

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

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL MUNICIPAL, DEL MUNICIPIO DE  
SAN ANTONIO AGUAS CALIENTES,  
PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**SILVIA VERÓNICA MORALES CASTILLO DE THEISSEN**  
CARNET 44578-92

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

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL MUNICIPAL, DEL MUNICIPIO DE  
SAN ANTONIO AGUAS CALIENTES,  
PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

**SILVIA VERÓNICA MORALES CASTILLO DE THEISSEN**

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. MARIA ALEJANDRA DEL BUSTO DELGADO DE ORTIZ

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: **Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.** Realizada por la estudiante de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Silvia Morales de Theissen**, carné No. **44578-92**. Desarrollada en la institución, **Municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, Sacatepéquez.**

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. Otilio Edwin Arenales Callejas.  
Tutor.  
Código: 13277



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04632-2015

**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 SILVIA VERÓNICA MORALES CASTILLO DE THEISSEN, Carnet 44578-92 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. 04340-2015 de fecha 22 de noviembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DEL PERSONAL MUNICIPAL, DEL MUNICIPIO DE SAN ANTONIO AGUAS CALIENTES, PARA LA GESTIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL

Previo a conferirsele 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.



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

## **DEDICATORIA**

- A DIOS Por haberme permitido llegar a esta meta, llena de bendiciones.
- A MI ESPOSO Sergio Theissen, por su paciencia y apoyo en todo el proceso de mis estudios.
- A MIS HIJOS Silvia Raquel y Sergio Andrés, por darme su tiempo, paciencia y cariño en el proceso de la carrera
- A MI FAMILIA Por su apoyo y fortaleza para llegar a la meta.
- A MIS AMIGOS Y AMIGAS Por el apoyo brindado en los momentos que más lo necesite.
- A LA INSTITUCION DE PRACTICA Por el espacio y tiempo brindado y los conocimientos compartidos.

# INDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
Capítulo I .....	3
<b>1. MARCO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>3</b>
1.1 Antecedentes .....	3
1.2 Naturaleza de la institución.....	4
1.3 Ubicación.....	4
1.4 Cobertura.....	4
1.5 Áreas de intervención.....	5
1.5.1 Desarrollo local.....	5
1.5.2 Participación ciudadana intercultural.....	7
1.6 Estructura administrativa .....	8
1.7 Funciones .....	9
1.8 Pensamiento estratégico.....	11
1.9 Selección del área de proyección.....	13
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>15</b>
<b>2. ANÁLISIS SITUACIONAL .....</b>	<b>15</b>
2.1 Descripción de la problemática .....	15
2.2 Problemas generales del área de proyección .....	17
2.3 Priorización del problema .....	19
2.4 Selección del problema central .....	19
2.5 Árbol de problemas .....	20
2.6 Red de actores vinculados con el área de proyección.....	24
2.6.1 Actores Positivos .....	24
2.6.2 Actores negativos.....	27
2.7 Demandas.....	27
2.7.1 Institucionales .....	27
2.7.2 Poblacionales .....	28
2.8 Análisis de brechas .....	29
2.9 Selección del problema de intervención.....	29
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>31</b>
<b>3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO .....</b>	<b>31</b>
3.1 Análisis F.O.D.A. ....	31
3.2 Explicación de las vinculaciones .....	36
3.3 Líneas de acción estratégica .....	38
3.3.1 Fortalecimiento de la gestión municipal con enfoque de desarrollo local .....	38
3.3.2 Fortalecimiento interinstitucional para desarrollar proyectos comunitarios .....	38
3.3.3 Fortalecimiento de la coordinación para la ejecución de proyectos de desarrollo.....	38
3.3.4 Creación de espacios de organización local, participación y toma de decisiones .....	38
3.3.5 Gestión de una mayor asignación financiera presupuestaria municipal, para la realización de proyectos comunitario .....	39
3.4 Selección del proyecto de intervención.....	49

3.5	Modelo lógico del proyecto de intervención .....	49
3.5.1	Apuestas .....	49
3.5.2	Matriz lógica del proyecto.....	51
CAPÍTULO IV	.....	52
4.	DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN .....	52
4.1	Ficha Técnica .....	52
4.2	Descripción general del proyecto .....	56
4.2.1	Ámbitos en que se inserta el proyecto .....	56
4.2.2	Alcances y límites del proyecto .....	57
4.2.3	Área en la que se inserta el proyecto .....	58
4.2.4	Justificación del proyecto .....	58
4.2.5	Objetivos y resultados .....	59
4.2.6	Población destinataria .....	59
4.2.7	Fases del proyecto .....	60
4.2.8	Funciones específicas en la ejecución del proyecto.....	62
4.2.9	Coordinaciones y alianzas.....	63
4.2.10	Incidencia del proyecto.....	64
4.2.11	Implicaciones éticas a considerar .....	64
4.2.12	Plan operativo del proyecto.....	65
4.2.13	Cronograma del proyecto .....	78
CAPITULO V	.....	80
5.	PRESENTACION DE RESULTADOS.....	80
Fase I	.....	80
Fase II	.....	85
Fase III	.....	91
Fase IV	.....	98
Fase V	.....	104
Fase VI	.....	107
CAPITULO VI	.....	111
6.	ANALISIS DE REULTADOS.....	111
CONCLUSIONES	.....	119
RECOMENDACIONES	.....	124
PLAN DE SOSTENIBILIDAD	.....	129
MARCOTEORICO CONCEPTUAL	.....	135
Mapa conceptual	.....	135
Desarrollo conceptual	.....	136
Fuentes bibliográficas	.....	147
ANEXOS	.....	150
Anexo I:	Tabla de priorización de problemas	
Anexo II:	Matriz de análisis de actores	
Anexo III:	Técnica proyecto de intervención	
Anexo IV:	Matriz del marco lógico del proyecto de intervención	
Anexo V:	Plan de capacitación	
Anexo VI:	Agendas de talleres de capacitación	
Anexo VII:	Plan de acción para el seguimiento de capacitación	
Anexo VIII:	Manual de perfiles de proyectos de desarrollo local	



**Anexo IX: Plan de acción de seguimiento a la gestión de los perfiles elaborados.**

**Anexo X: Propuestas de proyectos de desarrollo local**

## RESUMEN EJECUTIVO

Este informe final corresponde al proceso realizado durante la Práctica Profesional Supervisada, de la Licenciatura de Trabajo Social, con énfasis en Gerencia del Desarrollo, el cual se ejecutó en la municipalidad del San Antonio Aguas Calientes, del departamento de Sacatepéquez, para dar cumplimiento a lo planificado en el proyecto de intervención, **“Fortalecimiento de la capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

Las fases de planificación y práctica del proyecto, se realizaron en coordinación con la Oficina Municipal de la Mujer, OMM y la Dirección Municipal de Planificación, DMP, con el apoyo del Señor Alcalde Municipal, quienes fueron actores claves para la efectiva, ejecución del proyecto de intervención.

A través de diagnósticos participativos y talleres de capacitación se analizó las necesidades y se construye un plan, para fortalecer los conocimientos del personal municipal, para la gestión de procesos de desarrollo local, vinculados al contexto de la comunidad, se promovió la participación tanto de la población representada a través de sus líderes comunitarios así como las personas de la institución que están directamente involucradas en los procesos de gestión y planificación de proyectos de desarrollo local.

Posteriormente con el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, elabora el plan de seguimiento para continuar con los talleres de capacitación para el personal municipal. Se integra la comisión de y apoyo con representantes de la OMM y la DMP, quienes tienen a su cargo supervisar que se ejecute lo planificado.

Con los conocimientos básicos adquiridos para la gestión de procesos de desarrollo local, se elabora el manual de perfiles de proyectos, en el cual se definen los pasos a seguir para que a partir de ahora se realicen proyectos de desarrollo local, fundamentados en la realidad del contexto de la comunidad, según sus necesidades

prioritarias, y que la decisión para implementar los proyectos a realizar se haga de una forma participativa tanto poblacional como institucional.

Por último se dejó establecido y como sugerencia, para la Dirección Municipal de Planificación, un plan de proyectos de desarrollo local, para que sean analizados y aplicados con la participación tanto de la población como del personal municipal.

En el proceso de ejecución general del proyecto, se aplicaron diferentes herramientas gerenciales, que fortalecieron los conocimientos del personal municipal en procesos de desarrollo local, se promovió la participación de todo el personal, factor importante para el cumplimiento del objetivo del proyecto de intervención.

La vinculación del Trabajo Social con la institución y la población, propició el acercamiento y la participación ciudadana de todos los actores involucrados, en los procesos de desarrollo local, la cual denotaba un bajo nivel por el desconocimiento de funciones y procedimientos para su ejecución.

## INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el informe de Práctica Profesional Supervisada, que se ejecutó en la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, del departamento de Sacatepéquez, en el cual se describen los procesos realizados durante este ejercicio.

En el capítulo I, se incluye el Marco organizacional de la institución, el cual se refiere a la descripción de la municipalidad, su estructura administrativa, planificación y ejecución de proyectos, proyección hacia la comunidad, visión y misión, a partir de estos elementos se identificó el área de proyección de la PPS, el fortalecimiento de la institucionalidad local.

En el capítulo II, se realizó el Análisis situacional, mediante un proceso participativo con enfoque en la organización y participación ciudadana. Se identificaron 12 problemas prioritarios, los cuales dieron origen a determinar el problema central de la PPS “**Bajo nivel de desarrollo local de las familias y comunidades del municipio de San Antonio Aguas Calientes**”, para lo cual se utilizaron instrumentos como la tabla de priorización de problemas y el árbol de problemas, que sirvieron para determinar las causas y efectos del problema central. Se identificaron también los actores que intervienen en la problemática definida y las demandas tanto poblacionales como institucionales relacionadas al tema. Aquí se define el problema de intervención “**Débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local**”.

Luego en el capítulo III, se presenta el Análisis estratégico en donde a partir del problema de intervención, se desarrollaron instrumentos, F.O.D.A y el análisis MINI MAX, para identificar los posibles proyectos que den solución a este problema. Definiendo el proyecto de intervención “**Fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas**

**Calientes, para la gestión, de procesos de desarrollo local”**. Para contribuir a la solución del problema planteado.

En el capítulo IV, se muestra la descripción del proyecto de intervención, los objetivos, resultados, actividades a realizar, los indicadores, el presupuesto necesario, el cronograma para definir el período de tiempo en qué se ejecutará, los actores que interviene en él, los planes de monitoreo y evaluación, para el análisis y comprobación del cumplimiento del proyecto.

Dentro del capítulo V, se presentan los resultados obtenidos con la implementación de las seis fases del proyecto de intervención, en donde se realizaron las diferentes actividades, planificadas según la programación calendarizada en el cronograma, procesos que se ejecutaron para dar cumplimiento al objetivo general y específico de este proyecto.

El Capítulo VI corresponde al análisis de los resultados planteados en el proyecto, en donde se definen los resultados que se obtuvieron con la implementación de las diferentes actividades planificadas en el proyecto, con el propósito de fortalecer la gestión de procesos de desarrollo local en el municipio.

Luego se presentan las conclusiones a las que se llegaron, después de ejecutado el proyecto de intervención. Las recomendaciones que se hacen a la institución, para continuar con el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, en gestión de procesos de desarrollo local. Y el plan de sostenibilidad del proyecto que se aplica a través de diferentes acciones, los compromisos sociales institucionales para extender el proyecto de intervención.

Al final se presenta el marco teórico, la descripción de todos los conceptos teóricos, que respaldan y justifican el contenido del proyecto de intervención.

# CAPÍTULO I

## 1. MARCO ORGANIZACIONAL

### 1.1 Antecedentes

San Antonio fue fundado en el año 1528 y debe su nombre a la devoción que se hiciera a San Antonio de Padua, por los moradores de este pueblo en épocas pasadas, por las múltiples penalidades que no fueron escuchadas por su primer patrón San Antonio de Larios. Está considerado como uno de los principales municipios del departamento de Sacatepéquez, es muy conocido por la confección de tejidos típicos de bellos diseños y colores de fama internacional.

Existe una tradición entre los más antiguos vecinos, quienes afirman que durante la colonia, los habitantes de una comunidad indígena de occidente llamada San Bartolomé, ante la presencia de una plaga de langosta (chapulines) o bien, de murciélagos que venían perjudicando sus cosechas, optaron por dirigirse al Ayuntamiento de la Ciudad de Santiago de Guatemala (Antigua Guatemala) exponiendo su situación aflictiva y solicitando ser trasladados a otro lugar.

El ayuntamiento atendió la petición y acordó trasladarlos al sur poniente de la metrópoli a una distancia de 8 kilómetros; fue así como los vecinos de la comunidad de San Bartolomé, al tomar posesión del nuevo asentamiento, los cofrades de la misma trajeron consigo la imagen del apóstol, dando el nombre de San Bartolomé al lugar, y lo tomaron como patrono del mismo.

Años más tarde, cuando los religiosos franciscanos se hicieron cargo de esa feligresía, por la devoción que les inspiró San Antonio de Padua, optaron por cambiar el nombre a su población y tomaron por patrono de su iglesia a San Antonio de Padua y al lugar lo llamaron, desde entonces, San Antonio Aguas Calientes. El 23 de agosto de 1935 durante el Gobierno de Jorge Ubico se decide anexar a San Andrés Ceballos al municipio de San Antonio Aguas Calientes, departamento de Sacatepéquez.

El 11 de enero de 1947 durante el Gobierno de Juan José Arévalo, se dispuso que la aldea Santiago Zamora se agregara del municipio de Santa Catarina Barahona y en lo sucesivo pertenezca a San Antonio Aguas Calientes, departamento de Sacatepéquez. Entre las construcciones más sobresalientes del lugar se encuentran, su templo parroquial, de estilo barroco sencillo, construido en el siglo XVII por los religiosos franciscanos, quienes tuvieron a su cargo la evangelización del lugar, bajo advocación de San Antonio de Padua.

Este lugar es reconocido, por lo hospitalario de sus habitantes, sus tradiciones y sus tejidos típicos; suele ser muy visitado durante todo el año por numerosos turistas nacionales y extranjeros.

## **1.2 Naturaleza de la institución**

Es una Institución de carácter autónomo, público y local, representa al gobierno municipal. Se encarga de prestar los servicios públicos municipales, como también de promover las relaciones entre vecinos y entidades externas; Ministerios, Secretarías y Cooperación Internacional, para el logro del desarrollo social, económico, político y ambiental del Municipio de San Antonio Aguas Calientes.

## **1.3 Ubicación**

La municipalidad se localiza en la 3ra. Avenida 1-06 zona 3. Municipio de San Antonio Aguas Calientes, Sacatepéquez. Teléfono 79439891. Sitio web [www.inforpressca.com](http://www.inforpressca.com). Correo electrónico [munisanantonioac@hotmail.com](mailto:munisanantonioac@hotmail.com).

## **1.4 Cobertura**

El municipio cuenta con una extensión territorial de 17 kilómetros cuadrados. La división político administrativa se divide en cuatro zonas del casco urbano y dos aldeas en el área rural; Santiago Zamora y San Andrés Ceballos. Cuenta con una población de 10,500 habitantes. Los planes, programas y proyectos tienen cobertura según necesidades de la población y la priorización que la municipalidad otorga a las intervenciones.

## **1.5 Áreas de intervención**

La municipalidad impulsa planes, programas y proyectos orientados a la satisfacción de las necesidades de la población local. La visión integral del desarrollo; económico, productivo, de salud, educación, cultural, ambiental, deportivo y de organización social, son acciones que pretenden lograr, la reducción de la pobreza y elevar la calidad de vida de la población del Municipio. Las áreas de proyección municipal están enfocadas a:

- Desarrollo Local.
- Participación Ciudadana Intercultural.

### **1.5.1 Desarrollo local**

Las políticas municipales, con el propósito de impulsar el desarrollo local, priorizan el área de salud y educación, porque un pueblo que invierte en educación y salud, logra el desarrollo.

- **Programa de educación**

Mejorar el sector educación. Actualmente se coordina con las instituciones responsables de la alfabetización nacional y otras organizaciones enfocadas a la educación integral, para establecer los mecanismos y procedimientos para disminuir el índice de analfabetismo específicamente en la Aldea Santiago Zamora, como fase primaria del proyecto.

A través de un estudio socioeconómico se priorizó a familias de bajos recursos para la entrega de útiles escolares. Se coordina con el Ministerio de Educación la elaboración e implementación del proyecto de educación ambiental de acuerdo a las normas técnicas y planes de protección y conservación de los recursos; suelo, bosque, agua, como también los temas de desechos sólidos, líquidos y educación vial.

En la actualidad se impulsa la primera fase de la iniciativa para la creación del Instituto para las Ciencias y las Artes, donde se enseñará, pintura, escultura y música, con el apoyo de instituciones y organizaciones nacionales. Uno de los aspectos importantes



que promueve la municipalidad es un modelo de educación bilingüe intercultural, el cual se implementa en los centros educativos.

- **Programa de salud**

Mejorar el sector salud con el propósito de brindar atención médica familiar con calidad, calidez y cobertura por ciclos de vida. En abril del 2008 se llevó a cabo la apertura de la Clínica Familiar Municipal para el beneficio de toda población. Así también se dio apertura a la clínica de fisioterapia. Se coordinó una actividad de cirugía de ojos para pacientes con problemas de ceguera.

Una de las líneas estratégicas de la municipalidad, está enfocada en la erradicación de la desnutrición, por ello se ha implementado de forma permanente la vigilancia de peso y talla a los niños y niñas de las escuelas para la detección de problemas de nutrición. Se ha apoyado con muletas, bastones, andadores, sillas de ruedas a varias personas con capacidades especiales. Para colaborar con la economía familiar, se cuenta con la farmacia municipal, ofreciendo medicina a bajo costo.

En coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y municipalidad se tiene previsto cumplir con el tratamiento al 100% de cada uno de los casos infectados de tuberculosis.

- **Proyecto de infraestructura**

Desarrollo de la movilidad e imagen urbana del municipio con el ordenamiento territorial para el mejoramiento de las avenidas y calles del Municipio se ha impulsado proyectos de adoquinamiento, dinamizando con ello la economía local; porque se proporciona calles con excelente accesibilidad tanto para los agricultores, así como los turistas nacionales e internacionales que visitan el Municipio.

Así también se ha impulsado la construcción del drenaje sanitario y aguas pluviales. Se realizó la remodelación de la Auxiliatura Santiago Zamora, para que la población tenga la oportunidad de tener acceso a resolver sus problemas municipales dentro de

su aldea. Con el objetivo de apoyar a las personas de bajos recursos y que no cuentan con vivienda, se implementa el proyecto de vivienda social.

- **Proyecto de medio ambiente**

Rescate, protección y manejo de los recursos naturales, con el apoyo de estudiantes de los diferentes centros educativos se implementa el programa de reforestación al astillero municipal. Se conformó las brigadas forestales y bomberos forestales. En coordinación con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación-MAGA-, se trabajó la iniciativa de conservación de suelos, siendo implementado por personas del Municipio, los cuales recibieron incentivos forestales.

Como parte de las actividades relacionadas con el tratamiento de desechos sólidos, se realiza la clasificación de desechos orgánicos e inorgánicos, para tener un mejor aprovechamiento de la basura.

- **Proyecto de economía**

Desarrollo económico y competitividad del municipio. Se realizó la expo-venta dando a conocer la riqueza cultural del Municipio a los demás Municipios del departamento de Sacatepéquez. Se apoyan las actividades turísticas a través de la implementación del proyecto de turismo comunitario.

- **Proyecto de fortalecimiento municipal**

Fortalecer a los representantes comunitarios y empleados municipales para mejorar los servicios municipales, al fortalecer los concejos municipales en descentralización y concentración, a los miembros de la dirección municipal DMP de planificación en formulación y evaluación de proyectos, a la oficina municipal de la mujer OMM, en normas parlamentarias, identidad de género y participación cívica ciudadana.

### **1.5.2 Participación ciudadana intercultural**

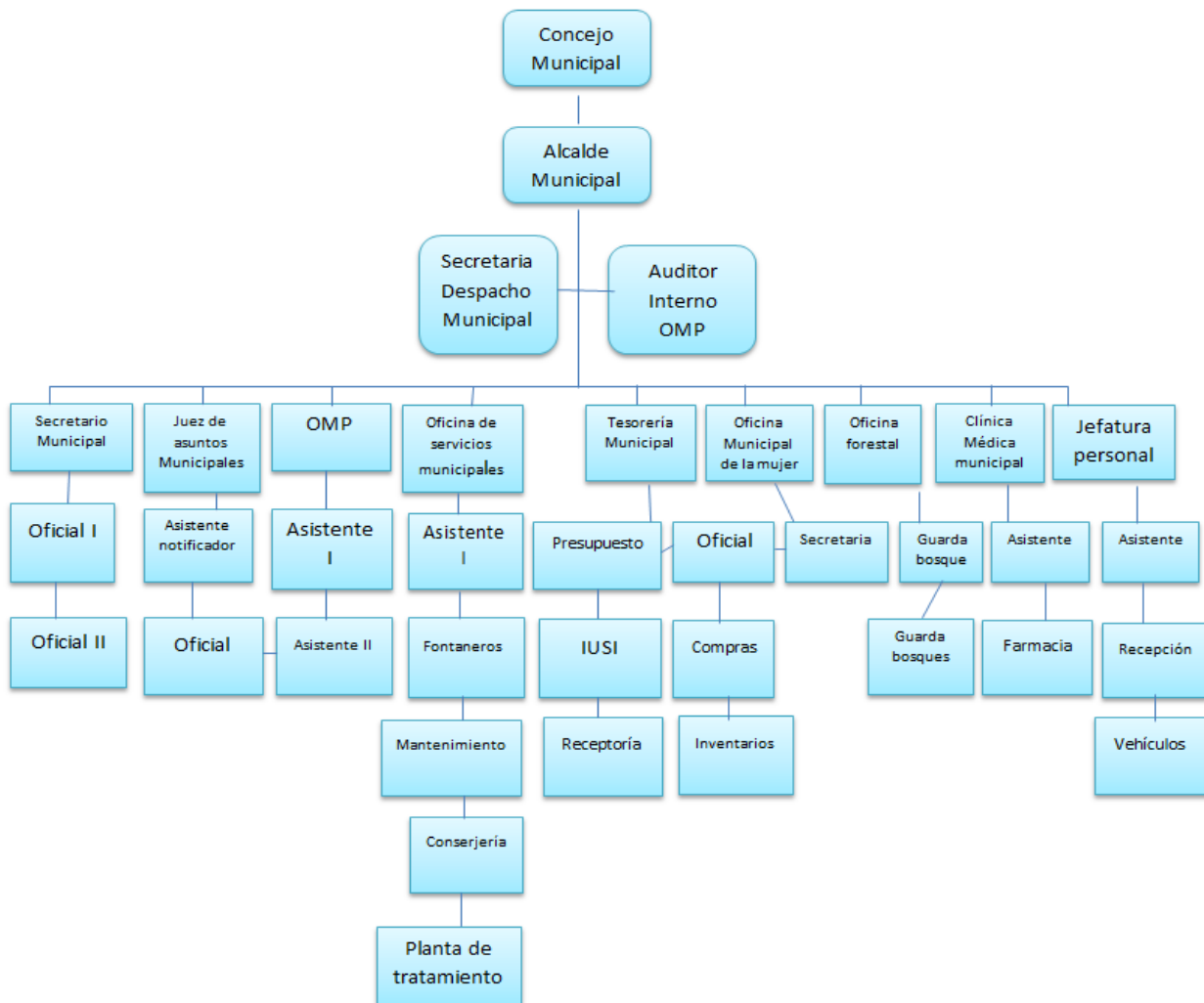
Para lograr el desarrollo local es imprescindible la participación de la población en las iniciativas de la municipalidad, por ello el fortalecimiento a la organización local a través

de los Consejos Comunitarios de Desarrollo -COCODE´s-, de las distintas zonas y aldeas es una de las prioridades de la municipalidad.

Además se cumple con lo estipulado en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y la Ley de Descentralización. Actualmente se llevan a cabo reuniones con los cuatro COCODE´s del Municipio y sus dos aldeas, para conocer de cerca la problemática que les afecta y buscar de forma conjunta las soluciones.

### 1.6 Estructura administrativa

Organigrama Municipal



Fuente: Elaboración propia, con información de la Oficina Municipal de Planificación -OMM- San Antonio Aguas Calientes.

## **1.7 Funciones**

- **Concejo municipal**

Es la máxima autoridad municipal integrada por Alcalde Municipal, Síndico Primero, Síndico Segundo, Concejal Primero, Concejal Segundo, Concejal Tercero y Concejal Cuarto. Las reuniones del Concejo Municipal se realizan los miércoles.

- **Alcalde municipal**

Es el representante legal del Municipio y de la municipalidad, preside el Concejo Municipal. Además es el encargado del funcionamiento administrativo y técnico de la municipalidad. Actualmente se ha encargado de velar que los proyectos se lleven a cabo, supervisando personalmente cada uno de ellos.

- **Secretaria municipal**

Tiene como función principal asistir al Concejo y Alcalde Municipal, en todas las actividades relativas al aspecto documental y administrativo.

- **Dirección financiera municipal**

Es responsable de dirigir, planificar, organizar, administrar, supervisar y evaluar, todas las operaciones presupuestarias, contables y financieras de la organización municipal. Coordina con las demás unidades de la municipalidad, lo relativo o la información que deberá registrarse en el sistema financiero. Esta oficina está integrada por el Tesorero, un encargado de compras, un encargado de presupuesto y uno de bodega.

- **Juzgado de asunto municipales**

Es la oficina que se encarga de ejercer jurisdicción o autoridad en todo el ámbito de la circunscripción municipal de que se trate, conforme a las normas de la Constitución Política de la República de Guatemala, y demás leyes ordinarias, ordenanzas, reglamentos y demás disposiciones municipales y leyes de la materia, así como el derecho consuetudinario correspondiente.

- **Dirección planificación municipal (Según la reformas al Código municipal)**

Es la oficina que coordina y consolida los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio. Cuenta con el apoyo sectorial de los ministerios y secretarías del Estado que integra el Organismo Ejecutivo. Actualmente es dirigida por la Coordinadora, siendo apoyada por una secretaria, un oficial de proyectos y estudiantes de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- de Arquitectura e Ingeniería de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- **Oficina de asuntos municipales**

Es la oficina que se encarga de administrar y regular la prestación de los servicios municipales mediante los reglamentos vigentes, para el servicio de toda la comunidad. Actualmente vela por la limpieza y cloración de los tanques, controla el fluido de agua y mantenimiento de las pilas públicas. También monitorea la instalación del servicio de agua y drenaje a nuevos usuarios. Está a cargo del nuevo sistema de cloración.

- **Oficina municipal de la mujer**

Se encarga de promover el desarrollo integral de las mujeres de San Antonio Aguas Calientes y sus aldeas. Las actividades que desarrolla son muy amplias como: deporte, capacitación, formación, educación ambiental entre otros. Según la *Memoria de Labores 2009* de la Municipalidad destacan las siguientes actividades: entrega de útiles escolares, entrega de ocho casas a personas de escasos recursos, repartición de mil cajas de banano y entrega de víveres a mujeres del Municipio y dos aldeas.

- **Oficina forestal y ambiente**

Se encarga de reforestar las áreas del Astillero Municipal y nacimientos de agua, así mismo en concientizar a las personas y mantener un ambiente sano y limpio del Municipio.

- **Oficina de recursos humanos**

Derivado de un reconocimiento de las diferentes oficinas de la municipalidad y de conversaciones llevadas a cabo con los Coordinadores, se comprobó que la Oficina de

Recursos Humanos se encuentra fuera de funcionamiento, ya que no cuenta con su respectivo coordinador y personal. Las acciones que implementa están a cargo de la Secretaría del Despacho Municipal.

- **Oficina Impuesto Único Sobre Inmueble-IUSI-**

Se encarga de practicar los avalúos de bienes inmuebles y la generación del pago de dicho impuesto, emite los recibos correspondientes y realiza el cálculo del impuesto.

- **Clínica médica municipal**

Se encarga de ofrecer el servicio médico a bajo costo y de brindar atención médica a familias del municipio. Coordina con la OMM jornadas de salud. Así también tiene a su cargo las jornadas de fisioterapia.( <http://munisaac.gob.gt/acercade.html>)

## **1.8 Pensamiento estratégico**

- **Visión**

“Somos una entidad municipal que brinda servicios públicos comunitarios a la población del Municipio de San Antonio Aguas Calientes y sus dos aldeas, basados en principios, políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario, en concordancia con las políticas generales del Estado, para fortalecer y contribuir al desarrollo integral local, basado en principios de eficacia, eficiencia, calidad y participación comunitaria, a través de un equipo multidisciplinario con enfoque y valores de honradez, responsabilidad, confianza y respeto, con el fin primordial de satisfacer las necesidades de la población. Valoramos la diversidad cultural como nuestra mayor riqueza”. (<http://munisaac.gob.gt/acercade.html>. Consulta: julio de 2014)

- **Misión**

Ser una entidad local y municipal reconocida a nivel nacional, que garantice la prestación de servicios públicos con calidad y pertenencia sociocultural, a través de la participación ciudadana intercultural que vele por el bien común de todos los habitantes

del Municipio de San Antonio Aguas Calientes y sus aldeas.(<http://munisaac.gob.gt/acercade.html>. Consulta: julio de 2014)

- **Acciones estratégicas**

Según el Plan Estratégico Municipal 2009-2013, define once acciones estratégicas, las cuales buscan el desarrollo integral del Municipio (económico, político, social, ambiental y cultural).

1. Erradicar la tuberculosis en el Municipio y sus aldeas, con seguimiento de casos por rebrote, en la fuente de la enfermedad.
2. Disminuir el analfabetismo al 0% en la aldea Santiago Zamora, a través de capacitar a grupos de alfabetizadores definidos.
3. Erradicar la desnutrición en el Municipio y sus aldeas en seguimiento de los casos establecidos.
4. Desarrollar proyectos de educación ambiental con enfoque a niños de 12 escuelas ubicadas en el Municipio y sus aldeas, a través de fortalecer el plan educativo en materia de conservación de suelos, bosque, agua, basura y educación vial.
5. Diseñar y construir un Instituto para las Ciencias y las Artes, relacionando al centro cultural, pintura, escultura y música, en el Municipio de San Antonio Aguas Calientes, con el apoyo de Instituciones y Organizaciones Nacionales competentes.
6. Dragar la laguna del Municipio de San Antonio de acuerdo al plan del área de salud propuesta por los COCODE's.
7. Fortalecer y promover el proceso del modelo de educación bilingüe intercultural en las diferentes escuelas públicas y privadas del Municipio y sus aldeas, mediante el seguimiento de los compromisos de maestros y las políticas de gobierno.
8. Dar seguimiento a las acciones del estudio realizado en el año 2008 por la institución Sotz'il y la Universidad Rafael Landívar con relación al proyecto RukuxPaziguan del Parque Ecológico y Turístico Municipal.

9. Fortalecer la seguridad ciudadana de la población del Municipio y sus aldeas a través de la gestión a instancias superiores de gobierno.

### **1.9 Selección del área de proyección**

El análisis organizacional realizado en la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes ha permitido definir que el desarrollo local es el área de proyección de la Práctica Profesional Supervisada -PPS-. Es un elemento fundamental para el Trabajo Social, el Municipalismo, la Gerencial Social y el Desarrollo Sostenible.

Se define como área de intervención el eje de desarrollo del fortalecimiento de la institucionalidad local, que permite mejorar las capacidades de los habitantes del municipio de San Antonio Aguas Calientes, su participación y consenso entre instituciones, gobiernos locales y la sociedad civil, para contribuir con el desarrollo sostenible del municipio y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Con lo que se pretende conformar y consolidar una estructura organizativa, incluyente, coordinadora y articuladora que facilite la gestión del desarrollo del municipio. Para lo cual es imprescindible promover la planificación e implementación de estrategias para el desarrollo local, con base en sus oportunidades y capacidades y fortalecer el capital humano y social del municipio de San Antonio Aguas Calientes, a través de la conformación de un equipo gestor local, sensibilización e información.

Para fortalecer la institucionalidad y el desarrollo rural territorial, el tejido social, redes de cooperación y la economía rural territorial. La institucionalidad y el tejido social son imprescindibles para el desarrollo rural territorial el cual debe fortalecerse por medio de plataformas innovadoras de negociación, bajo los principios de solidaridad, cooperación e inclusión.

Actualmente en Guatemala ha surgido un escenario de condiciones de desigualdad, sin embargo, se debe buscar un modelo de desarrollo orientado al bien común, que responda a las necesidades y requerimientos de toda la población, para superar la



situación de pobreza, extrema pobreza, toda forma de discriminación y marginación política y social.

Con el fortalecimiento de la institucionalidad la PPS debe contribuir a la generación de una fuerza social con participación desde el municipio de San Antonio Aguas Calientes, con capacidad para atender las necesidades locales, y ser parte de la transformación del país hacia la equidad, la justicia y la participación democrática.

## **CAPÍTULO II**

### **2. ANÁLISIS SITUACIONAL**

Mediante un proceso participativo con enfoque en la organización y participación ciudadana de la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, del departamento de Sacatepéquez, se realiza el análisis situacional del área de proyección el cual corresponde al fortalecimiento institucional. En este análisis se aplicaron técnicas para la identificación de problemas, la priorización del problema central y la red de actores vinculados al área.

#### **2.1 Descripción de la problemática**

El municipio de San Antonio Aguas calientes, del departamento de Sacatepéquez, se encuentra en un área geográfica que posee muchas ventajas y potencialidades. Su clima es templado, posee tierras fértiles, su actividad económica está enfocada en las artesanías, el turismo y la agricultura.

Su población posee un nivel medio de educación, por contar con pocos centros de estudio, primarios, diversificado y carecer centros de estudios superiores, Esta situación ha producido migración externa, en busca de fuentes de ingresos y oportunidades laborales, pocos espacios de participación ciudadana, a las mujeres es alto, por ser un sector económicamente activo, pues son ellas quienes elaboran el tejido y diferentes artesanías, también ocupan cargos importantes dentro de la administración municipal.

Cuenta con servicios básicos, instituciones educativas, instituciones de salud, servicio de buses, ONGS, y pocos enlaces interinstitucionales con entidades del Gobierno central, quienes rigen, controlan y auditan los diferentes proyectos que gestiona la administración municipal así como limitado fortalecimiento en algunas áreas de capacitación.

Su economía está favorecida por el ingreso de remesas, pues existe un gran porcentaje de flujo migratorio hacia los Estados Unidos, lo que ha generado este tipo de ingresos. Este aspecto económico ha favorecido la calidad de vida de muchas familias de la comunidad, y se ha transformado en un medio de subsistencia.

Según el análisis participativo, que se realizó con diferentes actores del municipio de San Antonio Aguas Calientes del departamento de Sacatepéquez, se identificaron diferentes problemáticas que demandan acciones estratégicas tanto institucionalmente, como a nivel de la población para su solución.

Actualmente la municipalidad refleja debilidades institucionales en cuanto a pocos espacios municipales para ampliar proyectos de desarrollo local, desconocimiento de las leyes que los respaldan, delimitación de puestos y la función que cada uno de ellos debe realizar, para el buen desempeño de la institución, poca coordinación de los diferentes servicios que se prestan en la municipalidad, lo que ha debilitado la organización y participación ciudadana, que debe fortalecerse con la ejecución y diseño de un plan estratégico pertinente y eficaz, lo que ha dado como resultado limitado desarrollo local en el municipio.

Su principal eje de desarrollo y de ejecución de proyectos está enfocado a la infraestructura, artesanías, actividades culturales y de capacitaciones técnicas. Las cuales por la poca participación de los COCODES, tienen debilidad en su efectividad, pues manifiestan muchas limitantes en la participación de la comunidad. Existe poca organización por parte de la población para ejercer su ciudadanía, escasa participación de los diferentes sectores de la comunidad, por estar divididos, según sus intereses individuales.

Para este análisis, detección y priorización de problemas, se utilizaron técnicas participativas, como el grupo focal, la lluvia de ideas e instrumentos como papelógrafos, para determinar de forma conjunta el problema central de la PPS, en el

área de proyección de fortalecimiento institucional, enfocado a la organización y participación ciudadana.

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

Con el análisis realizado en la municipalidad, se han identificado varios problemas que limitan avanzar en el proceso de organización y participación ciudadana comunitaria plena y efectiva. Actualmente la municipalidad ha diseñado planes, programas y proyectos para dar respuestas a las necesidades de la población, pero los estos han sido insuficientes para la solución de varias problemáticas que demanda el Municipio. A continuación se describe la problemática.

### **1.- Poco conocimiento de puestos y funcionamiento de la municipalidad, para fortalecer la organización institucional y participación ciudadana:**

se identificó la falta de un manual de puestos y funcionamientos, que les permita delimitar las funciones de cada departamento de la municipalidad, para ejecutar efectivamente, los planes, programas y proyectos que planifican anualmente, lo que limita la participación de la comunidad.

### **2.- Débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local.**

Existe debilidad en la institución que ayude a tomar decisiones que orienten al desarrollo, lo que dificulta generar espacios de desarrollo local y participación de la comunidad en la estructuración de proyectos.

### **3.- Poca participación de las mujeres en las diferentes actividades sociales, políticas y culturales:**

existe poca participación de las mujeres cuando se les convoca para participar en diferentes actividades, porque son excluidas, justifican que no pueden asistir por los quehaceres del hogar o que el esposo no las deja participar.

### **4.- Desconocimiento de las leyes que rigen el funcionamiento de la municipalidad para promover la participación ciudadana:**

el desconocimiento de las leyes que respaldan el funcionamiento correcto de la municipalidad, tanto del personal de la

institución, como de la población, ha provocado mal funcionamiento de algunos servicios de la municipalidad, poca participación y mala organización de la población.

**5.- Poca coordinación entre los departamentos de la municipalidad en el desempeño de sus funciones institucionales:** existe una débil coordinación en todos los departamentos de la municipalidad, lo que ha dado como consecuencia, poco trabajo en equipo, desaprovechamiento de los recursos de la municipalidad, poca efectividad en los programas y en los proyectos que se ejecutan.

**6.- Desconocimiento de la Ley de Consejos de Desarrollo, que ha generado la escasa inscripción y participación de los COCODES:** el desconocimiento de esta Ley, trajo como consecuencia que no existan COCODES en la comunidad, pocas organizaciones en el lugar y decadencia en el liderazgo.

**7.- Desorganización de los COCODES para el fortalecimiento comunitario:** la falta de conocimiento de la Ley de Consejos de Desarrollo, provocó que las personas no se inscribieran para ocupar estos cargos, que sirven de enlace entre la Municipalidad y la población, con el propósito de gestionar programas y proyectos en demanda a las necesidades.

**8.- Diferentes inclinaciones políticas de los grupos organizados en la comunidad:** la influencia de los diferentes partidos políticos, dividió a la población, y carecen de organización en los distintos sectores de la población.

**9.- Pocas organizaciones locales que tengan incidencia y participación en la comunidad:** la población está desorganizada, por la falta de conocimiento de las leyes con las que pueden respaldarse y los diferentes intereses políticos partidarios en algunos sectores de la población.

**10.- Trabajo individual de los microempresarios, sin tomar en cuenta las necesidades de la comunidad:** las pequeñas empresas que existen en la comunidad,

escasamente se involucran en la participación de programas y proyectos que generen bienestar en la población, lo cual según su criterio, no les es beneficioso para sus intereses empresariales.

**11.- Bajo nivel de desarrollo local de las familias y comunidades del municipio de San Antonio Aguas Calientes:** El desarrollo local del municipio, se encuentra en un proceso de bajo nivel, por la debilidad institucional y la poca participación ciudadana.

**12.- Baja participación ciudadana de la población, en el desarrollo social comunitario:** La poca participación ciudadana de la población, tiene como resultado limitados procesos de identificación de necesidades y demandas poblacionales, que limitan ampliar proyectos de desarrollo social.

### **2.3 Priorización del problema**

Para la priorización del problema se utilizó la técnica de priorización por frecuencias, para establecer el problema principal del área de proyección, la cual consiste en una matriz, donde se colocan los problemas listados, y se les otorga un número por criterio, luego se hace la sumatoria total y el número con más valor, es el que tiene prioridad. El problema identificado se relaciona con el enfoque de organización y participación ciudadana. Se ha utilizado la técnica del árbol de problemas para analizar con mayor profundidad las causas y efectos que genera el problema.

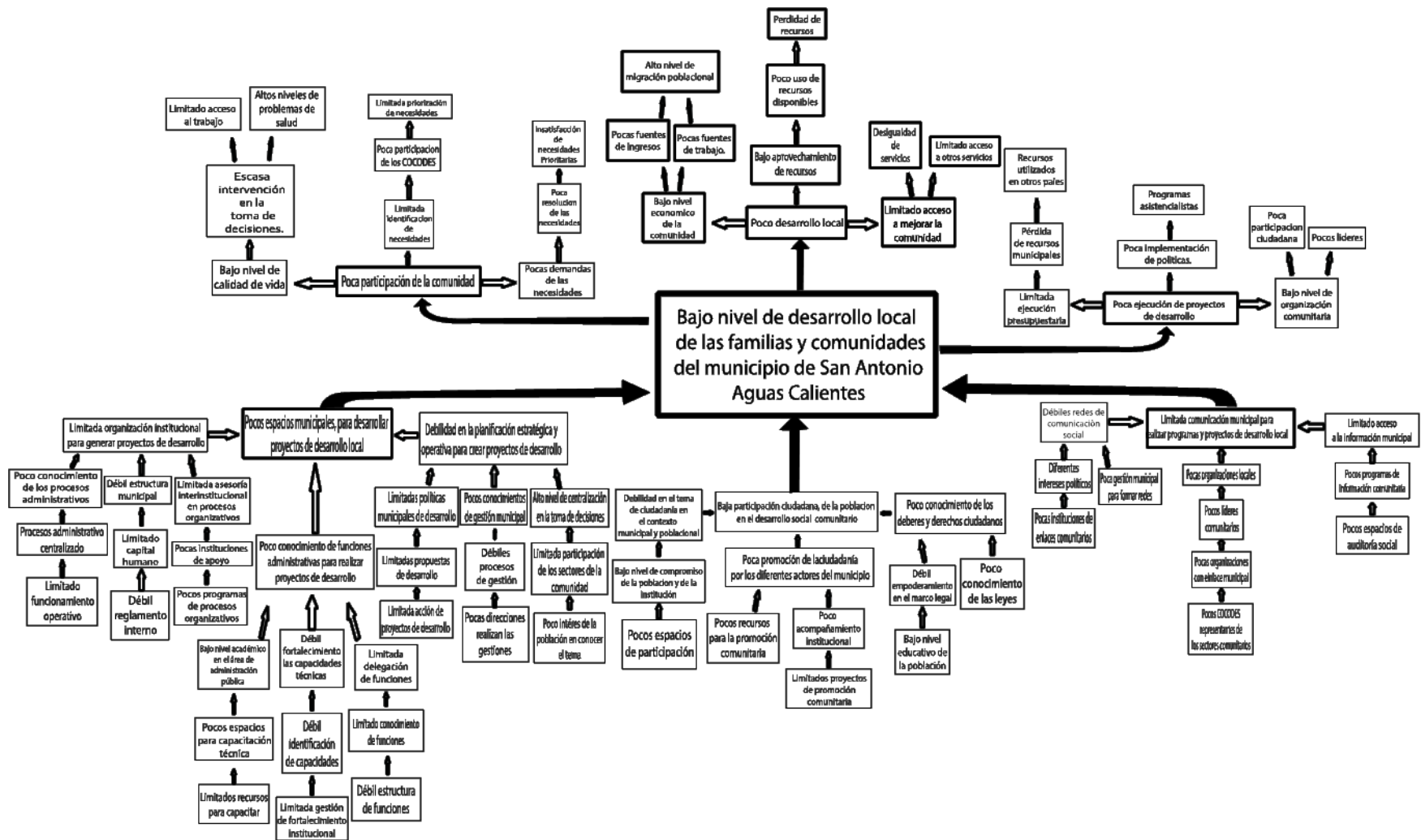
### **2.4 Selección del problema central**

El fortalecimiento del proceso para consolidar la construcción de la democracia real, funcional y participativa en Guatemala, en particular, en los espacios municipales, requiere la decidida participación ciudadana, sustentado en el desarrollo de las capacidades políticas, administrativas y técnicas de los gobiernos municipales, líderes y autoridades comunitarias, como sujetos impulsores de este proceso. Se identifica como problema central: **“bajo nivel de desarrollo local, de las familias y comunidades del municipio de San Antonio Aguas Calientes”**. Existe debilidad en la institución que ayude a tomar decisiones que orienten al desarrollo, lo que dificulta

generar espacios de desarrollo local y participación de la comunidad en la estructuración de proyectos.

## **2.5 Árbol de problemas**

Es una herramienta visual de análisis, que es utilizada para identificar con precisión, el problema principal, a través del cual, se especifican y analizan las causas y efectos del problema a considerar, para elegir la causa sujeta de la intervención social. En el análisis situacional, el árbol problemas se utiliza como técnica para visualizar y analizar una problemática. (Herrera, 2008)





## **Explicación del árbol de problemas**

El árbol de problemas como herramienta de análisis ayudó a encontrar soluciones a través del mapeo del problema, ya que se pudo identificar en la vertiente superior, las causas y en la vertiente inferior las consecuencias y estas a su vez partieron del problema central, es decir, el problema principal es representado como el tronco de un árbol y los factores relevantes, influencias y resultados se reflejan como raíces y ramas. Este método permitió identificar problemas reales y presentes, y una mayor comprensión del problema en general. El problema priorizado se relaciona con el **“bajo nivel de desarrollo local, de las familias y comunidades del municipio de San Antonio Aguas Calientes”**, para profundizar sobre las causas y efectos es necesario hacer un análisis del Árbol de Problemas. A continuación se describen los elementos de la red causal y red de efectos.

### **Red causal**

La red de causas está relacionada con el contexto del municipio, las brechas de desigualdad social, económica y política en sectores de la comunidad, como las debilidades institucionales que intervienen en el desarrollo local. En la actualidad, en la democracia, se observan rezagos del pasado, en el ámbito político, existen elementos como la corrupción, el compadrazgo, los intereses partidistas y empresariales; los cuales hacen vínculo con los problemas estructurales, propiciando que la población civil regional tenga poca participación en procesos de organización y participación ciudadana para el desarrollo local. Unido a esta problemática se encuentran otros aspectos como, limitada organización institucional para generar proyectos de desarrollo, debido a los pocos espacios municipales, queda como resultado la baja participación ciudadana en el desarrollo social comunitario y una comunicación municipal limitada para realizar programas y proyectos de desarrollo local.

Es importante fortalecer las debilidades que causan los problemas identificados en el árbol de problemas, para dar solución a las necesidades del municipio, impulsando la participación y superar las debilidades institucionales, para propiciar un verdadero desarrollo local integral.

## **Red de efectos**

Para implementar el desarrollo, se hace necesario crear políticas públicas, programas y proyectos, según lo estipula la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Código Municipal, Ley de Descentralización y la Ley de Desarrollo Social, por lo que debe propiciarse la participación de la sociedad civil, en la elaboración, ejecución y toma de decisiones, las cuales deben ir relacionadas a las demandas y necesidades locales tanto poblacionales como institucionales.

Las causas identificadas, influyen en la debilidad existentes en el municipio, que han dado como efectos, la baja de participación comunitaria, implementación de proyectos asistencialistas, la toma de decisiones centralizada en las autoridades municipales, existencia de pocas organizaciones sociales, desaprovechamiento de los recursos económicos de la institución, proyectos planificados enfocados a la infraestructura, que no generan espacios de desarrollo local integral.

Otro de los efectos detectados en este análisis, es la inexistencia de COCODES en la estructura de la organización del municipio y como consecuencia la falta del ejercicio de los COMUDES, dentro de la institución municipal. Lo que rompe el enlace de comunicación entre la población y la institución, lo que impide la identificación de necesidades reales de la población, para que se implementen acciones municipales que respondan a las mismas.

Dentro de las acciones de la administración municipal actual, se han generado espacios abiertos de participación, para la inscripción de COCODES y así fortalecer la organización comunitaria, pero por influencias de líderes negativos y COCODES de administración pasadas, este proceso no se ha logrado concretar, lo que limita el accionar institucional, en el incumplimiento de sus funciones según lo enmarcado en las leyes anteriormente mencionadas.

## 2.6 Red de actores vinculados con el área de proyección

En el área de proyección, se identifican actores internos y externos, los cuales coordinan con la municipalidad actividades, generalmente proyectos de capacitación técnica, motivacionales y de derechos humanos, que impulsan poca participación y desarrollo. Con el análisis de la red de actores; identificaremos su posición ante el problema y su solución.

### 2.6.1 Actores Positivos

En el municipio existen actores internos y externos que están vinculados en las diferentes acciones que realiza la municipalidad, de una forma positiva, con los que se coordina la implementación de proyectos, con el objetivo de propiciar desarrollo local integral y participativo.

- **Alcalde municipal:** Representa a la municipalidad y al municipio, es el jefe del gobierno municipal, quien tiene la facultad de tomar decisiones que beneficien al desarrollo social del municipio, para fortalecer de esta manera el desarrollo local.
- **Alcaldes auxiliares:** Forman parte de la estructura establecida por la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal. Son elegidos para un período de uno y cuatro años. Tienen influencia y poder de decisión. Pueden ser aliados a las iniciativas a desarrollar.
- **Concejales:** Están insertos dentro de la estructura administrativa municipal. Pueden fortalecer las acciones y gestiones que se desarrollen en el área de proyección.
- **COCODES:** Tiene como función principal formular las políticas, planes programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la prioridad de sus necesidades, problemas y soluciones.
- **COMUDES:** Está llamado a garantizar, las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio, sean formulados con base a las necesidades, problemas y soluciones priorizadas por los COCODES y enviarlos a la Corporación Municipal para su incorporación en la planificación de desarrollo del departamento.

- **Cabecillas:** Tienen poder de decisión por pertenecer a la estructura administrativa de la municipalidad. Pueden favorecer como aliados las acciones a realizar.
- **Síndicos:** Tienen poder de decisión, puede ser aliados que fortalezcan las acciones para resolver el problema de intervención.
- **Dirección municipal de planificación:** Es parte de la estructura administrativa municipal, tiene poco poder de decisión, es recomendable involucrarlos para resolver el problema de intervención.
- **Oficina de la mujer:** Tiene poco poder de decisión, depende de las instrucciones superiores del Alcalde municipal, debe involucrarse en el problema de intervención, por ser el área de enlace con la estudiante de PPS.
- **Oficina forestal municipal:** Actúa indirectamente en el problema de intervención, carece de poder de decisión.
- **Puesto de salud:** Entidad gubernamental, que tienen intervención con la población del municipio, carece de relación con el problema de intervención, pero puede ser un aliado al proceso.
- **Educación pública y privada:** Intervienen directamente con la población, no se relaciona con el problema a intervenir, pueden aportar ayuda al proceso.
- **Policía nacional civil:** Se involucra con la población en general, se relaciona de forma poco importante con el problema de intervención.
- **Juez de asuntos municipales:** Son parte de la administración municipal. Tienen poco poder de decisión en las gestiones de acciones a realizar. Su intervención es poco necesaria para el proceso.
- **Asociación de Transportes:** Tienen acción permanente con la población, intervienen en la toma de decisiones, se relacionan indirectamente con el problema, pueden ser aliados y dar apoyo.
- **Iglesia evangélica y católica:** Tienen vinculación permanente con la población, poder de decisión y de influencia, pueden ser aliados.
- **Bomberos municipales:** Son parte importante del municipio, tienen intervención permanente de servicio, carecen de toma de decisión, están indirectamente relacionados con el problema de intervención.

- **Representantes de colegios y escuelas:** Organización individual, con poder de decisión, desconocedor de la problemática, aliados para facilitar la resolución del problema de intervención.
- **Asociación de mujeres artesanas:** Son parte de la sociedad civil, tiene poder de decisión e influencia en la población del municipio, desconocen el tema de intervención, su vínculo es permanente, pueden ser aliados y apoyar en la resolución de la problemática.
- **Ministerio de agricultura y ganadería:** Es un actor gubernamental, externo, su vínculo es político, apoyan según el partido al que pertenecen las autoridades locales, su intervención es con acciones concretas, pocas veces se relacionan con el problema a intervenir.
- **Ministerio de ambiente y recursos naturales:** Su relación es gubernamental, con intervenciones concretas de acción, indiferentes al problema de intervención. Su permanencia es constante.
- **Ministerio de trabajo y previsión social:** Actor gubernamental, de intervención asistencialista, con proyección política según el partido de gobierno local, con atención permanente, ajeno al problema de intervención.
- **Secretaría ejecutiva comisión contra las adicciones y el tráfico ilícito de drogas:** Institución gubernamental, con acciones directas de intervención, regularmente permanente, difícil intervención en la problemática.
- **SOSEP:** Actor del sector gobierno central, con intervención asistencialista y paternalista, con enfoque político, sin poder de decisión, con poca constancia en sus proyectos, ajeno a intervenir a la problemática de intervención.
- **Ministerio de desarrollo:** institución de gobierno, con acción política asistencialista, indiferente a la problemática de intervención.
- **Instituto nacional de fomento municipal:** Actor de la línea de gobierno, con acción permanente, se recomienda involucrarlo en la resolución del problema de intervención, puede ser un gran aliado y facilitador.
- **Universidad Rafael Landívar:** Instancia de educación superior, involucrada en la solución del problema, su acción es poco permanente.

- **Universidad San Carlos de Guatemala:** Institución de educación superior, intervención de análisis y experimental, su acción es poco permanente.
- **Asociación sotzil:** Organización que tiene intervención en proyectos que favorecen a la población, con estancia poco permanente, pueden ser aliados al problema.
- **Fundación JEPA:** Interviene con proyectos que ayudan a la población, desconocen la problemática a intervenir, su acción es poco constante, pueden ser aliados.
- **Asociación nuestros ahijados:** Actor externo con acción en proyectos poco constantes, indiferentes a la problemática de intervención.
- **Banco mundial:** Tienen influencia poco permanente.
- **Cementos Progreso:** Con influencia poco permanente.

### 2.6.2 Actores negativos

Organizaciones e instituciones que ejercen una influencia negativa, en la participación y organización local, y que dificultan las acciones que se realizan para promover el desarrollo local.

- **Partidos políticos:** Intervienen dividiendo a la población según sus intereses partidarios, de forma asistencialista, sin promoción de desarrollo local, pueden ser amenaza para la resolución de la problemática de intervención.

## 2.7 Demandas

- Se identifican como las peticiones que la institución y la población de la comunidad presentan para la solución del problema del área de proyección, que se describen a continuación.

### 2.7.1 Institucionales

- **Que se asigne mayor presupuesto para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo local:** Con el fortalecimiento del presupuesto, la institución podrá generar crecimiento en el desarrollo local, en beneficio de la población y mejorar su calidad de vida.

- **Promoción de la participación de la población para formar organizaciones locales:** Se hace necesario que la institución promueva la organización local, para que sus habitantes se involucren e identifiquen sus necesidades, y puedan ser presentadas a la municipalidad de una forma participativa.
- **Fortalecimiento a los líderes comunitarios:** Con el fortalecimiento de los líderes comunitarios, se promueve la participación ciudadana y las organizaciones locales, que intervengan en la toma de decisiones que beneficien a la población.
- **Incrementar la participación de los COCODES para tener enlace con la población y poder identificar las necesidades de la comunidad:** Es necesario que se estructure en la organización de la municipalidad la participación e inscripción de COCODES para el fortalecimiento de la participación, identificación y demandas de necesidades poblacionales.
- **Compromiso de la institución y de la población en la identificación y resolución de problemas de la comunidad:** Se requiere que la municipalidad se comprometa con el cumplimiento de sus funciones en los ejes de desarrollo local y participación ciudadana.

### 2.7.2 Poblacionales

- **Que se promueva participación comunitaria, para desarrollar programas y proyectos enfocados en la participación ciudadana y el desarrollo local:** Para identificar los problemas y necesidades de la población, y se realicen programas y proyectos, según las necesidades que surjan.
- **Que se implementen programas y proyectos que beneficien a la población:** Las necesidades o problemas de la población, deben de ser atendidos, pero se logrará cuando la población participe y proponga sus peticiones para ser resueltas.
- **Que se involucren a las organizaciones comunitarias por medio de los COCODES, en las acciones que realiza la municipalidad:** Se debe incluir en la toma de decisiones, la participación de los diferentes sectores de la

comunidad, consensuando las acciones que deben realizarse para la solución de problemas y demanda de necesidades.

- **Que se abran espacios municipales de desarrollo:** Es de vital importancia que se implementen espacios de desarrollo local de acuerdo al contexto de la comunidad y a las necesidades demandantes.

## **2.8 Análisis de brechas**

Al identificar las demandas institucionales y poblacionales, se interpreta que hay similitud entre ambas demandas; las cuales son efecto de las limitaciones y debilidades institucionales y de organización comunitaria. Se evidencia que existe poca participación y organización de los vecinos y líderes vinculados con el funcionamiento municipal, donde se logre un desarrollo local integral, para resolver las necesidades de la población. Es factor importante, el compromiso poblacional e institucional, al involucrarse y ser involucrados en la toma de decisiones para que los programas y proyectos que se implementen tengan como resultado propiciar el bien común, con equidad e igualdad donde cada uno de los actores, sean parte importante para lograr transformaciones positivas y sostenibles en la calidad de vida de todos los habitantes del municipio.

## **2.9 Selección del problema de intervención**

Al realizar el análisis de los diferentes problemas planteados en la técnica utilizada, en el área de fortalecimiento institucional, se define como problema a intervenir “**Débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local**” dentro de un marco de descentralización, para la solución de las demandas grupales y comunitarias.

En ese contexto es necesario optimizar los recursos y habilidades disponibles para fortalecer las bases a nivel local, de mejores condiciones de vida para la población. En donde la municipalidad como representante de la autoridad local, está obligada a tomar la iniciativa de los diversos problemas que existen en el municipio. El involucramiento de la población en las diferentes actividades que realice la municipalidad es un



elemento importante de solución a la problemática a intervenir, a través de las diversas instancias de participación ciudadana, como: el consejo municipal de desarrollo COMUDE y los consejos comunitarios de desarrollo COCODE.

Por lo que debe de institucionalizarse un sistema de planificación estratégica participativa, de desarrollo de las comunidades del municipio, conducido por los diferentes actores involucrados.

## **CAPÍTULO III**

### **3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO**

En el análisis situacional se identificó el problema de intervención de la PPS, **“débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local”** en el cual se profundizar sobre los elementos que interactúan en torno a dicho problema y las acciones para superarlo es necesario hacer el análisis estratégico; donde se utiliza la técnica FODA y el MINIMAX.

#### **3.1 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, por eso es importante contar con la participación de un equipo de trabajo.

Con la aplicación del F.O.D.A., lo que hacemos es identificar las fortalezas y oportunidades que puede facilitar la solución del problema; pero también las debilidades y amenazas que pudieran afectar o limitar la solución del problema.

A nivel interno del área de proyección identificamos las fortalezas y debilidades, con las que se pueda resolver o limitar la solución del problema de intervención.

A nivel externo se encuentran las oportunidades y amenaza, que son todos los factores fuera de la institución que sirvan para resolver o atentan para la solución del problema.

(Guía didáctica de PPS, Otto Arenales, 2012).

## “Débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local”

### F.O.D.A

Fortalezas	Oportunidades
<p>F.1. Apoyo del alcalde municipal, lo cual fortalece la función municipal, para ejecutar proyectos y programas en beneficio de la población.</p> <p>F.2. La intervención directa de la SOSEA en la aprobación de programas, lo que reduce los procesos burocráticos.</p> <p>F.3. Disponibilidad del personal al realizar el trabajo, de acuerdo a las necesidades de la población, que permite realizar actividades municipales con mayor efectividad.</p> <p>F.4. Capacidad de gestión y de negociar con otras instituciones para realizar acciones municipales</p> <p>F.5. Capacidad de planificar con instrumentos técnicos, como el POA, plan de desarrollo municipal, para cumplir con su función institucional.</p> <p>F.6. Talleres de oficios que realiza la municipalidad, para las mujeres, fortalece la independencia económica familiar.</p> <p>F.7. Las condiciones geográficas del municipio, favorecen a desarrollar potencialidades económicas, con la promoción turística, la agricultura, y el fácil acceso para realizar gestiones municipales a nivel departamental.</p> <p>F.8. Contar con la comunicación con instituciones de gobierno para realizar iniciativas municipales.</p> <p>F.9. La institución promueve espacios de negociación abierta, que permiten la participación de todos los sectores de la población.</p> <p>F.10. La municipalidad propicia espacios abiertos, para la inscripción de COCODES y exista representatividad de la población del municipio.</p> <p>F.11. Contar con espacios físicos y equipo de la institución, para realizar las actividades planificadas, que permitan cumplir funciones municipales.</p> <p>F.12. La municipalidad realiza planificación</p>	<p>O.1 Instituciones de gobierno y privadas que trabajan en la comunidad, con quienes se puede coordinar las acciones que realiza la municipalidad.</p> <p>O.2 Líderes positivos comunitarios, sin intereses políticos que fortalecen la organización comunitaria.</p> <p>O.3 Apoyo financiero de organizaciones internacionales, en proyectos de desarrollo local.</p> <p>O.4 Población joven con nivel profesional que puede participar en las acciones municipales y en la toma de decisiones para promover el desarrollo local.</p> <p>O.5 Instituciones que capaciten a los líderes y organizaciones comunitarias para impulsar la participación ciudadana.</p> <p>O.6 Organizaciones de mujeres que tienen participación activa en la comunidad.</p> <p>O.8 Captación de ingresos para realizar acciones municipales a través de los impuestos, donaciones y aportaciones institucionales.</p> <p>O.9 Condiciones geográficas y de seguridad que propicia el turismo.</p> <p>O.10 El fortalecimiento de los grupos organizados de mujeres, permite la promoción para la comercialización de las artesanías que realizan, como actividad económica principal.</p>

<p>estratégica, planificación operativa anual y plan de desarrollo municipal, para cumplir con sus funciones.</p> <p>F.13. Contar con recurso humano con alto nivel académico, para el funcionamiento de la municipalidad.</p> <p>F.14. Capacidad de convocatoria a través de las organizaciones de mujeres, para realizar iniciativas municipales.</p> <p>F.15. Se realizan programas y proyectos municipales que benefician a toda la población, sin distinción ni discriminación.</p>	
<p><b>Debilidades</b></p>	<p><b>Amenazas</b></p>
<p>D.1. No se cuenta con espacios físicos adecuados para desarrollar programas de capacitación de oficios.</p> <p>D.2. limitada participación comunitaria, por falta de ingresos económicos de las familias, que los hace dedicar más tiempo a las actividades laborales.</p> <p>D.3. Falta de conciencia de participación de la población en las iniciativas municipales.</p> <p>D.4 Falta de COCODES y COMUDES, lo que debilita la identificación de necesidades de la comunidad para realizar iniciativas municipales que beneficien a la población según sus necesidades.</p> <p>D.5. Negligencia en el cumplimiento de funciones asignadas al personal de la municipalidad que debilita el funcionamiento municipal.</p> <p>D.6. Presupuesto limitado de la institución para el cumplimiento de lo planificado y solución a las demandas poblacionales.</p> <p>D.7. Limitado apoyo interinstitucional, para la ejecución de programas y proyectos enfocados al beneficio de la población.</p> <p>D.8. Débil interés de la población en presentar demandas a sus necesidades para que sean resueltas en beneficio de la comunidad.</p> <p>D.9. Limitada participación de los miembros del concejo municipal en las actividades que realiza la municipalidad.</p>	<p>A.1. Limitado apoyo de las instituciones de gobierno y ONGS para desarrollar programas y proyectos municipales.</p> <p>A.2. Discrepancias políticas que desestabilizan a la población, que provocan conflictos entre comunidades y débil participación.</p> <p>A.3. Líderes comunitarios negativos que interfieren en la realización de iniciativas municipales en beneficio de la población.</p> <p>A.4. Prácticas de paternalismo y asistencialismo por parte del gobierno central a través de programas que acomodan a la población a recibir ayuda, sin gestionar y actuar.</p> <p>A.5. Marginación por parte del gobierno central, para recibir apoyo financiero y técnico, por no pertenecer al partido político de dicho gobierno.</p> <p>A.6. Conformismo, envidia y egoísmo de la población que limita la participación y desarrollo local.</p> <p>A.7. Disminución del aporte municipal constitucional, por parte del gobernó central, que limita el cumplimiento de la planificación y gestión municipal.</p> <p>A.8. Limitados proyectos a largo plazo, por no contar con un presupuesto para ser evaluados y darles continuidad y fortalecer las intervenciones municipales.</p>

<p>D.10. Débil trabajo en equipo entre las diferentes direcciones de la municipalidad para el mejor cumplimiento de sus funciones.</p> <p>D.11. Poca iniciativa del personal de la municipalidad para trabajar en equipo y fortalecer su función.</p> <p>D.12. Limitado tiempo para coordinar actividades que realiza la municipalidad para que se realicen según lo planificado.</p> <p>D.13. Promoción de la participación de la población, a través de incentivos paternalistas.</p>	
---	--

Fuente: Elaboración propia.

## **Análisis MINIMAX**

El MINI MAX, es una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz F.O.D.A. con el fin de maximizar las fortalezas y oportunidades, para minimizar el impacto de las debilidades y amenazas.

La vinculación de las fortalezas con las oportunidades y amenazas y de las debilidades con estas últimas no es un proceso mecánico, sino requiere de reflexión y análisis, lo cual conlleva necesariamente una evaluación de carácter estratégico y un manejo de información pertinente que sustente las razones de dicha vinculación. (Cuaderno de trabajo, Otto Arenales, 2012).

## MINI MAX

<b>F.O.</b>	<b>F.A.</b>
<p><b>F.1. O.1 O.3.</b> La capacidad de gestionar, negociar y contar con recursos para realizar proyectos y programas, favorecen a que las iniciativas municipales se puedan enfocar en promover desarrollo local y participación ciudadana.</p> <p><b>F.3 O.3 O.5 O.6.</b> Se debe aprovechar la disponibilidad del personal para realizar las funciones municipales con el apoyo de líderes positivos, recurso financiero, instituciones y la organización de mujeres, para promover el desarrollo local y la organización comunitaria.</p> <p><b>F.9 O.2 O.6</b> Aprovechar los espacios abiertos que la municipalidad promueve, para generar participación ciudadana, por medio de los líderes positivos y las organizaciones de mujeres.</p> <p><b>F.12 O.1 O.3 O.6</b> Realizar con efectividad las acciones municipales, a través de instrumentos técnicos que les permite el uso de los recursos financieros, con que se cuentan.</p>	<p><b>F.4 A.1 A.5</b> Se limita la capacidad de gestionar y negociar , para realizar acciones municipales , debido al poco interés de la instituciones externas y El poco apoyo del gobierno central por no ser el alcalde municipal del partido oficial.</p> <p><b>F.9 A.2 A.3</b> Se limita la participación abierta que promueve la municipalidad, por los diferentes intereses políticos partidistas y la manipulación de la población par parte de líderes negativos.</p>
<b>D.O.</b>	<b>D.A.</b>
<p><b>D.2 O.2 O.5 O.6</b> Se debe promover la participación comunitaria a través de los líderes positivos de la comunidad y la organización de mujeres, por medio de las capacitaciones que pueden realizar las instituciones existentes, impulsando la participación ciudadana.</p> <p><b>D.4 O.1 O.3 O.4 O.5</b> Fortalecer la participación de COCODES y COMUDES a través de las instituciones de gobierno y privadas, capacitando a líderes y población joven profesional, con los recursos financieros que se cuentan.</p>	<p><b>D.3 A.2 A.3 A.6</b> La poca conciencia de participación por parte de la población se ve limitada por tener influencia de líderes negativos que los manipulan, por las inclinaciones políticas de los partidos que se encuentran en la comunidad y la indiferencia de la población en mejorar las condiciones de vida.</p> <p><b>D.6 A.5 A.7</b>El presupuesto de la municipalidad se ve limitado por disminuciones de asignación presupuestaria por parte del gobierno central, o por desfavorecer a las municipalidades que no pertenecen al partido oficial.</p>

Fuente: Elaboración propia.

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

**Primera vinculación:** análisis estratégico de las Fortalezas con Oportunidades.

En este análisis se identificaron las oportunidades que fortalecen a la institución en fortalecer las capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local. Se cuenta con la capacidad de gestionar, negociar y con recursos para realizar proyectos y programas, que favorecen a que las iniciativas municipales se puedan enfocar en promover desarrollo local y participación ciudadana para el fortalecimiento institucional y beneficio de la comunidad. Al aprovechar la disponibilidad del personal para realizar las funciones municipales con el apoyo de líderes positivos, recurso financiero, instituciones y la organización de mujeres, se promoverá el desarrollo social participativo y la organización comunitaria, para identificar y realizar acciones de las demandas poblacionales.

Aprovechar los espacios abiertos que promueve la municipalidad, para generar participación ciudadana, con el fortalecimiento y participación de los COCODES y realizar los COMUDES periódicamente, médula central de enlace entre la municipalidad y la participación, para realizar acciones con el fin de solucionar la problemática a intervenir. Al realizar con efectividad las acciones municipales, con instrumentos técnicos, permite la maximización de los recursos financieros, con que se cuentan y la articulación con instituciones que pueden fortalecer la ejecución de proyectos de desarrollo local, para mejorar las condiciones de vida de la población.

**Segunda vinculación:** análisis estratégico de Fortalezas con Amenazas.

En este análisis se identifican las amenazas o factores externos que interfieren, al resolver el problema de intervención, pero que se pueden disminuir con las fortalezas que tenemos. La capacidad de gestionar y negociar, para realizar acciones municipales favorece en encontrar las adecuadas para propiciar el apoyo y articulación interinstitucional en las acciones que implementa la municipalidad. Incidir en los procesos democráticos impulsando la participación ciudadana, para fortalecer la institucionalidad municipal. Se limita la participación abierta que promueve la

municipalidad, por los diferentes intereses políticos partidistas y la manipulación de la población por parte de líderes negativos.

Lo cual se puede minimizar con el fortalecimiento de líderes y organizaciones y facilitarles las leyes que respaldan su participación y la importancia que tiene que se involucren en los procesos democráticos de su comunidad.

**Tercera vinculación:** análisis estratégico de **Debilidades con Oportunidades**.

En este análisis identificamos las debilidades que nos limitan aprovechar las oportunidades para resolver el problema de intervención. La débil organización y participación comunitaria limita la ejecución de proyectos de desarrollo local. Se hace necesario fortalecer la participación de COCODES y COMUDES a través de las instituciones de gobierno y privadas, capacitando a líderes y población joven profesional, con los recursos financieros que se cuentan. En la medida que se fortalezca y propicie la participación y organización comunitaria, será el logro de resultados favorables en beneficio de la población y ajustados a las demandas prioritarias y necesidades sentidas.

**Cuarta vinculación:** análisis estratégico de **Debilidades con Amenazas**.

En este análisis identificamos en qué medida esta debilidad nos permite enfrentar las amenazas, para resolver el problema de intervención. Debe fortalecerse la capacidad de gestión y negociación que se identifica en la institución. Lo que permitirá impulsar la conciencia de participación por parte de la población y que no sea limitada por tener influencia de líderes negativos que los manipulan, por las inclinaciones políticas de los partidos que se encuentran en la comunidad y romper con la indiferencia de la población en mejorar las condiciones de vida, a través de proyectos de desarrollo local. El presupuesto de la municipalidad se ve limitado por disminuciones de asignación presupuestaria por parte del gobierno central, medida que desfavorece a las municipalidades que no pertenecen al partido oficial, amenaza que limita la ejecución de los proyectos planificados y cumplir con la función municipal.



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

Después de análisis F.O.D.A. y el análisis del MINI MAX, se presentan a continuación, cinco líneas estratégicas, que pueden contribuir a resolver el problema de intervención **“Débiles capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

#### **3.3.1 Fortalecimiento de la gestión municipal con enfoque de desarrollo local.**

El desarrollo local puede definirse como el proceso que dinamiza a la economía y a la sociedad, sobre la base del aprovechamiento eficiente de los recursos locales, todo ello estimulando el crecimiento económico, la participación ciudadana y la sustentabilidad. (Hacia una gestión municipal democrática para el nuevo milenio, Umán Rodríguez)

#### **3.3.2 Fortalecimiento interinstitucional para desarrollar proyectos**

**comunitarios.** Con el fortalecimiento de redes interinstitucionales se logra el apoyo de instituciones privadas y de gobierno que fortalecen la organización local y la participación ciudadana, para desarrollar proyectos de desarrollo comunitario.

#### **3.3.3 Fortalecimiento de la coordinación para la ejecución de proyectos de**

**desarrollo.** Es importante la articulación de las diferentes direcciones de la municipalidad, para la gestión y ejecución eficaz y efectiva de proyectos de desarrollo comunitario.

#### **3.3.4 Creación de espacios de organización local, participación y toma de**

**decisiones.** El involucramiento de la población en las diferentes actividades que realiza la municipalidad, es un elemento importante para la búsqueda del desarrollo local. Es necesaria la participación organizada y principalmente articulada a procesos de gestión de proyectos y el control de las acciones de la municipalidad.

**3.3.5 Gestión de una mayor asignación financiera presupuestaria municipal, para la realización de proyectos comunitario.** El gobierno central, tiene la obligación de transferir el 10% del presupuesto general de ingresos ordinarios del Estado, el cual debe gestionarse por medio de los instrumentos técnicos y jurídicos en los tiempos estipulados por la ley, para una ejecución efectiva de lo planificado.

#### **3.4 Proyecto por línea de acción**

En este cuadro se hace operativa cada línea de acción, con cinco proyectos los cuales se describen a continuación.

LÍNEAS DE ACCIÓN	NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	RESULTADOS
<b>3.3.1 Fortalecimiento de la gestión municipal con enfoque de desarrollo local.</b>	1.- Desarrollo de las capacidades del personal para el cumplimiento de sus funciones.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Desarrollar las capacidades del personal municipal, para el cumplimiento de sus funciones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer las capacidades del personal en el cumplimiento de funciones.</li> <li>2. Construir sistemas continuos de evaluación del desempeño.</li> <li>3. Diseñar conjuntamente programas de fortalecimiento de capacidades.</li> </ol>
	2.- Creación de espacios municipales de desarrollo local.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Crear espacios municipales de desarrollo local.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Construir espacios municipales de participación comunitaria.</li> <li>2. Crear espacios de diálogo entre líderes y municipalidad</li> <li>3. Fortalecer a través del marco jurídico municipal, el cumplimiento de funciones en desarrollo local.</li> </ol>
	3. Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Fortalecer las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión, de procesos de desarrollo local.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analizar las capacidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</li> <li>2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</li> <li>3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.</li> </ol>

	4. Implementación de estrategias de gestión para desarrollar proyectos de desarrollo local.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Implementar estrategias de gestión para desarrollar proyectos de desarrollo local.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer el desarrollo local para la incidencia de gestión municipal.</li> <li>2. Evaluar el impacto que puedan tener las estrategias de desarrollo local</li> <li>3. Promover campañas para identificar las necesidades de la comunidad con enfoque de desarrollo local.</li> </ol>
	5. Promoción de planes de desarrollo local con las direcciones municipales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Promover planes de desarrollo local con las direcciones municipales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizar equipos multidisciplinares para elaborar planes de desarrollo local.</li> <li>2. Fomentar nuevos vínculos de colaboración entre las diferentes direcciones municipales.</li> <li>3. Evaluar entre direcciones municipales los planes de desarrollo local.</li> </ol>
<b>3.3.2 Fortalecimiento interinstitucional para desarrollar proyectos comunitarios.</b>	1. Construcción de una red de organizaciones locales, para fortalecer las capacidades municipales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Construir una red de organizaciones locales, para fortalecer las capacidades municipales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer la comunicación interinstitucional para consolidar la gestión municipal.</li> <li>2. Incorporar estrategias de apoyo interinstitucional en las acciones municipales.</li> <li>3. Garantizar la vinculación interinstitucional para desarrollar proyectos de desarrollo local</li> </ol>
	2. Construcción de una estructura organizativa municipal de gestión interinstitucional.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo	Construir una estructura organizativa municipal de gestión interinstitucional.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover equipos técnicos para consolidar la estructura administrativa municipal.</li> <li>2. Diseñar sistemas de</li> </ol>

		local.		gestión municipal para fortalecer el desarrollo local. 3. Realizar reuniones interinstitucionales para fortalecer el desempeño de la gestión municipal.
	3. Construcción de la planificación estratégica para el desarrollo local con apoyo interinstitucional.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Construir la planificación estratégica para el desarrollo local con apoyo interinstitucional.	1. Coordinar con diferentes instituciones programas de desarrollo local. 2. Desarrollar talleres para fortalecer las líneas de planificación estratégica. 3. Contribuir a generar desarrollo local con enlace interinstitucional.
	4. Fortalecimiento de las iniciativas municipales con el apoyo de las instituciones locales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Fortalecer las iniciativas municipales con el apoyo de las instituciones locales.	1. Contribuir y realizar acciones municipales que se vinculen con las actividades de otras instituciones. 2. Ampliar los espacios de intervención municipal a través de la promoción interinstitucional. 3. Formar equipos de trabajo en beneficio de la comunidad con representantes de diferentes instituciones.
	5. Fortalecimiento de la participación comunitaria, con la intervención de las instituciones de la localidad.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	5. Fortalecer la participación comunitaria, con la intervención de las instituciones de la localidad.	1. Promover formación sobre temas de participación comunitaria, con diferentes instituciones de la localidad. 2. Realizar campañas de sensibilización sobre la importancia en el tema de participación ciudadana. 3. Lograr la participación

				comunitaria en las diferentes actividades municipales y de otras instituciones.
<b>3.3.3 Fortalecimiento de la coordinación para la ejecución de proyectos de desarrollo.</b>	1. Desarrollo de capacidad de gestión y coordinación del personal para realizar actividades de desarrollo local.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Desarrollar capacidad de gestión y coordinación del personal para realizar actividades de desarrollo local.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Plantear estrategias para garantizar la gestión municipal con enfoque de desarrollo local.</li> <li>2. Fortalecer las líneas de acción para realizar actividades de desarrollo local.</li> <li>3. Tomar conciencia sobre los factores que favorecen a limitan las actividades de desarrollo local.</li> </ol>
	2. Elaboración de instructivo de puestos de las funciones que desempeña cada trabajador.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Elaborar un instructivo de puestos de las funciones que desempeña cada trabajador.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formación constante en temas de función municipal.</li> <li>2. Promover propuestas por parte del personal según sus funciones</li> <li>3. Realizar convenios municipales para mejorar el desempeño de funciones.</li> </ol>
	3. Crear espacios de participación de las organizaciones de mujeres, para realizar proyectos de desarrollo.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Creación de espacios de participación de las organizaciones comunitarias, para realizar proyectos de desarrollo.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la participación de diferentes organizaciones comunitarias en los proyectos de desarrollo.</li> <li>2. Formar y capacitar a las diferentes organizaciones comunitarias, en la importancia del desarrollo local.</li> <li>3. Garantizar la participación de las organizaciones locales en la identificación de</li> </ol>

				necesidades y toma de decisiones.
	4. Implementación de programas de trabajo en equipo, para ejecutar las acciones municipales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Implementar programas de trabajo en equipo, para ejecutar las acciones municipales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promocionar las potencialidades de los equipos de trabajo para ejecutar acciones municipales</li> <li>2. Promover el trabajo en equipo para cumplir con las acciones municipales propuestas.</li> <li>3. Consolidar las acciones municipales a través del trabajo en equipo.</li> </ol>
	5. Fortalecimiento de la participación de los miembros del concejo municipal, en actividades de beneficio para la comunidad.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Fortalecer la participación de los miembros del concejo municipal, en actividades de beneficio para la comunidad.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar el cumplimiento de funciones del concejo municipal.</li> <li>2. Fomentar la intervención del concejo municipal, en todas las actividades de la institución.</li> <li>3. Lograr que se incluyan en la agenda comunitaria asambleas en la que participe el concejo municipal, para la toma de decisiones.</li> </ol>
<b>3.3.4 Creación de espacios de organización local, participación y toma de decisiones.</b>	1. Creación de espacios de participación, por medio de los lideresas.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Crear espacios de participación, por medio de los líderes comunitarios.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fomentar la participación social y política de los lideresas en las diferentes formas de organización social.</li> <li>2. Insertar a los líderes de la comunidad en diferentes espacios de participación</li> <li>3. Fortalecer a los líderes comunitarios para formar organizaciones comunitarias.</li> </ol>

	2. Fortalecimiento de la participación ciudadana a través de las organizaciones de mujeres.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Fortalecer la participación ciudadana a través de las organizaciones de mujeres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajar con las organizaciones de mujeres para promover la participación ciudadana.</li> <li>2. Sensibilizar a las organizaciones mujeres en participación ciudadana.</li> <li>3. Gestionar talleres de capacitación para las organizaciones de mujeres en temas de ciudadanía.</li> </ol>
	3. Fortalecimiento de la participación de los COCODES, para desarrollar proyectos de desarrollo local.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Fortalecer la participación de los COCODES, para desarrollar proyectos de desarrollo local.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear estrategias para la inscripción de COCODES</li> <li>2. Promoción de la participación de los diferentes sectores de la comunidad a través de los COCODES.</li> <li>3. Compartir experiencias de otras municipalidades de la importancia que tiene la participación de los COCODES en la comunidad.</li> </ol>
	4. Creación de espacios de participación comunitaria, a través de líderes y COCODES, en la toma de decisiones.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Crear espacios de participación comunitaria, a través de líderes y COCODES, en la toma de decisiones.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer las asambleas municipales con la participación de líderes y COCODES, para la toma de decisiones.</li> <li>2. Utilizar las redes sociales para impulsar la participación de los COCODES.</li> <li>3. Desarrollo de capacidades y potencialidades para identificar líderes comunitarios con incidencia política y social.</li> </ol>



	5. Creación de espacios municipales de cabildeos y asambleas para la priorización de demandas poblacionales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Crear espacios municipales de cabildeos y asambleas para la priorización de demandas poblacionales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Involucrar a los actores sociales en la priorización de demandas poblacionales.</li> <li>2. Crear una agenda municipal en donde se incluya asambleas y reuniones para la evaluación y monitoreo de la gestión municipal.</li> <li>3. Escuchar las demandas de los diferentes sectores de la comunidad.</li> </ol>
<b>3.3.5 Gestión de una mayor asignación financiera presupuestaria municipal, para la realización de proyectos comunitarios.</b>	1. Elaboración de un plan estratégico de los programas que se ejecutan, para gestionar el presupuesto necesario.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Elaborar un plan estratégico de los programas que se ejecutan, para gestionar el presupuesto necesario.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar la planificación de proyectos para gestionar presupuesto en el tiempo estipulado por la ley.</li> <li>2. Impulsar la planificación operativa anual de las diferentes direcciones municipales, para la asignación presupuestaria anual.</li> <li>3. Incluir en la planificación del presupuesto municipal todas las acciones municipales.</li> </ol>
	2. Desarrollo de capacidades gerenciales de las personas involucradas en la gestión presupuestaria.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Desarrollar las capacidades gerenciales de las personas involucradas en la gestión presupuestaria.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fortalecer las capacidades de gestión y negociación de las personas encargadas de las finanzas municipales.</li> <li>2. Implementar el uso de herramientas técnicas y jurídicas para la gestión presupuestaria.</li> <li>3. Establecer la asignación</li> </ol>

				presupuestaria necesaria según las demandas institucionales y poblacionales.
	3. Creación de líneas estratégicas de captación de recursos financieros municipales.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Creación de líneas estratégicas de captación de recursos financieros municipales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer alianzas con otras instituciones, para la captación de ingresos municipales.</li> <li>2. Fortalecer el uso de instrumentos técnicos para la gestión de recursos financieros.</li> <li>3. Aprovechar los recursos de la comunidad para generar ingresos municipales.</li> </ol>
	4. Elaboración de un plan de monitoreo y evaluación de proyectos para el aprovechamiento de recursos financieros.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Elaborar un plan de monitoreo y evaluación de proyectos para el aprovechamiento de recursos financieros.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover la auditoria social para la maximización del uso de los recursos financieros municipales.</li> <li>2. Elaborar un plan de monitoreo y evaluación constante de la gestión municipal.</li> <li>3. Garantizar el buen manejo de los recursos financieros municipales, en función de las necesidades de la población.</li> </ol>
	5. Implementación de instrumentos técnicos para una buena práctica de gestión administrativa presupuestaria.	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	Implementar instrumentos técnicos para una buena práctica de gestión administrativa presupuestaria.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un diagnóstico comunitario para establecer el presupuesto necesario y dar cumplimiento a las funciones municipales.</li> <li>2. Fortalecer la formación de las personas encargadas de las finanzas municipales en el uso adecuado de los</li> </ol>

				instrumentos técnicos de gestión presupuestaria. 3. Fomentar las buenas prácticas administrativas, para realizar una gestión municipal efectiva y eficaz.
--	--	--	--	--

### **3.4 Selección del proyecto de intervención**

Después de realizada la técnica de selección de proyecto “PROIN”, la cual consiste en evaluar los 25 proyectos a través de utilizar cinco criterios de evaluación, con un parámetro de 5 puntos cada uno, se identificó que el proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada es **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

La implementación de procesos de formación a nivel local e institucional, fortalece las potencialidades, capacidades, habilidades y destrezas de los actores involucrados en los procesos de desarrollo local comunitario, lo que permite crear espacios de desarrollo a nivel municipal, promover la participación ciudadana y la organización comunitaria, en el municipio de San Antonio Aguas Calientes. Se seleccionó este proyecto a fin de contribuir a un desarrollo local integral, incluyente, equitativo, sostenible , participativo y democrático , que potencie las capacidades locales y corrija los desequilibrios en la comunidad, dinamice las acciones municipales, en función de mejorar las condiciones de vida de la población y contribuir a superar la situación de desigualdad y pobreza.

### **3.5 Modelo lógico del proyecto de intervención**

A continuación se presenta el análisis de apuestas y la matriz lógica, de los procesos que se realizarán para ejecutar el proyecto de intervención, en la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes. **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

#### **3.5.1 Apuestas**

##### **Apuesta técnica**

Para la ejecución del proyecto de intervención, se socializará inicialmente con la persona enlace de la municipalidad, para incluirlo dentro del POA anual de la institución.

Presentar el cronograma de actividades planificadas, para que sean incluidas en la agenda de actividades del 2015. Realizar gestiones de apoyo con otras instituciones para tener el financiamiento necesario para realizar diferentes acciones para concretar el proyecto. Durante el proceso de ejecución implementar un plan de monitoreo y evaluación, para medir la efectividad en el cumplimiento de objetivos y resultados planteados en la planificación del proyecto. Presentar a la institución y docente los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto.

### **Apuesta política**

El proyecto de intervención será ejecutado en la municipalidad del municipio de San Antonio Aguas Calientes. Se realizará durante los meses de enero a mayo del 2015.

Está dirigido a fortalecer las capacidades del personal de la municipalidad, líderes y organización de mujeres, para crear espacios municipales, con el fin de desarrollar procesos de desarrollo local, e impulsar la participación ciudadana y así fortalecer la gestión municipal.

Proceso que será evaluado y monitoreado, en el tiempo de ejecución, al finalizar se medirá los resultados logrados según los indicadores identificados y las metas alcanzadas, para definir el nivel de eficacia y efectividad, en el cumplimiento de los objetivos planteados.

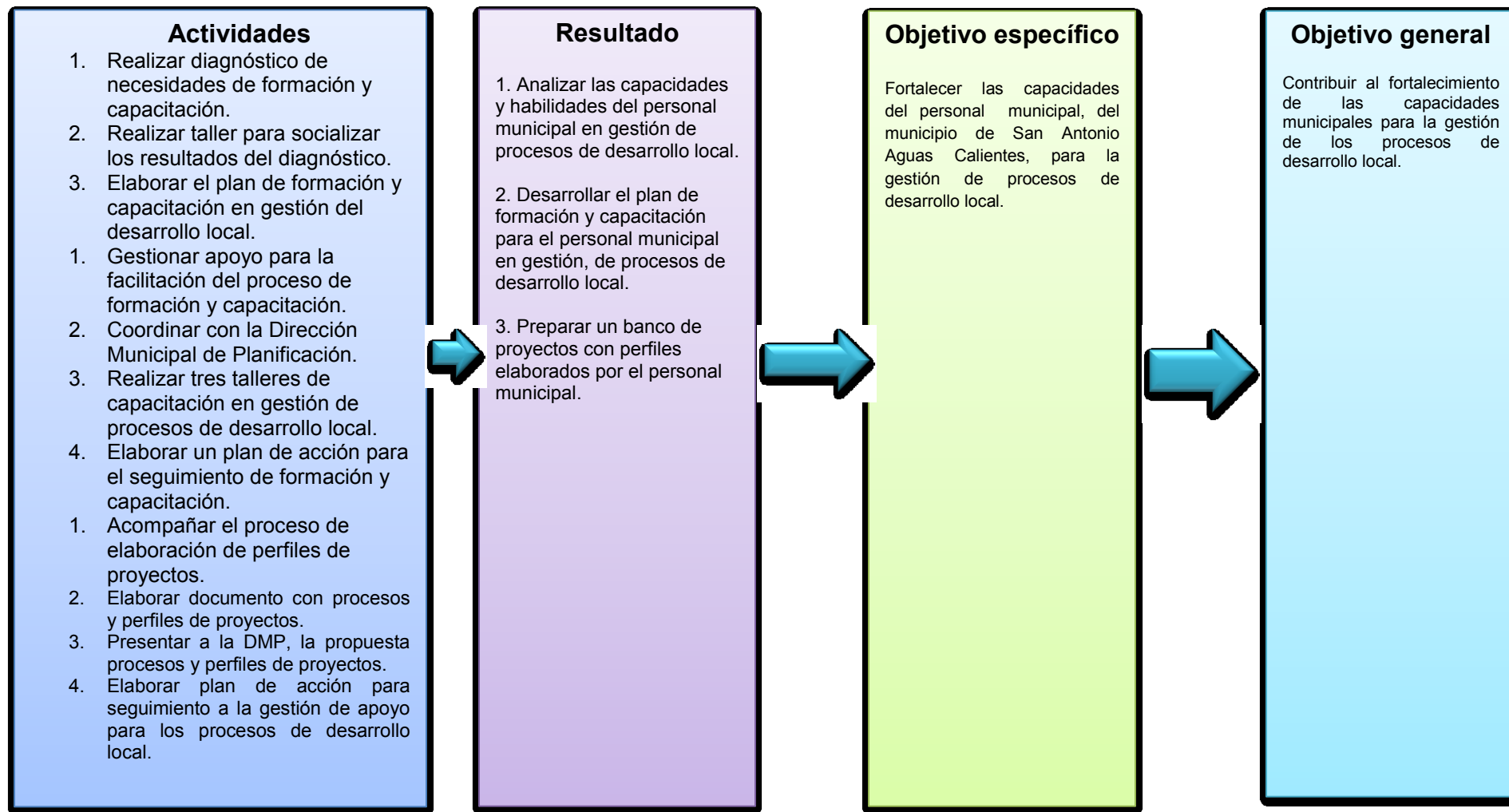
### **Apuesta utópica**

Con la ejecución del proyecto de intervención se pretende fortalecer la institucionalidad local, mejorando las capacidades de los actores de la comunidad y municipalidad.

Se debe lograr la institucionalidad para el desarrollo local, la formación de un tejido social y redes de cooperación para el desarrollo local. Estos elementos permiten lograr objetivos comunes, construir consensos y negociar diferencias, para lograr transformaciones en la calidad de vida de la población. La participación ciudadana es un elemento primordial, para el fortalecimiento institucional, lo ideal es el logro de que la sociedad civil asuma su rol dentro de la comunidad, en concordancia con la municipalidad, para la resolución de problemas y demandas poblacionales.

### 3.5.2 Matriz lógica del proyecto

**“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”.**



## CAPÍTULO IV

### 4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Después de realizado el proceso de análisis e identificación, a continuación se presenta el proyecto de intervención seleccionado **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

#### 4.1 Ficha Técnica

**Nombre del Proyecto:** Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.

**Ubicación:** Municipio de San Antonio Aguas Calientes, departamento de Sacatepéquez.

**Organización que ejecutará el proyecto:** Municipalidad del municipio de San Antonio Aguas Calientes.

**Duración del proyecto:** Del mes de enero al mes de junio del año 2015.

**Breve resumen:** El proyecto de intervención está enfocado a fortalecer las capacidades del equipo municipal para que en el municipio de San Antonio Aguas Calientes, se desarrollen procesos de desarrollo local, vinculados con las acciones que implementa la municipalidad de la comunidad, articulado con otras instituciones y se impulse la participación.

#### a) Justificación

##### **Antecedentes:**

El proyecto de intervención es de interés para la institución, porque contribuye a fortalecer las capacidades de diferentes actores que constituyen el tejido social de la comunidad, el

que se implementará con diferentes actividades de formación y construcción de capacidades de desarrollo local a nivel municipal, a fin de lograr mejorar la calidad de vida de la comunidad.

**Resumen del diagnóstico:**

A partir de identificar el problema central, el bajo desarrollo local de las familias y comunidades del municipio de San Antonio Aguas Calientes, se pretende implementar el proyecto de intervención el cual se definió a través de fortalecer la gestión municipal, en procesos de desarrollo local, con la articulación interinstitucional, impulsar la participación ciudadana, líneas estratégicas que sirvieron para identificar la necesidad de formación de capacidades en gestión de procesos de desarrollo local, a fin de contribuir a superar la situación de desigualdad y pobreza.

**Caracterización de la población:**

La población del municipio de San Antonio Aguas calientes, es el 100% indígena, con un nivel académico medio, especialmente en la población joven. Su nivel de participación y organización comunitaria es bajo, por lo que se identificó como población meta para implementar el proyecto de intervención, son 20 miembros del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras de la comunidad, como beneficiarios directos; y 50 personas de la población en general como beneficiarios indirectos.

**b) Objetivos y resultados:**

**Objetivo general:**

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.



**Objetivo específico:**

Fortalecer las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.

**Resultados:**

1. Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.

2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.

3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.

**c) Sistema de monitoreo y evaluación del proyecto**

El proceso de evaluación y monitoreo se implementará, a finales de cada mes, del período de ejecución del proyecto, con el fin de ir midiendo el cumplimiento de lo planificado, de los resultados esperados y del objetivo planteado. Proceso que se realizará por medio de instrumentos de verificación, como encuestas, cartas de convocatoria, listados de asistencia, informes mensuales y fichas de monitoreo. La responsabilidad de la evaluación y monitoreo estará a cargo de la estudiante de PPS y la persona enlace.

**d) Coordinaciones interinstitucionales:**

Para la implementación del proyecto de intervención se gestionará apoyo interinstitucional, para la ejecución de tres talleres de capacitación, con SEGEPLAN, INFOM, ACCION CIUDADANA, GTZ, fortalecer

los procesos de formación de capacidades y habilidades de la población meta.

## **4.2 Descripción general del proyecto**

El proyecto de intervención “**Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local**”, está dirigido a fortalecer la formación de capacidades del equipo municipal, para la gestión de procesos de desarrollo local.

Este proceso se implementará de enero a junio del 2015, por medio de 6 fases en las que se desarrollarán actividades para el cumplimiento de los objetivos y resultados esperados. Al inicio se diagnosticará las necesidades de formación, al identificarlas se construirá un plan de capacitaciones para solventar estas necesidades, se ejecutarán tres talleres de capacitación, con el apoyo de otras instituciones, que llenen las expectativas de formación en gestión de procesos de desarrollo local.

Para dar seguimiento a las capacitaciones, se conformará una comisión que continúe con el plan de capacitaciones. Fortalecidos los conocimientos se construirá un documento con perfiles de procesos de desarrollo local, un banco de proyectos que deberán ser aprobados por la DMP para su ejecución.

Durante este período de ejecución se realizará continuamente un proceso de monitoreo y evaluación del proyecto.

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

#### **Ámbito cultural**

El proyecto de intervención, se inserta en una comunidad con una población indígena Cachiuel, dedicada a la elaboración de tejidos típicos y artesanías, que constituyen una de las principales fuentes de ingresos económicos, actividad que es dirigida por una organización de mujeres empoderadas en el manejo del mercado de artesanías. La mayoría de la población es joven, que muestra interés

en el mejoramiento de su nivel académico y profesional, lo que los hace emigrar para encontrar fuentes de trabajo que respondan a sus expectativas. Lo que hace que la participación comunitaria sea limitada.

### **Ámbito social**

La comunidad de San Antonio Aguas Calientes cuenta con servicios básicos, servicios de salud y escuelas de educación preprimaria y primaria, también cuenta con acceso a la tecnología en servicios de internet y otros servicios, lo que favorece a la población en sus condiciones de vida básicas. La organización comunitaria se encuentra debilitada por la poca participación ciudadana que manifiesta la población, por diferentes factores, como los laborales, desconocimiento del tema, o influencia de algunos líderes. Lo que dificulta la implementación de acciones municipales.

### **Ámbito político**

En el ámbito político se fundamenta en lo que establece el Código Municipal, de promover el desarrollo local, para lo cual la municipalidad debe de implementar, gestionar y ejecutar programas y proyectos de desarrollo local, como políticas públicas que fortalezcan al mismo. Dentro del ámbito político se debe fortalecer a los COCODES parte esencial de la organización política de la población del municipio, para tener participación en la toma de decisiones de las acciones a realizar en beneficio de la comunidad.

#### **4.1.2 Alcances y límites del proyecto**

El proyecto de intervención será ejecutado en la municipalidad del municipio de San Antonio Aguas Calientes. Se realizará durante los meses de enero a mayo del 2015. Está dirigido a fortalecer las capacidades del personal de la municipalidad, líderes y organización de mujeres, para crear espacios municipales, con el fin de desarrollar proyectos de desarrollo local, e impulsar la participación ciudadana y así fortalecer la gestión municipal.

Proceso que será evaluado y monitoreado, en el tiempo de ejecución, al finalizar se medirá los resultados logrados según los indicadores identificados y las metas alcanzadas, para definir el nivel de eficacia y efectividad, en el cumplimiento de los objetivos planteados. El proyecto busca que los actores locales aprovechen sus potencialidades, mediante la formación de capacidades y habilidades y de implementar acciones para la promoción de desarrollo local.

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

El proyecto de intervención se inserta en la temática de organización y participación ciudadana, enfocado a fortalecer las capacidades de personal municipal para la gestión de procesos de desarrollo local.

#### **4.1.4 Justificación del proyecto**

La implementación de procesos de formación a nivel local e institucional, desarrolla las potencialidades, capacidades, habilidades y destrezas de los actores involucrados en los procesos de desarrollo local , lo que permite fortalecer las capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local, promover la participación ciudadana y la organización comunitaria, en el municipio de San Antonio Aguas Calientes.

Se seleccionó este proyecto a fin de contribuir a un desarrollo local integral, incluyente, equitativo, sostenible , participativo y democrático , que potencie las capacidades locales y corrija los desequilibrios en la comunidad, dinamice las acciones municipales, en función de mejorar las condiciones de vida de la población y contribuir a superar la situación de desigualdad y pobreza.

El proyecto busca mejorar la estructura y gestión de la institución, tejido social y redes de cooperación, a través del fortalecimiento de capacidades y habilidades, promoviendo la participación y organización comunitaria, y la formación en procesos de desarrollo local. Respaldado por el marco jurídico legal que lo fundamenta en la Constitución política de la república de Guatemala en los Artículos 224, 253 al 262. Código municipal Decreto 12-2002. Ley de consejos de

desarrollo urbano y rural Decreto 11-2202. Ley de descentralización Decreto 14-2002. Entre otras

#### **4.1.5 Objetivos y resultados**

##### **Objetivo general**

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.

##### **Objetivo específico**

Fortalecer las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.

##### **Resultados esperados**

1. Analizar las capacidades del personal municipal en gestión, de procesos de desarrollo local.
2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.
3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.

#### **4.1.6 Población destinataria**

##### **Población directa**

El proyecto tiene previsto una población de 20 personas del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras.

##### **Población indirecta**

El proyecto tiene previsto beneficiar a 50 personas de la población del municipio.

#### **4.1.7 Fases del proyecto**

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

**Objetivo:** Dar a conocer el proyecto a la persona enlace, líderes comunitarios y equipo municipal, las acciones que se implementarán para la ejecución del proyecto, el cual se realizará en los meses de enero a junio del año 2015.

##### **Actividades**

- Socializar el proyecto con la persona enlace
- Coordinar con la persona enlace los tiempos de ejecución del proyecto.
- Realizar convocatorias al equipo municipal y lideresas tejedoras.
- Socializar el proyecto con líderes comunitarios y equipo municipal.
- Gestionar que las actividades del proyecto se incluyan en el cronograma institucional.
- Preparar los procedimientos de implementación del proyecto.

##### **Fase II Análisis de las capacidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

**Objetivo:** Identificar las capacidades del personal municipal, para implementar procesos de formación en gestión de procesos de desarrollo local.

##### **Actividades**

- Realizar diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.
- Analizar los resultados del diagnóstico de formación y capacitación.
- Realizar taller para socializar los resultados del diagnóstico.
- Elaborar el plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.
- Preparar las acciones para la ejecución del plan de capacitación.

### **Fase III Desarrollo del plan de formación y capacitación para el personal municipal, en gestión de procesos de desarrollo local.**

**Objetivo:** Construir un plan de formación y capacitación, según las necesidades identificadas, en gestión de procesos de desarrollo local.

#### **Actividades**

- Gestionar apoyo para la facilitación del proceso de formación y capacitación.
- Coordinar con la Dirección Municipal de Planificación.
- Realizar tres talleres de capacitación en gestión del desarrollo comunitario y elaboración de proyectos.
- Evaluación de los talleres de capacitación.
- Elaborar un plan de acción para el seguimiento de formación y capacitación.

### **Fase IV Preparar un banco procesos y proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.**

**Objetivo:** Construir un banco de procesos y proyectos que pueda ejecutar la DMP, con perfiles elaborados por el personal municipal.

#### **Actividades**

- Presentar a la DMP, la propuesta de perfiles de proyectos.
- Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyectos.
- Elaborar documento con procesos y perfiles de proyectos.
- Elaborar plan de acción para seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados.
- Conformar una comisión de seguimiento a la gestión de apoyo.

### **Fase V Preparación del informe final de la PPS y evaluación del proyecto.**

**Objetivo:** Integrar todos los pasos realizados en la PPS, para su evaluación y aprobación, ejecutar el proyecto en el período de enero a junio del año 2015, y sistematizar los resultados obtenidos.



### **Actividades**

- Hacer el análisis de resultados.
- Preparar las conclusiones y recomendaciones.
- Socializar los resultados.
- Elaborar los informes de las fases del proyecto.
  
- **Fase VI Elaboración, preparación y construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.**

**Objetivo:** Hacer operativas las recomendaciones y poner en práctica las acciones de seguimiento a las recomendaciones.

### **Actividades**

- Construir la justificación del plan de sostenibilidad para dar seguimiento al proyecto.
- Definir los productos que se logran con el plan de sostenibilidad.
- Trabajar el plan de sostenibilidad mediante una matriz.
- Socializar el plan de sostenibilidad.
- Dar seguimiento al plan.

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

### **a) Trabajadora Social**

- Coordinar con la persona enlace de la OMM el proyecto.
- Elaborar la logística de la ejecución del proyecto
- Gestionar con las instituciones apoyo para realizar talleres
- Realizar convocatorias al personal municipal y lideresas tejedoras.
- Facilitar la logística de las reuniones y talleres
- Dar acompañamiento a diferentes actividades
- Elaboración de materiales didácticos para las reuniones y talleres.
- Elaboración de informe.

## **b) Persona enlace**

- Ser enlace entre la estudiante de PPS y la municipalidad.
- Intervenir en las autorizaciones para la aprobación del proyecto.
- Acompañar en las diferentes actividades del proyecto.
- Aprobación a todos los procesos de la PPS.
- Gestionar recursos que la municipalidad proporciona para la ejecución del proyecto.

## **c) Otras Personas**

- **Facilitadores:**

Realizar talleres de capacitación.

- **Lideresas tejedoras**

Recibir talleres de capacitación

Participar en la elaboración de diagnósticos.

Participar en la elaboración del banco de proyectos

Participar en la elaboración del documento de perfiles de proyectos

Dar seguimiento a las capacitaciones y bancos de proyectos.

- **Equipo municipal**

Coordinar y aprobar propuestas.

Participar en los talleres de capacitación.

Formar parte de las comisiones de seguimiento a los planes de capacitación y formación de bancos de procesos y proyectos.

## **4.1.9 Coordinaciones y alianzas**

### **a) Internas**

Para la implementación del proyecto se coordinará con la OMM, que es la dirección enlace para realizar el proceso de la PPS, se contará con el apoyo de la DMP, para la aprobación del banco de proyectos y el documento de perfiles de proyectos de desarrollo local, por ser la dirección ejecutora de planificación. Estas dos direcciones realizarán las gestiones para la aprobación del Alcalde Municipal.

## **b) Externas**

Se realizará alianzas con otras instituciones como SEGEPLAN, INFOM y Acción Ciudadana y GTZ, para realizar los talleres de capacitación, en temas de elaboración de proyectos de desarrollo local y participación ciudadana. Se contará con la participación de organizaciones de mujeres y líderes comunitarios para ejecutar el proyecto de intervención.

### **4.1.10 Incidencia del proyecto**

Con el proyecto de intervención se busca incidir en el desarrollo local y promover la participación ciudadana en el municipio. Mediante el desarrollo de capacitaciones y generación de espacios para acceder a mayores y mejores oportunidades de desarrollo económico en la localidad.

Con el fortalecimiento de la institucionalidad, se genera la participación democrática, para liderar la implementación de proyectos de desarrollo local, con la intervención en la toma de decisiones que favorezcan y beneficien a toda la población.

### **4.1.11 Implicaciones éticas a considerar**

La implementación del proyecto de intervención, se realizará bajo los principios de equidad e igualdad, respetando la cultura, costumbres y etnia que predomina en el municipio. Se tomará en cuenta la participación sin discriminación alguna, respetando los derechos de los pueblos indígenas, en la toma de decisiones de las acciones a realizar. Se aplicarán los principios del secreto profesional, en los documentos e información que sea proporcionada por la institución municipal, para la investigación, diagnósticos y análisis, en el proceso de ejecución del proyecto.

#### 4.1.12 Plan operativo del proyecto

En el siguiente cuadro se presentan, los costos aproximados que generan las actividades de las seis fases del Proyecto, para su ejecución, los cuales gestionará la estudiante de PPS, para cumplir con lo planificado.

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha inicio	Fecha de fin		Municipal	Instituciones	Propio
Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.						
Actividades:	05/01/2015	09/01/2015	Q.494.00	Q.274.00	0.00	Q.220.00
• Socializar el proyecto con la persona enlace	05/01/2015	09/01/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
• Coordinar con la persona enlace los tiempos de ejecución del proyecto.	12/01/2015	16/01/2015	Q.1,340.00	Q.790.00	0.00	Q.550.00
• Socializar el proyecto con líderes comunitarios y equipo municipal.	05/01/2015	09/01/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
• Gestionar que las actividades del proyecto se incluyan en el cronograma institucional.	19/01/2015	23/01/2015	Q.387.50	0.00	0.00	Q.387.50
• Preparar los procedimientos de implementación del proyecto.	05/01/2015	09/01/2015	Q.300.00	Q.50.00	0.00	Q.250.00
• Realizar convocatorias a líderes comunitarios y equipo municipal.						
<b>TOTAL FASE I</b>			<b>Q.2521.50</b>	<b>Q.1,114.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.1,407.50</b>
Fase II Análisis de las capacidades del personal						

municipal en gestión de procesos de desarrollo local. Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.</li> <li>• Analizar los resultados del diagnóstico de formación y capacitación.</li> <li>• Realizar taller para socializar los resultados del diagnóstico.</li> <li>• Elaborar el plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo local.</li> <li>• Preparar las acciones para la ejecución del plan de capacitación.</li> </ul>	02/02/2015	06/02/2015	Q.1,333.50	Q.690.00	0.00	Q.643.50
	09/02/2015	13/02/2015	Q.170.25	0.00	0.00	Q.170.25
	16/02/2015	20/02/2015	Q.1,440.00	Q.790.00	0.00	Q.650.00
	16/02/2015	20/02/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
	23/02/2015	27/02/2015	Q.387.50	0.00	0.00	Q.387.50
<b>TOTAL FASE II</b>			<b>Q.3,331.25</b>	<b>Q.1,480.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.1,851.25</b>
Fase III Desarrollo del plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local. Actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar apoyo para la facilitación del proceso de formación y capacitación.</li> <li>• Coordinar con la Dirección Municipal de Planificación.</li> <li>• Realizar tres talleres de</li> </ul>	02/03/2015	06/03/2015	Q.332.50	0.00	0.00	Q.332.50
	02/03/2015	06/03/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
	09/03/2015	27/03/2015	Q.3,290.00	Q1015.00	Q1500.00	Q.775.00
	25/03/2015	31/03/2015	Q.660.00	Q.280.00	0.00	Q.380.00

capacitación en gestión del desarrollo comunitario y elaboración de proyectos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los talleres de capacitación.</li> <li>• Elaborar un plan de acción para el seguimiento de formación y capacitación.</li> </ul>	25/03/2015	31/03/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
<b>TOTAL FASE III</b>			<b>Q.4,282.50</b>	<b>Q.1,295.00</b>	<b>Q1500.00</b>	<b>Q1,487.50</b>
Fase IV Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal. Actividades <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyectos.</li> <li>• Elaborar documento con perfiles de proyectos.</li> <li>• Presentar a la DMP, la propuesta de perfiles de proyectos.</li> <li>• Conformar una comisión de seguimiento a la gestión de apoyo.</li> <li>• Elaborar plan de acción para seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados.</li> </ul>	01/04/2015	03/04/2015	Q.916.25	Q.400.00	0.00	Q.916.25
	01/04/2015	03/04/2015	0.00	0.00	0.00	0.00
	06/04/2015	10/04/2015	Q.772.00	Q.430.00	0.00	Q.342.00
	13/04/2015	17/04/2015	Q.812.75	Q.450.00	0.00	Q.362.75
	20/04/2015	24/04/2015	Q.893.75	Q.400.00	0.00	Q.493.75
<b>TOTAL FASE IV</b>			<b>Q. 3,394.75</b>	<b>Q. 1,680.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.2,114.75</b>
Fase V Preparación del informe final de la PPS y evaluación del proyecto.						

Actividades:	28/04/2015	30/04/2015	Q.182.50	0.00	0.00	Q.182.50
• Hacer el análisis de resultados.	04/05/2015	08/05/2015	Q.182.50	0.00	0.00	Q.182.50
• Preparar las conclusiones y recomendaciones.	11/05/2015	15/05/2015	Q.1,100.00	Q.610.00	0.00	Q.490.00
• Socializar los resultados.	18/05/2015	22/05/2015	Q.182.50	0.00	0.00	Q.182.50
• Elaborar los informes de las fases del proyecto.						
<b>TOTAL FASE V</b>			<b>Q.1,647.50</b>	<b>Q.610.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.1,037.50</b>
Fase VI Elaboración, preparación y construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.						
Actividades:						
• Construir la justificación del plan de sostenibilidad para dar seguimiento al proyecto.	25/05/2015	29/05/2015	Q.167.50	0.00	0.00	Q.167.50
	01/06/2015	05/06/2015	Q.167.50	0.00	0.00	Q.167.50
	08/06/2015	12/06/2015	Q.167.50	0.00	0.00	Q.167.50
• Definir los productos que se logran con el plan de sostenibilidad.	15/06/2015	19/06/2015	Q.137.00	0.00	0.00	Q.137.00
	22/06/2015	26/06/2015	Q.167.50	Q.167.50	0.00	0.00
• Trabajar el plan de sostenibilidad mediante una matriz.						
• Socializar el plan de sostenibilidad.						
• Dar seguimiento al plan.						
<b>TOTAL FASE VI</b>			<b>Q.807.00</b>	<b>Q.717.50</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.942.50</b>
Honorarios Trabajadora Social			<b>Q.45,000.00</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.45,000.00</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>Q.60,984.50</b>	<b>Q.5,0304.00</b>	<b>0.00</b>	<b>Q.55,680.50</b>

#### **4.2.13 Cronograma del proyecto**

En el siguiente cronograma se encuentran calendarizadas, las fechas en las cuales se realizarán las diferentes actividades de las seis fases del proyecto, las cuales se llevarán a cabo a partir de enero para junio del 2015, para concretar la ejecución del mismo y cumplir con lo planificado.







#### 4.1.13 Presupuesto del proyecto

En el siguiente cuadro se presentan los recursos y la cantidad necesaria para implementar el proyecto, además de la estimación aproximada de fondos económicos necesarios para su ejecución. Dichos recursos tendrán financiamiento municipal y propio, que serán gestionados por la estudiante de PPS y la persona enlace.

Recursos	Cantidad	Costo Unidad	Costo total	Financiamiento	
				Municipalidad	Propio
Salón	12	Q.100.00	Q.1,200.00	Q.1,200.00	0.00
Sillas	342	Q.12.00	Q.4,104.00	Q.4,104.00	0.00
Equipo de Cómputo	19	Q.150.00	Q.2,850.00	0.00	Q.2,850.00
Refacciones	342	Q.10.00	Q.3,420.00	0.00	Q.3,420.00
Transporte	52	Q.10.00	Q.520.00	0.00	Q.520.00
Servicio Internet	17 horas	Q.5.00 c/h	Q.85.00	0.00	Q.85.00
Servicio de teléfono	14 semana	Q.15.00 c/s	Q.210.00	0.00	Q.210.00
Impresiones	1160	Q.0.50	Q.638.00	0.00	Q.638.00
Hojas	3 resmas	Q.40.00	Q.120.00	0.00	Q.120.00
Papel manila	20 pliegos	Q.1.50	Q.30.00	0.00	Q.30.00
marcadores	20	Q.8.00	Q.160.00	0.00	Q.160.00
Lapiceros	150	Q1.25	Q.187.50	0.00	Q.187.50
Rollos de tape	6	Q.10.00	Q.60.00	0.00	Q.60.00
Recurso humano Facilitador Trabajadora social	3	Q.800.00	Q.2,400.00	0.00	Q.2,400.00
	300 horas	Q.150.00 c/h	Q.45,000.00	0.00	Q.45,000.00
		<b>TOTAL</b>	<b>Q.60,984.50</b>	<b>Q.5,304.00</b>	<b>Q.55,680.50</b>

#### Resumen del Presupuesto

Fuente	Aporte
Municipalidad	Q.5,304.00
Propio	Q.55,680.50
<b>Total</b>	<b>Q.60,984.50</b>

#### 4.1.14 Plan del monitoreo del proyecto

En el siguiente cuadro se presentan calendarizadas las fechas en las cuales se realizará el proceso de monitoreo de las seis fases del proyecto, también se explica el cumplimiento de indicadores, los medios con los que se verificará el logro de lo planificado, el cual estará a cargo de la estudiante de PPS y la persona enlace.

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de verificación	Fecha del monitoreo	Responsable
<p><b>FASE I:</b> Preparación de la implementación del proyecto. Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar el proyecto con la persona enlace</li> <li>• Coordinar con la persona enlace los tiempos de ejecución del proyecto.</li> <li>• Gestionar que las actividades del proyecto se incluyan en el cronograma institucional.</li> <li>• Preparar los procedimientos de implementación del proyecto.</li> <li>• Realizar convocatorias a líderes comunitarios y equipo municipal.</li> </ul>	<p>A finales de enero del año 2015, se ha socializado el proyecto con la persona enlace.</p> <p>A finales de enero del 2015, se ha coordinado los tiempos de ejecución del proyecto.</p> <p>A finales de enero del 2015, se ha incluido el proyecto en el cronograma institucional.</p> <p>A finales de enero del 2015, se ha realizado la logística para la implementación del proyecto.</p> <p>A finales de enero del año</p>	<p>Cartas de convocatoria</p> <p>Listas de asistencia</p> <p>Fichas mensuales</p>	<p>28/01/2015</p>	<p>Estudiante de PPS.</p> <p>Persona enlace</p>

	2015 se ha convocado a líderes comunitarios y equipo municipal.			
<p><b>FASEII:</b> Análisis de las capacidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.</li> <li>• Analizar los resultados del diagnóstico de formación y capacitación.</li> <li>• Realizar taller para socializar los resultados del diagnóstico.</li> <li>• Elaborar el plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>• Preparar la logística para la ejecución del plan de capacitación.</li> </ul>	<p>A finales de febrero del 2015, se ha realizado el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.</p> <p>A finales de febrero del 2015, se ha analizado el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.</p> <p>A finales de febrero del año 2015, se ha socializado los resultados del diagnóstico.</p> <p>A finales de febrero del 2015, se cuenta con un plan de capacitación.</p> <p>A finales de febrero del 2015, se cuenta con la logística para ejecutar el plan de capacitación</p>	<p>Cartas de invitación</p> <p>Encuestas</p> <p>Fichas de monitoreo.</p> <p>Informes mensuales.</p> <p>Minuta de cada taller.</p> <p>Agenda de los talleres.</p> <p>Diario de campo.</p>	25/02/2015	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Persona enlace</p>
<p><b>FASE III:</b> Desarrollo del plan de formación y capacitación para</p>	<p>A finales de marzo del 2015, se ha logrado apoyo</p>	<p>Cartas de solicitud</p> <p>Cartas de invitación</p>	26/03/2015	<p>Estudiante de PPS</p>

<p>el personal municipal en gestión, de procesos de desarrollo local. Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar apoyo para la facilitación del proceso de formación y capacitación.</li> <li>• Coordinar con la Dirección Municipal de Planificación.</li> <li>• Realizar tres talleres de capacitación en gestión del desarrollo local y elaboración de proyectos.</li> <li>• Evaluación de los talleres de capacitación.</li> <li>• Elaborar un plan de acción para el seguimiento de formación y capacitación.</li> </ul>	<p>para la facilitación del 100% talleres.</p> <p>A finales de marzo 2015, se ha coordinado con la DMP.</p> <p>A finales de marzo del 2015 se han realizados tres talleres de capacitación de gestión del desarrollo local y elaboración de proyectos.</p> <p>A finales de marzo 2015, se ha evaluado la efectividad de los talleres de capacitación.</p> <p>A finales del mes de marzo del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de formación y capacitación.</p>	<p>Encuestas Fichas de monitoreo. Informes mensuales. Minuta de cada taller. Agenda de los talleres. Diario de campo.</p>		<p>Persona enlace</p>
<p><b>FASE IV:</b> Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal .</p>	<p>A finales del mes de abril del año 2015, se ha acompañado en un 100% la preparación de un banco de proyectos.</p>	<p>Documento de perfiles</p> <p>Registro de inscripción de la comisión.</p>	<p>28/04/2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Persona enlace</p> <p>Miembros de la</p>

<p>Actividades</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañar el proceso de elaboración de procesos y perfiles de proyectos.</li> <li>• Elaborar documento con procesos y perfiles de proyectos.</li> <li>• Presentar a la DMP, la propuesta de procesos y perfiles de proyectos.</li> <li>• Conformar una comisión de seguimiento a la gestión de apoyo.</li> <li>• Elaborar plan de acción para seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados.</li> </ul>	<p>A finales de abril del 2015 se ha elaborado el documento de procesos y perfiles de proyectos.</p> <p>A finales de abril del 2015 se ha dado a conocer a la DMP, la propuesta de procesos y perfiles de proyectos.</p> <p>A finales de abril del año 2015, se cuenta con una comisión de seguimiento a la gestión de apoyo.</p> <p>A finales del mes de abril del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de gestión de apoyo para los perfiles elaborados.</p>	<p>Listados de asistencia de miembros de la comisión.</p>		<p>comisión.</p>
--	--	---	--	------------------

#### 4.1.15 Plan de evaluación del proyecto

En el siguiente cuadro se presenta el proceso de evaluación del proyecto, el cual se realizará en junio del 2015, fecha en la cual se habrá concluido la ejecución del proyecto, hasta ese mes se analizará el cumplimiento de los objetivos planteados, el logro de los resultados esperados y el impacto que se causó con la implementación del proyecto, y se realizará con medios verificables, que estarán a cargo de la estudiante de PPS y la persona enlace.

Objetivo o resultado	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de la Evaluación	Responsable
Objetivo General Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.	A finales de junio del 2015, se ha fortalecido el 75% de las capacidades municipales en la gestión de procesos de desarrollo local, en el municipio de San Antonio Aguas Calientes.	Informe de evaluación del proyecto. Análisis de resultados. Informe de sistematización del proyecto	25/06/2015	Estudiante de PPS Persona enlace
Objetivo Específico Fortalecer las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.	A finales de mayo del año 2015, personas del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, cuenta con capacidades para la gestión, de procesos de desarrollo local.	Análisis de resultados. Informe de sistematización del proyecto.	23/06/2015	Estudiante de PPS. Persona enlace
Resultados	A finales de febrero del	Informe mensual.	18/06/2015	Estudiante de



<p>1.-Analizar las capacidades del personal municipal en gestión, de procesos de desarrollo local.</p> <p>2.-Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</p> <p>3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.</p>	<p>2015, se han analizados las necesidades de formación y capacitación 20 personas dl equipo municipal del municipio San Antonio Aguas Calientes.</p> <p>A finales de marzo del 2015 se han capacitado 20 personas del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras, en gestión de procesos de desarrollo local.</p> <p>A finales del mes de abril del año 2015, se cuenta con un banco de proyectos de desarrollo local.</p>	<p>Fichas de monitoreo</p>		<p>PPS</p> <p>Persona enlace</p>
---	--	----------------------------	--	----------------------------------

## CAPITULO V

### 5. PRESENTACIONDE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la implementación de las seis fases del proyecto, las cuales fueron elaboradas con el fin de dar cumplimiento a los objetivos, planteados en el proyecto de intervención, **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**.

#### **Fase No. I:Preparación de la implementación del proyecto.**

##### **Objetivo:**

El objetivo propuesto era:

Dar a conocer el proyecto a la persona enlace, líderes comunitarios y equipo municipal, las acciones que se implementarán para la ejecución del proyecto, el cual se realizará en los meses de enero a junio del año 2015.

##### **Resultados previstos**

Para esta fase, los indicadores esperados eran los siguientes:

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

Este indicador se ha logrado en un 100%, debido a que se realizó reunión de socialización, con la persona enlace, la cual se concretó con la entrega del proyecto impreso para su conocimiento y aprobación.

Además se logró la obtención de recursos financieros, mobiliario, equipo y espacio físico para la implementación del proyecto.

- **A finales de enero del 2015, se ha incluido el proyecto en el cronograma institucional.**

El indicador planteado se ha logrado en un 100a%, ya que el proyecto fue incluido dentro del cronograma de la Oficina Municipal de la Mujer, con la calendarización de las diferentes actividades panificadas, las cuales se ejecutarán en coordinación con la persona enlace.

Lo que permitirá la implementación del proyecto, en el tiempo calendarizado en el cronograma.

- **A finales de enero del 2015, se ha coordinado los tiempos de ejecución del proyecto.**

Con este indicador se obtuvo un logro del 100%, pues se acordó que los tiempos de ejecución, serán los viernes de cada semana, según espacio otorgado por la persona enlace, coordinando con la Oficina Municipal de la Mujer para su ejecución.

Este espacio favorece la implementación del proyecto, en la gestión de los insumos necesarios y las convocatorias para la participación de la población y del personal municipal.

- **A finales de enero del 2015, se ha realizado la logística para la implementación del proyecto.**

En este indicador se alcanzó un logro del 100%, porque la estudiante de PPSII y la persona enlace gestionaron los insumos necesarios para la implementación del proyecto, en el tiempo calendarizado, los cuales se obtuvieron en el tiempo preciso, para las actividades planificadas.

- **A finales de enero del 2015, se ha realizado la logística para la implementación del proyecto.**

En el indicador proyectado se alcanzó un logro del 100%, porque la estudiante de PPSII y la persona enlace gestionaron los insumos necesarios para la implementación del proyecto, en el período calendarizado, los cuales se obtuvieron en el tiempo preciso, para las actividades planificadas.

Esta gestión asegura la implementación del proyecto, por contar con los recursos necesarios en el momento indicado.

- **A finales de enero del año 2015 se ha convocado a líderes comunitarios y equipo municipal.**

El indicador obtuvo un logro en un 83%, de lo esperado, porque se deseaba contar con 30 personas y asistieron 25, se deduce que no se logró a cabalidad con el objetivo a causa del horario, que impidió la asistencia del resto de personas por diferentes actividades.

Se identificó en las personas asistentes, la voluntad de brindar apoyo necesario y motivar a otras personas para que asistan y participen en la implementación del proyecto.

### **Resultados no previstos**

El horario de los participantes en sus actividades laborales y personales, impidió la asistencia total de las personas convocadas, por lo que se decidió ajustar el horario de las actividades.

### **Actividades desarrolladas durante la fase**

Se socializará el proyecto con la persona enlace, para contar con la aprobación del mismo, y que sea incluido dentro de las actividades de la Oficina Municipal de la Mujer, de la municipalidad de San Antonio Aguas calientes.

La estudiante de PPS gestionará, que las actividades del proyecto se incluyan dentro del cronograma y el POA de la OMM, para dar cumplimiento con lo planificado

En coordinación con la persona enlace, se definirán los tiempos de ejecución del proyecto, según los espacios que la Oficina Municipal de la Mujer, otorgue a la estudiante de PPS, para la ejecución del proyecto.

En acuerdo con la persona enlace se prepararán los procedimientos de implementación del proyecto, lo cuales deberán ajustarse a las criterios de trabajo de la Oficina Municipal de la mujer y al contexto.

### **Actividades realizadas**

Para la socialización del proyecto con la persona enlace, se solicitó el día cinco de enero del 2015, vía telefónica, una reunión con la persona enlace, en las instalaciones de la Municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, para dar a conocer el proyecto aprobado, el cual se ejecutará durante los meses de enero a mayo del 2015.

Lo que permitió realizar una reunión con persona enlace y el señor Alcalde del municipio, el día ocho de enero del 2015, a las 11:00 horas, en donde se acordó ejecutar el proyecto según el cronograma del mismo, con el apoyo de la

municipalidad a través de la Oficina Municipal de la Mujer, quien gestionará la logística interna y los recursos necesarios para realizar las diferentes actividades planificadas y los instrumentos a utilizar para la convocatoria del personal municipal y lideresas de la comunidad.

Por lo que el día ocho de enero del 2015, se entregó copia impresa del proyecto a la persona enlace, para su conocimiento y coordinar la logística y estrategias que se implementarán para el cumplimiento de las diferentes actividades planificadas en cada fase del proyecto.

El día 16 de enero del 2015, se logró con la persona enlace, que se incluyeran las actividades del cronograma del proyecto, dentro del POA de la OMM, para calendarizar las fechas de realización de las diferentes actividades del proyecto.

Además, el día 16 de enero del 2015, se especificó con la persona enlace, que los días viernes de cada semana de enero a junio, en horario de 7:00 a 17:00 horas para realizar el trabajo de campo de la Práctica Profesional Supervisada, según las actividades planificadas.

Dentro de lo planificado, se realizó reunión el jueves 29 de enero a las 9:30 horas para socializar el proyecto, el cual inicio con un video sobre desarrollo local, presentación y explicación por medio de diapositivas sobre las fases del proyecto, se intercambiaron comentarios y sugerencias sobre el proyecto y se concluyó con un refrigerio y agradecimiento por la participación.

Por iniciativa de los participantes se hizo la propuesta de invitar a otras personas de la comunidad y personal de la municipalidad, se acordó realizar la próxima reunión el viernes 13 de febrero a las 9:30horas.

Se realizaron 30 horas de trabajo de gabinete, del 17 al 31 de enero del año 2015, consistente en, elaboración de invitaciones para convocatoria, presentación

PowerPoint, del proyecto, se gestionó salón, mobiliario, equipo de cómputo y refacciones para socializar el proyecto, elaboración del cuaderno de campo, ficha de monitoreo y su anexo, informe de fase, informe mensual y formato de evaluación cualitativa del centro de práctica.

### **Observaciones**

La inasistencia del resto de las personas convocadas, ha causado que se busquen otras estrategias y herramientas de convocatoria, convenidas al horario de las actividades de los asistentes.

### **Fase No. II: Análisis de las capacidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

#### **Objetivo:**

En esta fase el objetivo que se esperaba era:

Identificar las capacidades del personal municipal, para implementar procesos de formación en gestión de procesos de desarrollo local.

### **Resultados previstos**

Los indicadores que se plantearon para esta fase son los siguientes:

- **A finales de febrero del 2015, se ha realizado el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.**

El indicador previsto obtuvo un logro del 100%, ya que se realizó la convocatoria de la población meta con nuevas herramientas, por lo que la participación aumentó en un 10% más de lo previsto.

Lo que permitió identificar las necesidades de formación y capacitación para el fortalecimiento de las capacidades para realizar procesos de gestión

de desarrollo local, por medio de tres talleres de capacitación en tres ejes temáticos diferentes.

- **A finales de febrero del 2015, se ha analizado e diagnóstico de necesidades de formación y capacitación.**

En este indicador, el logro obtenido fue del 100%, debido a que durante el proceso del diagnóstico de capacitación y formación. Se identificó con los participantes en la reunión, que fueron 12 lideresas y 21 miembros del personal municipal, prioritariamente tres ejes de fortalecimiento de capacidades para realizar procesos de gestión de proyectos de desarrollo local.

- **A finales de febrero del año 2015, se ha socializado los resultados del diagnóstico.**

Según lo esperado para este indicador, se obtuvo un logro del 100%, ya que los resultados obtenidos en el diagnóstico fueron socializados en la misma reunión.

Por lo que los ejes identificados para desarrollar los tres talleres de capacitación, son del conocimiento de la persona enlace y los participantes en el mismo.

- **A finales de febrero del 2015, se cuenta con un plan de capacitación.**

El logro del indicador es de un 100%, porque se cuenta con un plan de capacitaciones, que se desarrollarán en tres talleres, de formación y fortalecimiento de capacidades del personal municipal, en procesos de gestión de desarrollo local.

Enfocados en los temas de administración municipal, participación ciudadana y elaboración y gestión de proyectos.



- **A finales de febrero del 2015, se cuenta con la logística para ejecutar el plan de capacitación.**

Para este indicador se alcanzó un logro del 100%, ya que con la persona enlace se gestionaron, los recursos necesarios para el desarrollo de los talleres de capacitación, se cuenta con el facilitador calificado para la realización de los mismos y asegurados los insumos necesarios.

### **Actividades desarrolladas durante la fase**

En conjunto con el personal municipal y lideresas de la comunidad, se realizará un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación, para identificar las potencialidades y fortalecer las debilidades encontradas en el grupo meta, en la gestión de procesos de desarrollo local.

Realizado el diagnóstico, se procederá a analizar los resultados del mismo, para determinar los temas que serán necesarios desarrollar, a través de tres talleres de capacitación.

Se realizará un taller para socializar los resultados del diagnóstico, en donde se dará a conocer los temas identificados, según las necesidades del grupo, que se desarrollarán en los talleres planificados.

En coordinación con la OMM, se elaborará el plan de formación y capacitación en procesos de gestión de desarrollo local, en donde se incluirá todos los recursos y gestiones necesarias, para implementar los talleres de capacitación.

La estudiante de PPS en coordinación con la persona enlace, prepararán la logística para la ejecución del plan de capacitación, en el tiempo acordado en el cronograma del proyecto y con los recursos obtenidos para su eficaz cumplimiento.

## **Actividades realizadas**

Para la realización del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación, en la Municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, se elaboró una agenda de actividades en la que se incluyó, la realización de invitaciones para lideresas y personal municipal, las cuales fueron entregadas personalmente el día seis de febrero del 2015, estrategia que se implementó para lograr un nivel más alto de participación en las reuniones del proyecto.

Con la persona enlace se plantearon siete temas, de los cuales se priorizarán tres, para que se desarrollen en los talleres de capacitación.

La reunión para la realización del diagnóstico se llevó a cabo el viernes 13 de febrero del 2015, en el salón de la municipalidad, contando con la participación de 12 lideresas y 21 miembros del personal municipal.

Para lo cual se utilizaron herramientas como papelógrafos y la dinámica de lluvia de ideas, lo que permitió identificar tres ejes temáticos que serán impartidos en tres talleres de capacitación, los que en consenso quedaron definidos como:

- Marco legal municipal
- Participación ciudadana
- Elaboración y gestión de proyectos.

El día viernes 13 de febrero del 2015, fueron analizados los resultados del diagnóstico, por los participantes en la reunión, persona enlace y estudiante de PPS.

Se determinó que los tres ejes elegidos, son importantes para fortalecer las capacidades de las lideresas y personal municipal, en los procesos de gestión de proyectos de desarrollo local.

Se identificaron estos temas, pues manifestaron los participantes, que tienen debilidad en el conocimiento de las áreas sugeridas, lo que limita la ejecución de

proyectos de diferentes áreas de la municipalidad y la participación de la población, por desconocimiento de las funciones municipales.

Dentro los comentarios que se hicieron durante la realización del diagnóstico, fue que todos los temas propuestos son muy importantes para su conocimiento, los cuales van entrelazados para poder cumplir con las funciones municipales, por lo que se acordó incluir dentro de los tres talleres, algunos elementos a grandes rasgos que estén relacionados con los temas.

La socialización de los resultados del diagnóstico, se llevó a cabo el día 13 de febrero del año 2015, conjuntamente con la persona enlace y la población meta que participó en el diagnóstico.

En donde se dejó establecido en consenso los tres temas a desarrollar en los talleres de formación y capacitación, para el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal en procesos de gestión de desarrollo local.

Se realizó en la misma reunión, tomando en cuenta que los participantes, disponen de tiempo limitado para poder asistir a otras actividades, para no abandonar su trabajo.

Después de socializado el diagnóstico de capacitaciones y haber definido los temas a desarrollar, juntamente con la persona enlace, el día 20 de febrero del 2015, se elaboró el plan de capacitación, en el cual quedo establecido que se desarrollarán tres talleres de capacitación, con duración de dos horas cada uno, calendarizados de la siguiente forma:

Primer taller

Tema: Administración municipal

Fecha: viernes seis de marzo del 2015, de 16:00 a 18:00 horas.

Segundo Taller

Tema: Participación ciudadana

Fecha: viernes 13 de marzo del 2015, de 16:00 a 18:00 horas.

Tercer Taller

Tema: Elaboración y gestión de proyectos

Fecha: viernes 20 de marzo del 2015, de 16:00 a 18:00 horas.

Dirigido al personal de la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes y lideresas de la comunidad. Se espera contar con la participación de más del 100% de la población meta.

Para la ejecución del plan de capacitación, se gestionaron los recursos y se realizó la convocatoria, con el apoyo de la OMM, el señor Alcalde municipal y la estudiante de PPS, por lo que para la logística del plan, se cuenta con:

- Facilitador quien desarrollará los ejes identificados en el diagnóstico.
- Salón del edificio municipal.
- Equipo de cómputo consistente en laptop y cañonera.
- Equipo de audio, que incluye, bocinas, micrófono y poder.
- Sillas de plástico. (100 unidades)
- Tableros y mesas ( dos de cada uno)
- Refacciones (100 unidades)
- Libretas y lapiceros (100 de cada uno)
- Listas de registro, agenda de cada taller, material impreso.

### **Observaciones**

Los resultados obtenidos en la segunda fase de proyecto, fueron satisfactorias, porque se contó con mayor participación por parte del personal y lideresas comunitarias, lo que permitió identificar las necesidades de formación, para la realización de los tres talleres de capacitación planificados.

Se definieron tres temas prioritarios, como resultado del análisis del diagnóstico, para fortalecer las debilidades identificadas, como poca participación, desconocimiento de los funcionamientos municipales y la elaboración de proyectos de desarrollo local.

### **Fase No. III: Desarrollo del plan de formación y capacitación para el personal municipal, en gestión de procesos de desarrollo local.**

#### **Objetivo:**

Para esta fase el objetivo planteado era:

Construir un plan de formación y capacitación, según las necesidades identificadas, en gestión de procesos de desarrollo local.

#### **Resultados previstos**

Para esta fase, los indicadores esperados eran los siguientes:

- **A finales de marzo del 2015, se ha logrado apoyo para la facilitación del 100% talleres.**

Con este indicador se obtuvo un logro del 100%, ya que con las gestiones realizadas se cuenta con el área física para realizar los talleres de capacitación, los cuales se llevarán a cabo en el salón municipal, equipo y mobiliario necesario para el desarrollo de los mismos.

Se ha confirmado con el facilitador, lo establecido en el plan de capacitación, según el cual se desarrollará tres talleres, según los temas acordados con la persona enlace, personal de la DMP y el señor Alcalde municipal.

Se obtuvo además recursos de apoyo consistente en libretas, lapiceros, material impreso y refrigerio, para los participantes de los talleres de capacitación.

- **A finales de marzo 2015, se ha coordinado con la DMP.**

En el indicador planteado el logro fue de un 100%, pues se coordinó con la dirección municipal de planificación, la persona enlace y el Alcalde municipal, los temas priorizados para el desarrollo de los tres talleres de capacitación, los cuales quedaron acordados de la siguiente forma:

Administración municipal.

Participación ciudadana.

Elaboración y gestión de proyectos.

Talleres que se realizarán a partir del viernes seis de marzo del 2015, concluyendo el viernes 13 de marzo, según el calendario programado.

- **A finales de marzo del 2015 se han realizados tres talleres de capacitación de gestión del desarrollo local y elaboración de proyectos.**

Este indicador obtuvo el 100% de logro, ya que los tres talleres de capacitación se realizaron según el calendario acordado, en horario de 16:00 a 18:00 horas, en el salón municipal. Se contó con la participación del 65% más de la población meta, lo que favoreció a la realización exitosa de dichos talleres.

Las gestiones realizadas para implementar los talleres de capacitación fueron eficaces y eficientes, se contó con el apoyo institucional, por medio de la persona enlace y el personal de la OMM.

El facilitador de forma profesional desarrolló los temas priorizados para los talleres, lo cuales fortalecieron los conocimientos del personal municipal, para participar en la gestión y elaboración de procesos de desarrollo local del municipio.

- **A finales de marzo 2015, se ha evaluado la efectividad de los talleres de capacitación.**

El indicador planteado alcanzó un logro del 100%, porque la estudiante de PPSII, juntamente con la persona enlace y un representante de cada dirección, se evaluó la efectividad de los talleres de capacitación realizados, según lo calendarizado en el cronograma del proyecto.

Con la implementación de los talleres de capacitación, logró impulsar la participación del personal municipal en un 65% más de lo esperado. Se fortalecieron sus conocimientos en cuanto al funcionamiento municipal, lo cual desconocían la mayor parte de los participantes, lo que causó un impacto positivo para la gestión de procesos de desarrollo local.

- **A finales del mes de marzo del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de formación y capacitación.**

En el indicador proyectado se logró en un 100%, porque se cuenta con un plan de seguimiento de formación y capacitación, realizado en coordinación con la persona enlace, la estudiante de PPS y el personal de la OMM y la DMP del centro de práctica.

Esta gestión asegura la sostenibilidad del proyecto, porque permite contribuir al fortalecimiento de las capacidades y conocimientos del personal municipal en la gestión de procesos de desarrollo local.

## **Resultados no previstos**

En la realización del último taller de capacitación, se encontró como limitante las actividades religiosas de la comunidad, por la Semana Santa, lo que provocó que el mismo iniciara con 30 minutos de atraso, lo que redujo la participación del personal municipal en este taller.

## **Actividades desarrolladas durante la fase**

Se tiene previsto realizar la gestión de apoyo para la facilitación de formación y capacitación, para lo cual se coordinó con la persona enlace la solicitud de los recursos necesarios para implementar los tres talleres de capacitación, además se cuenta con el apoyo de la agencia de Banrural del municipio, quien aportará material de apoyo, así como la coordinación con el facilitador para el desarrollo de los temas de las capacitaciones.

Se acordó con la Dirección Municipal de Planificación, persona enlace y Alcalde Municipal, capacitar y fortalecer los conocimientos del personal municipal, en los siguientes ejes:

- Administración Municipal.
- Participación ciudadana.
- Elaboración y gestión de proyectos.

Temas que favorecerán para impulsar la participación en el funcionamiento municipal efectivo y en los proceso de gestión de desarrollo local de la comunidad.

Se planificó realizar tres talleres de capacitación, los días viernes seis, 13 y 20 de marzo del año 2015, según los temas acordados y establecidos en el plan de capacitación, para lo cual se contó con un profesional de Ciencias Económicas con especialidad en desarrollo municipal y elaboración de proyectos, quien



compartió sus conocimientos y experiencias a los participantes enfocados al contexto del municipio.

El 27 de marzo del 2015, se realizó el proceso de evaluación de los talleres de capacitación, en donde se analizó el impacto que produjeron en el personal municipal, quienes manifestaron su interés por continuar con este proceso de fortalecimiento de conocimientos, los cuales les favorecen en el ejercicio de sus funciones como empleados municipales y su interacción con la comunidad.

### **Actividades realizadas**

Para la gestión de apoyo, en la facilitación del proceso de capacitación, el día dos de marzo se realizó reunión con el alcalde Municipal, persona enlace y la estudiante de PPS, en donde se estableció los recursos que aportará la institución para el desarrollo de los talleres de capacitación, se contará con el salón municipal, sillas y tableros, equipo cómputo y cañonera, así como el apoyo del personal de la OMM.

El día tres de marzo del año 2015, la estudiante de PPS, entregó las invitaciones del primer taller de capacitación que elaboró, a cada sección que integra la Municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, además preparó el programa de cada taller así como el material impreso que se entregará a los participantes.

Se contactó el día viernes 06 de marzo del año 2015, con la Gerente de la Agencia de Banrural del municipio, quien aportó 50 lapiceros y 50 libretas, las cuales fueron entregadas a los participantes de los talleres de capacitación.

El proceso de capacitación y formación del personal municipal, se realizó el primer taller el día viernes seis de marzo del año 2015, que contó con la participación de 50 personas, el cual dio inicio con la bienvenida que dio el Alcalde Municipal, la estudiante de PPSII, quien presentó el proyecto, al facilitador quien desarrolló el tema “Administración Municipal”, para lo cual utilizó presentación PowerPoint, en donde compartió conocimientos sobre:

- Generalidades de la administración.
- Planificación estratégica municipal.
- La organización.
- La integración del personal.
- La dirección.
- El control.

Se realizaron preguntas a los participantes sobre el conocimiento del tema y su importancia. Se concluyó la actividad con un pequeño refrigerio, en donde los participantes comentaron que el taller de capacitación es muy importante pues les fortalece conocimientos sobre la función municipal que desempeñan, los cuales son necesarios para mejorar su labor y promover el desarrollo local.

El segundo taller de capacitación se llevó a cabo el día viernes 13 de marzo del 2015, de 15:30 a 18:00 horas, se contó con la participación de 42 personas del personal municipal, el cual dio inicio con palabras de bienvenida por parte de la estudiante de PPS, presentación del facilitador y del tema a desarrollar “Participación Ciudadana”, en el cual se realizó presentación PowerPoint y explicación de los siguientes subtemas vinculados al taller:

- Caracterización de la realidad económica y política de Guatemala.
- Democracia y poder.
- Participación ciudadana.
- Espacios políticos existentes.
- Equidad de género.
- Enfoque intercultural.

Se concluyó el mismo con un espacio de preguntas y respuestas y un pequeño refrigerio.

Para terminar con lo programado en el plan de capacitación se realizó el tercer taller, el día viernes 20 de marzo de 15:30 a 18:00 horas, para lo cual se contó con

la participación de 39 personas del personal municipal. Este taller tuvo como limitante el tiempo de inicio y la cantidad de participantes, debido a que estaba programada una actividad religiosa en la comunidad, la cual contó con el apoyo de la municipalidad, por lo que el personal llegó poco a poco y se inició 15 minutos después de lo programado.

Se inició el taller con palabras de bienvenida por la estudiante de PPS, presentación del facilitador y el tema “Elaboración y gestión de proyectos”, en donde el facilitador utilizó presentación PowerPoint, con ejemplos sobre el contexto del municipio de San Antonio Aguas Calientes, exposición explicativa en donde amplió los perfiles que deben llevar los proyectos de desarrollo local.

Este taller concluyó con un espacio de preguntas y respuestas, palabras de agradecimiento a los participantes, por parte de la estudiante de PPS, y entrega de diplomas de reconocimiento al facilitador y a la OMM, por su apoyo y colaboración en la realización de los tres talleres.

Para la evaluación de los talleres de capacitación, se realizó reunión con la persona enlace y personal de la OMM y un representante de cada dirección de la municipalidad, el día 27 de marzo del año 2015, en donde se realizó una encuesta y se analizaron los resultados, en donde se identificó el impacto y transformación que provocaron los talleres de capacitación y formación, ya que el personal participante manifestó haber aprendido sobre sus deberes y derechos ciudadanos los cuales pondrán en práctica.

Las funciones que realizan las diferentes direcciones, y los perfiles que deben cumplir los diferentes proyectos que se ejecutan en el municipio y que para que sean efectivos deben estar involucrados tanto el personal municipal como la población, para que se realicen acciones acordes a las necesidades reales de la comunidad.

Además dentro de este análisis fue de importancia relevante haber contado con la participación más del 100% de la población meta, estimada en los indicadores del proyecto, lo que se obtuvo por la convocatoria efectiva que se implementó.

## **Observaciones**

El personal municipal manifestó su interés por continuar con los procesos de capacitación y formación, que van a proponer al señor Alcalde, dar seguimiento a los talleres para fortalecer sus conocimientos y capacidades, con el fin de mejorar su función municipal, en beneficio de la población y el municipio.

## **FASE IV: Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.**

### **Objetivo:**

El objetivo propuesto era:

Construir un banco de procesos y proyectos que pueda ejecutar la DMP, con perfiles elaborados por el personal municipal.

### **Resultados previstos**

Para esta fase, los indicadores esperados eran los siguientes:

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha acompañado en un 100% la preparación de un banco de proyectos.**

El indicador previsto se ha logrado en un 100%, debido a que se realizó acompañamiento para la preparación de un banco de proyectos, por medio de una reunión con la persona enlace y personal de la DMP en donde se socializaron experiencias y conocimientos adquiridos a través de los talleres en gestión y elaboración de proyectos.

Además el personal de la DMP presentó los perfiles que utilizan para planificar y ejecutar sus proyectos.

- **A finales de abril del 2015 se ha elaborado el documento de procesos y perfiles de proyectos.**

En este indicador se obtuvo un logro del 100%, pues se realizó un pequeño taller en donde se elaboró un manual de procesos y elementos necesarios para elaborar proyectos dentro de la DMP, con la participación de cuatro personas que integran la sección de planificación juntamente con la persona enlace y el apoyo de la OMM.

Quedaron definidos los perfiles para elaborar proyectos, según el contexto y los recursos con que cuenta la institución los cuales serán de utilidad tanto en la DMP como en los proyectos de la OMM.

- **A finales de abril del 2015 se ha dado a conocer a la DMP, la propuesta de procesos y perfiles de proyectos.**

Para este indicador se alcanzó un logro del 100%, porque la estudiante de PPSII dio a conocer en forma escrita el manual de perfiles y procesos de proyectos a la Dirección Municipal de Planificación, los cuales fueron estructurados por el personal municipal con el acompañamiento de la estudiante de PPS.

Este manual fortalecerá los procesos de gestión de proyectos para que sean implementados en las diferentes direcciones municipales en donde realizan diferentes actividades.

- **A finales de abril del año 2015, se cuenta con una comisión de seguimiento a la gestión de apoyo.**

Este indicador se alcanzó en un 100%, porque la estudiante de PPS y la persona enlace convocaron al personal municipal, para conformar la comisión de seguimiento a la gestión de apoyo de procesos y proyectos de desarrollo local.

Esta comisión quedó integrada por cuatro miembros de la oficina municipal de planificación y tres miembros del personal municipal, quienes serán los encargados de verificar el cumplimiento de los perfiles elaborados para la implementación de proyectos municipales.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de gestión de apoyo para los perfiles elaborados.**

El indicador planteado se logró en un 100%, ya que se elaboró el plan de seguimiento de gestión de apoyo para los perfiles de proyectos elaborados por el personal municipal con el acompañamiento de la estudiante de PPS.

Este plan será implementado por la comisión de seguimiento a la gestión de apoyo, en donde se encuentra involucrado el personal encargado de elaborar y ejecutar los proyectos de la administración municipal.

### **Actividades desarrolladas durante la fase**

La estudiante de PPS dará acompañamiento para la elaboración de procesos y perfiles de proyectos, los cuales serán realizados por el personal municipal en coordinación con la persona enlace, para dejar delimitados los procesos para la preparación de un banco de proyectos.

Se elaborará un documento con los perfiles necesarios para la elaboración de proyectos de, para lo cual se realizará una reunión con el personal municipal y de

la DMP, el cual se integrará según los conocimientos adquiridos en el tercer taller de capacitación que efectuó la estudiante de PPSII en donde se desarrolló el tema de elaboración y gestión de proyectos.

Se presentará la propuesta de procesos y perfiles de proyectos a la DMP, para su aprobación e implementación, para que cuenten con una herramienta, que les permita planificar, gestionar y elaborar proyectos y procesos de desarrollo local.

Con el acompañamiento de la estudiante de PPS, la OMM y en coordinación con la DMP, se convocará a representantes del personal para conformar una comisión de seguimiento para la gestión y apoyo a los procesos y perfiles de proyectos elaborados.

Por último se elaborará un plan de seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados, para lo cual se realizará reunión con la comisión de seguimiento, el cual deberá llevar la aprobación de DMP y establecido en el manual de perfiles elaborado por el personal municipal.

### **Actividades realizadas**

Para el acompañamiento de los proceso de perfiles de proyectos, el día viernes diez de abril, se realizó reunión con la persona enlace, se coordinó convocar al personal de la DMP los días 16 y 17 de abril para socializar experiencias y conocimientos adquiridos en el tercer taller elaboración de proyectos, para delimitar los perfiles de proyectos y elaborar un manual.

El día 16 de abril se realizó a las nueve horas se realizó reunión con el personal de la DMP y la OMM, en donde se compartió la presentación y PowerPoint que se utilizó en el taller de “elaboración y gestión de proyectos”, en donde se recopiló los pasos y perfiles a seguir para la formulación de proyectos. Además el personal

de la DMP, compartió sus experiencias en los perfiles que se han utilizado para la realización de proyectos en la administración municipal actual, así como uno de los proyectos ejecutados.

En la reunión que se llevó a cabo el 17 de abril, se elaboró conjuntamente con la DMP, la OMM y la estudiante de PPS el manual de perfiles de proyectos, en donde en consenso se definieron los pasos a seguir para una buena formulación de los proyectos que se planificarán en la gestión municipal. El cual se concluyó en esa fecha y se acordó que será descrito por la estudiante de PPSII, para posteriormente se entregué a la DMP y sea aprobado.

La reunión que se realizó el día 23 de abril, se hizo entrega por escrito, del manual de perfiles de proyectos, a la Oficina de Planificación de la municipalidad, herramienta que quedó a su cargo.

Se gestionó con la persona enlace, convocatoria al personal municipal, para conformar la comisión de seguimiento y a poyo a los perfiles de proyecto, quedó establecido realizar reunión el viernes 23 de abril para la elección.

El día jueves 22 y viernes 23 de abril se realizó reunión en la oficina de la DMP, con personal municipal, en donde se confirmó la aprobación del manual de perfiles de proyectos, y se estableció la comisión de seguimiento a dichos perfiles, la cual quedó conformada de la siguiente forma

- Cuatro personas de la Dirección Municipal de Planificación.
- Dos personas integrantes de la Oficina Municipal de La Mujer.
- Una persona de la Sección de Presupuesto.

Se integró con el personal de estas secciones, porque son las personas que elaboran los proyectos municipales, e intervienen en la implementación de los



mismos. Además se fortalecieron sus capacidades y habilidades en los procesos de capacitación realizados por la estudiante de PPS.

Al contar con la comisión de seguimiento y apoyo, los días jueves 29 y viernes 30, se elaboró un plan de seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados, en donde se estableció que se realizará reunión de evaluación y apoyo dos veces al mes, lo cual incluirán en el cronograma de actividades de la DMP.

Se acordó utilizar herramientas de evaluación, para medir el cumplimiento de lo establecido en el manual de perfiles de proyectos, así como los avances y mejoras logradas en la implementación de estos nuevos procesos e identificar las limitaciones y errores cometidos en la formulación de los proyectos, para su corrección.

### **Observaciones**

En la elaboración del manual de perfiles y la conformación de la comisión de seguimiento y apoyo, se contó con el personal adecuado, el cual está involucrado en los procesos de elaboración y gestión de proyectos, lo que permitió establecer que los talleres de capacitación lograron transformaciones y fortalecimiento de capacidades y conocimientos en los procesos de elaboración y gestión de proyectos.

### **Fase V Preparación del informe final de la PPS y evaluación del proyecto.**

#### **Objetivo:**

El objetivo propuesto era:

Integrar todos los pasos realizados en la PPS, para su evaluación y aprobación, ejecutar el proyecto en el período de enero a junio del año 2015, y sistematizar los resultados obtenidos.

## **Resultados previstos**

Para esta fase, los indicadores esperados eran los siguientes:

- **A finales del mes de mayo se ha realizado en un 100% el análisis de los resultados del proyecto.**

Con el indicador previsto, se obtuvo un logro del 100%, ya que se realizó el análisis de los resultados, en donde se identificó las transformaciones que se obtuvieron con la implementación de proyecto.

Por medio de la ejecución de las tres fases anteriores, en las cuales se desarrollaron diferentes actividades, se logró fortalecer las capacidades, habilidades y conocimientos del personal municipal en procesos de gestión de desarrollo local.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se han construido en un 100% las conclusiones y recomendaciones, que se obtuvieron al realizar el análisis de los resultados del proyecto.**

El logro que se obtuvo con este indicador fue de un 100%, se construyeron las conclusiones y recomendaciones, que se identificaron, con el análisis de los resultados alcanzados en el proyecto de intervención.

Se determinó que a través de las diferentes actividades, que se realizaron en el proceso de ejecución del proyecto, se fortalecieron las capacidades y habilidades del personal municipal en procesos de gestión de desarrollo local, los cuales se sugiere darles seguimiento, para promover desarrollo en el municipio.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha socializado con la persona enlace, en un 100%, los resultados alcanzados con la implementación del proyecto.**

Para este indicador, se alcanzó un logro del 100%, pues se socializó con la persona enlace, el análisis de los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto, a través de las actividades realizadas, durante las tres fases anteriores.

Al socializar con la persona enlace, se identificó que con las actividades realizadas se logró fortalecer conocimientos al personal municipal, para la gestión de procesos de desarrollo local, con el control de la comisión de seguimiento y apoyo, para un mejor funcionamiento municipal,

- **A finales del mes de mayo del año 2015 se han elaborado en un 100%, los informes de las fases del proyecto.**

Este indicador se alcanzó en un 100%, debido a que se ha concluido con la elaboración de los informes de fases del proyecto, en donde se evidencia todas las actividades realizadas durante el proceso de ejecución del proyecto.

La elaboración de los informes de fase, se llevó a cabo según lo calendarizado en el cronograma, al finalizar la ejecución de cada una de éstas, las cuales fueron aprobadas por la persona enlace, quien dio acompañamiento a todo el proceso.

### **Actividades desarrolladas durante la fase**

Durante este proceso, se realizó el análisis de los resultados planteados en el proyecto, en donde se identificó los logros obtenidos después de realizadas las

tres fases anteriores, con las actividades planificadas y ejecutadas, lo que dio como resultado el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal municipal, para la gestión de procesos de desarrollo local.

A partir de este análisis se construyeron las conclusiones y recomendaciones que permitieron el cumplimiento de los objetivos previstos para el proyecto de intervención, con lo que se determinó que se lograron transformaciones en el personal municipal, para un mejor funcionamiento institucional con enfoque de desarrollo.

Al socializar con la persona enlace estos resultados obtenidos, se identificó que las fases implementadas en el desarrollo del proyecto, provocaron cambios en el personal de la municipalidad, porque adquirieron conocimientos del funcionamiento municipal, para su mejor desempeño, lo que permitió incrementar la participación.

### **Actividades realizadas**

Se realizó durante los días del cuatro al 20 de mayo del año 2015, trabajo de gabinete, por parte de la estudiante de PPS, en donde se elaboró el acto, análisis de los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto, con lo cual se logró construir las conclusiones y recomendaciones que se lograron, para el cumplimiento de los objetivos planteados.

El día viernes 21 de mayo del año 2015, se llevó a cabo una reunión con la persona enlace, tenidos para compartir los resultados obtenidos con el desarrollo del proyecto, en donde indicó la persona enlace, que las fases realizadas durante todo el proceso, se realizaron según lo calendarizado, que las gestiones dieron como resultado el desarrollo satisfactorio de las actividades realizadas, lo cual servirá como base para dar continuidad a los proceso de fortalecimiento del personal municipal, en gestión del desarrollo local.

- **Fase VI Elaboración, preparación y construcción del plan de sostenibilidad del proyecto.**

**Objetivo:**

Para esta fase el objetivo planteado era:

Hacer operativas las recomendaciones y poner en práctica las acciones de seguimiento a las recomendaciones.

**Resultados previstos**

Para esta fase, los indicadores esperados eran los siguientes:

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha construido la justificación del plan de sostenibilidad para dar seguimiento al proyecto.**

El logro alcanzado con este indicador, es del 100%, debido a que se tiene construida la justificación del plan de sostenibilidad, con lo que se dará continuidad al proyecto a través de la comisión de seguimiento y apoyo.

Con este plan la institución será la responsable de darle seguimiento al proyecto a través de diferentes acciones que deberán ser implementadas con la coordinación de la OMM, DMP y comisión de seguimiento y apoyo.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se han definido los productos que se logran con el plan de sostenibilidad.**

Con este indicador se obtuvo en logro del 100%, ya que se definieron las diferentes acciones que se deberán implementar, para dar seguimiento al proyecto, y cumplir con lo establecido en el plan de sostenibilidad.

También quedó definida las fechas para calendarizarlas dentro de las actividades de la OMM y la DMP, con juntamente con la comisión de seguimiento y apoyo que quedó conformado en la institución.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se cuenta con el plan de sostenibilidad mediante una matriz.**

El indicador previsto se ha logrado en un 100%, porque se elaboró una matriz, en donde se presentan las acciones que deberán implementarse para dar seguimiento al proyecto, las fechas en que deberán realizarse las diferentes acciones, y las personas que serán responsables del cumplimiento de este plan.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha socializado el plan de sostenibilidad, con la persona enlace.**

El logro al que se llegó con el indicador planteado, es de un 100%, ya que el plan de sostenibilidad elaborado se ha socializado con la persona enlace, para su aprobación, y dejar establecido las fechas y personas que serán las responsables del cumplimiento de este plan.

- **A finales del mes de junio del año 2015, se iniciará el seguimiento al plan de sostenibilidad, con el que se dará continuidad al proyecto.**

Este indicador será evaluado su cumplimiento a través de la Oficina Municipal de la Mujer, Dirección Municipal de Planificación y comisión de seguimiento y apoyo, personas responsables del cumplimiento de este plan.

### **Actividades desarrolladas durante la fase**

Durante la fase VI se realizará todo el trabajo de gabinete, el cual consiste en la elaboración del plan de sostenibilidad el cual se inicia con la construcción de una justificación que identifique la necesidad de dar continuidad a los procesos realizados durante la ejecución del proyecto.

Se definirán las acciones a realizar, para que la institución, a través de la OMM, DMP y la comisión de seguimiento y a poyo implemente actividades y procesos de evaluación y monitoreo, a fin de dar cumplimiento con lo planificado en el plan de sostenibilidad.

Luego de elaborada la matriz del plan, en donde se enuncian, resultados, acciones, fechas y personas responsables del plan, se socializará con la persona enlace para su aprobación y puesta en marcha.

Por último quedará bajo la responsabilidad de la institución iniciar con el seguimiento y la implementación de las diferentes acciones planificadas, y cumplimiento de los indicadores establecidos, dando continuidad al proyecto ejecutado por la estudiante de PPS vinculado con la institución.

### **Actividades realizadas**

Para la elaboración del plan de sostenibilidad, la estudiante de PPS, realizó durante las semanas del cuatro al 15 de mayo del año 2015, trabajo de gabinete en donde a partir del análisis de resultados, de donde surgieron las conclusiones y recomendaciones del proyecto que sirvieron como fundamento para elaborar las siguientes actividades:

- Construcción de la justificación, objetivo general y objetivo específico del plan de sostenibilidad para identificar la necesidad de dar continuidad con el proyecto de intervención.

- Se elaboró la matriz del plan de sostenibilidad, el cual incluye, los resultados esperados, las acciones a implementar para dar continuidad al proyecto, los indicadores que deben cumplirse con la ejecución del plan, las fechas en que se dará cumplimiento a lo planificado y las personas quienes estarán a cargo de ejecutar este plan, como realizar las gestiones necesarias, para su efectiva realización.
- El día viernes 22 de mayo se socializó con la persona enlace el plan de sostenibilidad, en donde se acordó el compromiso de la institución, para ejecutar el plan, a través de la Oficina Municipal de la mujer, Dirección Municipal de Planificación y la comisión de seguimiento y apoyo.
- Se identificó además la necesidad de continuar con el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, en gestión de procesos de desarrollo local, ya que se lograron transformaciones significativas dentro de la institución con la ejecución del proyecto realizado por la estudiante de PPS, para un funcionamiento municipal efectivo.



## CAPITULO VI

### 6. ANALISIS DE ESULTADOS

El análisis de los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**, se realizó a partir de tres ideas principales que son:

- Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.
- Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.
- Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.

A continuación se presenta el análisis de cada una de las ideas:

#### **1. Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

Fue importante conocer, las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local, lo que permitió identificar las debilidades, que limitan la implementación de estrategias de desarrollo local.

A partir de este análisis, se hace necesario proponer un plan de fortalecimiento de capacidades y habilidades, con el fin de dotar de los conocimientos básicos sobre el municipio y la administración municipal a quienes ejecutan los diferentes cargos y funciones municipales.

Este plan pretendió que los actores involucrados en el desarrollo del municipio de San Antonio Aguas Calientes, aprovechen las potencialidades

de sus recursos naturales, culturales y capital social, mediante la formación de capacidades y la implementación de acciones que promuevan el desarrollo local territorial.

Es necesario que este fortalecimiento no se realice de manera aislada, sino con la participación y el trabajo del personal municipal, articulado con las diferentes organizaciones y liderazgos del municipio, lo que será la base para un gobierno local democrático, capaz de promover desarrollo.

En tal sentido la implementación de procesos de formación a nivel local, requiere de la coordinación de varios agentes e instituciones a diferentes niveles.

Existen dos elementos centrales, primero conocer las necesidades de capacitación y necesidades de calificación de la mano de obra del municipio y segundo la identificación de los actores que se requieren involucrar para alcanzar el objetivo planteado.

El diagnóstico de las condiciones locales en cuanto a necesidades y potencialidades, permitió una aproximación de los requerimientos para fortalecer las capacidades del personal municipal del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.

El desarrollo local puede definirse como el proceso que dinamiza a la economía y a la sociedad, sobre la base del aprovechamiento eficiente de los recursos locales. Todo ello impulsando el crecimiento económico, la participación ciudadana y la sustentabilidad.

Los elementos necesarios para el desarrollo local surgen del fortalecimiento de las organizaciones tanto comunitarias como de gobierno local, lo que crea las condiciones internas para el crecimiento económico y social.

A partir del diagnóstico que se realizó en el municipio, se identifican las actividades que se desarrollan en el contexto de la región, las problemáticas sociales que nos dieron como resultado las necesidades prioritarias a resolver para el fortalecimiento de los procesos de desarrollo local.

Las estrategias a implementar para generar desarrollo local, por su naturaleza tienen que ser de largo plazo, con el fin de que las acciones realizadas incrementen la eficiencia y el impacto de los programas y proyectos que se ejecuten.

Por lo que se requiere que se establezca un tejido social local que sirva de base para la ejecución de los procesos de gestión de desarrollo local, que garantice la participación y el control de los actores institucionales y de la población, en la toma de decisiones que afectan al municipio.

Además se requiere de la creación de un clima local que propicie las iniciativas a diferentes niveles sociales, económicos, políticos y culturales que generen procesos consensuados.

Es importante mencionar, el papel central que representó el capital humano dentro de estos procesos, de donde surge la necesidad de fortalecer sus capacidades y habilidades como médula central y así sustentar los procesos de desarrollo local.

A nivel local es importante el aprovechamiento de los recursos humanos disponibles y sus potencialidades, las cuales están determinadas por las tradiciones locales, determinados hábitos y cierta cultura e identidad local.

Además debe articularse dinámicas regionales y nacionales entre los diferentes municipios, de tal forma que se generen alianzas territoriales estratégicas para incrementar el potencial local, que impulse el desarrollo garantizando su crecimiento.

## **2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

El punto de partida de todo proceso de desarrollo local, es el conocimiento de las necesidades y los recursos locales, para implementar las gestiones y estrategias adecuadas, según el contexto de intervención, por lo que debe fortalecerse la formación del personal municipal para aprovechar las potencialidades y optimizar los recursos y habilidades disponibles.

El personal municipal del municipio de San Antonio Aguas Calientes, cuentan con pocos conocimientos en gestión de procesos de desarrollo local, por lo que se debe trabajar en elevar el nivel técnico de quienes están encargados del funcionamiento municipal.

Es necesario crear habilidades y capacidades por medio de procesos de formación, para que la institución cuente con estrategias específica en donde los actores principales sean las personas encargadas de la administración municipal.

La implementación de procesos y políticas de formación a nivel local, requiere de la coordinación de varios agentes e instituciones a diferentes niveles. En tal sentido, existen dos elementos centrales, primero conocer las necesidades de capacitación y necesidades de calificación del capital humano del municipio. Segundo identificar a las instituciones, organizaciones y otros actores que se requiere movilizar para alcanzar los objetivos.

Para elaborar los procesos de formación que sean aplicables a la localidad, es necesario identificar el nivel de conocimientos básicos comunes del personal municipal, en las dimensiones de la educación formal, que se adquiere en la escuela, instituto y universidad , que proporciona la formación profesional y la formación extraescolar, que capacita en área técnicas, que permite reforzar ciertos conocimientos.

A partir de identificar las necesidades de formación y capacitación, por medio de un diagnóstico, se elaboró el plan de capacitaciones del personal municipal, en donde se gestionaron los recursos y se implementaron acciones que permitan mejorar las capacidades y habilidades del capital humano de la institución, en procesos de gestión de desarrollo local.

El plan de capacitación y formación, al personal de la institución, surgió como respuesta inmediata al equilibrio que se debe lograr y mantener entre las competencias actuales y futuras de las personas, y las necesidades presentes y futuras de la institución, en función de su entorno, su misión y su estrategia.

Lo que significó implementar un plan de formación y capacitación al personal municipal, que produjo transformaciones en el desempeño de sus funciones, que genera desarrollo local.

El desarrollo del plan de formación y capacitación al personal municipal, en los temas: Administración municipal, participación ciudadana y elaboración y gestión de proyectos, contribuye al fortalecimiento de las capacidades del personal, para la gestión de procesos de desarrollo local, base para la toma de decisiones adecuadas y un funcionamiento municipal efectivo.

El plan de formación contiene aspectos fundamentales, que deben manejarse sobre la gestión municipal, que permiten generar participación y organización desde la comunidad, para que la función municipal luche por atender las necesidades locales, con el fin de lograr transformaciones que le permitan impulsar desarrollo local.

La implementación del plan de capacitación y formación al personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local, permite aprovechar los espacios locales, a través de los cuales se puede poner en práctica experiencias de desarrollo, que inciden en el fortalecimiento de las estructuras municipales.

Con lo que se logró contribuir a la generación de un personal municipal, con poder desde las comunidades y municipios, con capacidad de atender las necesidades locales y participar en las transformaciones de la localidad.

## **2. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.**

La municipalidad como la representación de la autoridad, en la cual los ciudadanos han delegado ese mandato, está obligada a tomar la iniciativa ante los diversos problemas que existen en el municipio.

Para lo cual es necesario definir las acciones a implementar, a través de la creación de un banco de proyectos, en donde se establezcan las condiciones básicas que sustenten propuestas de desarrollo, tales como:

- Conocer a profundidad las necesidades y los recursos locales.
- Utilizar un enfoque según el contexto para el planteamiento de las propuestas.
- Crear las condiciones locales para el desarrollo.

Para la elaboración de proyectos se hace necesario partir del ámbito local, en el campo de la experimentación, búsqueda e innovación, lo que implica construcción de escenarios con imágenes del futuro.

Dentro del marco de descentralización, como gobiernos locales, enfrentan los requerimientos de la población, como problemas acumulados en diferentes sectores, necesidades inmediatas, demandas grupales y

comunitarias, que deben ser solucionadas en medio de deficiencias técnicas y carencias financieras.

Involucrar a la población en las diferentes actividades que realiza la municipalidad, es un elemento importante para los procesos de gestión, a través de la participación organizada y articulada.

La elaboración de propuestas, su ejecución y seguimiento debe contar con la asistencia de una red de instituciones, organizaciones y actores que garanticen su desarrollo.

Para alcanzar este nivel, es necesario generar consensos y lograr negociaciones sobre las metas planteadas y las etapas de desarrollo del municipio. En este marco, las autoridades municipales deben ser líderes, asumir una posición de liderazgo sobre una fuerte base participativa.

Contar con un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, constituye una herramienta para la municipalidad de San Antonio Aguas calientes, que guiará las acciones que se emprenderán para fortalecer los procesos de desarrollo local.

Un proyecto puede ser definido, como una decisión sobre la manera de utilizar los recursos de la localidad, con el objetivo de generar, incrementar o mejorar la producción de bienes o la prestación de algún servicio, en un tiempo determinado.

Los proyectos surgen de la identificación y existencia de necesidades insatisfechas, las cuales serían solucionadas a través de la ejecución de un proyecto, con el aprovechamiento de las potencialidades y recursos de la localidad por medio de la función y gestión municipal.

La ventaja de que el personal municipal participe en la elaboración de los perfiles de los proyectos que ejecuten, da como resultado positivo la viabilidad y eficacia en la solución de las necesidades y problemáticas existentes. Para lo cual se debe profundizar en realizar un diagnóstico,

definir la disponibilidad de insumos, los montos de inversión requeridos, el marco institucional y político que respaldan los proyectos y las metodologías a implementar.

En ese contexto es necesario optimizar los recursos y habilidades disponibles, para ir sentando las bases a nivel local, de mejores condiciones de vida para la población. Cada uno de los proyectos tendrá un peso e importancia, en la medida que, exista una perspectiva de largo plazo y se haya definido los objetivos de la dinámica de desarrollo local.

Haber dejado establecido un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, da como resultado el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, en los proceso de gestión de desarrollo local.



## CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones que surgieron de la implementación del proyecto “**Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, en procesos de gestión de desarrollo local**”, las cuales permitieron identificar el logro del objetivo general y específico planteados.

### **1. Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

- Al conocer las capacidades y habilidades del personal municipal, a través de un diagnóstico participativo, se identificó las necesidades, debilidades y limitantes en procesos de gestión de desarrollo local, del personal municipal.
- Con los resultados obtenidos en el diagnóstico, se determinó que se hizo necesario implementar talleres de capacitación, los cuales fortalecieron los conocimientos del personal municipal, para que realicen procesos de desarrollo local.
- La identificación de habilidades y capacidades del personal municipal, permitió aprovechar las potencialidades del personal municipal, para generar conocimientos por medio de un plan de tres talleres de capacitación, para fortalecer los procesos de desarrollo local en la institución.
- Las gestiones realizadas para implementar los talleres de capacitación fueron efectivas, lo que permitió realizar tres talleres de capacitación, con el apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer, el señor Alcalde Municipal, Banrural, INFOM y Docente de la Facultad de Economía de la Universidad San Carlos de Guatemala, con experiencia en poder local y administración municipal.

- Con la gestión realizada por la estudiante de PPS, se creó espacios para impulsar los procesos de capacitación y fortalecer a nivel de la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, conocimientos al personal, en desarrollo local.
- La participación del personal municipal, para identificar las necesidades de capacitación, permitieron priorizar los temas a desarrollar en el plan, según las necesidades y debilidades de la institución, en procesos de desarrollo local.
- Al implementar los talleres de capacitación, con los que se fortalecieron los conocimientos del personal municipal, se definieron mecanismos y estrategias que producen cambios y transformaciones en la función municipal con el fin de propiciar desarrollo local en el municipio.
- El fortalecimiento de los conocimientos del personal municipal después de haber identificado las debilidades y priorizado las necesidades institucionales, fortalecerá la toma de decisiones de los proyectos de desarrollo local, que deberán ser implementados según las necesidades de la población.

## **2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

- Con la identificación de las necesidades de formación y los recursos locales existentes, se implementaron tres talleres de capacitación, que fortalecieron los conocimientos del personal, en cuanto a funcionamiento y gestión municipal, en donde se aprovecharon y optimizaron las potencialidades y recursos del área de intervención.
- El bajo nivel de conocimientos del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local, hace necesario elevar el nivel técnico del personal, con la implementación de talleres de capacitación a través de un plan según las necesidades priorizadas.

- Con la realización del plan de formación y capacitación al personal municipal, en los temas: Administración municipal, participación ciudadana y elaboración y gestión de proyectos, se contribuyó al fortalecimiento de las capacidades del personal, para la gestión de procesos de desarrollo local, y la toma de decisiones adecuadas para un funcionamiento municipal efectivo.
- El plan de formación fortaleció conocimientos, sobre la gestión municipal, que permitieron generar participación y organización desde la comunidad y la institución, para que la función municipal atienda las necesidades locales y logre transformaciones que impulsen desarrollo local.
- Con la implementación del plan de capacitación y formación al personal municipal, se fortalecieron los conocimientos en gestión de procesos de desarrollo local, lo que permite aprovechar los espacios en donde se pueden poner en práctica experiencias de desarrollo, que inciden en el fortalecimiento de las estructuras municipales.
- Con el fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal municipal, a través del plan de capacitación, se logró contribuir a la generación de un personal municipal, con poder en la toma de decisiones para atender las necesidades del municipio y participar en las transformaciones de la localidad.
- Los recursos obtenidos con la gestión realizada por la estudiante de PPS y las estrategias de convocatoria utilizadas, para la ejecución del plan de capacitación, impulsaron la participación del personal municipal, dando como resultado la realización efectiva de tres talleres de capacitación.
- Con la evaluación de los talleres de capacitación, se determinó que el personal municipal, demanda continuar con los procesos de fortalecimiento de sus capacidades y habilidades en funcionamiento municipal, para la toma de decisiones acertadas, con el fin de generar desarrollo local.

### **3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.**

- Al contar con un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, disponen de una herramienta que guiará las acciones de las personas encargadas de la planificación de la institución, que fortalece los procesos y la gestión de desarrollo local.
- El banco de proyectos que se deja establecido permite utilizar y optimizar los recursos de la localidad, para resolver alguna necesidad o problema existente en el municipio, en un tiempo determinado, con el fin de generar bienestar común.
- A través de la gestión municipal, se implementarán los proyectos elaborados, los cuales impulsan la participación de la población, y su cumplimiento será evaluado por la comisión de seguimiento integrado por el personal municipal.
- Los perfiles que se deben seguir en la elaboración de proyectos, quedaron establecidos en: realizar un diagnóstico, definir la disponibilidad de insumos, los montos de inversión requeridos, el marco institucional y político que respaldan los proyectos y las metodologías a implementar.
- La efectividad de cada uno de los proyectos, se evalúa, en la medida que, exista una visión de largo plazo, en donde se haya definido los objetivos de la dinámica de desarrollo local a utilizar según el contexto en que se implementen.
- El banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, da como resultado el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, en los proceso de gestión de desarrollo local.
- La comisión de seguimiento a la gestión de apoyo, será el ente evaluador, del cumplimiento de lo establecido en el manual de perfiles y del banco de proyectos, para promover el desarrollo local en el municipio.

- La participación de la comunidad y del personal municipal, en la implementación del banco de proyectos elaborado, es la clave para impulsar desarrollo sostenible en la localidad.

## RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las recomendaciones a seguir, por parte del personal de la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, para dar seguimiento y sostenibilidad al proyecto **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, en procesos de gestión de desarrollo local”**.

### **1. Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

- Se recomienda a las autoridades municipales continuar con el fortalecimiento de las necesidades, debilidades y limitantes en procesos de gestión de desarrollo local, del personal municipal.
- La OMM y la DMP con el apoyo de las autoridades municipales, deberán dar seguimiento a los talleres de capacitación, los cuales fortalecieron los conocimientos del personal municipal, para que realicen procesos de desarrollo local.
- Se sugiere a la OMM, aprovechar las potencialidades del personal municipal, para generar conocimientos por medio de talleres de capacitación, para fortalecer los procesos de desarrollo local en la institución.
- Para que las gestiones realizadas en la implementación de los talleres de capacitación, sean efectivas, se deben realizar, con el apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer, la DMP, el señor Alcalde Municipal, INFOM y otras instituciones vinculadas con la administración municipal.
- La OMM, deberá aprovechar los espacios creados por la estudiante de PPS, para impulsar los procesos de capacitación y fortalecer a nivel de la municipalidad de San Antonio Aguas Calientes, conocimientos al personal, en desarrollo local.

- Las autoridades municipales, deberán impulsar la participación del personal municipal, para identificar las necesidades de capacitación, lo que permitirá priorizar los temas a desarrollar en el plan, según las necesidades y debilidades de la institución, en procesos de desarrollo local.
- Se propone a la DMP, definir mecanismos y estrategias que produzcan cambios y transformaciones en la función municipal con el fin de propiciar desarrollo local en el municipio.
- Las autoridades municipales, deberán continuar con el fortalecimiento de los conocimientos del personal municipal, para fortalecer la toma de decisiones de los proyectos de desarrollo local, que deberán ser implementados según las necesidades de la población.

## **2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.**

- Con la identificación de las necesidades de formación y los recursos locales existentes, es recomendable que las autoridades municipales, implementen talleres de capacitación, que fortalezcan los conocimientos del personal, en cuanto a funcionamiento municipal y gestión de desarrollo local, en donde se aprovechen y optimizaron las potencialidades y recursos del área de intervención.
- El bajo nivel de conocimientos del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local, hace necesario continuar con el fortalecimiento del nivel técnico del personal, con la coordinación OMM y DMP se implementen otros talleres de capacitación a través de un plan según las necesidades priorizadas.
- La DMP debe dar seguimiento al plan de formación y capacitación al personal municipal, en los temas municipales, para contribuir al fortalecimiento de las capacidades del personal, para la gestión de procesos de desarrollo local, y la toma de decisiones adecuadas para un funcionamiento municipal efectivo.

- A las autoridades municipales, se les recomienda seguir con el plan de formación, para fortalecer conocimientos, sobre la gestión de desarrollo local, que permitan generar participación y organización desde la comunidad y la institución, para que la función municipal atienda las necesidades locales y logre transformaciones que impulsen desarrollo local.
- Es importante que la OMM de continuidad al plan de capacitación y formación al personal municipal, para seguir fortaleciendo los conocimientos en gestión de procesos de desarrollo local, que permiten aprovechar los espacios en donde se pueden poner en práctica experiencias de desarrollo, que inciden en el fortalecimiento de las estructuras municipales.
- Se requiere de que las autoridades municipales, den seguimiento al fortalecimiento de las capacidades y habilidades del personal municipal, a través del plan de capacitación, para contribuir a la generación de un personal municipal, con poder en la toma de decisiones para atender las necesidades del municipio y participar en las transformaciones de la localidad.
- La OMM, corresponde gestionar recursos para la ejecución del plan de capacitación, que impulse la participación del personal municipal, dando como resultado la realización efectiva de talleres de capacitación.
- Tanto la OMM como la DMP, realizarán la evaluación de los talleres de capacitación, para mejorar los procesos de fortalecimiento de sus capacidades y habilidades en funcionamiento municipal, y que se puedan tomar decisiones acertadas, con el fin de generar desarrollo local.



### **3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.**

- Es competencia de la DMP ampliar el banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, para que dispongan de una herramienta que guiará las acciones de las personas encargadas de la planificación de la institución, que fortalezca los procesos y la gestión de desarrollo local.
- A la DMP, se le propone, que en el banco de proyectos que se deja establecido, se puedan utilizar y optimizar los recursos de la localidad, para resolver alguna necesidad o problema existente en el municipio, en un tiempo determinado, con el fin de generar bienestar común.
- A través de la gestión municipal, a la DMP le corresponde implementar proyectos elaborados, por el personal municipal, los cuales impulsarán la participación de la población, y su cumplimiento será evaluado por la comisión de seguimiento integrado por el personal municipal.
- Las autoridades municipales y la DMP aconseja seguir con los perfiles que se elaboraron en el manual de proyectos, los cuales quedaron establecidos en: realizar un diagnóstico, definir la disponibilidad de insumos, los montos de inversión requeridos, el marco institucional y político que respaldan los proyectos y las metodologías a implementar.
- Se sugiere que la evaluación de cada uno de los proyectos, esté a cargo de la comisión de seguimiento y apoyo, conformada la cual deberá evaluar, en la medida que, exista una visión de largo plazo, en donde se haya definido los objetivos de la dinámica de desarrollo local a utilizar según el contexto en que se implementen.

- La DMP con el banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal, deberá continuar con el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, en los proceso de gestión de desarrollo local.
- Las autoridades municipales, por medio de la comisión de seguimiento a la gestión de apoyo, deberá evaluar, del cumplimiento de lo establecido en el manual de perfiles y del banco de proyectos, para promover el desarrollo local en el municipio.
- La DMP con la participación de la comunidad y del personal municipal, deberá implementar el banco de proyectos elaborados, para que sea la clave que impulse el desarrollo sostenible en la localidad.

## **PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

En el siguiente plan, se presentan las acciones que deben realizar la institución, para dar seguimiento al proyecto **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, en procesos de gestión de desarrollo local”**, a través de la comisión de seguimiento y apoyo conformada, para el desarrollo local de la comunidad, con la aplicación de los conocimientos y capacidades desarrolladas en los procesos de ejecución del proyecto.

### **Justificación**

Con este plan, se pretende dejar establecidas las acciones, que deberán seguir los diferentes actores municipales, con el fin de contribuir a fortalecer los procesos de gestión de desarrollo local, en el municipio de San Antonio Aguas Calientes, por medio de la estructura y función municipal y la articulación de las diferentes organizaciones e instituciones que existen en la comunidad.

### **Objetivo General**

Implementar acciones para continuar con el fortalecimiento de conocimientos y capacidades del personal municipal, para la gestión de los procesos de desarrollo local.

### **Objetivo específico**

Dar continuidad al fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local y mejorar la calidad de vida de la población.

## Plan de sostenibilidad

Resultado	Acción	Indicador	Fecha	Responsable
<b>1. Analizar las capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</b>	1.1 Realizar diagnósticos participativos cada tres meses, por medio de la comisión de seguimiento y apoyo, para identificar las necesidades de capacitación y formación.	A finales del mes de julio del año 2016, se han realizado cuatro diagnósticos participativos de capacitación y formación.	Julio-2015 a julio 2016	OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo
	1.2 Ejecutar el plan de seguimiento de capacitación elaborado por la estudiante de PPS, para dar continuidad al fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal municipal en gestión de desarrollo local y	A finales del mes de julio 2016, se ha cumplido en un 100% con el plan de seguimiento de capacitación elaborado por la estudiante de PPS.	Del mes julio 2015 a mes de julio 2016.	OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo.
	1.3 Gestionar con el INFOM y SEGEPLAN, recursos para realizar cuatro talleres de	A finales del mes de julio 2016, se han realizado el 100% de las gestiones para los	Del mes de julio 2015 al mes de julio 2016.	OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo

	<p>capacitación, en temas de gestión de desarrollo local, para que el personal municipal, cumplan con sus funciones efectivamente.</p> <p>1.4 Contar con los recursos necesarios para realizar los cuatro talleres de capacitación, en temas de gestión de desarrollo local, según lo planificado.</p>	<p>talleres de capacitación, en temas de gestión de desarrollo local, para el mejor desempeño administrativo.</p> <p>A finales del mes de julio 2015, se cuenta con el 100% de los recursos gestionados, para realizar los cuatro talleres de capacitación en temas de gestión de desarrollo local.</p>	<p>Del 01 al 31 e3 julio 2015.</p>	<p>Alcalde Municipal</p> <p>OMM Comisión de seguimiento y apoyo.</p>
<p><b>2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.</b></p>	<p>2.1 Realizar cuatro talleres de capacitación, en temas de gestión de desarrollo local, para dar continuidad, al fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal municipal.</p> <p>2.2 Crear</p>	<p>A finales del mes de julio del año 2016, se ha realizado el 100% de los talleres de capacitación, en temas de gestión de desarrollo local.</p> <p>A finales del mes de</p>	<p>De julio 2015 a julio 2016.</p> <p>Del 01 al 31 de julio</p>	<p>OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo. INFOM SEGEPLAN</p> <p>OMM</p>

	<p>mecanismos de participación, que incentiven al personal municipal, para que se involucre activamente en los procesos de formación y capacitación, para realizar gestiones de desarrollo local.</p> <p>2.3 Crear políticas y estrategias de participación y organización en la comunidad, para que se involucren y tomen decisiones respecto a los procesos y gestiones de desarrollo local del municipio.</p> <p>2.4 Realizar evaluaciones periódicas, con instrumentos de evaluación, a los procesos de capacitación y</p>	<p>julio 2015, se han creado al 100%, mecanismos de participación del personal municipal.</p> <p>A finales del mes de julio 2016, se cuenta con políticas y estrategias de participación y organización de la comunidad.</p> <p>A finales del mes de julio 2016, se han realizados evaluaciones periódicas a los procesos de formación y</p>	<p>del 2015.</p> <p>De julio 2015 a julio 2016.</p> <p>De julio 2015 a julio 2016.</p>	<p>Comisión de gestión y apoyo. Autoridades municipales.</p> <p>OMM Comisión de seguimiento y apoyo. Autoridades municipales. SEGEPLAN</p> <p>OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo.</p>
--	--	--	--	--

	formación, para identificar, avances, debilidades y limitaciones, con el fin de mejorar las estrategias realizadas.	capacitación.		
<b>3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal.</b>	3.1 Ampliar el banco de proyectos con los perfiles establecidos en el manual elaborado por el personal municipal, los cuales deberán ser evaluados por la comisión de seguimiento y apoyo.	A finales del mes de julio 2015, se cuenta con un amplio banco de proyectos elaborados, según los perfiles establecidos en el manual de proyectos.	De julio 2015 a julio 2016.	DMP Comisión de seguimiento y apoyo.
	3.2 Crear estrategias para aprovechar los recursos de la comunidad, en la elaboración y ejecución de proyectos de desarrollo local.	A finales de julio 2015 se cuenta con las estrategias necesarias para aprovechar los recursos de la comunidad en la elaboración y ejecución de proyectos de desarrollo local.	Del 01 al 31 de julio del 2015.	DMP Comisión de seguimiento y apoyo.
	3.3 Crear	A finales del mes de	Del 01 al 31 de julio	DMP

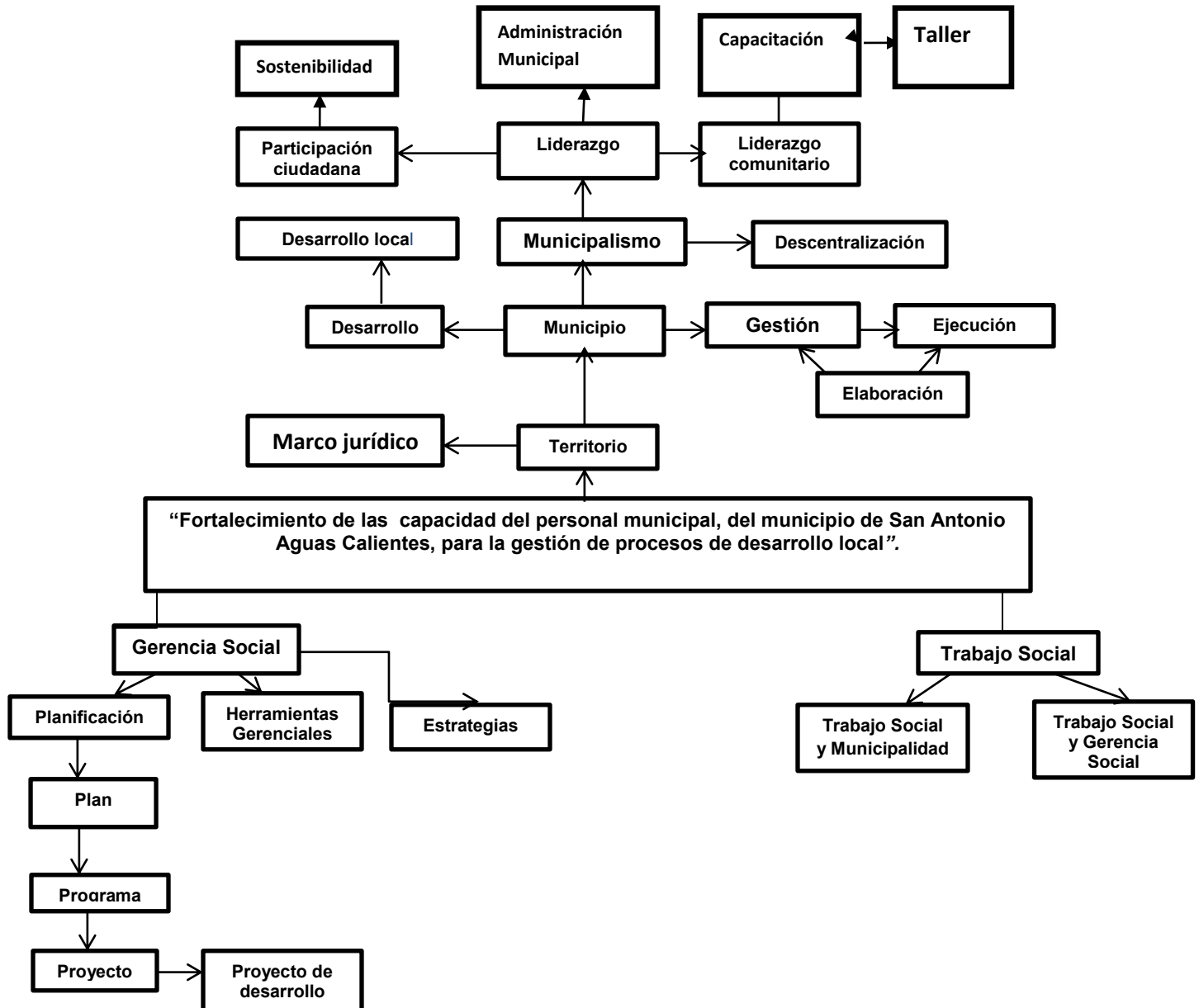
	<p>instrumentos de evaluación permanente, para verificar el cumplimiento de los perfiles elaborados en el manual que construyó el personal municipal y lo planificado en el banco de proyectos.</p> <p>3.4 Crear espacios de participación para que la comunidad en conjunto con el personal municipal, elaboren proyectos de desarrollo local sostenibles.</p>	<p>julio, se cuenta con los instrumentos necesarios para realizar los procesos de evaluación y monitoreo del banco de proyectos.</p> <p>A finales del mes de julio 2015, se cuenta con espacios de participación comunitaria, para la elaboración de proyectos de desarrollo local sostenibles.</p>	<p>2015.</p> <p>Del 01 al 31 de julio del 2015.</p>	<p>Comisión de seguimiento y apoyo.</p> <p>OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo.</p>
--	---	---	---	---



## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROYECTO

A continuación se presentan los conceptos teóricos, que se relacionan y fundamentan el proyecto de intervención, que se implementó en el municipio de San Antonio Aguas Calientes, del departamento de Sacatepéquez, como ejercicio de la Práctica Profesional Supervisada.

### Mapa Conceptual



## Desarrollo conceptual

A partir del proyecto de intervención, “**Fortalecimiento de las capacidades personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local**”. Se hace necesario vincular conceptos teóricos que justifican y fundamentan, la necesidad de implementar el proyecto de intervención en el municipio de San Antonio Aguas Calientes, del departamento de Sacatepéquez.

Tradicionalmente se consideraba al **Trabajo Social**, como una forma de encontrar alivio paliativo a las necesidades manifestadas por la sociedad. En la actualidad el **Trabajo Social** es una transdisciplina que se ocupa de promover el cambio social, de resolver problemas que se suscitan de las relaciones humanas y de fortalecer a las comunidades con el objetivo de incrementar el bien común.

Basándose en teorías acerca del comportamiento humano, de los sistemas sociales, los principios de los derechos humanos y la justicia social, el Trabajador Social interviene y dirige su labor hacia las complejas relaciones que suceden entre los individuos y los ambientes a los cuales pertenece. Su misión consiste en facilitar que todos los individuos logren desarrollar a pleno sus potencialidades y capacidades las cuales les ayudarán a resolver sus problemas sociales.

Dentro de las colectividades, se apuesta por promover la participación en la toma de decisiones que favorezcan al logro de servicios y políticas que coincidan con las necesidades y recursos económicos existentes.

Por lo que es pertinencia del **Trabajo Social, fortalecer, o sea darle fuerza a**, las capacidades, habilidades y potencialidades de los diferentes actores e instituciones que intervienen en el proceso de desarrollo de la comunidad.

Se hace necesario construir una gama de conocimientos para entender, analizar e interpretar el proceso que ha llevado la Práctica Profesional Supervisada, partimos entonces del concepto de **territorio** puede entenderse como el espacio

físico que ocupa el **municipio**, dominado por un grupo social frente a otros, delimitada geográficamente y que posee características propias.

A partir de este concepto es importante señalar que se debe incluir al **municipio**, el cual se define como al conjunto de personas que se caracterizan principalmente por vivir permanentemente en un determinado territorio. Como tal constituye una institución de derecho público, que posee personalidad y capacidad jurídica para adquirir derechos y obligaciones.

Es importante señalar que la finalidad de un **municipio** es el bien común, la mejora de las condiciones de vida de la población y la búsqueda del desarrollo.

Es la población de un **municipio** la que elige sus propias autoridades. Las cuales ejercen el gobierno local y velan por la adecuada administración de los recursos locales.

De allí la importancia de conocer un elemento fundamental, **el municipalismo**, que es una corriente de pensamiento que se fundamenta en el análisis político-administrativo del municipio. Según Alonzo y Lautaro (1999).

**El municipalismo**, es una idea de organización política basada en instituciones asamblearias de índole vecinal que, practicando la democracia directa, se federarían en una confederación de municipios o comunas libres, siendo una alternativa al Estado centralizado.

Con la fundación de la ciudad de Santiago de los Caballeros de Guatemala. Hasta 1926 solo nueve municipios eran reconocidos como tales; por el Código de Livingston que creó el sistema de jurados, quedaron establecidos 185 municipios más.

Se hace necesario el fortalecimiento institucional es el resultado de una serie de acciones que implícita o explícitamente pretenden encontrar la mayor coherencia posible entre los tres planos que arriba señalamos, y sobre todo, generar un saber

colectivo (apropiación)al respecto. Por ello no existen "recetas de fortalecimiento institucional". Proyecto, organización y recursos.

Otro de los elementos importantes dentro del municipalismo, es la **descentralización**, que supone transferir el poder de un gobierno central hacia autoridades que no están jerárquicamente subordinadas. La relación entre entidades descéntrales es siempre horizontal, no jerárquica. Un estado centralizado es aquel en el cual el poder es atribuido a un gobierno central, de manera que los gobiernos locales actúan como sus agentes.

En el caso de un Estado descentralizado aún no centralizado, se otorga mayor poder a los gobiernos locales, que les permite tomar decisiones propias sobre su esfera de competencias. La orientación política y gubernamental que plantea que los diversos organismos de la administración estatal debe gozar autonomía regional.

El encadenamiento de éstos factores nos hacen analizar y comprender las estructuras municipales, como debe idealmente construirse, los contextos para transformar las necesidades la población y generar **desarrollo**, según Bernardo Kliksberg, definen al desarrollo como una **mejora en la calidad de vida de las personas, integrando sus aspectos políticos, sociales, económicos, que en conjunto suponen una evolución social**. En primer término, prevé que las personas puedan tener cubiertas sus necesidades básicas, luego las complementarias, y todo esto en un entorno de respeto hacia los derechos humanos. Es más, diríamos que desarrollo humano y derechos humanos son dos términos que van estrechamente ligados, "de la mano".

Otro tema que va vinculado directamente al desarrollo, es el **desarrollo local**, el cual se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas de una comunidad.

Se consideran potencialidades endógenas de cada territorio los factores económicos y no económicos, entre estos últimos cabe recordar: los recursos

sociales, culturales, históricos, institucionales, paisajísticos, etc. Todos estos factores son también decisivos en el proceso de desarrollo económico local.

A partir de este conocimiento analizamos, la importancia de fortalecer las capacidades y habilidades del personal municipal, para que las acciones que se implementen, respondan a las necesidades reales del municipio, que generen desarrollo y específicamente desarrollo local.

Para responder a estos procesos es necesario articular con la población, a través de impulsar la **participación ciudadana**, que se refiere a el conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al ejercicio de la política. Está basada en varios mecanismos para que la población tenga acceso a las decisiones del gobierno de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.

Otra forma en que se manifiesta la participación ciudadana es a través de las ONGs las cuales pugnan por ciertos temas sociales sin sustituir en las funciones del gobierno sino evaluándolas, destinándolas o apoyándolas. También puede proponerse a través de la discusión de temas de importancia de los ciudadanos en foros organizados.

**El liderazgo** es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional

De esta manera es necesario señalar que la participación ciudadana se propicia por medio del **líder comunitario** que es aquella persona capaz de impulsar, acompañar y sostener con su comunidad, procesos de desarrollo.

Y para el fortalecimiento de los procesos democráticos se debe impulsar el **liderazgo comunitario**, que es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Aquí es donde se vincula a la **Gerencia Social**, según Kliksberg (2007) la gerencia social “significa en la práctica cotidiana enfrentar “singularidades”... no es una operación organizacional “tubular”, sino otra de índole diferente, mucho más fluida, y de composición inter organizacional.” ya que se enfrentan a situaciones muy particulares y subjetivas relacionadas con los mismos problemas sociales de una determinada comunidad. Así mismo plantea el autor que la gerencia social eficiente tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales en el enfrentamiento de los grandes déficits sociales de la región, y el mejoramiento del funcionamiento y resultados de la inversión en capital humano y capital social.

La Gerencia Social como campo de acción o prácticas y de conocimientos estratégicamente enfocados en la promoción del desarrollo social consiste en garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía. Kliksberg (1996) señala que “tiene que ver con optimizar el rendimiento de los esfuerzos de los actores sociales en el enfrentamiento...”de los desafíos del desarrollo social equitativo.

**La Gerencia Social para el Trabajo social** se convierte en una herramienta que permite encarar en forma satisfactoria los nuevos retos y condiciones que impone la sociedad actual.

Utilizar este enfoque metodológico requiere que el **Trabajador Social con énfasis en gerencia del desarrollo**, sea responsable de la gestión y administración de instituciones gubernamentales y no gubernamentales de carácter social, con valores y principios, comprometida, que sea innovadora, creativa que permita mejorar la prestación y/o implementación de los servicios sociales.

Utilizando para ello nuevas técnicas, conocimientos, dispuesta a transformar conjuntamente con los grupos de interés la implementación de los servicios de calidad, que verdaderamente exista un producto con eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

**El Trabajador Social con énfasis en gerencia social** debe garantizar la cooperación de todo el capital humano, impulsar el trabajo en equipo, la participación, la comunicación efectiva, que propicie el logro de objetivos con los recursos que se disponga, investigador con alternativas metodológicas.

Debe además conocer, estudiar y comprender el servicio social que tiene a su cargo, con el propósito que este en capacidad de interpretarlo y poder actuar sobre ello. Bernardo Klisberg (2002) dice:

*“el trabajo interno de un gerente social debe contener, la estructura organizativa, la tecnología, el recurso humano y los procesos organizacionales (poder, comunicación, conflicto, toma de decisiones) y respecto al contexto; las condiciones políticas (decisiones), los recursos, la competencia, la tecnología y la aceptación o el rechazo de los servicios producidos entre otros”.*

Lo anterior enfoca a que la **Gerencia Social** debe ser adaptativa, que no es permanente, está en constante cambio; siendo para el Trabajo Social la herramienta más valiosa que posee hoy día.

Contribuyendo a cumplir con la razón de ser de la profesión que es la de actuar a favor de la prestación de servicios sociales dirigidos a la población con carencia en la satisfacción de sus necesidades básicas y poder ejercer sus derechos como seres humanos.

La Gerencia social debe vincularse con elementos importantes que facilitan los procesos que deben realizarse para mejorar la calidad de vida de la población, como es la **Gestión**, la cual hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que decir que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Administrar, por otra parte, abarca las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

**La Ejecución**, que puede definirse como la realización de una cosa o cumplimiento de un proyecto, encargo u orden: la ejecución de un mandato. **La Elaboración**, como la formación o creación de una idea, teoría o proyecto.

Con el conocimiento y aplicación de estos elementos esenciales, la Gerencia Social, se convierte en el instrumento principal del Trabajo Social, generador de cambios y transformaciones en las sociedades modernas, en donde los mismos ciudadanos son el ente generador su propio desarrollo.



Para la realización de los procesos de la PPS, se utilizaron **herramientas gerenciales**, las cuales están interrelacionadas entre sí, pudiéndose utilizar varias de forma simultánea. Estas herramientas son el medio para alcanzar los objetivos y metas de la institución y son las que todo gerente social deber conocer y aplicar. Ya que por las singularidades de la realidad social, es fundamental que el gerente social y por ende el trabajador social pueda manejar metodologías y técnicas de análisis multidimensional de los problemas, para lograr una visión y comprensión holística de la realidad. Por otro lado también es fundamental la utilización de instrumentos para analizar y lidiar adecuadamente con los niveles de conflicto, complejidad, incertidumbre e innovación que caracterizan el manejo de las políticas, programas y proyectos sociales. Entre las herramientas básicas a considerarse están las siguientes:

- Análisis del entorno
- Análisis de involucrados
- Construcción de escenarios
- Planificación estratégica
- Análisis de problemas
- Seguimiento y evaluación
- Técnicas de manejo de conflictos

Cada una de estas herramientas puede utilizarse en contextos locales y nacionales, donde haya un grupo de personas definidas en alcanzar resultados y metas.

Como aspecto complementario se puede añadir, la implementación de **un plan**. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

**Un programa**, se ha definido de diversas formas como: que programa se define como un plan y orden de actuación, organización del trabajo dentro de un plan general de producción y en unos plazos determinados, o como la secuencia precisa de instrucciones codificadas en un ordenador para resolver un problema así como la declaración previa de lo que se piensa hacer en alguna materia u ocasión, o el anuncio o exposición de las partes de que se han de componer ciertas cosas o de las condiciones a que ha de sujetarse. Todas estas definiciones coinciden en que el programa se realiza previo a la acción.

Para llegar a un **proyecto** que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas. La razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definido. La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto.

Consiste en reunir varias ideas para llevarlas a cabo, y es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés.

El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, y se puede decir que colapsa cuando desaparece la necesidad inicial o se agotan los recursos disponibles.

Podemos resumir entonces el **proyecto de desarrollo local** como una serie de actividades coordinadas, que buscan lograr un objetivo, en un período de tiempo determinado, utilizando ciertos recursos.

Los proyectos de desarrollo local deben cumplir con el siguiente perfil:

- Se detalla y profundiza la idea
- Se enumeran las determinantes (causas ) más significativas

- Se identifica la disponibilidad de insumos
- Se calcula el presupuesto del proyecto requerido
- Se investiga el marco institucional
- Se definen las estrategias a realizar
- Se analizan las limitaciones y riesgos
- Se gestionan a las fuentes de financiamiento
- Después del análisis si es positiva la viabilidad del proyecto
- Se definen los términos de referencia

Con estos conceptos se ha enriquecido y justificado la necesidad del proyecto de intervención, para fortalecer las capacidades y habilidades del personal municipal y líderes comunitarios en construir, proyectos de desarrollo local vinculado con la participación ciudadana. Eje temático de PPS de la sede.

**El marco jurídico** que norma el funcionamiento municipal se fundamenta con las siguientes leyes:

- **Constitución Política de la República de Guatemala**  
Artículo 244 División Administrativa: el territorio de la República de Guatemala se divide en Departamentos y Municipios. La administración deberá de ser descentralizada.
- Artículo 253 Autonomía municipal.
- Artículo 254 Gobierno municipal.
- Artículo 255 Recursos económicos del municipio.
- Artículo 257 Asignación para las municipalidades.
- Artículo 259 Juzgado de Asuntos municipales
- **Código Municipal (Decreto No. 12-2002)**  
Tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración y funcionamiento de los municipios.

- **Ley de consejos de desarrollo urbano y rural (Decreto 11-2002)**  
Es el medio principal de participación ciudadana.
- **Ley general de descentralización (Decreto No. 14-2002)**  
Tiene por objeto promover el deber constitucional del Estado del sistema de descentralización económica administrativa.

Para el fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, se hace necesario implementar **Talleres de capacitación**, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer un diagnóstico de las necesidades de formación.

Dentro del proyecto se identificaron tres ejes de fortalecimiento de capacidades y conocimientos: **Administración municipal** es un tipo de administración territorial, es decir, que tiene como elemento fundamental un territorio determinado, en el que despliega sus competencias, caracterizado por su menor tamaño y, a su vez, por su mayor cercanía a la ciudadanía.

**Participación ciudadana** como clave del desarrollo sostenible, es el conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa. A través de la integración de la comunidad al ejercicio de la política.

Está basada en varios mecanismos para que la población tenga acceso a las decisiones del gobierno de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.

Con el fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal municipal, así como la implementación de mecanismos y estrategias que se utilizaron para la ejecución del presente proyecto, se tiene previsto dejar establecidas las bases para la gestión de procesos de desarrollo local, con visión de **Sostenibilidad** significa la existencia de condiciones económicas, ecológicas, sociales y políticas que determinen su funcionamiento de forma armónica a lo largo del tiempo y del espacio. Consiste en satisfacer las necesidades de la actual generación sin sacrificar la capacidad de futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. Es un término ligado a la acción del hombre en relación a su entorno, se refiere al equilibrio que existe en una especie basándose en su entorno y todos los factores o recursos que tiene para hacer posible el funcionamiento de todas sus partes, sin necesidad de dañar o sacrificar las capacidades de otro entorno.

Todo esto con el fin de lograr transformaciones en la calidad de vida de las personas, en donde los actores principales son ellos mismos, quienes serán los gestores de un desarrollo local sostenible, en beneficio de su comunidad, con el aprovechamiento y optimización de los recursos locales con que cuenta el municipio, enlazado con las diferentes instituciones responsables de promover este desarrollo.

## Fuentes bibliográficas

### Documentos

- Ander –Egg, E. (2005). Diccionario del trabajo social. Argentina. Ed. Lumen
- Arriola Quan, G. (2007). Desarrollo Humano: Una introducción conceptual. PNUD.
- Manual Hacia una gestión municipal democrática del nuevo milenio. Ciudad de Guatemala C.A. Umán Rodríguez y Rudy Ramírez. INCIDE. (1999).
- Especificidad y Rol en Trabajo Social. Ed. Humanitas. Buenos Aires Argentina. Jiménez, C. & Lautaro Rosal, R. (1999). La Municipalidad en Guatemala: Retos y desafíos... Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Montenegro, A. (2008).
- Debate sobre la economía del desarrollo-Guatemala. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-2009. Serviprensa. Guatemala. Ribot, Jesse. (2002).
- Enfoques sobre el desarrollo sostenible. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Guatemala. Rosado Sánchez, M. compilador (1999).
- Manual de Trabajo Social. Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM/Plaza y Valdez Editores Tovar Rodríguez, C. (1985). La Artesanía Mexicana y su importancia Económica y Social. UNAM. México. URL, IARN & INGEP. (2009). Gestión ambiental y gobernabilidad local. Magna Terra. Guatemala. 115

- Alberich, T. (2004): GUÍA FÁCIL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA. Dykinson S.L. ISBN 84-9772-324-4
- Alberich, T. (2002): “PARTICIPACIÓN CIUDADANA”, en “DICCIONARIO CRÍTICO DE CIENCIAS SOCIALES, Terminología Científico Social”, obra dirigida por D. Román Reyes. 3.ª Edición (digital), ISBN 84-7658-067-3. Madrid, ucm.es, 2002.
- ALBERICH, T.(1994) Política local, participación y asociacionismo Tesis inédita Director: Rodríguez-Villasante Prieto, Tomás Facultad: Ciencias Políticas y Sociología
- ARBLASTER, A (1992) Democracia. Madrid: Alianza Universidad.

## **Libros**

- Sistematización de materiales de apoyo. Fortalecimiento de las capacidades administrativas, técnicas y políticas de los gobiernos municipales. (2010) Instituto Egoa Guatemala.
- Hacia una gestión democrática para el nuevo milenio (1999). Incide.
- Acuerdos de Paz. (1997).Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómico y Situación Agraria. Guatemala.
- Estrategia de Desarrollo Territorial Para la República de Guatemala. (2006). Sistema Nacional de Planificación Estratégica Territorial. SEGEPLAN.

- Informe Nacional De Desarrollo Humano, 2011-2012. (2012). Guatemala: un país de oportunidades para la juventud, PNUD, Ediciones Don Quijote, S.A.

**Leyes:**

- Constitución Política de la República de Guatemala  
Artículos 244,253, 264, 257 y 259
- Código Municipal (Decreto No. 12-2002)
- Ley de consejos de desarrollo urbano y rural (Decreto 11-2002)
- Ley general de descentralización (Decreto No. 14-2002)



# **Anexos**

## ANEXOS

### 1. Tabla de priorización de problemas

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

### Resultado de priorización

Problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frecuencia	8	9	0	7	8	3	3	2	4	1

## 2. Matriz de análisis de actores

Actores Identificación del grupo o individuos.	Características ¿Qué tipo de individuos u organismos son?	Relaciones del proyecto	Impacto potencial	Implicaciones de estos para el proyecto.
<b>Alcaldes Auxiliares</b>	Elegidos por asamblea comunitaria para un periodo de un año, con prórroga.	Socios de la iniciativa.	Alto	Involucramiento en todo el proceso.
<b>Concejales</b>	Influyentes y tienen cuota de poder. Elegidos por sufragio.	Poco apoyo	Bajo	Socializar el proceso
<b>Síndicos</b>	Influyente, toma de decisión	Poco apoyo	Bajo	Socializar el proceso
<b>COCODES</b>	Influyente en toma de decisiones	Apoyo	Alto	Involucramiento en todo el proceso
<b>COMUDE</b>	Influyente en toma de decisiones	Apoyo	Alto	Involucramiento en todo el proceso
<b>Juez de Asuntos Municipales</b>	Ejercer toda autoridad en el ámbito municipal.	Apoyo	Bajo	Socializar información del proceso.
<b>Oficina Forestal Municipal</b>	Diseñar e implementar estrategias y políticas de gestión ambiental.	Apoyo	Alto	Involucramiento en todo el proceso.
<b>Oficina de la Mujer</b>	Diseñar e implementar estrategias y políticas enfocadas hacia la Mujer.	Apoyo	Alto	Involucramiento en todo el proceso.
<b>Dirección Municipal de Planificación</b>	Poco influyente	Apoyo	Medio	Involucramiento en todo el proceso

<b>Asociación de Mujeres Artesanas</b>	Poco influyente en la toma de decisiones	Socios	Alto	Involucramiento en todo el proceso
<b>Asociación de Transporte</b>	Pequeña empresa, influyente	Apoyo	Bajo	Socialización de información
<b>Iglesia Evangélica y Católica</b>	Influyente, Poder de decisión, permanente.	Apoyarán	Bajo	Mantener informado
<b>Miembros de los Consejos de Desarrollo Comunitario</b>	Influyentes, Poder de decisión, provisionales	Apoyarán	Alto	Involucramiento en todo el proceso
<b>Policía Nacional Civil de San Antonio Aguas Calientes</b>	Poco influyente, permanente	Apoyarán	Medio	Información del proceso
<b>Bomberos Municipales</b>	Poco influyente, permanente	Apoyarán	Medio	Información del proceso
<b>Puesto de Salud</b>	Poco influyente, permanente	Apoyarán	Medio	Información
<b>Representante de Educación</b>	Influyente, permanente	Apoyarán	Medio	Información del proceso
<b>AMSAC</b>	Influyente, permanente, Tienen alianzas con la cooperación internacional y nacional	Aliado	Medio	Socialización del proceso
<b>Ministerio de Agricultura</b>	Poco influyente	Apoyarán	Bajo	Socialización del proceso
<b>Ministerio de Trabajo y Prevención Social</b>	Poco influyente, permanente	Apoyarán	Bajo	Socialización del proceso

<b>Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales- MARN</b>	Poco influyente	Apoyarán	Medio	Socialización del proceso
<b>Secretaría Ejecutiva Comisión contra las Adicciones y el Tráfico Ilícito de drogas – SECCATID-</b>	Poco influyente	Apoyarán	Bajo	Socialización del proceso
<b>Instituto de Fomento Municipal</b>	Influyente, permanente	Apoyarán	Medio	Información del proceso
<b>Asociación Nuestros Ahijados</b>	Poco influyente	Apoyarán	Bajo	Información del proceso
<b>Universidad Rafael Landívar</b>	Influyente	Apoyarán	Alto	Involucramiento en el proceso
<b>Fondo Nacional para la Paz- FONAPAZ-</b>	Poco influyente	Sin apoyo	Bajo	Información del proceso
<b>Universidad de San Carlos</b>	Influyente	Sin apoyo	Bajo	Socialización del proceso
<b>Asociación Sotzil</b>	Influyente	Apoyarán	Alto	Acercamiento e involucramiento en el proceso
<b>Fundación JEPA</b>	Poco influyente, no permanente	Sin apoyo	Bajo	
<b>Banco Mundial</b>	Influyente	Apoyarán	Alto	Socialización del proceso
<b>Cementos Progreso</b>	Poco influyente	Sin apoyo	Bajo	

### 3. Técnica proyecto de intervención

	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
1	Desarrollo de las capacidades del personal para el cumplimiento de sus funciones.	3	4	3	2	5	17
2	Creación de espacios municipales de desarrollo local.	5	3	3	4	3	18
3	Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.	5	5	5	5	5	25
4	Implementación de estrategias de gestión para desarrollar proyectos de desarrollo local.	5	3	4	4	3	19
5	Promoción de planes de desarrollo social con las direcciones municipales.	4	2	2	4	4	16
6	Construcción de una red de organizaciones locales, para fortalecer las capacidades municipales.	3	2	2	3	3	13
7	Construcción de una estructura organizativa municipal de gestión interinstitucional.	3	3	2	5	4	17
8	Construcción de la planificación estratégica para el	4	3	4	4	4	19

	desarrollo local con apoyo interinstitucional.						
<b>9</b>	Fortalecimiento de las iniciativas municipales con el apoyo de las instituciones locales.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>10</b>	Fortalecimiento de la participación comunitaria, con la intervención de las instituciones de la localidad.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>11</b>	Desarrollo de capacidad de gestión y coordinación del personal para realizar actividades de desarrollo social.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>22</b>
<b>12</b>	Elaboración de instructivo de puestos de las funciones que desempeña cada trabajador.	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>13</b>	Crear espacios de participación de las organizaciones comunitarias, para realizar proyectos de desarrollo.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>
<b>14</b>	Implementación de programas de trabajo en equipo, para ejecutar las acciones municipales.	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>19</b>
<b>15</b>	Fortalecimiento de la participación de los miembros del concejo municipal, en actividades de beneficio para la comunidad.	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>21</b>
<b>16</b>	Creación de espacios de participación, por medio de los líderes comunitarios.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>20</b>

<b>17</b>	Fortalecimiento de la participación ciudadana a través de las organizaciones de mujeres.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>21</b>
<b>18</b>	Fortalecimiento de la participación de los COCODES, para desarrollar proyectos de desarrollo local.	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>19</b>	Creación de espacios de participación comunitaria, a través de líderes y COCODES, en la toma de decisiones.	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
<b>20</b>	Creación de espacios municipales de cabildos y asambleas para la priorización de demandas poblacionales.	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
<b>21</b>	Elaboración de un plan estratégico de los programas que se ejecutan, para gestionar el presupuesto necesario.	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>16</b>
<b>22</b>	Desarrollo de capacidades gerenciales de las personas involucradas en la gestión presupuestaria.	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>15</b>
<b>23</b>	Creación de líneas estratégicas de captación de recursos financieros municipales.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
<b>24</b>	Elaboración de un plan de monitoreo y evaluación de proyectos para el aprovechamiento de recursos financieros.	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>16</b>



<b>25</b>	Implementación de instrumentos técnicos para una buena práctica de gestión administrativa presupuestaria.	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>17</b>
-----------	---	----------	----------	----------	----------	----------	-----------

#### 4. Matriz del marco lógico del proyecto de intervención

“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”.

Jerarquía de objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o hipótesis
<p><b>Objetivo General</b> Contribuir al fortalecimiento de las capacidades municipales para la gestión de los procesos de desarrollo local.</p>	<p>A finales del mes de junio del año 2015, se ha fortalecido el 100% de capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local, en el municipio de San Antonio Aguas Calientes.</p>	<p>Informe de evaluación del proyecto.  Informe de sistematización del proyecto</p>	<p>Construcción de capacidades municipales para la gestión de procesos de desarrollo local</p>
<p><b>Objetivo Específico</b> Fortalecer las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local.</p>	<p>A finales del mes de mayo del año 2015, 20 integrantes del equipo municipales y 10 lideresas tejedoras, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, cuentan con capacidades para la adecuada gestión, e de procesos de desarrollo local.</p>	<p>Informe de sistematización del proyecto.</p>	<p>La OMM muestra interés en desarrollar formación de capacidades y habilidades para la gestión, de procesos de desarrollo local.</p>
<p><b>Resultados</b> 1. Analizar las capacidades del personal municipal en gestión, de procesos de desarrollo local.  2. Desarrollar el plan de formación y capacitación para el personal municipal en gestión de procesos de desarrollo local.  3. Preparar un banco de proyectos con perfiles elaborados por el personal municipal .</p>	<p>A finales del mes de febrero del año 2015, se han analizados las necesidades de formación y capacitación de 20 personas del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras del municipio San Antonio Aguas Calientes.  A finales del mes de marzo del año 2015 se han capacitado a 20 personas del equipo municipal y 10 lideresas tejedoras, en gestión, de procesos de desarrollo local.</p>	<p>Encuestas.  Informe mensual.  Fichas de monitoreo</p>	<p>La institución se encuentra interesada en identificar las necesidades de formación y capacitación, en gestión, de procesos de desarrollo local.  La OMM está interesada en apoyar las capacitaciones.  La institución tiene la disponibilidad de recursos financieros para crear un banco de proyectos con perfiles elaborados en común.</p>

	A finales del mes de abril del año 2015, se cuenta con un banco de proyectos de desarrollo local.		
<b>Actividades</b> 1.1 Realizar diagnóstico de necesidades de formación y capacitación. 1.2 Realizar taller para socializar los resultados del diagnóstico. 1.3 Elaborar el plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.  2.1 Gestionar apoyo para la facilitación del proceso de formación y capacitación. 2.2 Coordinar con la Dirección Municipal de Planificación. 2.3 Realizar tres talleres de capacitación en gestión del desarrollo comunitario y elaboración de proyectos. 2.4 Elaborar un plan de acción para el seguimiento de formación y capacitación.  3.1 Acompañar el proceso de elaboración de perfiles de proyectos. 3.2 Elaborar documento con	A finales del mes de febrero del año 2015, se ha analizado el diagnóstico de necesidades de formación y capacitación. A finales del mes de febrero del año 2015, se ha socializado los resultados del diagnóstico. A finales del mes de febrero del año 2015, se cuenta con un plan de capacitación.  A finales del mes de marzo del año 2015, se ha logrado apoyo para la facilitación del 100% de talleres de capacitación. A finales del mes de marzo del año 2015, se ha coordinado con la DMP. A finales del mes de marzo del año 2015 se han realizados tres talleres de capacitación de gestión del desarrollo comunitario y elaboración de proyectos. A finales del mes de marzo del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de formación y capacitación. A finales del mes de abril del año 2015, se ha acompañado el proceso perfiles de proyectos.	Encuestas Fichas de monitoreo. Informes mensuales. Minuta de cada taller. Agenda de los talleres. Diario de campo.	Las lideresas y el equipo municipal muestran interés en la formación de habilidades y capacidades.  La OMM está interesada en apoyar la formación del equipo municipal en gestión del desarrollo local.  Las instituciones de apoyo están interesadas en desarrollar talleres de capacitación y fortalecer las capacidades de procesos de desarrollo local.  Los líderes comunitarios y la DMP muestran interés por dar seguimiento a los bancos de procesos y proyectos elaborados.

<p>perfiles de proyectos.</p> <p>3.3 Presentar a la DMP, la propuesta de perfiles de proyectos.</p> <p>3.4 Elaborar plan de acción para seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados.</p>	<p>A finales del mes de abril del año 2015 se ha elaborado el documento de perfiles de proyectos.</p> <p>A finales del mes de abril del año 2015 se ha dado a conocer a la DMP, la propuesta de perfiles de proyectos.</p> <p>A finales del mes de abril del año 2015, se cuenta con un plan de acción de seguimiento de gestión de apoyo para los perfiles elaborados.</p>		
---	---	--	--

## 5. Plan de capacitación

### PLAN DE CAPACITACION PARA EL FORTALECIMIENTO CAPACIDADES Y HABILIDADES DEL PERSONAL MUNICIPAL EN GESTIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL, DESDE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO AGUAS CALIENTES.

Módulos, contenidos temáticos y distribución de jornadas presenciales.

MODULO	CONTENIDO TEMATICO	JORNADAS PRESENCIALES	
		No. jornadas	No. horas
1	Administración municipal	1	3
2	Participación ciudadana	1	3
3	Elaboración y Gestión de proyectos.	1	3
	Evaluación de los talleres	1	4

EJES TEMÁTICOS: 1) Administración municipal, 2) Participación ciudadana, 3) Elaboración y gestión de proyectos.

<b>MODULO 1</b>	Administración Municipal
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los procesos administrativos que desempeña el personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Administración municipal</b>	• Principios generales de la administración.	1	3 horas.
	• Planificación estratégica municipal.	1	3 horas
	• La organización municipal.	1	3 horas
	• La integración del personal.	1	3 horas
	• La dirección municipal	1	3 horas
	• El control	1	3 horas
	• Proceso administrativo	1	3 horas
	• Plan de desarrollo municipal	1	3 horas
	• Gobernabilidad democrática	1	3 horas
	• Instancias comunitarias participantes.	1	3 horas

<b>MODULO 2</b>	Participación ciudadana
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los elementos que impulsan la participación y organización ciudadana, desde la perspectiva municipal.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Participación ciudadana</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracterización de la realidad económica y política de Guatemala.</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Democracia y poder</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación ciudadana</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacios políticos existentes.</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Equidad de género.</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque intercultural</li> </ul>	1	3 horas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La participación como derecho fundamental del ejercicio de la ciudadanía.</li> </ul>	1	3 horas

<b>MODULO 3</b>	Elaboración y gestión de proyectos.
<b>OBJETIVO</b>	Establecer los procesos y elementos que se realizan para la elaboración y gestión de proyectos de desarrollo local.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
Elaboración y gestión de proyectos	• ¿Qué es un proyecto?	1	6 horas
	• Guía para la elaboración y gestión de proyectos.	1	6 horas
	• Información básica para presentar un proyecto.		
	• Información de la organización y/o comunidad.	1	6 horas
	• Pasos a seguir para elaborar un proyecto comunitario	1	6 horas
		1	6 horas



## 6. Agendas de talleres de capacitación

<b>Taller 1</b>	Administración Municipal de 15:00 a 18:00 horas fecha 06/03/2015
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los procesos administrativos que desempeña el personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes.

Actividades	Metodología	Responsables
<p><b>Palabras de bienvenida.</b></p> <p><b>Principios generales de la administración.</b></p> <p><b>Planificación estratégica municipal.</b></p> <p><b>La organización municipal.</b></p> <p><b>La integración del personal.</b></p> <p><b>La dirección municipal</b></p> <p><b>El control</b></p> <p><b>Proceso administrativo</b></p> <p><b>Plan de desarrollo municipal</b></p> <p><b>Gobernabilidad democrática</b></p> <p><b>Instancias comunitarias participantes</b></p>	<p>Se utilizó para el desarrollo del taller,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles de asistencia,</li> <li>• presentación PowerPoint</li> <li>• Material informativo impreso</li> <li>• Disertación del facilitador</li> </ul>	<p>Alcalde Municipal</p> <p>Estudiante de PPS</p> <p>Personal de la OMM</p> <p>Facilitador</p>

<b>Preguntas y repuestas.</b>		
<b>Refrigerio</b>		

<b>Taller 2</b>	Participación ciudadana De 15:00 a 18:00 horas fecha 13/03/2015
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los elementos con impulsan la participación y organización ciudadana, desde la perspectiva municipal.

<b>Actividades</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsables</b>
<b>Palabras de bienvenida.</b>  <b>Caracterización de la realidad económica y política de Guatemala.</b>  <b>Democracia y poder</b>  <b>Participación ciudadana</b>  <b>Espacios políticos existentes.</b>  <b>Equidad de género.</b>  <b>Enfoque intercultural</b>  <b>La participación como derecho fundamental del ejercicio de la ciudadanía.</b>	se utilizó para el desarrollo del taller,  <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles de asistencia</li> <li>• Presentación PowerPoint,</li> <li>• Material informativo impreso,</li> <li>• Disertación del facilitador</li> </ul>	Estudiante de PPS  Personal de la OMM  Facilitador

<b>Preguntas y repuestas.</b>		
<b>Refrigerio</b>		

<b>Taller 3</b>	Elaboración y gestión de proyectos. De 15:00 a 18:00 horas Fecha 20/03/2015
<b>OBJETIVO</b>	Establecer los procesos y elementos que se realizan para la elaboración y gestión de proyectos de desarrollo local.

<b>Actividades</b>	<b>Metodología</b>	<b>Responsables</b>
<p><b>Palabras de bienvenida.</b></p> <p><b>¿Qué es un proyecto?</b></p> <p><b>Guía para la elaboración y gestión de proyectos.</b></p> <p><b>Información básica para presentar un proyecto.</b></p> <p><b>Información de la organización y/o comunidad.</b></p> <p><b>Pasos a seguir para elaborar un proyecto comunitario</b></p>	<p>se utilizó para el desarrollo del taller,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Controles de asistencia</li> <li>• presentación PowerPoint,</li> <li>• Material informativo impreso,</li> <li>• disertación del facilitador</li> </ul>	<p>Estudiante de PPS</p> <p>Personal de la OMM</p> <p>Facilitador</p>

<b>Preguntas repuestas.</b>  <b>Refrigerio.</b>	<b>y</b>		
---	----------	--	--

## 7. PLAN DE ACCION PARA EL SEGUIMIENTO DE CAPACITACIÓN

### FORTALECIMIENTO CAPACIDADES Y HABILIDADES DEL PERSONAL MUNICIPAL EN GESTIÓN DE PROCESOS DE DESARROLLO LOCAL, MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO AGUAS CALIENTES.

#### JUSTIFICACIÓN:

Continuar con los procesos de capacitación, para el fortalecimiento del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, en gestión de procesos de desarrollo local.

Módulos, contenidos temáticos y distribución de jornadas presenciales.

MODULO	CONTENIDO TEMATICO	JORNADAS PRESENCIALES	
		No. jornadas	No. horas
1	Finanzas públicas	3	4
2	Defensa del territorio y del medio ambiente	3	4
3	Gestión municipal con enfoque intercultural	3	4
4	Marco legal y políticas públicas	3	4

EJES TEMÁTICOS: 1) Finanzas municipales, 2) Defensa del territorio y medio ambiente, 3) Gestión municipal con enfoque intercultural. 4) Marco legal y políticas públicas.

<b>MODULO 1</b>	Finanzas públicas
<b>OBJETIVO</b>	Conocer las finanzas municipales, con que cuenta el municipio de municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la ejecución de proyectos de desarrollo local.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Finanzas municipales</b>	• Marco legal de las finanzas municipales.	1	3 horas.
	• Administración financiera integrada municipal AFIM.	1	3 horas
	• Normativas del ministerio de Finanzas Pública	1	3 horas
	• Estructura organizativa.	1	3 horas
	• Fuentes financieras municipales	1	3 horas
	• Capacidad administrativa financiera	1	3 horas
	• Proceso administrativo	1	3 horas
	• Plan de desarrollo municipal	1	3 horas

<b>MODULO 2</b>	Defensa del territorio y del medio ambiente
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los factores que intervienen en el territorio, para realizar procesos y gestión de desarrollo local.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Defensa del territorio y del medio ambiente</b>	• Territorio como concepto geográfico.	1	3 horas
	• Legislación que regula la administración del territorio.	1	3 horas
	• Recursos naturales	1	3 horas
	• Áreas protegidas	1	3 horas
	• Biodiversidad y seguridad alimentaria.	1	3 horas
	• Medio ambiente	1	3 horas
	• Legislación que regula la defensa del medio ambiente.	1	3 horas

<b>MODULO 3</b>	Gestión municipal con enfoque intercultural
<b>OBJETIVO</b>	Conocer los factores que intervienen en la interculturalidad para realizar una gestión municipal con equidad.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Gestión municipal con enfoque intercultural</b>	• Cultura	1	6 horas
	• Pluralismo cultural.		
	• Multiculturalismo.	1	6 horas
	• Interculturalidad.		
	• Gestión municipal e intermunicipal en el Estado democrático y plural.	1	6 horas
	• Monitoreo de gestión municipal	1	6 horas
	• Marco jurídico y político.	1	6 horas



<b>MODULO 4</b>	Marco legal y políticas públicas
<b>OBJETIVO</b>	Conocer el marco legal que respalda la gestión municipal en procesos de desarrollo local.

Tema	Sub tema	Jornadas presenciales	
		No. jornadas	No. horas
<b>Marco legal y políticas públicas.</b>	• Contexto del poder municipal local.	1	2 horas
	• Constitución política de la República de Guatemala.	2	4 horas
	• Código municipal.	2	4 horas
	• Ley de general de descentralización.	4	8 horas
	• Ley de servicio municipal.	4	8 horas
	• Otras leyes que se vinculan con la administración municipal.	4	8 horas

## 8. Manual de perfiles de proyectos.

Sacatepéquez

Elaborado por el  
Personal de la DMP y  
Comisión de  
seguimiento y apoyo.



## INTRODUCCION

Este material tiene como propósito dotar de conocimientos básicos sobre los perfiles y elementos necesarios, para la formulación, ejecución y evaluación de proyectos, procesos esenciales para quienes se involucran en la gestión administrativa municipal.

La tendencia que busca una administración municipal más eficiente, hace énfasis en la necesidad que se implemente proyectos, para mejorar la calidad de vida de la población de San Antonio Aguas Calientes, por medio de un desempeño administrativo municipal efectivo.

A través del proyecto implementado en la PPS **“Fortalecimiento de las capacidades del personal municipal, del municipio de San Antonio Aguas Calientes, para la gestión de procesos de desarrollo local”**, se fortalecieron las capacidades del personal municipal, por medio de talleres de capacitación, impartidos por un profesional de la Ciencias Económicas, docente de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el apoyo del INFOM.

Se elaboró este documento, con el personal de la Dirección Municipal de Planificación, con el acompañamiento de la estudiante de PPS II, para dejar establecidos los perfiles y elementos necesarios en la elaboración de proyectos, que serán ejecutados a través de la gestión municipal.

## Qué es un Proyecto

Proyecto es una respuesta planificada para invertir en forma eficiente recursos para obtener la solución a una necesidad de una familia, grupo, comunidad o empresa

## Guía para la Elaboración y Gestión de Proyectos



## **INFORMACIÓN BÁSICA PARA PRESENTAR UN PROYECTO**

### **a) Información general**

#### **1. Título del Proyecto:**

Debe ser relevante e indicativo de lo que se desea poner en marcha.

Ejemplo: “Mejoramiento de la producción de leche y creación de una microempresa para producción y comercialización de quesos en la comunidad Santiago Zamora”

#### **2. Ubicación del proyecto:**

Municipio, aldea, comunidad, barrio, paraje.

#### **3. Población beneficiaria:**

Indicar brevemente el perfil de la población beneficiada. Desagregar de ser posible entre hombres y mujeres, niños, niñas, jóvenes, adultos mayores.

#### **4. Duración del proyecto:**

Indicar la duración.

#### **5. Breve resumen de lo que trata el proyecto.**

#### **6. Indicar si el actual proyecto recibió fondos de otra organización:**

Informar si se trata de la continuación de un proyecto anterior.

## **7. Presupuesto total del proyecto que se desea financiar**

### **b) Información de la organización y/o comunidad.**

1. Datos generales.
2. Nombre.
3. Siglas.
4. Dirección completa, teléfono, fax, correo electrónico.
5. Naturaleza jurídica.
6. Fecha de constitución.
7. Responsable de la organización: nombres, apellidos, cargo.
8. Sectores en los que trabaja la organización: productivo, salud, educación, etc.
9. Como está constituida la organización ejecutora.
10. Medios de financiamiento: indicar la(s) forma(s) de financiamiento de la organización.
11. Relación con otras instituciones públicas y privadas.
12. Recursos con los que aporta la organización y/o comunidad al proyecto que se presenta.
13. Indicar si la organización solicitante ha presentado anteriormente proyectos a instancias del gobierno o privadas.
14. Experiencia que haya tenido la organización en el manejo de proyectos.

**Experiencia que haya tenido la organización en el manejo de proyectos**



## **¿QUÉ PASOS SEGUIR PARA ELABORAR UN PROYECTO COMUNITARIO?**

### **PASO 1: LA IDEA**

Antes que nada debemos hacernos las siguientes preguntas claves:

- ¿Cuál es el problema o problemas que tenemos en la comunidad en la que queremos intervenir?, ¿Cuál debemos priorizar?
- ¿Cuál es el problema o problemas que tenemos en la comunidad?  
Consenso



- ¿Qué queremos hacer?
- ¿Por qué lo queremos hacer?
- ¿Para qué lo queremos hacer?
- ¿Cuánto queremos hacer?
- El proyecto será social o productivo
- Antecedentes y justificativo
- Objetivo general y específicos
- Componentes
- ¿Dónde lo vamos a hacer?
- ¿Cómo lo vamos a hacer?
- ¿Cuándo lo vamos a hacer?
- ¿A quiénes va dirigido?
- En dónde está ubicado el proyecto
- Actividades que vamos a realizar
- Calendario o cronograma



- Los beneficiarios directos e indirectos.
- ¿Quiénes lo van a hacer?
- ¿Con qué lo vamos a hacer?
- ¿Quién nos puede apoyar?
- Recursos humanos propios o contratados
- Recursos materiales, técnicos y económicos
- Gobierno, Municipios, cooperación internacional

## **PASO 2: LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO**

**1. Título del Proyecto:** Debe ser relevante e indicativo de lo que se desea poner en marcha (¿Qué acción se hará?, ¿sobre quién o qué se actuará?, ¿dónde?).

Ejemplo: “Mejoramiento de la producción de leche y creación de una microempresa para producción y comercialización de quesos en la comunidad Santiago Zamora”.

**2. Antecedentes:** ¿Cómo se origina la propuesta y el entorno donde se desarrollará? Describir el problema. ¿A quiénes afecta?, ¿dónde?, ¿cuál es la causa o las causas del problema?

**3. Justificación:** ¿Por qué es importante solucionar el problema con el proyecto que estamos presentando? Indicar que podría pasar con el problema a mediano plazo, si el proyecto no se realiza.

**4. Objetivo general:** Debe responder la pregunta: ¿Qué cambio deseo lograr con el proyecto? Dicho en otras palabras, es el resultado final y de más amplia cobertura que queremos conseguir

Ejemplo: “Lograr el mejoramiento de los ingresos económicos de los pequeños productores de leche de Santiago Zamora, brindando alternativas que mejoren la producción y venta de sus productos”.



**5. Objetivos específicos:** Son los logros concretos que permiten determinar con más claridad lo que se pretende alcanzar con la ejecución del proyecto. Con los objetivos específicos hacemos posible el logro del objetivo general por lo que no pueden estar en contra de éste.

Ejemplo:

- Al final del primer año de proyecto, aumentar la cantidad y calidad de la leche producida por los pequeños productores de Santiago Zamora.
- Al final del proyecto de dos años, mejorar los ingresos de los pequeños productores de leche de Santiago Zamora, con la venta asociativa de leche y derivados directamente al consumidor.

**6. Componentes:** Son parte de lo que el proyecto pretende y son necesarios para cumplir los objetivos específicos que nos planteamos, (algunas guías de proyectos los nombran como resultados o productos esperados).

Ejemplo:

- Componente 1: Mejoramiento de la cantidad y calidad de la producción de leche.
- Componente 2: Capacitación y elaboración con valor agregado de derivados de la leche.
- Componente 3: Construcción y equipamiento de una planta artesanal para la producción de derivados de la leche.
- Componente 4: Mercadeo y comercialización de derivados de la leche.

**7. Actividades:** Las acciones que el proyecto tiene que ejecutar a fin de producir los resultados esperados.

Ejemplo: Componente 1: Mejoramiento de la cantidad y calidad de la producción de leche.

Actividades

- Actividad 1: Iniciar una campaña cada 6 meses de vacunación y desparasitación de los animales de la comunidad.
- Actividad 2: Compra de semilla certificada y renovación de 10 hectáreas de potreros en la comunidad.
- Actividad 3: Compra y distribución mensual de alimentos para complementar la dieta de los animales de los socios de la quesería.
- Actividad 4: Charlas de capacitación para manejo y mejoramiento de ganado lechero.

**8. Indicadores y medio de verificación:** Son las medidas (directas o indirectas) para averiguar hasta qué grado se han cumplido los objetivos, componentes y actividades planificadas. Desde las actividades hasta el objetivo general deben de tener un indicador que mida su grado de cumplimiento.

Ejemplo:

Indicador de la actividad 1, resultado 1: 180 animales tratados y desparasitados.

- Medio de verificación: Facturas de productos comprados, lista de productores beneficiados y animales tratados.
- Indicador del componente 1: Aumento de la producción de leche en un 50%
- Medio de verificación: Comparaciones con datos al inicio del proyecto, reportes de leche recibida por la quesería y de venta directa, informes técnicos de los representantes municipales del MAGA.

**9. Factores externos (supuestos):** Acontecimientos importantes, condiciones, decisiones fuera del dominio de la gestión del proyecto.

Cuando elaboramos un proyecto nos planteamos este supuesto fundamental:

Si los insumos están disponibles, entonces las actividades se realizarán.

- Si las actividades se realizan entonces, se concretarán los componentes.
- Si se concretan los componentes, entonces, se logrará el objetivo específico.
- A largo plazo, esto contribuirá al cumplimiento del objetivo general.

Este es el proceso ideal cuando iniciamos un proyecto, pero debemos tomar en cuenta que hay factores que no podemos controlar y que están fuera del alcance de las personas encargadas y que pueden retrasar las actividades que planificamos. Por este motivo, debemos tomar en cuenta todos estos factores (clima, disposición política, compromisos de terceras personas, el mercado, etc.) e incluirlos cuando elaboramos el proyecto.

**10. Insumos:** Bienes y servicios necesarios para llevar a cabo las actividades planificadas.

Ejemplo de insumos para la actividad 1:

Desparasitantes, jeringas, nariguera, etc.

**11. Viabilidad:** Es factible la ejecución del proyecto, desde el punto de vista técnico, si existen los recursos económicos y humanos necesarios, el respaldo institucional, políticas de apoyo y aspectos socioculturales positivos.

**a. Impacto Social:**

Beneficiarios directos e indirectos, para nuestro ejemplo, 30 familias productoras de leche son las directamente beneficiadas. El resto de la comunidad que se beneficia de una mayor producción y comercio en el sector, son los beneficiarios indirectos.

Otros indicadores importantes a considerar son la generación de empleo, participación de mujeres, niños, jóvenes, adultos mayores.

**b. Análisis económico:** Los proyectos productivos y de pequeña industria deben presentar un análisis básico de rentabilidad (Ingresos y costos, Flujo de Caja, VAN, TIR, costo beneficio, Punto de equilibrio y PRI).

**c. Mercadeo y comercialización:** ¿Dónde y cómo se venderá?, ¿cómo está la oferta y la demanda en la zona?

**d. Impacto ambiental:** Impactos en el aire, agua, suelo, paisaje y como se van a prevenir esos impactos. También el proyecto puede generar impactos positivos que se deben citar, por lo que es importante especificar cómo la organización y/o comunidad conservará el ambiente.

Los análisis económico y de mercado no son necesarios para un proyecto social, pero es objetivo de la Secretaría capacitar a las personas en estos temas que son básicos a la hora de elaborar un proyecto productivo.

**12. Metodología:** ¿Quién y cómo va a desarrollar las actividades que se planificaron?, ¿Cuáles son los recursos necesarios para su ejecución?

Desglose presupuestario y calendario de desembolsos:

El presupuesto es un punto fundamental de la presentación del proyecto. Hay que incluir un calendario de desembolsos

Cuando los montos son grandes ninguna institución entrega los fondos solicitados en un solo desembolso. Por ello es importante presentar el calendario de desembolsos el cual debe estar de acuerdo en el tiempo con las actividades que planificamos (los desembolsos suelen ser trimestrales, semestrales, o anuales)

Al elaborar el presupuesto debemos hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Qué recursos financieros necesitamos para la ejecución del proyecto?
- ¿Qué recursos humanos vamos a emplear?
- ¿Qué recursos materiales necesitamos?
- ¿Qué recursos puede aportar mi organización y/o comunidad?

### **13. Calendario detallado de ejecución de actividades:**

Mediante un cuadro se hace un resumen ordenado de acuerdo al tiempo de inicio y terminación del proyecto. En él debemos plasmar todas las actividades que platicamos y se constituye una importante fuente de consulta para los encargados del proyecto.

### **14. Monitoreo y evaluación:**

Monitoreo es el seguimiento continuo que permite ver si las actividades del proyecto se están realizando de acuerdo a lo planificado.

La Evaluación permite conocer si se está logrando cumplir con los objetivos, componentes y actividades trazados originalmente, lo cual se refleja en los grupos que se han beneficiado, ¿en qué cuantía, de qué manera y por qué?

- Se debe precisar quién realizará la evaluación dentro de la organización y con qué frecuencia se llevará a cabo el monitoreo. Los responsables deberán presentar un informe de actividades, que por lo general se acuerda con la institución que apoya económicamente el proyecto.
- La Evaluación se realiza en períodos más amplios de tiempo que dependiendo de la duración del proyecto pueden ser semestrales o anuales. Nuevamente esto se define con la institución que apoya el proyecto.
- Debemos ver el monitoreo y evaluación como una importante herramienta con la cual podemos cumplir lo planificado, una herramienta que mejora nuestra gestión y sobre todo un instrumento que transparenta nuestra labor, primeramente con las gente que buscamos beneficiar y después con los organismos que nos apoyan.
- Finalmente, recomendamos que en todo este proceso participe la mayor cantidad de personas de una organización y/o comunidad beneficiada. Esto permitirá llegar a consensos y compromisos que facilitarán el inicio y desarrollo del proyecto planteado.



## Marco Lógico

Los puntos del 6 al 10 se deben de resumir en un cuadro de marco lógico

	Resumen descriptivo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Ojetivo General	<i>Lograr el mejoramiento de los ingresos económicos de los pequeños productores de leche de Cantón Reforma, brindando alternativas que mejoren la producción y venta de sus productos.</i>			
Ojetivos Específicos	<i>Al final del primer año de proyecto, aumentar la cantidad y calidad de la leche producida por los pequeños productores de Cantón Reforma.</i>			
	<i>Al final del proyecto de dos años, mejorar los ingresos de los pequeños productores de leche de Cantón Reforma, con la venta asociativa de leche y derivados directamente al consumidor.</i>			



## Marco Lógico

*Los puntos del 6 al 10 se deben de resumir en un cuadro de marco lógico*

	Resumen descriptivo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Componente 1 (C1)	Mejoramiento de la cantidad y calidad de la producción de leche.			
Componente 2 (C2)	Capacitación y elaboración con valor agregado de derivados de la leche.			
Componente 3 (C3)	Construcción y equipamiento de una planta artesanal para la producción de derivados de la leche.			
Componente 4 (C4)	Mercadeo y comercialización de derivados de la leche.			

## Marco Lógico

*Los puntos del 6 al 10 se deben de resumir en un cuadro de marco lógico*

	Resumen descriptivo	Indicadores verificables	Fuentes de verificación	Supuestos
Actividades C1	Iniciar una campaña cada 6 meses de vacunación y desparasitación de los animales de la comunidad.			
Actividades C1	Compra de semilla certificada y renovación de 10 hectáreas de potreros en la comunidad.			
Actividades C1	Compra y distribución mensual de alimentos para complementar la dieta de los animales de los socios de la quesería.			
Actividades C2	Charlas de capacitación para manejo y mejoramiento de ganado lechero.			

## Desglose presupuestario Para el punto 12

Concepto	Cantidad	Valor Q o US\$		Fuentes de Financiamiento		
		Unitario	Total	Organismo que aporta	Organización y/o comunidad	Otros
A) INVERSIONES						
Obras de infraestructura						
Maquinaría y Equipo						
Otros						

## Desglose presupuestario Para el punto 12

Concepto	Cantidad	Valor Q o US\$		Fuentes de Financiamiento		
		Unitario	Total	Organismo que aporta	Organización y/o comunidad	Otros
B) CAPITAL DE TRABAJO						
Mano de obra						
Insumos y materias primas						
Consultoría especializada						
Movilización y transporte						
C) INVERSIÓN TOTAL (A+B)						



## 9. PLAN DE ACCION DE SEGUIMIENTO A LA GESTION DE APOYO PARA LOS PERFILES ELBORADOS

### Justificación:

Con este plan se pretende dejar definidas las acciones de seguimiento a la gestión de apoyo para los perfiles elaborados, por el personal municipal, para realizar gestiones de procesos de desarrollo local.

### Objetivo:

Construir las acciones necesarias para el seguimiento de apoyo para los perfiles elaborados por el personal municipal.

Acción	Indicador	Fecha	Responsable
1. Ampliar el banco de proyectos con los perfiles establecidos en el manual elaborado por el personal municipal, los cuales deberán ser evaluados por la comisión de seguimiento y apoyo.	A finales del mes de julio 2015, se cuenta con un amplio banco de proyectos elaborados, según los perfiles establecidos en el manual de proyectos.  A finales de julio 2015 se cuenta con las estrategias	De julio 2015 a julio 2016.	OMM DMP Comisión de seguimiento y apoyo
2. Crear		Del 01 al 31 de	OMM

<p><b>estrategias para aprovechar los recursos de la comunidad, en la elaboración y ejecución de proyectos de desarrollo local.</b></p>	<p>necesarias para aprovechar los recursos de la comunidad en la elaboración y ejecución de proyectos de desarrollo local.</p>	<p>julio del 2015.</p>	<p>Comisión de gestión y apoyo.</p>
<p><b>3. Crear instrumentos de evaluación permanente, para verificar el cumplimiento de los perfiles elaborados en el manual que construyó el personal municipal y lo planificado en el banco de proyectos.</b></p>	<p>A finales del mes de julio, se cuenta con los instrumentos necesarios para realizar los procesos de evaluación y monitoreo del banco de proyectos.</p>	<p>Del 01 al 31 de julio 2015.</p>	<p>OMM Comisión de seguimiento y apoyo.</p>
<p><b>4. Crear espacios de participación para que la comunidad en</b></p>	<p>participación comunitaria, para la elaboración de proyectos de</p>	<p>Del 01 al 31 de julio del 2015.</p>	<p>OMM DMP Comisión de seguimiento y</p>

<b>conjunto con el personal municipal, elaboren proyectos de desarrollo local sostenibles.</b>	desarrollo local sostenibles.		apoyo.
--	-------------------------------	--	--------

## **10. Propuestas de proyectos de desarrollo local**

### **Municipalidad de San Antonio Aguas Calientes**

#### **Introducción**

A partir de las necesidades que demanda la población de una comunidad, que buscan encontrar una solución a sus necesidades y problemáticas, surgen los proyectos, que son una respuesta planificada para invertir en forma eficiente recursos para obtener la solución a una necesidad de una familia, grupo o comunidad.

Después de haber elaborado el manual de perfiles de proyectos de desarrollo local, y del fortalecimiento de capacidades y habilidades del personal municipal, surge la propuesta de proyectos que puedan ser ejecutados por la administración municipal, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos a través de los talleres de capacitación impartidos, según el contexto del municipio de San Antonio Aguas Calientes.

Con lo que se pretende contribuir en la construcción del desarrollo local del municipio, con la visión de introducir proyectos en donde se puedan aprovechar los recursos y potencialidades de la comunidad, dejando a un lado el enfoque tradicional de las gestiones municipales en proyectos de infraestructura.

### Propuestas de proyectos de desarrollo local

Tema	Fecha	Responsable	Lugar
Mejoramiento de la calidad de vida a través del desarrollo del turismo.	Agosto 2015	Instituto Guatemalteco de Turismo-INGUAT  Secretaria de Planificación y Programación – SEGEPLAN  Oficina Municipal de la Mujer -OMM	Municipio de San Antonio Aguas Calientes
Planificación estratégica con visión de desarrollo local incluyente.	Septiembre del 2015	Oficina Municipal de la Mujer –OMM  Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural -COREDUR  Instituto Nacional de Fomento Municipal – INFOM  Secretaria de Planificación y Programación –	Municipio de San Antonio Aguas Calientes



		SEGEPLAN	
Fortalecimiento de la identidad cultural a través del rescate y promoción de las artesanías elaboradas por las organizaciones de mujeres tejedoras.	Octubre del 2015	Instituto Guatemalteco de Turismo-INGUAT  Secretaria de Planificación y Programación – SEGEPLAN	Municipio de San Antonio Aguas Calientes
Inclusión de redes locales, jóvenes y mujeres en la gestión de procesos de desarrollo local.	Noviembre del 2015	Sistema de Consejos de Desarrollo -SISCODE  Oficina Municipal de la Mujer -OMM  Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural -COREDUR	Municipio de San Antonio Aguas Calientes.
Fortalecimiento del liderazgo comunitario, para su participación en los procesos	Diciembre del 2015	Sistema de Consejos de Desarrollo –SISCODE	Municipio de San Antonio Aguas Calientes.

de desarrollo local sostenible.		-SEGEPLAN  Oficina Municipal de la Mujer -OMM	
------------------------------------	--	--	--