

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

PLAN DE FORMACIÓN PARA LA COMISIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL SIGÜILA, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

KAREN ARACELY TARAX TARAX
CARNET 1834-00

QUETZALTENANGO, OCTUBRE DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO (FS)

PLAN DE FORMACIÓN PARA LA COMISIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL SIGÜILA, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

KAREN ARACELY TARAX TARAX

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

QUETZALTENANGO, OCTUBRE DE 2015

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. MARVIN RAÚL VÁSQUEZ PISQUIY

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. CRISTOBAL SALVADOR LAINES RAMOS

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

CAMPUS QUETZALTENANGO
Facultad Ciencias Políticas y Sociales
PBX: 77368665-66 Ext. 9605
21 Avenida 8-10 zona 3. Quetzaltenango
Anexo Edificio Santo Hermano Pedro
nrdeleon@url.edu.gt

30

Quetzaltenango, 08 de octubre de 2015

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: **Karen Aracely Tarax Tarax**, con carné No. **0183400** concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Plan de formación para la comisión municipal de la mujer del municipio de San Miguel Sigüilá, Departamento de Quetzaltenango”**, de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme al reglamento de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,

Msc. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy
Asesor de PPS II

Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy
TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO
COLEGIADO 11.681

c.c.

Coord. de Ciencias Políticas y Sociales
Estudiante



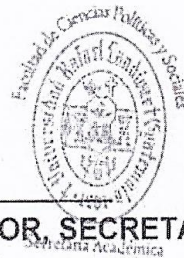
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante KAREN ARACELY TARAX TARAX, Carnet 1834-00 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO (FS), del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 04295-2015 de fecha 24 de septiembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

PLAN DE FORMACIÓN PARA LA COMISIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, DEL MUNICIPIO DE SAN MIGUEL SIGÜILÁ, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 6 días del mes de octubre del año 2015.



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

}

Dedicatoria

- A Dios:** Fuente suprema de toda sabiduría, por permitirme la vida y el alcance de mi objetivo.
- A mis Padres:** Gerardo Tarax Larios y Nicolasa Tarax, ejemplos de perseverancia y lucha.
- A mi Esposo:** Compañero de vida, por su comprensión y apoyo total.
- A mis Hijos:** Heydi, Fernando y Gerardo, motivos de inspiración y comprensión en momentos desatendidos.
- A mis Hermanos y Hermanas:** Marleny, Beatriz, Waldemar, Edelmira y nery, por su apoyo incondicional.
- A la Oficina Municipal de la Mujer:** Por la colaboración, y apoyo en la realización de mi práctica.
- A mis Docentes:** Por la transmisión de conocimiento y compartimiento de sus experiencias
- A mis Amigos y Amigas:** Gratitud por su amistad sincera.

Índice

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS.....	4
I. METODOLOGÍA	5
II. MARCO TÉORICO.....	8
2.1 Participación Ciudadana Vinculada al Trabajo Social	8
2.2 Trabajo Social y su Capacidad de Incidencia Social	9
2.3 Gerencia del Desarrollo Desde las Instituciones Públicas	10
2.4 Formación para el Desarrollo de las Personas	11
2.5 Formación para el Desarrollo Humano como Función del Trabajo Social	12
2.6 Trabajo Social y Gerencia Ejes de Práctica Profesional Supervisada	13
III. MARCO LEGAL DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA	14
3.1 Constitución Política de la República de Guatemala.....	14
3.2 Ley de Desarrollo Social Decreto Número (42-2001).....	16
3.3 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.....	17
3.4 Ley General de Descentralización (Decreto 14-2002).....	18
3.5 Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.....	20
3.6 Código Municipal	21
IV. PLAN GENERAL DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA	24
4.1 Marco Institucional de la Oficina Municipal de la Mujer, Municipio de San Miguel Sigüilá	24
4.2 Contexto Municipal de San Miguel Sigüilá	32
4.3 Análisis Situacional.....	40
4.4 Problemas Generales	40
4.5 Red de Actores Vinculados al Área del Centro de Práctica	50
4.6 Demandas Institucionales y Poblacionales	51

4.7	Proyectos a Futuros o Visión Proyectiva de la Oficina Municipal de la Mujer	52
4.8	Análisis Estratégico	52
4.9	Proyecto de Intervención	63
4.9.1	Ficha Técnica del Proyecto.....	63
4.9.2	Descripción General del Proyecto.....	65
4.9.3	Entorno Externo.....	73
4.9.4	Recursos y Presupuesto.....	75
4.9.5	Monitoreo y Evaluación del Proyecto	77
4.9.6	Matriz Marco Lógico	78
V.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	81
VI.	PLAN DE SEGUIMIENTO	114
VII.	CONCLUSIONES.....	121
VIII.	RECOMENDACIONES	122
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	123
X.	ANEXOS	125

Resumen

La Universidad Rafael Landívar desarrolla su proceso de formación académica superior de maneras distintas, tal es: La carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, culmina con la realización de la práctica profesional supervisada, siendo esta una experiencia integradora de conocimientos teóricos y prácticos, porque permite la aplicación de una metodología activa y participativa.

La práctica profesional supervisada se realizó en la oficina municipal de la mujer del municipio de San Miguel Sigüilá, iniciando la primera fase con un diagnóstico institucional para detectar las necesidades a través del modelo sistémico e identificando sus fortalezas oportunidades, debilidades y amenazas, las cuales fueron analizadas mediante técnicas y herramientas que vinculan elementos desde la dinámica del Trabajo Social y la Gerencia Social.

Durante el mismo proceso se hace un análisis estratégico que refleja y define la intervención profesional de la estudiante, consistiendo en brindar un plan de formación a la comisión municipal de la mujer, llevándose a cabo la ejecución del proyecto en la segunda fase, como un propósito de contribuir al fortalecimiento de las capacidades políticas de las mujeres, motivando así la participación de la mujer.

El presente documento constituye toda la experiencia realizada, contemplándose en él los elementos inherentes a los requerimientos de la práctica profesional supervisada I y II y como producto se elaboró el presente informe contemplándose en capítulos en las cuales describe el proceso y el alcance de los resultados del proyecto plan de formación para la comisión municipal de la mujer, del municipio San Miguel Sigüilá, Quetzaltenango.

INTRODUCCIÓN

La Universidad Rafael Landívar desarrolla sus actividades educativas en diferentes fases y etapas, en el caso de la Licenciatura de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del desarrollo se contempla la Práctica Profesional Supervisada, con el propósito de que los estudiantes puedan desenvolverse como profesionales en el ámbito institucional y la realidad del contexto.

La práctica profesional supervisada, permite tener un acercamiento institucional basándose en el eje de participación ciudadana, para la construcción de una democracia social, política, económica y cultural, por lo que se pretende fortalecer las instituciones en especial las que se proyectan hacia las comunidades organizadas permitiendo así el involucramiento de los estudiantes en ellas.

Después del sondeo de tres instituciones para el proceso de la Práctica Profesional se elige la Oficina Municipal de la Mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quezaltenango como centro de práctica, para determinar la situación de la misma, plasmándose en el presente informe, organizado en varios capítulos las que a continuación se da una breve descripción de su consistencia.

Capítulo I: Consiste en el planteamiento de la metodología utilizada en el proceso de práctica profesional supervisada, siendo este el método básico, porque a través de ello se logra investigar el marco institucional, contexto municipal, análisis situacional de la institución, análisis estratégico, hasta la intervención del proyecto; como también el método de educación popular para la ejecución del proyecto.

Capítulo II: En él se encuentra la descripción del marco teórico del proyecto, donde se sustenta los conceptos del proyecto a implementarse, vinculándolo con el trabajo social y la gerencia del desarrollo, en las cuales se fundamenta la carrera y el eje de participación ciudadana.

Capítulo III: Este capítulo permite visualizar los artículos de las leyes que amparan la participación ciudadana de las mujeres en los diferentes contextos sociales.

Capítulo IV: Se refiere a la investigación sobre el marco institucional de la oficina Municipal de la Mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, en la que se refleja un informe general de la institución sobre los antecedentes, naturaleza, ubicación tamaño y cobertura, estructura organizativa, planteamiento filosófico.

A la vez este capítulo contiene la investigación sobre el contexto municipal, que incluye los datos generales del municipio, organización sociopolítica, situación sociocultural, situación económica, situación de servicios básicos y situación ambiental, todo enfocado a mujer sector que atiende el centro de práctica.

Sobre todo en este capítulo, en el punto 4.3 refleja el análisis situacional de la institución, el cual se realiza a través de la aplicación del modelo sistémico vinculado a la técnica del FODA, identificación de actores y demandas de la población.

En el análisis estratégico se realiza una presentación de los problemas, un análisis de los mismos a través de la técnica del “minimax”, que permite la identificación de estrategias de acción, priorizarlos y presentarlos en fichas de proyectos en la que se establece el proyecto de intervención; la descripción general, su entorno interno y externo, recursos y presupuesto, la modalidad de monitoreo y evaluación, concluyendo con el marco lógico para su intervención.

Capítulo V: Capítulo de suma importancia en la que se plasma el análisis de los resultados obtenidos del proyecto realizado durante la práctica profesional supervisada. Es decir los alcances que se obtuvieron según los resultados planteados en el marco lógico y proyecto.

Capítulo VI: En él se refleja el plan de seguimiento que se le dará al proyecto, en la que beneficien de nuevos conocimientos de manera que no solo la comisión municipal de la mujer, sino en si todas las mujeres que buscan un desarrollo intelectual.

Capítulo VII: Aquí se presentan las conclusiones de todo lo que abarca el proceso de la práctica profesional supervisada, según la intervención sobre el plan de formación a la comisión municipal de la mujer.

Capítulo VIII: Capítulo en la que se dan a conocer las recomendaciones sobre cada paso abordado en el transcurso de la práctica profesional supervisada, según la conclusión a que se ha llegado y como se transforma en recomendación para las mujeres, institución y Universidad.

Capítulo IX: En este capítulo se encuentran las referencias bibliográficas del informe general, abordados para el marco legal, marco teórico y el proyecto en general.

Seguidamente los anexos de relevancia en el proceso de investigación, como las herramientas de apoyo, fotografías y documentos que respaldan la propuesta de intervención y medios de verificación que se consideran necesarios.

OBJETIVOS

Según los lineamientos de la Práctica Profesional supervisada (2008:) con observaciones (2011), el estudiante Landivariano debe seguir ciertos pasos y criterios que pide la Universidad, para relacionarse en el ámbito social, estudiando los problemas y necesidades que afrontan las comunidades e impulsando procesos de autogestión para el desarrollo y transformación.

- Contar con una experiencia integradora de aprendizaje, donde se infunde el conocimiento, la práctica y los valores ignacianos y vincula al estudiante con espacios de proyección en los que se pueda contribuir con sus aportes a proyectos para la satisfacción de necesidades de colectivos social que lo requieran.
- Lograr una validación de los conocimientos teóricos en la práctica concreta en un escenario real, dentro de la dinámica de su especialidad, con la retroalimentación necesaria para avanzar y generar nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional más comprometido en la realidad del país.

I. METODOLOGÍA

Para la ejecución de la Práctica Profesional Supervisada desde la intervención profesional en el campo de las ciencias sociales, de la cual forma parte el Trabajador Social, es necesario apoyarse de métodos y técnicas que coadyuven a la realización de la misma.

Según Valdizón. A (1995) en el libro de introducción al trabajo social, la metodología participativa se divide en etapas, como la investigación, el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

La metodología no solo es requisito para el desarrollo de procesos de la Práctica, sino también, son formas que hacen que la estudiante se involucre, investigue y se informe del contexto. En ella se debe tomar en cuenta todos los sectores y actores, para llevar un orden lógico de la intervención. Para ello se considera necesaria la aplicación de las siguientes fases.

a) Fase de investigación:

Es un proceso mediante el cual todo estudio realizado debe estar fundamentado en la investigación ya sea de campo, documental, científica o de otra índole para el aumento de los conocimientos, la investigación que se realizará durante el proceso de práctica es la investigación de campo y documental.

La investigación de campo permite obtener información desde el momento del sondeo de los centros de práctica, la recolección de información del marco institucional y contexto municipal, la identificación de los problemas, priorización del proyecto, hasta el momento de su evaluación. Y la investigación documental se realizará para obtener el marco teórico, para sustentar el proyecto.

b) Fase del diagnóstico:

A través de ello es como se obtienen datos de lo que se necesita realizar en la Práctica Profesional Supervisada para tomar una decisión en el campo de acción, requiriendo de su aplicación para la recolección de datos de información de la situación de la organización y su estructura, la identificación de los problemas encontrados a través de la aplicación del modelo sistémico.

Pero para su cumplimiento también se requiere de la aplicación de herramientas que contribuyan a su fortalecimiento, como, el FODA, el MINI MAX, el empleo del modelo sistémico y sistematizaciones, para poder dar información verídica.

c) Fase de planificación:

Una herramienta que debe ser elaborada desde el inicio de la práctica, en la que se plasmen las acciones, objetivos, recursos, indicadores de logro, resultados esperados, y todo lo que se desee realizar, pero su función es flexible porque en su transcurso puede ser complementado o en eliminar algunos escritos en su contenido, en este caso es un plan que contenga las actividades de práctica a realizarse en el proceso.

d) Fase de gestión:

Proceso en la que se debe recurrir a herramientas que contribuyan a realizar las gestiones necesarias en el proceso de la práctica, las cuales deben estar regidas y aprobadas por la coordinadora de la oficina municipal de la mujer, tratándose de recursos financieros, materiales, naturales y humanos, para la mejor coordinación de sus recursos.

e) Fase de ejecución:

Proceso mediante el cual es llevada a la práctica, la ejecución de un proyecto, priorizado en el diagnóstico, por lo que en el transcurso se debe de ejecutar para obtener los resultados esperados y alcanzados mediante diversas actividades realizadas.

f) Fase de evaluación:

Es un proceso a tomar en cuenta en el desarrollo de la práctica, prever los instrumentos de evaluación, antes, durante y después de la realización de cada actividad de la práctica profesional supervisada, en la que se tome en cuenta la evaluación de los grupos participantes, redes institucionales, la OMM y la estudiante practicante y sobre todo a comisión municipal de la mujer con quien se realiza el proyecto.

En la implementación de la metodología se requiere del apoyo y la integración de otras técnicas y métodos, como el de promover la participación activa de los involucrados dentro del proyecto de intervención, para ello se complementará con la metodología de Educación Popular. “La educación popular es la metodología que facilita la realización de un trabajo de tipo colectivo de forma sencilla eficiente para la comprensión” (Coopenss y Velde 2005)

Este tipo de metodología popular se utiliza para grupos de personas, que respondan al cumplimiento de objetivos trazados en la aportación de ideas, por medio de técnicas participativas que hagan efectiva la participación individual y el trabajo en equipo.

La Educación Popular hace que se ejerza el liderazgo, positivo en las comunidades prevaleciendo la actitud y la aptitud de sus miembros, que les incentive al consejo, a las buenas reflexiones, a mantener una comunicación sana con las demás personas de su entorno, para poder realizar un buen trabajo con la comisión municipal de la mujer en el plano de formación.

Dicho método se describe de manera explícita en el apartado del proyecto de intervención, capítulo IV.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se describen los temas en que se fundamenta la teoría que coadyuva al fortalecimiento participativo de las mujeres, todo ello desglosados y conceptualizados desde la perspectiva de varios autores, entre ellos tenemos.

2.1. Participación Ciudadana Vinculada al Trabajo Social

Según Gónzales (2006) “en su manual comunitario Guatemala Tinamit” refiere la participación ciudadana como el derecho humano tan importante como la libertad de expresión o de organización, porque significa que las personas tienen la oportunidad de dejar de ser un objeto sobre cuya vida o intereses pueden decidir los gobernantes, sin tomar en cuenta lo que piensan o necesitan.

Como un proceso histórico, cultural y continuo mediante el cual se integra al ciudadano en forma individual participando en forma colectiva, en la toma de decisiones, en la fiscalización, en el control y ejecución de las acciones en los asuntos públicos y privados que afecten en lo político, económico, social, ambiental, para permitirle su pleno desarrollo como ser humano y el de la comunidad.

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales [FITS] y Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social [AIETS] (2004): El trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, fortalecimiento y liberación de las personas para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales

Trabajo social es considerado como una disciplina que permite identificar, aportar intervenir en los problemas sociales y actualmente se propicia la participación de los pueblos en la búsqueda del desarrollo integral, mejores condiciones de vida, abarcando con ello la educación, salud, vivienda, gestión, organización y los servicios básicos para las personas de la sociedad.

Según Schugurensky la participación implica necesariamente la toma de decisiones, y que ésta se inscribe en el marco de las relaciones de poder a nivel grupal e institucional.

Ahora bien la participación ciudadana y su vinculación al trabajo sociales la disposición de participar, necesariamente para el fortalecimiento individual y colectivo pero no suficiente para garantizar que efectivamente ocurra y de tal manera que exista libertad y respeto por las demás personas.

2.2.El Trabajo Social y su Capacidad de Incidencia en la Sociedad

Valdizon (1995). Define el trabajo social como: “una vocación, una disciplina académica y una profesión”. En el transcurso de la historia del trabajo social moderno, los activistas han tratado de articular el potencial radical del Trabajo Social, en demostrar las oportunidades que proporcionan los desarrollos teóricos recientes, en la relación con diferentes formas de pensar y de hacer un trabajo social progresista, pretendiendo ayudar a los trabajadores sociales a pensar en los retos que supone una práctica profesional crítica en los contextos contemporáneos de transición.

Un trabajador Social debe poseer capacidades sobre gerencia, debido a que tiene que desenvolverse en diferentes áreas y contextos en la sociedad, por lo que debe poseer capacidad de innovación o sea tener las habilidades de crear e introducir nuevas modalidades o técnicas para el desarrollo de su organización, de dirigir, orientar y fortalecer la toma de decisiones; como también una visión de futuro manteniendo buenas relaciones personales, estableciendo una confianza y una buena comunicación e imaginación de articular los programas en situaciones inciertas o complejas para que le permita interactuar en diversos escenarios de su profesión.

Molina Alfaro (1987) el trabajo Social se articula al espacio de las necesidades humanas, que suele ser un espacio de demandas, de luchas y de derechos no vividos,

es propio del Trabajo Social, intervenir en la totalidad de una vida social y no solo en una parte de ella. Su visión es global y permite plantear repuestas integradoras y complejas. No solo tiene en sí mismo un carácter social, sino global, y ésta referido a un objeto de estudio e intervención que se convierte en sujeto social demandante ante la imposibilidad y/o incapacidad de satisfacer por sí mismo la necesidad propia de su condición y situación humana.

Kisnerman (1985, p.119) define el objeto del Trabajo Social como situaciones originadas por carencias o situaciones problemas, que se van construyendo en la práctica, a medida en que penetramos en la sociedad y descubrimos cuales son las variables susceptibles de ser transformadas.

2.3. Gerencia del Desarrollo Desde las Instituciones Públicas

Los ámbitos de intervención de la gerencia social deben ser guiados por los criterios fundamentales de eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad, tal como lo indica Repetto (2005) promoviendo la construcción de la ciudadanía, el fortalecimiento de la política y el sistema democrático. Asimismo le compete promover la democratización de la acción estatal y el desarrollo de una perspectiva ética, centrada en los valores de responsabilidad, solidaridad y compromiso con la equidad.

En la gerencia del desarrollo desde las instituciones públicas se necesita del perfil de un Trabajador Social, porque en el contexto social es el que actúa como líder, con capacidades de proponer, intervenir en un grupo para la gestión de su organización ya que se requiere de experiencias para visualizar la realidad y accionar de las políticas como estar integrado a nuevas dimensiones que requieran de análisis de poder facilitar a las demás personas el desarrollo de sus potencialidades.

Fajardo (1998) en su libro de Introducción a la Gerencia Social requiere de la intervención de todos los actores clave de instituciones públicas y privadas y la participación de los grupos humanos que históricamente han sido los más postergados

o que los grupos que por su condición física o social sean más vulnerables siendo ellos la razón fundamental de la gerencia, dando a entender que las instituciones deben promover en los diferentes ámbitos y entorno comunitario ejerciendo la participación democrática y la resolución de problemas en los grupos humanos que atienden.

En la Guía de Gerencia Social II compilación de Arenales (2008) define la gerencia responsable del éxito o fracaso de una organización, es indispensable para dirigir los asuntos de la misma, siempre que exista un grupo de individuos que persigan un objetivo, para el cumplimiento de los propósitos y metas planteadas se necesita de organización, planificación, dirección y control de los recursos de manera eficiente, eficaz u equitativo.

2.4. Formación para el Desarrollo de las Personas

El fortalecimiento dependerá de la toma de conciencia y del esfuerzo sostenido, que haga éste en la conquista de su derecho de ser el artífice, protagonista de su desarrollo en general y de su desarrollo educativo en particular (Alfaro. 1987)

Un plan de formación no responderá a las necesidades e intereses pero sí incentivará la capacidad de pensar a la generación de análisis y la búsqueda de soluciones a sus necesidades personales y comunitarias que las llevará a participar en la formación estructurado en módulos.

La formación es permanente porque es indispensable en la medida en que estamos insertos en un mundo que es inacabado y en el cual intervenimos. El ser humano inacabado también, porque histórico y consiente de este inacabamiento, descubre que cuanto más interviene en el mundo, tanto más necesita indagar, es esa curiosidad, constitutiva de su naturaleza histórica, la que está en la raíz misma de la necesidad de formarse. Paulo Freire (1990).

Para el fortalecimiento de las capacidades políticas de las personas, se deben organizar capacitaciones y formación a las mujeres tal como lo estipula el Código municipal, artículo 96 inciso g. que fortalezca sus habilidades y destrezas, lo que motiva a las diferentes entidades a ser partícipes de procesos en las comunidades.

2.5. Formación para Desarrollo Humano como Función del Trabajador Social

Molina Alfaro (1995) dice que la perfección del hombre no se logra solamente mediante la acumulación o goce de bienes materiales, ni con la adquisición de conocimientos, o con el desarrollo de destrezas mecánicas, sino cambiando lo mental con lo manual, lo económico con lo social, lo material con lo espiritual, lo vital con lo axiológico y la educación con la práctica de la vida cotidiana.

En relación a la promoción del desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la ley de dignificación y promoción integral de la mujer en su artículo 2 inciso b y en otras leyes como la constitución política de la república de Guatemala, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer.

Desarrollo se refiere a la transformación y mejora de las condiciones de vida y participación de los habitantes de la comunidad. De manera equitativa para hombres y mujeres de todas las edades, tomando en cuenta su cultura y formas organizativas.

La promoción del desarrollo se refiere a que las comunidades o sectores de la sociedad se encaminen al respeto y a la armonía mutua y que debe existir una importante participación sin importar la condiciones religiosas culturales, sociales, políticas y económicas sino que se trata sobre la integración de los derechos de la mujer en todos los aspectos.

2.6. Trabajo Social y Gerencia Ejes de Práctica Profesional Supervisada

Arenales (2008) en su compilación de la guía de gerencia II, especifica el análisis del entorno gerencial es una herramienta clave que permite realizar un examen temprano del contexto donde tendrá lugar el desarrollo de las políticas, programas y proyectos sociales, identificándose así las oportunidades y riesgos del contexto para la ejecución.

Por lo tanto la gerencia es eje importante en la Práctica Profesional Supervisada, dado a que se desarrolla desde el diagnóstico de la institución, la investigación, planificación, evaluación y ejecución de los proyectos para el bien de desarrollo de las comunidades e institucionales, análisis del contexto y marco institucional, identificación de problemas, propuestas de estrategias a la ejecución de los mismos para el fortalecimiento institucional.

El Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar a través de la interacción de su entorno esto según la FITS y AIETS, lo que viene a fortalecer las capacidades de gestión, liderazgo, propuestas de alternativas intervención en grupos, visualización de acciones integración de nuevas acciones, orientar, educar, facilitando a las demás personas el desarrollo de sus potencialidades.

III. MARCO LEGAL

Aquí se presentan los artículos que contienen las diversas leyes emanadas desde el organismo legislativo nacional guatemalteco, que garantizan y respaldan la participación de las mujeres, en el contexto nacional.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

Artículo 1. Protección a la persona. El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2. Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

Artículo 33. Derecho de reunión y manifestación. Se reconoce el derecho de reunión pacífica y sin armas.

Los derechos de reunión y manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados: y la ley los regulará con el único objeto de garantizar el orden público.

Las manifestaciones religiosas en el exterior de los templos son permitidas y se rigen a la ley.

Para el ejercicio de estos derechos bastará la previa notificación de los organizadores ante la autoridad competente.

Artículo 34. Derechos de asociación. Se reconoce el derecho de libre asociación.

Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Se exceptúan el caso de la colegiación profesional.

Artículo 35. Libertad de emisión del pensamiento. Es libre la emisión del pensamiento por cualesquier medio de difusión sin censura ni licencia previa. Este derecho constitucional no podrá ser restringido por la ley o disposición gubernamental alguna. Quien en uso de esta libertad faltare al respeto a la vida privada y a la moral, será responsable conforme a la ley. Quienes se creyeren ofendidos tienen derecho a la publicación de sus defensas como aclaraciones y rectificaciones.

No constituyen delito o falta las publicaciones que contengan denuncias, críticas o imputaciones contra funcionarios o empleados públicos por actos efectuados en el ejercicio de sus cargos.

Los funcionarios y empleados públicos podrán exigir que un tribunal de honor, integrado en la forma en que determina la ley, declare que la publicación que los afecta se basa en hechos inexactos o que los cargos que se les hacen son infundados. El fallo que reivindique al ofendido, deberá publicarse en el mismo medio de comunicación social donde apareció la imputación.

Artículo 71. Derecho a la educación. Se garantiza la libertad de enseñanza y de criterio docente. Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Se declara de utilizar y necesidad publica la fundación y mantenimiento de centros educativos, culturales y museos.

Artículo 136. Deberes y derechos políticos. Son derechos y deberes de los ciudadanos:

- a. Inscribirse en Registro de Ciudadanos,
- b. Elegir y ser electo;

- c. Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral;
- d. Optar a cargos públicos;
- e. Participar en actividades políticas; y
- f. Defender el principio de alternabilidad y no reelección en el ejercicio de la presidencia de la República.

3.2. Ley de Desarrollo Social Decreto Numero 42-2001

La Ley de Desarrollo Social es el conjunto de leyes que tienen por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas y del Estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención. Todo ello de acuerdo al decreto 42-2001 del Congreso de la República de Guatemala.

Artículo 1. Objeto: la presente ley tiene por objeto la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y elevación de las acciones gubernativas y del estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención.

Artículo 3. Igualdad: todas las personas tienen los derechos y libertades proclamadas en la constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, tratadas, programas y convenios internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción personal teniendo derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas y programas de desarrollo social y población.

Artículo 5. Libertad. Toda persona tiene derecho para decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, sobre su vocación laboral, sobre su participación cívica y social y sobre su vida familiar y productiva. Para ejercer esta libertad tiene derecho a recibir información oportuna, veraz y completa.

Artículo 16, inciso 2. Mujeres. La política de desarrollo social y población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.

3.3. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Numero 7-99

Artículo 2. Inciso a. Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.

Inciso b. Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de Derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las Conferencias Internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en los que fueren aplicables.

Artículo 23. Inciso a. Promoverá mecanismos efectivos temporales y graduales en su texto, para lograr la plena participación política de las mujeres.

Inciso b. Promoverá mecanismos que garanticen la participación de las mujeres en todas aquellas instancias de representación paritaria a nivel nacional, regional o local,

especialmente en los Consejos de Desarrollo , y en comisiones establecidas por ley, temporales o permanentes.

Inciso c. promoverá medidas jurídicas para que en las organizaciones e instituciones públicas y sociales y en todos los niveles de decisión y de ejecución exista representación de las mujeres, incluyendo mujeres Mayas, Garífunas y Xincas.

Inciso d. Respetará, impulsará, apoyará y legalizará las organizaciones de mujeres del campo y la ciudad.

3.4. Ley General de Descentralización. Decreto 14-2002

Artículo 2. Concepto de descentralización. Se entiende por descentralización el proceso mediante el cual se transfiere desde el organismo ejecutivo a las municipalidades y demás instituciones del estado, y las comunidades organizadas legalmente, con participación de las municipalidades, el poder de decisión, la titularidad de la competencia, de las funciones, los recursos de financiamiento para la aplicación de las políticas públicas nacionales, a través de la implementación de políticas municipales y locales en el marco de la más amplia participación de los ciudadanos, en la administración pública priorización y ejecución de obras, organización y presentación de servicios públicos, así como el ejercicio del control social sobre la gestión gubernamental y el uso de los recursos del estado.

Artículo 4. Inciso 9. La participación ciudadana.

Artículo 5. Inciso 4. Facilitar la participación y control social en la gestión pública.

Artículo 10. Inciso e. desarrollar acciones de capacitación, fortalecimiento institucional y modernización de los niveles intermedios de la administración pública, con énfasis en los gobiernos departamentales y municipales.

Capítulo V. Fomento de la participación ciudadana en el proceso de descentralización y su organización.

Artículo 17. Participación de la población. La participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales o culturales, participan en la planificación, ejecución, y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.

Artículo 18. De las organizaciones comunitarias. Las organizaciones comunitarias reconocidas conforme a la ley, de igual manera podrán participar en la realización de obras, programas y servicios públicos de su comunidad, en coordinación con las autoridades municipales.

Artículo 19. Fiscalización Social. Las comunidades organizadas conforme a la ley, tendrán facultad para realizar auditoría social de los programas de descentralización que se ejecuten en sus respectivas localidades y en los que tengan participación directa, ya sea en el ámbito municipal, departamental, regional o nacional. En caso necesario solicitarán a la Contraloría General de Cuentas la práctica de la auditoría que corresponda, cuyos resultados deberán serle informados dentro del plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que ésta concluya.

Artículo 20. Del programa de capacitación y fortalecimiento institucional. Para mejorar la administración técnico- financiero de las municipalidades y demás instituciones del estado y fortalecer la participación ciudadana, el órgano de gobierno responsable de la programación, dirección y supervisión de ejecución de la descentralización del organismo ejecutivo deberá prever la elaboración y desarrollo de un plan nacional de capacitación y fortalecimiento institucional, coordinando su ejecución con el instituto nacional de administración pública, el instituto de fomento municipal y otras instituciones del estado relacionadas con la materia.

3.5. Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

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

Definición:

El Sistema de Consejos de Desarrollo es el espacio de relación y encuentro ciudadano multiétnico, multilingüe y pluricultural, que permite a todos los habitantes del país, su participación propositivamente en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades, municipios, departamentos, regiones y la nación. El sistema respeta, reconocer y garantiza el ejercicio y desarrollo de los valores materiales, sociales, espirituales y las formas de organización de las culturas Maya, Xinca, Garífuna y No Indígena.

Atributos del sistema de los Consejos:

Son atributos fundamentales del Sistema de Consejos de Desarrollo urbano y Rural la organización y la coordinación de la administración pública, en el marco de la cooperación y participación en la toma de decisiones, pues se organizaran en estructuras flexibles y adaptables a la pluriculturalidad de la nación, a fin de compartir propuestas, recursos, metas y valores.

Objetivo:

El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional pública y privada.

Artículo 2. Inciso d. La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de administración pública de las funciones que por su complejidad y características puede realizar mejor que cualquier otro nivel. La promoción de procesos de democracia participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos Mayas, Xincas y Garífunas y de la población No Indígena, sin discriminación alguna.

Inciso f. La equidad de género entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

Artículo 12. Inciso b. Promover y facilitar la organización y participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas a sus soluciones, Para el desarrollo integral del municipio.

Artículo 14. Inciso b. Promover, facilitar y apoyar la organización y la participación efectiva de la comunidad a sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas a sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.

3.6. Código Municipal

Artículo 17 Derechos y obligaciones de los vecinos. Son derechos y obligaciones de los vecinos:

- a. Ejercer los derechos ciudadanos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de la República y la Ley Electoral y de Partidos Políticos,
- b. Optar a cargos públicos municipales,
- c. Servir y defender los intereses del municipio y la autonomía municipal,
- d. Contribuir a los gastos públicos municipales, en la forma prescrita por la ley,
- e. Participar en actividades políticas municipales,

- f. Participar activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales y comunitarias,
- g. Ser informado regularmente por el gobierno municipal de los resultados de las políticas y planes municipales y de la rendición de cuentas, en la forma prevista por la ley,
- h. Integrar la comisión ciudadana municipal de auditoría social,
- i. Utilizar de acuerdo con su naturaleza los servicios públicos municipales y acceder a los aprovechamientos comunales conforme a las normas aplicables,
- j. Participar en las consultas a los vecinos de conformidad con la ley,
- k. Pedir la consulta popular municipal en los asuntos de gran trascendencia para el municipio, en la forma prevista por este Código,
- l. Solicitar la prestación, y en su caso, el establecimiento del correspondiente servicio público municipal,
- m. Aquellos otros derechos y deberes establecidos en las leyes.

Título IV. Información y participación ciudadana.

Artículo 60. Facilitación de información y participación ciudadana. Los consejos municipales facilitaran la más amplia información sobre su actividad y la participación de todos los ciudadanos en la vida local.

Artículo 96. Atribuciones de la oficina municipal de la mujer. Son atribuciones de la oficina municipal de la mujer:

Inciso g. Organizar cursos de capacitación y formación para las mujeres del municipio, para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas,

Inciso i. Promover la organización social y participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del sistema de consejo de desarrollo Urbano y rural,

Todas las leyes citadas anteriormente, o sea el ordenamiento jurídico Guatemalteco establecen que debe haber equidad, en un estado democrático, la población en general

debe ser partícipes de sus derechos con especial atención a los sectores más vulnerables, para que exista desarrollo social el primer paso es conocer las leyes que ampara la participación, luego confrontarlas con la realidad del contexto.

Lo que permitirá determinar hacia donde se dirigen sus organizaciones, esfuerzos, intervenir en los espacios de decisión, reconocer la realidad, hacer cumplir sus derechos, contribuyendo a comprender ser parte de una comunidad, dando a conocer lo que se piensa, opina, o comunica a través de la búsqueda de igualdad de beneficios, construyendo su propio desarrollo.

El marco legal ayuda a comprender la participación de la mujer, involucrándola a decidir y a construir su desarrollo, luchando a la erradicación de estereotipos y paradigmas sociales, comprender los grados de participación, las formas de organizarse, planes de acción que mejoren la expresión y moldear el futuro desde nuestras familias, y comunidades.

IV. PLAN GENERAL DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA

El siguiente capítulo consiste en la presentación del plan general de la Práctica Profesional Supervisada, iniciando con el marco institucional de la Oficina Municipal de la mujer, que será denominada por sus siglas (OMM), del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango. Con el propósito de conocer el funcionamiento institucional, en cuanto a sus antecedentes, naturaleza, ubicación, estructura organizativa y planteamiento filosófico.

También dentro del plan general se contempla el contexto municipal en la cual se aborda los datos generales, organización sociopolítica, situación económica, situación sociocultural, situación de servicios básicos y la situación ambiental del municipio donde se encuentra el centro de práctica.

4.1. Marco Institucional de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM), Municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

En el Marco Institucional se describen los datos de la institución, para tener una visión tanto del espacio físico, forma organizacional, los componentes filosóficos, su naturaleza, objetivos, misión, visión y ejes que aborda, ya que es el espacio de inserción de la Práctica Profesional Supervisada. Como también el primer espacio de participación inmediata de las mujeres del municipio, porque a través de la organización y deseos de superación de las mujeres se creó la OMM.

a. Información General de la Institución:

Nombre de la Institución:	Oficina Municipal de la Mujer
Dirección:	Primer Nivel del Edificio Municipal
Número de celular:	46143464
Correo electrónico:	leslyarely21@gmail.com
Coordinadora y Persona enlace:	Lesdy Arely Elías

Antecedentes:

Según el manual de funciones de la Oficina municipal de la Mujer (2008), a partir de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996; en Guatemala se desarrolla una etapa de transición democrática, en donde las mujeres, especialmente las indígenas, construyen sus propios espacios, a partir de la organización social y de la institucionalidad local, como parte de este proceso se inició una serie de reformas y creación de leyes, un marco legal que apoye y fortalezca la participación de las mujeres.

Las principales leyes de este marco son: ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Código Municipal y Descentralización, por medio de estas leyes surgen las creaciones de las Oficinas Municipales de la Mujer, espacio inmediato de participación de las mujeres, como vínculo entre las municipalidades y las mujeres, a nivel individual e institucional, con el objeto de dar respuesta a las diversas necesidades e intereses, a través de las políticas municipales.

Los programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres con las decisiones del gobierno municipal, en el municipio de San Miguel Sigüilá surge después de varios años de lucha, en el año dos mil dos, las mujeres crearon una comisión municipal de la mujer que es amparada por la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y por el Código Municipal.

La comisión organizada por las mujeres surge con el fin de que ellas pudieran discutir sus planteamientos e identificación de necesidades, la cual las condujo a buscar un espacio físico en la municipalidad en donde puedan encaminar las propuestas, porque las gestiones realizadas no contaban con un respaldo legal que garantizara su funcionamiento.

Esto conllevó a las mujeres a realizar un proceso de diálogo, negociación y gestión con las autoridades municipales como el concejo y el alcalde para establecer un espacio físico dentro de las instalaciones de la municipalidad para la Oficina Municipal de la Mujer.

Proceso que culminó en reunión ordinaria del Concejo Municipal quienes con base a las modificaciones del código municipal según Decreto 22-2010, es necesario proceder a la creación de la Oficina Municipal de la Mujer, es así como se crea la OMM, con la finalidad de propiciar la participación de la mujer en el aspecto social, político, económico y cultural para lograr un desarrollo integral de las mujeres del municipio.

Esta gestión fue un proceso en donde las mujeres, ONGs y específicamente CEDEPEM fueron los que apoyaron en asesoría para las diferentes gestiones que se realizaron ante las autoridades para lograr la creación de la Oficina Municipal de La Mujer de dicho municipio. Actualmente la Oficina Municipal de la Mujer, en San Miguel Sigüilá, funciona con la coordinadora y la participación de las mujeres organizadas en 16 grupos.

La Oficina Municipal de la Mujer del municipio de San Miguel Sigüilá, fue creada en el año 2011, mediante la reforma del decreto 22-2010 artículos 96-bis ter. Que impulsa procesos de organización, capacitación y asesoría a mujeres a nivel municipal, en el marco de la participación ciudadana, con la finalidad de promover la participación del sector femenino en el ámbito político, económico, social, cultural y ambiental.

b. Naturaleza y áreas de proyección:

La oficina Municipal de la Mujer es una institución pública, de carácter social, que presta servicios de participación a las mujeres, creada en año 2011, mediante la reforma del decreto 22-2010 artículo 96-bis ter, sus primeros fundadores son la Comisión Municipal de la Mujer integrada por 23 mujeres representantes de los grupos organizados, con la finalidad de propiciar la participación de la mujer en el aspecto social, político, económico y cultural para lograr un desarrollo integral de las mujeres del municipio.

c. Ubicación, Tamaño y Cobertura:

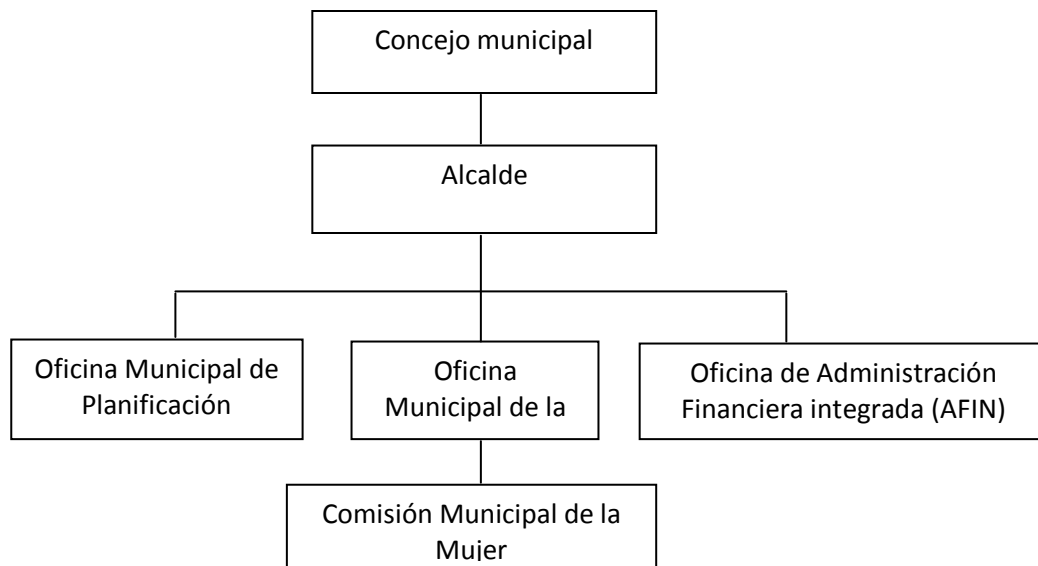
La Oficina Municipal de la Mujer se ubica en el centro del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango, cubriendo sus tres aldeas: La Emboscada, La Ciénaga y El Llano, con sus respectivos sectores, distribuidas en 16 grupos de

mujeres, trabajando sobre los siguientes ejes principales, las cuales son: Participación ciudadana, productividad, educacional, ambiental, violencia intrafamiliar y contra la mujer.

d. Estructura Organizativa

Organigrama:

En la siguiente figura se encontrará el desglose estructural de la oficina Municipal de la Mujer, que se maneja desde la municipalidad del municipio, que a su vez se encuentran descritas según el cargo especificado, ya que este organigrama es propuesto desde la municipalidad no a nivel de oficina.



Descripción del organigrama

Concejo municipal: Su función es ceder espacio de participación de la mujer a través de la (OMM), son los que validan, aprueban el presupuesto para el funcionamiento de la misma, tal como lo estipula el artículo 9 del Código municipal, el cual dice: “El Concejo Municipal es el órgano de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones”.

Alcalde: Es la persona representante del gobierno municipal, quien a su vez coordina las actividades de desarrollo del municipio bajo la autorización del concejo municipal, según el artículo 53 del Código Municipal, inciso d. “le compete al alcalde velar por el estricto cumplimiento de las políticas públicas municipales y de los planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio”.

Oficina Municipal de Planificación (DMP): Toma en cuenta el plan Operativo Anual de la OMM, dentro de la Planificación estratégica municipal. Según inciso b, artículo 96 del Código Municipal, dentro de sus atribuciones se encuentra “La elaboración de perfiles, estudios de pre-inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas”.

Oficina Municipal de la Mujer (OMM): Según el numeral 5 de funciones generales de la oficina municipal de la mujer, su función es “Fomentar y promover la organización social y la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural”.

Oficina de Administración Financiera (AFIN): Es la encargada de proporcionar los recursos financieros a la oficina Municipal de la Mujer según lo aprobado en el presupuesto municipal. Ya que el Código Municipal en su artículo 98, inciso a “Le compete elaborar en coordinación con la oficina municipal de planificación, la programación y formulación del presupuesto, la programación y ejecución presupuestaria, y con los responsables de cada programa, la evaluación de la gestión presupuestaria”.

Comisión Municipal de la Mujer: Comisión integrada por 23 mujeres representantes de las diferentes directivas de los 16 grupos de mujeres organizadas en el municipio, quienes transmiten las peticiones y deseos de las mujeres a la OMM. Como también son de apoyo de la coordinadora de la institución.

e. Planteamiento Filosófico

Visión:

Ser una instancia fortalecida con acciones que permita incidir activamente en espacios de discusión y propuestas para la elaboración de las políticas programas y proyectos municipales con enfoques de equidad de género, propiciado la participación de las mujeres en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales a nivel del municipio de San Miguel Sigüilá.

Misión:

La oficina municipal de la mujer es una instancia que promueve los procesos de organización, capacitación y participación de las mujeres en el ámbito comunitario, municipal y en la toma de decisión en la formulación, gestión e implementación de políticas, programas y proyectos municipales que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres.

Objetivo:

Lograr el empoderamiento de las mujeres del municipio de San Miguel Sigüilá para su incidencia en procesos de organización y participación en el ámbito público y privado y en la toma de decisión en la formulación y ejecución de políticas programas y proyectos que permita generar un desarrollo integral de las mujeres.

Principios:

Valoración y dignificación de las mujeres:

Que las mujeres sean valoradas desde el seno familiar, otorgándoles la dignidad que se merecen y que ninguna otra persona puede atentar contra su personalidad, ya que ellas son propias promotoras de su vida.

Identificación y apropiación de la Oficina Municipal de la Mujer:

Que las mujeres se identifiquen con la oficina municipal de la mujer, ya que ellas son las gestoras del desarrollo del género mujer y por ellas se ha creado la oficina municipal de la mujer.

Fomentar alianzas y coordinaciones que optimicen el trabajo de la OMM:

La oficina municipal de la mujer tiene entre sus principales actividades de desarrollo la coordinación entre los grupos de mujeres, juntas directivas, comisión e instituciones para promover la participación de las mujeres en el municipio.

Valores:

Responsabilidad: en la coordinación de las actividades planificadas con la comisión y grupos de mujeres, como también con instituciones articuladas a la oficina municipal de la mujer. Así también la transmisión de la responsabilidad en cuanto a participación de las mujeres en los grupos y proyectos a realizarse.

Honradez: Al tratar a las personas que se acercan a la oficina para su acompañamiento en la resolución de conflictos, problemas, peticiones que presentan, demostrando el compañerismo hacia las mujeres.

Solidaridad: Que las mujeres sean solidarias entre ellas mismas, a partir desde la coordinación municipal de la mujer, para sentirse apoyadas, incentivadas a ser partícipes de desarrollo comunitario y municipal.

Eficacia: Que los recursos sean distribuidos de la mejor manera, en igual de condiciones para todas las mujeres.

Eficiencia: Buen desenvolvimiento en el desarrollo las actividades, proyectos, programas que se ejecutan desde cada área intervención.

Ejes del trabajo:**Participación ciudadana y política de las mujeres:**

Uno de los retos principales de la oficina municipal de la mujer es impulsar charlas de autoestima, derechos de las mujeres para formar parte de los órganos de intervención municipal en la toma de decisiones con voz y voto, como también son las principales actoras del impulso del desarrollo, empezando un cambio desde los estereotipos sociales que se manejan a través de capacitaciones organizadas por instituciones en coordinación.

Ambiental:

Eje de trabajo que permite el cuidado de la naturaleza como también el aprovechamiento de ello para la sostenibilidad, a través de programas impulsados por las instituciones ambientalistas.

Educación:

Involucrar a las mujeres en programas que les permita mejorar en el nivel de aprendizaje a través del proceso de alfabetización y otros programas que impulsen desenvolvimiento académico dentro de la sociedad.

Económico productivo:

Eje que fortalece la economía de las mujeres a través de la elaboración de productos artesanales, huertos familiares, embutidos, corte confección, crianza de pollos y otros proyectos que contribuyan al sostenimiento económico.

Violencia Intrafamiliar y contra la mujer:

Un eje que se aborda por los maltratos que sufren las mujeres, a través de ello se acompaña a las mujeres para las decisiones que tomen, además son asistidas con charlas de prevención de la violencia intrafamiliar y contra la mujer, ley de femicidio, prevención de la violencia, tipos de violencia, como también el involucramiento de señoritas estudiantes en los talleres a realizar.

4.2. Contexto Municipal de San Miguel Sigüilá

Lo que a continuación se presenta trata sobre el contexto municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, donde se da a conocer la situación económica, socio cultural, político, ambiental y servicios básicos desde el área de intervención de la práctica, refiriéndose al sector mujer.

Según la Secretaria General de Planificación (SEGEPLAN 2008) del municipio de San Miguel Sigüilá, Quetzaltenango se encuentran datos relevantes y de interés sobre el contexto municipal, lo que nos lleva a tener un acercamiento y contacto con la comunidad municipal.

Datos generales:

Ubicación geográfica:

San Miguel Sigüilá se encuentra ubicado a 15 Kms. De la cabecera departamental y a 216 Kms. de la ciudad capital, situada al norte de la cabecera departamental de Quetzaltenango.

Reseña histórica:

El municipio de San Miguel Sigüilá pertenece al departamento de Quetzaltenango, fue fundado el 27 de agosto de 1836, posterior a la época de la colonia, el Nombre del municipio de deriva en Honor a San Miguel por su aparición en el lugar y Sigüilá significa Río o agua del leñador, en idioma mam. Si'güil = leñador y á = aféresis de Ja' = agua.

Su extensión territorial es de 28 Km. Cuadrados, tiene una longitud oeste aproximada de 91°, 36' y 48" y una latitud norte de 14°, 53' y 42". Actualmente el municipio está conformado por 5 centros poblados, siendo estos el casco Urbano, una aldea La Emboscada, dos cantones La Ciénaga y El Llano y el sector I de la aldea La Emboscada.

Demografía:**Colindancias:**

El municipio colinda con los siguientes municipios,

Norte: Colinda con los municipios de Olinstepeque, Cajolá y San Juan Ostuncalco.,

Sur: Colinda con los municipios de San Juan Ostuncalco y La Esperanza,

Este: solamente colinda con el municipio La Esperanza,

Oeste: limita con el municipio de San Juan Ostuncalco.

Número de habitantes:

Según el censo de estadística nacional XI y VI de habitación último censo realizado en el año 2002, presentaba una población de 6,506 habitantes hombres 3,183 y mujeres 3102.

Según el plan estratégico de la Dirección de Planificación Municipal, en la actualidad es de 9252 según datos recolectados a través del centro de salud en el año 2013 hombres 4,513 y mujeres 4,739.

El municipio de San Miguel Sigüilá está compuesta por la etnia mam con un 94.88 % y el resto de la población con el 5.12% es castellano hablante.

a. Organización sociocultural:

La estética, las artes, los valores y expresiones culturales constituyen una de las dimensiones imprescindibles para el desarrollo integral de la persona humana, su cultivo y promoción contribuyen a la sostenibilidad del desarrollo social y cultural, las relaciones armoniosas entre las personas y las comunidades.

La organización sociocultural se caracteriza de la sociedad local en los aspectos básicos desde el punto de vista social y del comportamiento colectivo que incide en los procesos de orden del territorio, según la secretaria General de Planificación.

Salud y nutrición:

El municipio cuenta con el servicio de un Puesto de salud con un médico ambulatorio y una enfermera auxiliar, a este centro se suma el Centro de estudios para el Desarrollo y la Cooperación (CEDEC) prestadora de servicios de salud con una cobertura de 1466 habitantes y por parte del puesto de salud, se atiende a 4252 habitantes.

En el municipio se cuenta con 12 comadronas lo que quiere decir que la mujer es un ente importante en el desarrollo social por la atención que brinda desde los cuidados prenatales, parto y posparto tanto la incidencia en la vida del bebé como el de la madre.

En el municipio es básicamente enfocado a una agricultura de granos básicos que cubre un área aproximado de 744,058 hectáreas, entre maíz, frijol, manzana, se observa que la disponibilidad de estos alimentos es de 12.29 libras por año para cada habitante, por lo que se supone que hay un déficit de cantidad lo que evidencia una inseguridad alimentaria.

Educación:

El sistema oficial de educación que cubre el MINEDUC cuenta con un total de 5 centros oficiales de pre-primaria bilingüe, 2 escuelas oficiales de párvulos, 4 escuelas oficiales de primaria, una escuela urbana mixta de primaria, un instituto básico por cooperativa en la emboscada, un INEB de telesecundaria en la cabecera municipal, un NUFED en el cantón la ciénaga, un instituto de perito contador en la cabecera, un colegio de educación básica la sabiduría en el cantón la ciénaga.

Se indica que se debe de trabajar para reducir las disparidades existentes, especialmente en el área rural, por lo que la Oficina Municipal de la mujer hoy en día para el ciclo lectivo cuenta con 9 centros de alfabetización para mujeres 7 centros para la primera etapa y 2 centros para la segunda etapa, distribuidos de la siguiente manera: 4 centros en el cantón el Llano, 3 en la aldea la emboscada y 2 en la cabecera municipal, atendándose a 100 mujeres.

Vivienda:

La población está distribuida en un total de 1,316 viviendas, donde la vivienda en su infraestructura manifiesta en su mayoría, paredes de block, techo de lámina, torta de cemento, con un promedio de 5 personas por vivienda. En relación a la calidad de vida de los habitantes el 96% cuenta con vivienda para protegerse de los fenómenos naturales, el 4 % son los que se encuentran en situaciones críticas, les hace falta un techo seguro, un lugar exclusivo para la preparación de alimentos, pero en su mayoría las viviendas brindan bienestar y comodidad.

Costumbres y tradiciones:

Aparte de las costumbres y tradiciones que se practican a nivel nacional conocidas en la población son la semana santa, la feria, los difuntos o día de los santos, casamientos, una de las costumbres que resalta es el uso del Chuj, también llamado temascal o baño de vapor.

Este juega un papel importante en la higiene personal de los habitantes del municipio, así como en las practicas preventivas, curativas y mágicas, particularmente vinculadas con el periodo pre-natal, el parto y el pos parto, es usado también al terminarse el ciclo vital de un familiar, para el lavado ritual del difunto.

b. Situación sociopolítica:

Las funciones y competencias recaen principalmente en el concejo municipal y en los puestos nombrados para los efectos administrativos. El concejo municipal es la máxima autoridad y de deliberación de los asuntos municipales.

Organización base:

La máxima autoridad del municipio es el concejo, órgano superior de carácter representativo de deliberación y decisión de asuntos municipales, el jefe es el alcalde de la administración y de todos los empleados municipales, los del concejo integrado por 10 señores, los 4 COCODEs, y comités organizados.

Gobierno municipal:

Está conformado por el alcalde municipal don Mario Escobar y su concejo municipal integrado por 10 personas de género masculino, representantes de las diferentes comunidades.

Presencia institucional:

En el municipio se encuentran varias instituciones con quien se coordina las políticas, programas y proyectos a beneficio del municipio, entre ellas están: La Policía Nacional Civil PNC, los bomberos municipales departamentales, centro de salud pública y asistencia social, Registro Nacional de Personas RENAP, Juzgado de Paz, Secretaria social SESAN, Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación MAGA y la Unidad nacional UNAMG.

Organización comunitaria:

La relación entre gobierno municipal y la sociedad civil, se enmarca dentro de la población civil de la estrategia de control ciudadano en la gestión pública, que se fundamenta en abrir la municipalidad a la ciudadanía para acceder a los documentos públicos, administrar el presupuesto local, fiscalizar la ejecución de los proyectos y hacer uso de la información pública.

c. Situación económica:

La situación económica del municipio se clasifica entre un rango del 60%, debido a la inexistencia de empleos profesionales que generen ingresos económicos.

Población económica activa:

La actividad productiva que más trabajo genera es la agricultura, porque el 85% de los habitantes se dedican a ello, en especial las mujeres un 90% se dedican a este trabajo, laborando por día o por cuerda de terreno, tanto en sus comunidades con personas que los remuneran, en el trabajo propio o bien salen a trabajar en los municipios cercanos como Concepción Chiquirichapa y San Juan Ostuncalco en la siembra de verduras.

Producción:

En el municipio es básicamente enfocado a una agricultura de granos básicos como maíz, frijol, y verduras y dentro de las principales actividades artesanales se encuentra la elaboración de block, carpintería, herrería, panaderías desarrollados en un 100% de baja tecnología e innovación, en la actualidad la actividad comercial se refleja en únicamente en pequeños comercios como tiendas de venta de artículos de primera necesidad, farmacias, molinos de nixtamal, comedores, carnicerías.

Exportación:

El municipio no es exportador de ningún producto básico a otros países extranjeros, solamente a los mercados circunvecinos, como san Juan Ostuncalco y Cajolá, en lo que se refiere a papa, repollo, y animales domésticos.

Lugares de interés:

Las personas del municipio se interesan en visitar el mercado de San Juan Ostuncalco por ser una vía y donde encuentran la mayoría de productos para compra y venta en tiendas particulares, como también visitan la cabecera departamental, y Sibilia para la venta y compra de sus animales.

Otro lugar de interés es la migración a los Estados Unidos la causa de la migración se evoca a falta de oportunidades económicas que la mayoría de guatemaltecos padece lo que lleva a la idealización del sueño americano, es decir el mejoramiento del estatus socioeconómico para mejores oportunidades, lo cual ha generado problemas sociales, desintegración familiar y la pérdida de identidad.

También es un municipio expulsor particularmente a los municipios de San Juan Ostuncalco, Quetzaltenango, es importante resaltar que el fenómeno migratorio temporal ocurre principalmente para prestar mano de obra en la albañilería y oficios domésticos.

Los emigrantes en su mayoría son hombres pero a la vez existe un 40% de mujeres que emigran, debido a que son madres solteras, independizarse de sus padres, o contribuir al gasto económico en los hogares o por estudios.

Situación de servicios básicos:

Son elementos de gran importancia para el desarrollo del municipio, a través de dichos elementos se logra la eficiencia de su reducción y mejorar los niveles de vida de la población.

Servicios de agua:

En lo que se refiere a los acueductos, el agua es conducida por gravedad y pozo mecánico, sin embargo no existe un tratamiento completo que permita un servicio de calidad, sin embargo el informe de vulnerabilidad del municipio y la calidad de vida de sus habitantes, SEGEPLAN considera el abastecimiento como muy bajo. En los sectores del Llano, La Ciénaga y la Emboscada ya existe el servicio de agua potable.

Drenaje:

En la mayoría de las comunidades el drenaje es a flor de tierra, lo cual todo cae al río, pasando por las calles, por lo general la mayoría se orienta el escurrimiento de las aguas negras hacia los solares vecinos o a los drenajes naturales propios de la topografía del terreno.

Son las mujeres que han visto como expulsar el agua sucia fuera de la vivienda, solo en la cabecera municipal existe drenaje entubado que llega al río, el cual es administrado por la municipalidad.

Servicio eléctrico:

El servicio de alumbrado es suministrado por DEOCSA, a la cual se encuentra el mayor número de suscritos, tanto en las viviendas como lugares públicos y calles de las comunidades.

Situación ambiental:

El municipio es el que ocupa el primer lugar a nivel departamental en reforestación y cuidado de bosques, las personas se esmeran por aprovechar el uso de los recursos naturales para la satisfacción de sus necesidades económicas.

Flora y fauna:

El municipio cuenta con área de bosques comunales y privado dentro del área urbana y rural en sus bosques predomina el pino, aliso y cipreses. Entre los animales salvajes está el coyote, el tacuazín, conejos y los animales domésticos.

Clima:

El municipio se encuentra ubicado en la región de la meseta y el altiplano, caracterizada por ser una zona de clima frío siendo su temperatura de 13 a 15.5 grados centígrados, a 2460 metros sobre el nivel del mar.

Gestión de riesgo:

En el municipio se han detectado 3 tipos de riesgo, natural, socio natural y antrópicos, los que tienen su origen por la intervención directa de la mano del hombre, por haber provocado derrumbes, inundaciones, deslizamientos, desbordamiento de ríos, agotamiento de acuíferos y sequías, contaminación deforestación e incendios.

Reforestación:

Los bosque del municipio tanto privados y comunales fueron reforestados por las mujeres que están organizadas sobre el eje de ambiente, ya que a través de ellas fue posible la ayuda de Helvetas, para que se les donara árboles de pino y ciprés para la reforestación de los lugares con menos árboles, las cuales son beneficiadas económicamente durante 6 años, pero siempre y cuando deben de mantener el cuidado de la reforestación las cuales también serán monitoreadas por las instituciones forestales.

4.3. Análisis Situacional

El análisis situacional de la Oficina Municipal de la Mujer, institución donde se desarrolla la intervención de la práctica profesional supervisada I, se centra en la elaboración de un diagnóstico para detectar sus necesidades, para ello se apoya de la herramienta FODA, para identificar sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas aplicándolo al modelo sistémico, la cual se subdivide en cinco subsistemas Razón de ser, tecnológico, estructural, gerencial y psicosocial cada uno analizado a través del FODA, producto del diagnóstico institucional.

El uso de herramientas como el FODA, el modelo sistémico, no solo son factibles para la identificación de problemas y necesidades, sino que también son de utilidad para buscar las estrategias de solución a los mismos, además son prioridades de la gerencia y para el trabajador social, porque a través de ellos es posible el ejercicio profesional, para proponer soluciones acordes a cada necesidad encontrada.

4.4. Problemas Generales

Los problemas generales encontrados, se identifican a través del análisis del modelo sistémico, que muestra los problemas encontrados de la oficina municipal de la mujer en la que se describe cada una de ellas de manera breve e explícita en cada uno de sus componentes.

a) Subsistema razón de ser:

Este subsistema tiene como objeto orientar a las organizaciones e instituciones a cumplir con su misión, visión, valores, objetivos, servicios que se deben prestar para el beneficio de la participación de las mujeres, propiciándose desde los órganos municipales y comunitarios.

La práctica de los valores fundamentales de la oficina municipal de la mujer está la “responsabilidad, honradez, solidaridad, eficiencia y eficacia” para el manejo de la

construcción de habilidades participativas institucionales, su y objetivo primordial es “el empoderamiento e incidencia organizacional y participación en los ámbitos públicos y privados y en la toma de decisión de políticas, programas que genere un desarrollo integral.”

Según las fortalezas: De la Oficina Municipal de la Mujer de San Miguel Sigüilá tiene la capacidad de dirigir a los grupos conformados y organizados en las comunidades en diferentes espacios de participación socio-productivo, a través de la coordinadora que tiene la voluntad política de ceder y guiar a las mujeres en los diferentes aspectos, sociales, culturales, ambientales, económicos, con el apoyo de la comisión municipal de la mujer.

Su misión, visión, objetivos, valores y ejes de trabajo se están encaminando al fortalecimiento de las mujeres, con temas políticas, proyectos productivos, ambientales para hacer cumplir lo plasmado en el plan, pero que aún falta mucho por recorrer y vivir, para lograr el alcance de lo propuesto. No se pierde el interés de lucha, porque a través del apoyo y coordinación con otras instituciones sea posible el cumplimiento de la razón de ser de la institución.

Entre sus fortalezas se refleja la participación de las mujeres en los procesos de proyectos aprobados que les permite la decisión de acceder o no a ello, para su formación e integración, de apoyo a su familia como para el desarrollo de la comunicación con las demás mujeres.

Por lo tanto se está propiciando con acciones a incidir en los espacios de participación ciudadana de las mujeres a ejercer su rol en los diversos grupos organizados, tomando sus propias decisiones.

Las oportunidades: Con que cuenta la Oficina Municipal de la Mujer es que para coordinación de proyectos y talleres para los mismos, con los grupos de las mujeres y con la Comisión Municipal de la Mujer, se cuenta con recurso humano, que se obtiene

de las instituciones en coordinación como la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente SOSEP, Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA, Puesto de salud y Helvetas.

Para todo tipo de actividad de monitoreo de proyectos se cuenta también con el apoyo de la Comisión Municipal como también el de asistir a reuniones fuera del municipio, por lo tanto si existe una oportunidad para las mujeres de recibir charlas sobre los beneficios de organización para obtener apoyo de las instituciones que les permite un avance de participación.

Debilidades: Como toda organización la Oficina Municipal de la Mujer tiene sus debilidades como la falta del recurso humano, porque la institución solo tiene un personal para el proceso de implementación, Coordinación, gestión, ejecución y seguimiento de proyectos, de esta manera no se puede atender las demandas al 100%, entonces se debilita el cumplimiento de la misión, visión, objetivos.

Otra forma de ver el debilitamiento es el poco presupuesto que acorta las actividades especificadas en el plan, como también la comisión municipal de la mujer no cuenta con un presupuesto propio, lo que dificulta la movilización y asistencia de las mujeres que forman parte de ella. Porque a veces no son capaces de monitorear a todos los grupos y la asistencia a talleres por la falta del recurso económico.

La otra debilidad es que las mujeres aun no forman parte de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, lo que obstaculiza la participación de las mujeres en los espacios de participación ciudadana, lo que requiere mayor atención a las demandas, como también se encontró que la distancia entre ellas obstaculiza la asistencia puntual al desarrollo de las reuniones o encuentros grupales.

Amenazas: Toda institución corre el riesgo, en este caso la oficina teme ante el cambio de autoridades y de la coordinadora, porque puede obstaculizarse el proceso, no darle seguimiento, ya que no todos pensamos igual o luchar por el pueblo y/o la participación

equitativa de los géneros, las campañas políticas obstaculizan el desarrollo porque hace que se desintegren los grupos organizados de mujeres.

Hace falta el apoyo de los COCODEs hacia comunidades debido a que no existe participación de las mujeres en esas organizaciones, algunas mujeres tienen muy poco interés en involucrarse y participar dentro de los grupos, lo que puede provocar la desintegración de los grupos y para ello se deben crear estrategias que involucren y comprometan a las mujeres a participar tomando sus decisiones desde lo personal, para que puedan apoyarse y fortalecerse desde el ámbito local, es necesario que sean formadas en cuanto a sus derechos, e incidencia en los espacios de participación.

b) Subsistema psicosocial:

A través del subsistema psicosocial se identifican los comportamientos y actitudes de las personas que abarca la institución, porque por medio de ella se evidencia la motivación, el rendimiento, los roles, el clima, los fenómenos grupales, el liderazgo a ejercerse, como también la identificación de conflictos que surgen por medio de las comunicaciones informales que se desarrollan en el medio de la convivencia, lo que hace posible un análisis de construcción para mejorar las relaciones psicosociales de la oficina municipal de la mujer.

Fortalezas psicosociales de la oficina municipal de la mujer, se encuentran diferentes pensamientos en los grupos existentes en el municipio manifestándose en los deseos de aprender y participar en los diversos proyectos gestionados por la oficina, apoyándose entre sí para que todas puedan integrar una gestión con todos los medios indispensables.

La organización de las mujeres se representa desde las juntas directivas, comisión municipal y la coordinadora, en lo que respecta a la formación ella se capacita académicamente desde las aulas universitarias como también capacitada por las redes con quien se coordinan las capacitaciones de auto formación y formación personal.

Las oportunidades: psicológicas de la oficina están ligadas a la motivación de parte de la comisión municipal de la mujer, organización que viene desde hace años atrás, que a través de su participación se ve el desarrollo de su rol y la transmisión de liderazgo, lo que facilita un buen manejo y desarrollo de las actividades a desarrollar, porque se ha encontrado que las mujeres se relacionan y conviven mutuamente buscando estrategias que permitan el avance e involucramiento de más integrantes de los grupos.

Debilidades: Entre ellas se encuentra la inasistencia a charlas motivacionales sobre autoestima brindadas por la Secretaría de obras sociales de la esposa del presidente, debido a las por la distancias de las casas al lugar de reunión, o por contribuir económicamente en la elaboración de productos de limpieza, la falta de formaciones sobre conocimiento de sus derechos ha generado violencia intrafamiliar, y se ha vuelto un problema cultural.

El 65 % de las mujeres sufren de algún tipo de violencia la cual ya no lo denuncian y si lo hacen son muy pocas las que se atreven a hacerlo, lo que obstaculiza el seguimiento en los grupos, porque se frustran por si solas, callan, no les conceden permiso de participar.

Amenazas la oficina municipal de la mujer se ve amenazada por no poder cumplir a cabalidad su función de ceder los mismos espacios de participación a todas las mujeres del municipio ya que son muchas las mujeres que aún no se involucran en los grupos organizados ya sea por la violencia o por el desinterés que manifiestan, lo que podría causar la desintegración de grupos o directivas conformadas, así mismo no se puede cumplir con cubrir y asistir a todas las víctimas de violencia.

c) Subsistema tecnológico:

Este subsistema contribuye a la identificación de los materiales con que cuenta la institución como el edificio, equipos e instrumentos para la ejecución o elaboración del trabajo, así mismo la aportación tecnológica en la construcción de las tareas, como los

conocimientos, habilidades, métodos, procesos, procedimientos y los programas para el buen desarrollo de lo planificado, a continuación son analizadas.

Fortalezas: Contar con un equipo de cómputo en la oficina municipal de la mujer, facilita el trabajo de la coordinadora, porque hace factible tener los archivos en una base de datos digitalizados, que estar buscando en los archivos documentados, contar con estos materiales, hace más fácil el trabajo institucional por los programas en el equipo para la elaboración de planes, proyectos, convocatorias, informes que requiere el trabajo de oficina.

El mobiliario recurso indispensable para la atención a las personas que llegan a la oficina, ofrecimiento de una mejor comodidad, para las capacitaciones se cuenta con los materiales necesarios para el desarrollo de los mismos, las guías metodológicas facilitan el proceso del desarrollo de los talleres y mejor comprensión por parte de las mujeres, lo que se manifiesta que si existen los medios necesarios para el desarrollo tecnológico del trabajo institucional.

Oportunidades: Se tiene el recibimiento de talleres para el fortalecimiento institucional y de la coordinadora que maneja la oficina municipal de la mujer, para que a través de ese mismo fortalecimiento pueda transmitirse a los grupos de mujeres, las ideas tecnológicas contribuyen a mantener la atención del grupo, también cuando se tiene que coordinar actividades con otras organizaciones, y el equipo de cómputo facilita el trabajo para la realización de documentos, llenado de fichas de la mujeres, planes, guías, listados de representante e integrantes de los grupos, notificaciones escritas permitiendo anticiparse a la entrega de cualquier documento a utilizarse y la facilitación del proceso.

Debilidades: Se tiene la dificultad de no contar con un equipo portátil para el desarrollo de charlas en las comunidades, como también la falta de bocinas para la reproducción de sonidos, porque a veces se requiere de una transmisión auditiva no solo visual, como también el poco conocimiento de programas avanzados como el pressi, para la

elaboración de presentaciones o el manejo de los mismos, porque siempre lo mismo dificulta el desarrollo de talleres y se vuelve tediosa la sesión.

Amenazas: se teme a perder información de algún desperfecto de los aparatos ya que no todo está por escrito o documentado en el archivo, o la des-actualización de los programas porque no se tiene contemplado un presupuesto amplio para el mantenimiento.

Lo otro es que si se cambian las autoridades puede cerrarse la oficina y perder los avances y logros que se han obtenido, como también la dependencia a la tecnología considerada como debilitamiento por provocar desinterés de parte de los grupos, y de la coordinadora, para ejercer el desarrollo de las actividades pedagógicas y manuales.

d) Subsistema gerencial:

Subsistema importante dentro de la institución, que contribuye al análisis de la situación gerencial refiriéndose al manejo institucional de parte de la coordinadora o persona responsable, porque sin este subsistema no puede haber una coordinación eficiente, por lo tanto se debe de tener el mayor cuidado en el manejo institucional.

Para el fomento del desarrollo, ejecución, planificación, resultados, recursos y evaluación de los programas y proyectos que se realizan dentro de la institución, subsistema que contribuye a visualizar el tipo y la calidad de persona con todas las capacidades y habilidades para un buen desenvolvimiento profesional y liderazgo positivo que se necesita en la institución.

Fortalezas: entre ellas se encuentra el conocimiento sobre la elaboración del Plan Operativo anual, planes de acción las cuales se utilizan para la evaluación de las actividades realizadas, capacidad de gestión de proyectos y programas para los grupos organizados o los que se quieran involucrar.

Articulación de programas con otras instituciones que tienen presencia institucional con las mismas metas de participación, seguimiento de actividades o programas con desarrollo comunitario, lo que visualiza que la gerencia institucional de la oficina municipal de la mujer, se defiende en este campo laboral, lo que contribuyen al avance de gestión gerencial, por lo que la institución se está abriendo campo y cobertura en sus programas.

Oportunidades: las encontramos a través de las capacitaciones que se brindan a las mujeres por medio de las articulaciones de programas institucionales, ya que cada una de ellas están especializadas en sus áreas de intervención organizacional, productivo, ambiental, agrícola, la participación de las mujeres se da por medio de las juntas directivas de cada grupo y por medio de la intervención de la comisión municipal de la mujer en la toma de las decisiones, siendo esta también respaldada y apoyada desde el concejo y alcaldía municipal, para que las mujeres se fortalezcan y ocupen un lugar de espacio social equitativo.

Las Debilidades: Se evidencian a través de la falta de funciones definidas para la OMM para el mejor desempeño institucional, no existe por escrito las funciones del personal, los requerimientos institucionales donde se plasmen en orden lo que debe incluirse dentro de una documentación puramente institucional, como también la falta de formación a la comisión municipal de la mujer sobre derechos de participación ciudadana, humanos, conocimiento del marco legal de la participación, integración de recursos humanos, financieros, investigaciones, y otros temas de interés de las mujeres, para el mejor desarrollo de las actividades que desempeñan dentro de la institución.

La implementación de un plan estratégico en toda institución es base para la programación de sus actividades a largo plazo, dado a que ellas no cuentan con plan, como también la falta de una política municipal para las mujeres del municipio, el incumplimiento de algunas actividades programadas.

Todo esto debido a que la municipalidad solo maneja el recurso asignado constitucionalmente y no alcanza para cubrir todas las actividades planificadas en el plan operativo anual o a la vez el cruce de actividades no planificadas provoca el retraso del cumplimiento de la calendarización de talleres o charlas programadas para las mujeres.

Amenazas: se teme a que las organizaciones políticas partidistas que se están empezando a conformar comunican a sus seguidores del cambio de coordinador de la oficina, lo cual vendría a desinteresarse por el seguimiento de los proyectos logrados, la obstaculización de la participación de las mujeres, y que estos sectores pierdan la credibilidad y confianza en la institución, dejándose manipular por personas sin sentimiento social.

e) Subsistema estructural:

Por medio de este subsistema la institución organiza y coordina las actividades y tareas que se realizan dentro de su sistema laboral, ello comprende el organigrama, la descripción de las tareas, los procedimientos y reglamentos a implementarse, los mecanismos formales de coordinación y comunicación formal, para el buen funcionamiento institucional.

Sus fortalezas: Se identifican por medio de las coordinaciones, articulación de programas y manejo de proyectos con instituciones que contribuyen al cumplimiento de políticas que se plasman en acuerdos, leyes, códigos en lo que respecta a participación ciudadana, para la coordinación de actividades y reuniones con las mujeres en primera instancia se avoca a la comisión municipal de la mujer y juntas directivas para poder hacer llegar la información que se requiere.

O bien la que se necesite, el internet y la comunicación por vía telefónica es muy viable para las coordinaciones y comunicaciones con las instituciones, porque permite su uso inmediato para circunstancias emergentes y precisos, servicios que la municipalidad ha

cedido a las oficinas de las instalaciones municipales, lo que ha sido muy factible en toda intervención de información inmediato de la oficina municipal de la mujer.

Las oportunidades: para las movilizaciones de carácter preciso no previstos en el plan operativo anual, se tiene la oportunidad de poder acceder a los vehículos de los integrantes del concejo; para capacitaciones o talleres también se cuenta con el apoyo de instituciones, el apoyo que brinda el concejo municipal es de suma importancia para el desarrollo de actividades de la Oficina municipal de la mujer, porque sin el apoyo de ellos no se podrían llevar a cabo lo planificado.

Las debilidades una de las debilidades para la coordinación de actividades es, la Oficina Municipal de la Mujer no se da abasto al 100% para brindar atención a la población, por la falta de personal técnico con quien compartir las responsabilidades, cuando se tiene que ausentar de la oficina o para salir a las comunidades, por la falta de personal también no existe un organigrama propio de la institución en la que se contemplen las funciones o la delegación de funciones ya que es una institución municipal y el organigrama que tiene es desde lo municipal.

No existe una buena coordinación con las autoridades de Desarrollo Comunitario debido a la indiferencia de estos órganos y el machismo que aún prevalece, por no tomar en cuenta a las mujeres privándolas de los espacios de participación.

Las amenazas la sobrecarga de responsabilidades laborales, puede influir en desistir o renunciar al cargo de coordinación lo que provocaría un desfase total de la participación de las mujeres en el espacio ganado a través de esta institución, lo otro es el convencimiento y unión a grupos políticos desestabilizan la coordinación tanto entre la oficina, grupos organizados, instituciones, gobierno y concejo municipal lo que urge crear estrategias para el fortalecimiento institucional.

4.5. Red de Actores Vinculados al Área del Centro de Práctica

Entre las redes de actores vinculados al centro de práctica se encuentran diferentes instituciones y personas que por su medio se ha hecho posible el desarrollo de actividades, a través de distintas maneras de apoyo como, económico, moral, infraestructural, psicológicos, ambiental, salud y políticos.

a) Ambiental:

- HELVETAS: Swiss Intercooperati3n es una organizaci3n Suiza, encargada de velar por la protecci3n de bosques, reforestaci3n y viveros forestales con el sector mujer del municipio.
- INAB: Instituto Nacional de Bosques encargado de velar por el medio ambiente como la reforestaci3n, protecci3n, e incendios.

b) Salud:

- Prestadora de servicios de salud PSS. Encontrándose en el centro de salud del municipio, en especial vela por la salud de la niñez y de las mujeres,
- Ministerio de Desarrollo Social, MIDES: capacita a mujeres y vela por la salud familiar.

c) Participaci3n ciudadana:

- Asociaci3n Mujer Tejedora del Desarrollo AMUTED: Se dedica a capacitar a las mujeres,
- CEDEPEM Vela por la participaci3n de las mujeres e impulsa proyectos con visi3n sostenibles,
- . ACODIMAM: vela por la participaci3n de las mujeres mames del municipio,
- . Comisi3n Municipal de la Mujer integrado por 23 mujeres representantes de los grupos organizados en el municipio.

d) Políticos:

- Concejo Municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, encargados de aprobar los proyectos del municipio y velar por el ordenamiento municipal,
- . Alcalde municipal representante legal del municipio.

e) Económicos:

- . Oficina de Administración Financiera Integrada, encargada de elaborar los presupuestos de la municipalidad,
- . Alcalde municipal representante legal del municipio.

4.6. Demandas Institucionales y Poblacionales

A continuación se presentan las demandas institucionales y poblacionales del municipio de San Miguel Sigüilá, o sea las necesidades que se consideran importantes para que la institución y la población se desarrollen en calidad.

a. Demandas de la Oficina Municipal de la Mujer:

- Asignación de recurso humano,
- Ampliación del recurso financiero para el año 2015,
- Creación de política municipal para la mujer,
- Incidencia de las mujeres dentro de los órganos de Coordinación,
- Prestar atención a las víctimas de violencia,
- Creación de un manual de funciones.

b. Demandas de la población con quienes trabaja la Oficina Municipal de la Mujer:

- Ampliación de proyectos de incentivos de protección,
- Seguimiento de proyectos implementados, como huertos familiares, semilla mejorada, elaboración de manualidades y corte confección.,
- Mayor cobertura para la atención de la violencia del sector mujer, incluyendo niñas y señoritas,
- Buscar espacios en el mercado para la venta de sus productos,

- Crear espacios de participación ciudadana en los órganos de coordinación comunitaria y municipal,
- Creación de documentos en que se fundamenten la participación y función de la comisión municipal de la mujer.

4.7. Proyectos a Futuros o Visión Proyectiva de la Oficina Municipal de la Mujer

a. Proyectos elaborados:

- Proyectos y programas radiales sobre la violencia intrafamiliar y contra la mujer.

b. Proyectos aprobados:

- Viveros forestales,
- Incentivos Forestales.

c. Proyectos en proceso de implementación;

- Gallinas Ponedoras,
- Huertos familiares,
- Invernadero de tomates.

d. Proyectos en gestión:

- Incentivos de protección,
- Centro de Capacitación Municipal para la mujer,
- Alimentos por acción.

4.8. Análisis Estratégico

En esta fase del análisis estratégico consiste en plantear soluciones a la situación actual de la oficina municipal de la mujer, con el fin de contribuir al cumplimiento de sus demandas, el estudio de los problemas encontrados de mayor trascendencia en el análisis situacional, la priorización de los mismos a través de la búsqueda de sus causas y efectos, que permitió encontrar el problema principal y de mayor magnitud que

requiere de atención inmediata para no seguir afectando el funcionamiento institucional.

a) Presentación y listado de problemas:

Subsistema razón de ser:

- Insuficiente recurso humano dentro de la Oficina Municipal de la Mujer, para la distribución de responsabilidades,
- El presupuesto asignado no alcanza para el desarrollo de todas las actividades planificadas con los grupos de la Oficina Municipal de la Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión,
- Hace falta representatividad de mujeres en los COCODEs de cada comunidad para la participación comunitaria,
- La distancia provoca asistencia puntual a las reuniones convocadas por las juntas directivas,
- Poca participación de algunas mujeres en los grupos organizados.

Subsistema tecnológico:

- Falta de conocimiento de programas avanzados para un mejor desenvolvimiento tecnológico,
- Falta de una laptop para las salidas a las comunidades para realización de charlas motivacionales.

Subsistema psicosocial:

- La falta de capacitaciones específicas sobre derechos de las mujeres, aqueja violencia contra la mujer y familiar, siendo este ya un problema cultural,
- El desestabilizamiento en los grupos de mujeres organizadas causaría desintegración, lo que obstaculizará el avance del plan y alcance de objetivos, porque implicaría una reorganización,
- La Oficina Municipal de la Mujer no se da abasto al 100% para brindar atención a la población, por la falta de personal técnico, con quien compartir el trabajo, y cuando tiene que ausentarse de la oficina.

Subsistema estructural:

- No existe un organigrama propio y reglamento institucional debido a los escasos de personal laborante,
- Indiferencia de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, para tomar a la mujer en sus espacios de participación,
- Mala interpretación de información de parte de algunas mujeres, causa tergiversación, lo que provoca desestabilizamiento en la toma de decisiones de los grupos.

Subsistema gerencial:

- No existe un manual de funciones de la OMM, para el mejor desempeño institucional,
- La OMM no tiene un plan estratégico, en la que se definan los proyectos y programas a largo plazo,
- Como adjudicar otras actividades que se presentan, no planificadas y que implican presupuesto,
- No existe una política pública municipal sobre la participación de las mujeres del municipio,
- Falta de formaciones a las mujeres en especial a la comisión municipal de la mujer quienes dirigen los grupos organizados y representan a las mujeres en el municipio.

b) Análisis de problemas priorizados:

El análisis de los problemas se logran identificar a través del método de Hanlon, su precisión y la jerarquización analizadas y discutidas con la coordinadora de la OMM, observando estudiando su magnitud, la severidad, eficacia y la factibilidad, lo que nos lleva a priorizarlas según el puesto de ponderación de cada una de ellas descritas en el orden de atención que se cree conveniente en la realización de un lapso de tiempo.

La falta de capacitaciones específicas sobre derechos de las mujeres, aqueja violencia contra la mujer y familiar, siendo este ya un problema cultural:

Se dice que es un problema cultural porque lo han tomado como algo normal dentro de las familias, debido a la educación que han recibido desde la familia y la transmisión de las tradiciones y creencias, que el hombre es el jefe por lo tanto a él se le debe respeto.

Las mujeres que integran o forman parte de los 16 grupos de mujeres han recibido tips sobre diferentes derechos que posee la mujer, pero por temor hacia el género opuesto se limitan a denunciarlo, ya que son muy pocas las que se han atrevido a realizar procesos de maltrato contra la mujer y violencia intrafamiliar.

Estos tipos de violencia surgen por el alcoholismo que se da en el género masculino, pero también las mujeres de tanta desesperación se refugian en el alcohol, no solo para evadir sus sentimientos pero por otra parte está causándose un mal y dar una mala vida a sus hijos, es así como se va extendiendo más el problema.

En otros casos la violencia se produce por la falta de desconocimiento de las leyes que protegen a las mujeres y la aplicación de sus derechos, o simplemente no encuentran las estrategias de realizar ciertas denuncias, porque están bajo la mira del qué dirán.

Muchas veces la influencia de otros familiares como suegros, cuñadas o simplemente el que decir de las demás personas, ha provocado que darse calladas, otro factor que ha permitido seguir aguantando la violencia es que ellas no se pueden sostenerse económicamente por depender del esposo o conyugue, no tienen el suficiente recurso económico para realizar denuncias y seguimiento de procesos.

La mujer por su condición de mujer se le ha privado de muchos derechos, razón por lo que ha caído en violencia, pero que también es la que sigue transmitiéndolo a sus hijos y es como se va generando y ampliándose este problema, en algunos casos la mujer es quien se lo busca por engañar al conyugue, se toma mucho libertinaje, o desatiende el hogar lo que ha provocado la violencia.

Lo otro es que la mujer por cuidar la casa y atender a los hijos, al esposo u otros integrantes del hogar como los suegros, no tiene acceso a trabajar y tener sus propios recursos económicos, siempre ha dependido del hombre, que en su momento de las tenciones llega a discusiones lo que poco a poco va generando más violencia.

Muchas de ellas se quejan en la oficina municipal de la mujer la cual a través de ello se les brinda acompañamiento y orientación, pero con la falta de recurso humano, y las salidas a los grupos de las diferentes comunidades no se logra la atención requerida de parte de la población.

Se analiza que la violencia vivida por las familias y en particular las mujeres se debe a que no ha habido conocimiento de las leyes de femicidio, y otras que fortalezcan las capacidades de las mujeres, lo que requiere la divulgación y conocimiento de los acuerdos, leyes y tratados en bienestar de las mujeres, este problema se ha vuelto un problema cultural, que la mujer sea la agredida en todos los aspectos por el hombre, para ello se debe fomentar una formación para que las mujeres se auto-valoren y tener su propia identidad.

Falta de conocimiento del manejo de programas avanzados, no permite emitir propuestas tecnológicas respecto a presentaciones y diseños llamativos elaborados en la institución:

La falta de conocimiento en lo que respecta a la tecnología en primer lugar se debe al factor tiempo ya que por tantas responsabilidades y que hacer en la institución, no se puede entrar a otros programas, comúnmente solo se utilizan los programas de Word y point, aunque hay ocasiones en la que amerita utilizar otros programas como Publisher, presentaciones en pressi, excel, Etc.

Otro factor se debe a que desde las escuelas no se ha implementado laboratorios de computación, porque estudiar por la propia cuenta implica realizar gastos extras, y el salario nominal no es lo suficiente para cubrir otros gastos, además los programas más

utilizados son el Microsoft Word, lo otro es que las personas se interesen y ese sea su campo.

En cambio la coordinadora de la institución se está autoformando pero en otros campos en la que implica desarrollo social, liderazgo, implementación y fortalecimiento de grupos comunitarios para que el género mujer tenga más campo de decisión y ser un ente de desarrollo para su familia, para su comunidad y para lo social.

En otros casos no se ha fortalecido el conocimiento en los programas avanzados, ya que no es un requisito tan indispensable, en el desempeño profesional de la oficina municipal de la mujer, además no existe una ley en la que sea obligatorio en el nivel básico, en el diversificado salvo a que ese sea un requisito de carreras tecnológicas.

Pero dado la situación en la actualidad, las personas deben saber manejar los equipos tecnológicos porque, se está en el mundo de la globalización y en el futuro puede ser un requisito indispensable en el desempeño de cualquier trabajo, poner todo el interés de parte de los funcionarios en adquirir nuevos conocimientos en el campo de la tecnología, porque también puede contribuir en el mejor desempeño laboral.

Mala interpretación de información de parte de algunas mujeres, causa tergiversación, lo que provoca desestabilizamiento en la toma de decisiones de los grupos:

Cuando la información no se hace llegar de forma escrita, o por medio de las personas indicadas tiende a malas interpretaciones, ya que muchas veces por las formas de pensar o decisiones a su conveniencia comunican la información a su manera, lo que provoca roces en el grupo, se limita la participación del grupo, en las actividades en la que se requiere presencia y participación de las personas.

Otro factor es que las personas a quienes se les da la información, sea posible que no la retengan lo que se les transmite y al momento de su transmisión a las otras personas le dan otro modo o bien las otras personas interpretan de manera diferente lo que se les

desea informar, otro factor a tomar en cuenta es que la persona a quien se está usando tenga discapacidades auditivas, que le falle el sentido del oído y que por eso no llegue el mensaje a las demás personas.

Debido a la mala información que se transmite las demás mujeres pueden tomar decisiones no correctas, la cual causaría un caos o un mal entendimiento entre el grupo lo que implica, un desestabilizamiento, incompreensión o simplemente echarle las responsabilidades a otras mujeres que no les compete esas funciones o bien la mala información sea por malas campañas en contra de las personas gestoras del desarrollo.

Es importante que las personas encargadas de transmitir los mensajes, tengan la madurez suficiente para hacer llegar la información, cumplir con lo encomendado y sobre todo que se tengan confianza entre ellas, que todo sea para beneficio de todas, tratando que lo realizado y lo acordado sea de bien común.

No existen funciones definidas para cada persona de la OMM para el mejor desempeño institucional:

La falta del manual de funciones de la oficina municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, su elaboración no ha sido posible ya que el tiempo es un factor muy limitante que ha influido, por lo que no se ha elaborado el documento, la coordinadora prestado más atención a las demandas de las mujeres, a la estructura organizacional de las mujeres en el municipio, participación en proyectos socio-productivos y ambientales.

Entonces no se ha tenido tiempo para poder darle importancia al manual en la que establezca las funciones de coordinación, técnicos, comisiones y otras que debe incluirse; a través de la existencia de un manual de funciones la oficina municipal de la mujer desarrollará mejor sus funciones en la cual se plasmen todo lo que corresponda a coordinación, comisión de la mujer, juntas directivas, grupos de mujeres a un futuro.

Las cuales se basaran en la participación de las mujeres en todos los aspectos y ejes que se manejen dentro de la institución, el recurso humano también es un factor limitante, que ha influenciado para que aun no se haya elaborado el manual, porque la institución carece de personal, para tener diferentes responsabilidades, ya que con una sola persona no es posible cubrir todas las necesidades de la oficina municipal de la mujer.

Por la falta de un manual de funciones, no se tiene claro las funciones a desempeñarse y cuando se tiene que brindar alguna información sobre la OMM, por el tiempo, verbalmente no se atiende bien a los que lo requieren, porque no existe un documento en la que estén plasmados los objetivos, la misión, visión, naturaleza, responsabilidades, estructura, detalle de cargos que conforman la institución, Para que las mujeres se den cuenta del trabajo institucional, actualmente solo se están rigiendo sobre el manual de funciones general departamentos o municipios democráticos.

No existe participación en los espacios de decisión debido a la falta de formación a la comisión municipal de la mujer:

La falta de participación de las mujeres se debe a varios factores, uno de ellos es el machismo predominante en las comunidades, porque los hombres son los que mandan dentro del hogar y ellos son los que deciden sobre la o no participación de las mujeres, debido a que son las mismas familias que han provocado estas situaciones por darle mayor atención a los hombres desde muy temprana edad, lo que ha generado en los hombres una autonomía sobre la mujer.

El hombre infunde en la mujeres, un miedo lo que genera que ella se abstenga de participar, desde el seno familiar, luego en la escolaridad, por eso la mujer se intimida al participar, entonces le cuesta mucho emitir su opinión, otra causa fundamental que obstaculiza la participación en las mujeres es la baja escolaridad o la no escolaridad, muchas de ellas no tuvieron oportunidad de ir a la escuela, no cursaron el nivel primario, y si algunas lo hicieron fue llegar a tercer grado, lo que también impide a que ellas se limiten a participar dentro de los espacios de participación.

Las mujeres desde su seno familiar se les ha privado de sus derechos de participar, no tienen voz y voto por ser niña, solo el niño se le consideraba superior por su condición de hombre, ahora de grandes es muy difícil lograr que las mujeres tomen la iniciativa de participar en diferentes espacios, no se animan a hacerlo, si participan pero solo dentro de los grupos de mujeres, pero ante la comunidad solo escuchan la voz masculina.

Otro de los factores que ha limitado este derecho es la situación económica, porque para poder participar, en primer lugar deben de formarse y para ello se requiere de gastos para adquirir conocimientos, pasaje, contribuciones u aportaciones para las movilizaciones, lo que también ha provocado en las mujeres limitarse a estas oportunidades, o el simple hecho que los hombres no las toman en cuenta en las organizaciones comunitarias.

Es importante que las mujeres conozcan las leyes que amparan su participación, como la ley de Consejo de Desarrollo que es el espacio inmediato de participación, el código municipal, la ley de descentralización y otras que respalde el libre ejercicio de sus derechos participación ciudadana con voz y voto, que otorgue a las mujeres a tomar decisión dentro de sus comunidades y ser partícipes de ello.

La falta de participación de las mujeres también se debe a la falta de formación específica de sus derechos, o sea el marco legal que amparan esos derechos del ejercicio de la ciudadanía, temas de participación como autoestima, liderazgo, género, que fortalezcan su participación desde lo individual, pero a la vez conocer sobre las leyes que amparan la participación e incidencia de las mujeres desde lo local.

A raíz de este problema que afecta a las mujeres tanto individual como colectivo en la vida política, se consigna este problema principal, en la cual se basará todo el proceso de la Práctica profesional Supervisa, la cual consistirá en un plan de formación a la comisión municipal de la mujer, para empezar a fomentar la participación y contribuyendo al fortalecimiento institucional, para hacer cumplir sus planteamientos filosóficos.

c) Identificación de estrategias de acción:

- Fortaleciendo la Oficina Municipal Mujer y la Comisión de la Mujer del Concejo Municipal través de un proceso de formación a las mujeres, para que las acciones que asuman sean congruentes con las necesidades sentidas por el sector mujer,
- Utilizando el techo presupuestario de la Oficina Municipal de Mujer para desarrollar un proceso de orientación a las lideresas de la comisión municipal de la mujer sobre sus derechos,
- Motivando a las lideresas de los diferentes grupos establecidos por Oficina Municipal de la Mujer para que sean ellas las multiplicadoras de la orientación sobre los derechos de la mujer,
- Incentivando la participación de las mujeres a través de pequeños proyectos para que asistan regularmente a las reuniones de orientación sobre sus derechos,
- Estableciendo formación a la comisión municipal de la mujer se fortifica la participación,
- Promoviendo la participación de las mujeres en pequeños espacios de toma de decisiones para que hagan valer sus derechos,
- Aprovechando la existencia de la Oficina Municipal del Mujer para impulsar el proyecto de formación de promoción de desarrollo de la Mujer,
- Motivando a las mujeres con dinámicas para lograr la participación en la formación,
- Sensibilizando a las integrantes de Comisión Municipal de la Mujer sobre la promoción del desarrollo para su municipio.

d) Propuestas de proyecto de intervención

Ficha técnica 1:

Manual de funciones para la Oficina Municipal de la Mujer en el Municipio de San Miguel Sigüilá, del departamento de Quetzaltenango.

Ficha técnica 2:

Plan de Formación para la Comisión Municipal de la Mujer del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

Priorización de proyectos de intervención y definición de área de intervención

Después de haber analizado la situación actual de la institución, a través del diagnóstico y los subsistemas del modelo sistémico y definido el problema de intervención, No existe participación en los espacios de decisión debido a la falta de formación a la comisión municipal de la mujer, se prioriza el siguiente proyecto que consiste en un Plan de formación para la comisión municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango a través del desarrollo de talleres formativas a las mujeres.

Definición del Área de Intervención:

La Oficina Municipal de la Mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, trabaja sobre cinco ejes que se describen en el marco institucional, por lo que el proyecto intervendrá en el eje de participación ciudadana y política de las mujeres; el cual será de beneficio el hecho de apoyar a la oficina Municipal de la Mujer con un plan de formación para la Comisión Municipal de la Mujer.

El proyecto consistirá en un proceso formativo, compuesto por temas que contribuyan a mejorar el conocimiento de las mujeres. Esto se hace con el fin de incentivar a la mujer para que haga valer sus derechos en los diferentes espacios públicos desde las comunidades y de alguna manera puedan involucrarse en los espacios de participación, solo así se atenderá sus necesidades y que ellas mismas sean las protagonistas del desarrollo integral de las mujeres del municipio.

Resultados esperados en el periodo de la Práctica Profesional Supervisada II:

Fortalecida la Comisión Municipal de la Mujer a través de un proceso de formación, Esto responde a las expectativas que se estipulan en los objetivos de los lineamientos

de la práctica, “lograr una validación de los conocimientos teóricos y prácticos comprometidos a la realidad del país”

Contribuir al fortalecimiento de las Mujeres a través del plan de formación sobre las leyes que amparan la promoción del desarrollo de las mujeres, para lograr una integración de las mujeres dentro de los espacios de participación y la toma de decisiones. Para que se sientan identificadas como gestoras de desarrollo comunitario.

Mejorar el conocimiento de las mujeres con temas que motiven sus capacidades de participación, para que ellas se sientan seguras y capaces de desenvolverse dentro de sus propias comunidades, manteniendo una buena comunicación entre ellas mismas como mujeres.

Alcances:

El proyecto se dirige hacia la Oficina Municipal de Mujer, y Comisión Municipal de la Mujer lideresas de las organizaciones establecidas en las comunidades.

Limites:

Como en toda acción social el proyecto se ve limitado por algunos patrones culturales como el machismo que prevalece en las comunidades, en los diferentes espacios públicos de tomas de decisión, existe algún grado de resistencia o rechazo a la participación de las mujeres; es allí la importancia del proyecto, que la mujer haga valer sus derechos tal como está previsto en el ordenamiento legal del país.

4.9. Proyecto de Intervención

4.9.1. Ficha Técnica del Proyecto

a) Nombre del proyecto:

Plan de Formación para la comisión municipal de la mujer, oficina municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, Departamento de Quetzaltenango.

b) Objetivo general:

Contribuir al aumento de las capacidades políticas de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer, para mejorar la organización y participación de la mujer a nivel municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

c) Descripción:

El proyecto pretende fortalecer las capacidades de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer, sobre las leyes que amparan los derechos de la Mujer desde lo local, partiendo del involucramiento en organizaciones comunitarias, con lo que se busca formar una ciudadanía responsable y comprometida con su entorno para poder plantear soluciones a las diversas necesidades de las demás mujeres de su municipio.

El proceso de formación a la Comisión Municipal de la Mujer y lideresas de las organizaciones de los grupos de mujeres, es un proyecto que contribuye a que las mujeres se sensibilicen, reflexionen e incidan en los espacios de toma de decisión sobre los asuntos públicos.

La finalidad del proyecto es que se formen lideresas capaces de ser responsables de buscar su propio desarrollo, no solamente de conocer el contenido de la formación sino que de dar los pasos para la formación comunitaria, para lograr la transformación de mentes aportando a cambios comunitarios promoviendo la participación, además favoreciendo el crecimiento personal y colectivo de las mujeres del municipio de San Miguel Sigüilá

d) Periodo:

El periodo de la ejecución del proyecto será de 14 semanas, comprendido del mes de enero a mayo del año dos mil quince.

e) Institución responsable del proyecto:

Oficina Municipal de la Mujer.

f) Ubicación geográfica:

Municipalidad del municipio de San Miguel Sigüilá, del departamento de Quetzaltenango.

g) Persona responsable:

Karen Aracely Tarax Tarax, estudiante de la carrera de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo

h) Beneficiarios:

Directos:

- 26 mujeres representantes de cada grupo,
- 19 mujeres de la comisión municipal de la mujer.

Indirectos:

- 547 Mujeres distribuidas en 16 grupos,
- 2 personas de la oficina municipal de la mujer.

Costo del proyecto:

Para el alcance de los objetivos trazados en la presente, se calcula según el presupuesto que el costo del proyecto ya finalizado será de Q. 6,840.00 quetzales. Datos que en el presupuesto se detallaran y que la obtención de los mismos estará a cargo de la Oficina Municipal de la Mujer y de la practicante.

4.9.2. Descripción General del Proyecto

El proyecto pretende fortalecer las capacidades de los integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer lideresas de las organizaciones de mujeres sobre el marco legal que ampara la participación, los derechos de las mujeres desde lo local, partiendo de

aprendizajes significativos, propiciando una ciudadanía responsable y comprometida con su entorno para poder plantear soluciones a las diversas necesidades de las demás mujeres de su municipio.

El plan de formación a la comisión municipal de la mujer es un proyecto que contribuye a que las mujeres se sensibilicen, reflexionen e incidan en los espacios de participación y tomas de decisión, permitiéndoles así la comprensión y el análisis del desarrollo comunitario ante las diversas situaciones de su contexto.

La finalidad del proyecto es que se formen lideresas capaces de ser responsables de buscar su propio desarrollo, no solamente de conocer el contenido de la formación sino que de dar los pasos para la formación comunitaria, para lograr la transformación de mentes aportando a cambios comunitarios promoviendo la participación, además favoreciendo el crecimiento personal y colectivo de las mujeres del municipio de san Miguel Sigüilá

El proyecto se inicia de enero 2015, empezando por la socialización del proyecto con la persona enlace, coordinadora a la vez de la Oficina Municipal de la Mujer, que por medio de la oficina es como se llevaran a cabo las convocatorias a las mujeres integrantes de la comisión, para el proceso de formación se realizarán talleres, en base a los módulos preparados.

Lo que respecta al primer módulo del plan de formación es sobre el marco jurídico de los derechos de las mujeres, el segundo módulo consistirá sobre el fortalecimiento de la participación de las mujeres, en los espacios de participación y tomas de decisión, y en el tercer módulo la trilogía de leyes de la participación e incidencia de las mujeres.

Se espera que con el plan de formación a través de la orientación sobre la promoción del desarrollo, a las de la comisión municipal de la mujer, sea posible a través de ellas ir sensibilizando e incentivando a las demás mujeres a ser ´participes de la participación y adquirir los conocimientos necesarios para lograr la incidencia en los

espacios de participación en sus comunidades y que por medio de ellas sea posible la formación de otras mujeres respecto a lo aprendido.

a) Ámbito en se inserta el proyecto:

Institucional: El proyecto se inserta en la Oficina Municipal de la Mujer, encargada de promover la participación de las mujeres, quien acompaña a la comisión, organizaciones, reorganización, demandas y otras actividades dentro del marco de apoyo a mujeres en el municipio.

Social: Porque se extiende a las lideresas del municipio desde el ámbito local a lo municipal, para ir atendiendo las necesidades y demandas, a través de los grupos organizados.

Político: La comisión municipal de la mujeres un espacio de carácter político, donde las actoras que promueven la participación de la mujeres, en los diversos grupos organizados en el municipio para alcanzar el desarrollo integral de las mujeres en los espacios de participación y tomas de decisión, principalmente en los consejos de desarrollo comunitario.

Cultural: desde un espacio puramente cultural, el proyecto se trabajará con las mujeres de Cultura Maya Mam, quienes ocupan el 95% de toda la población femenina del municipio. Por lo que se hace necesario tomar en cuenta esta población para el desarrollo de programas y proyectos que los beneficie y apoye en sus diferentes gestiones.

b) Plan o programa en el que se inserta:

El proyecto se inserta en el eje de participación y política de las mujeres, uno de los cinco ejes de trabajo que maneja la oficina municipal de la mujer.

c) Justificación del proyecto:

Después de haber analizada la situación actual de la institución a través del diagnóstico se obtiene que actualmente por desconocimientos sobre la participación ciudadana de las mujeres, no existe participación de las mujeres dentro de los consejos de desarrollo comunitario debido a que las mujeres no están formadas de acuerdo a lo que requieren las leyes sobre la participación equitativa de los géneros.

Por lo que es necesario desarrollar un plan de formación que las oriente sobre la participación ciudadana y política de las mujeres en el contexto actual, específicamente con la comisión municipal de la mujer, integrada por representantes de los grupos organizados a quienes brinda acompañamiento la Oficina Municipal de la Mujer.

El proyecto tiene como prioridad la formación de las mujeres mediante módulos de capacitación las cuales serán impartidas en talleres que oriente en la formación y apoye a las mujeres para el involucramiento de planes y en actividades que conduzcan a la participación ciudadana en iguales condiciones y oportunidades que las leyes promueven.

Dicho proyecto se construirá desde la participación de la comisión municipal de la mujer, Para que cada una de ellas se pueda involucrar en el proceso, adquiriendo nuevas experiencias que fortalezcan sus capacidades y que les permita al mismo tiempo ser portadoras de cambios y transmitir sus conocimientos a los grupos que representan, como también la búsqueda de alianzas de desarrollo para brindar mejor atención a las mujeres de su municipio.

c) Objetivo específicos del proyecto:

Fomentar la participación de la Mujer a través de un plan de formación, para mejorar la organización y participación de las mismas.

Construir propuesta de incidencia política que permita crear espacios de participación para las mujeres.

d) Resultados previstos del proyecto:

- Socialización del proyecto de intervención,
- Identificadas y analizadas las necesidades de formación,
- Elaborado el plan de formación para la comisión municipal de la mujer,
- Ejecutado el plan de formación (en talleres para la comisión),
- Evaluado el plan de formación por actores involucrados,
- Elaborada y presentada propuesta para realizar incidencia política,
- Mujeres asumen una postura sobre su rol e identidad que les permiten involucrarse en un espacio de participación.

e) Metodología y fases del proyecto:**Metodología del proyecto:**

Para la ejecución del proyecto se implementará el método de educación Popular. “La educación popular es un proceso que permite crear e impulsar condiciones educativas para que se generen y se consoliden las organizaciones por medio de los aportes y elementos teóricos y prácticos”. La educación popular es la metodología que facilita la realización de un trabajo de tipo colectivo de forma sencilla eficiente para la comprensión.

Este tipo de metodología popular se utiliza para grupos de personas, que respondan al cumplimiento de objetivos trazados en la aportación de ideas, por medio de técnicas participativas que hagan efectiva la participación individual y el trabajo en equipo.

La educación popular hace que se ejerza el liderazgo, positivo en las comunidades prevaleciendo la actitud y la aptitud de sus miembros, que les incentive al consejo, a las buenas reflexiones, a mantener una comunicación sana con las demás personas de su entorno, para poder realizar un buen trabajo.

Técnicas que faciliten la implementación del método de Educación Popular.

Técnica de la plenaria: consiste en el involucramiento de todas las participantes sobre la discusión de los temas a tratarse, puede que se use en el inicio, intermedio o al final de la sesión, pero no es recomendable su uso en todo el proceso porque también se volvería tedioso o aburrida, en vez de interesante.

Trabajo en grupo: Ayuda a erradicar el miedo, porque con la ayuda de otros compañeros se hace más fácil la intervención y la participación de los demás participantes que les cuesta comunicarse, además ayuda a complementar ideas que surgen dentro del grupo, como también para cambio de estrategias para mantener la atención y la participación de los integrantes.

Preguntas generadoras: Da la opción que a través de ella es como se vayan enlazando otros pensamientos u otras formas de razonar hasta llegar a analizar e interpretar lo que se requiere, así mismo les da la opción a pensar el por qué, cómo, cuándo, para quién, dónde y cuánto les puede ayudar a analizar las situaciones y planteamiento.

f) Fases del proyecto:

Fase de investigación:

El proceso de inserción que se inicia con una comunicación e interrelación continúa con los actores inmediatos. En esta fase se recopila información sobre temas y subtemas que son necesarios para la formación, por medio de las visitas, entrevistas simples, estructuradas, y encuestas, los cuales son instrumentos de utilidad para identificar las acciones formativas con la institución y el grupo meta, así mismo en esta fase se realiza la investigación documental e investigación de campo.

Fase del Diagnóstico:

Para la elaboración del diagnóstico se utiliza un proceso participativo, con la participación del personal de la institución, integrantes de la comisión, alumna de

Trabajo Social, a través de técnicas participativas, lluvia de ideas, entrevistas, las que permiten realizar análisis de aprendizajes previos a los talleres.

Fase de planificación:

Es fundamental efectuar un plan operativo de práctica, que guiará todo el proceso de Práctica profesional supervisada, elaboración y aprobación del plan de fortalecimiento a la comisión municipal de la mujer y de todo el proceso a desarrollarse en el transcurso.

Fase de ejecución:

En esta fase se realizarán todas las actividades planificadas como el desarrollo del plan de fortalecimiento a la comisión de la mujer, gestión de financiamiento para el proyecto, elaboración de las guías metodológicas, desarrollo de los talleres, con dinámicas que apoyen el proceso de formación.

Fase de evaluación:

Se evalúa de forma participativa después de cada taller realizado y actividad a través de instrumentos como los test, informes mensuales, permitiendo verificar la calidad y el avance de las acciones, según las necesidades presentadas, como también con el apoyo de la técnica lluvias de ideas de lo que les haya parecido el taller, en forma oral y escrita en cada actividad ejecutada.

g) Cronograma

Proyecto: plan de formación para la comisión municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá Departamento de Quetzaltenango.							
No.	Fases de las actividades	Enero	febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Socializado el proyecto de intervención a la coordinación y enlace de la OMM.	X					
2.	Análisis de las necesidades formativas	X					
3.	Diseño del plan de formación.	X					
4.	Convocatoria a las integrantes de la comisión.	X					
5.	Elaboración de guías metodológicas.		X				
6.	Elaboración de material didáctico.		X				
7.	Cronograma de los talleres de formación.		X				
8.	Desarrollo de talleres de formación.		X	X	X	X	
9	Monitoreo y evaluación		X	X	X	X	
10	Clausura de talleres.						X

4.9.3. Entorno Externo

a) Posición del proyecto en organización interna:

El proyecto de intervención en la oficina Municipal de la Mujer, se refleja a través de un plan de formación para la comisión municipal de la mujer, participando de forma voluntaria en representación de las mujeres que por este proyecto se evidenciará la organización desde lo local a lo municipal, en procesos donde las mujeres puedan ejercer su voz.

b) Funciones específicas de la estudiantes y de otros involucrados:

Funciones de la estudiante:

- Construcción de la metodología de la implementación del proyecto,
- Orientador del proceso del proyecto,
- Análisis de las necesidades formativas,
- Diseño del plan,
- Evaluar el avance del proyecto,
- Gestionar los recursos financieros para la ejecución del proyecto,
- Elaboración de materiales,
- Desarrollo de los talleres,
- Clausura de cierre de talleres.

c) Funciones de la coordinadora de la OMM:

- Coordinación con la estudiante,
- Avalar el plan de formación,
- Monitorear el proyecto,
- Autorizar parte del financiamiento del proyecto.

d) Funciones del Concejo Municipal

- Acompañamiento en los talleres,
- Autorizar el financiamiento.

e) Coordinación interna:

Todas las acciones a realizarse, serán coordinadas con la encargada de la oficina, quien a su vez es la persona enlace y por su medio es como se involucrarán las integrantes de la comisión para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Involucramiento de la Oficina de Administración Financiera, La dirección Municipal de Planificación, el Concejo Municipal y el alcalde municipal.

f) Coordinación con red externa:

Esta coordinación trata de los actores con quien se cuenta para la coordinación y ejecución del plan de formación, los recursos humanos y materiales, quienes por su medio se logrará el éxito del proyecto de intervención.

g) Incidencia del proyecto en la región:

El proyecto incide principalmente en la participación ciudadana de las mujeres, a través del plan de fortalecimiento orientada a la promoción del desarrollo, para que las mujeres sean las que se fortalezcan e incidan en los pequeños espacios de participación comunitaria y que por medio de ellas se involucren a más mujeres en el proceso y sea posible formar a otras mujeres que integran los grupos organizados en el municipio.

h) Implicaciones éticas a considerar:

En todo campo profesional se deben considerar ciertos principios y valores éticos, que impliquen un buen ejercicio de la profesión para ello es importante resaltar los principios de justicia social, equidad, integridad, eficiencia, eficacia y autonomía, la aplicación de estos principios harán que las acciones a realizarse sean en beneficio humano respetando cada mente y persona según sus derechos sin discriminación o menosprecio alguno.

Dentro de los principales valores morales y éticos del Trabajador Social está: el secreto profesional, creatividad, disciplina, igualdad, responsabilidad, amistad, el respeto, la comunicación, cooperación, para que todo el proceso de ejecución del proyecto se desenvuelva de manera provechosa, productiva y participativa de las mujeres y del municipio.

Para el ejercicio de la práctica profesional se aplicarán los siguientes valores.

Responsabilidad: cumplir con las responsabilidades adquiridas en la institución y con la ejecución de actividades con la comisión,

Puntualidad: en los horarios programados en los talleres tanto para la entrada y salida.

Ética profesional: ser una profesional con valores y principios, para brindar una buena imagen dentro de la institución,

Respeto: hacia las demás personas con que se interactúa sin discriminación alguna.

Honestidad: con uno mismo y con los demás, hablar siempre con la verdad, sin improvisaciones.

i) Identificación de conflictos y propuesta de manejo:

Entre ellos se puede identificar el desacuerdo de las opiniones, afinidad de personas, lo otro es que en algunas mujeres se les es difícil de opinar, pueden tener las ideas o pensamientos, pero existe el temor de hablar, no hacen uso de la participación.

Lo importante es trabajar en grupos pequeños de 3 o 4 personas, logrando así, promover la opinión y de hacer uso de la razón, cediendo espacio a todos o de poder dar conocer sus opiniones ante la plenaria.

4.9.4. Recursos y Presupuesto

a) Recursos técnicos y humanos:

Técnicos: se utilizaran: computadora portátil, cañonera, impresora, cámara fotográfica, radio grabadora y equipo de amplificación.

Humanos: Coordinadora de la OMM, comisión municipal de la mujer, Consejo Municipal. Alcalde Municipal y estudiante practicante de la Universidad Rafael Landivar.

Materiales: Cuaderno de campo, lapiceros, marcadores permanentes, papelógrafos, masquin tape, hojas de papel bond y otros.

b) Presupuesto

Recursos	Cantidad	Costo unidad	Costo total	Financiamiento	
				OMM	Estudiante
Refacciones	480	Q. 6.00	Q. 2,880.00	Q.2,880.00	
Fotocopias	200	Q. 0.25	Q.50.00	Q.50.00	
Material didáctico	10SET	Q.400.00	Q.150.00	Q.100.00	Q.50.00
Mantenimiento de equipo	4	Q. 50.00	Q.200.00	Q.200.00	
Transporte	20	Q. 3.00	Q.60.00		Q.60.00
Impresiones	200	Q. 1.00	Q.200.00	Q.100.00	Q. 100.00
Llamadas telefónicas	50	Q. 2.00	Q.100.00	Q.50.00	Q.50.00
Aporte al proyecto	1	Q.3,000.00	Q.3,000.00		Q.3,000.00
Imprevistos	4	Q. 50.00	Q.200.00	Q.100.00	Q. 100.00
Total		Q.3,512.25	Q.6,840.00	Q.3,480.00	Q.3,360.00

4.9.5. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

a) Indicadores de éxito específico:

El monitoreo se realizará en base al cumplimiento de cada actividad, por medio de informes realizados, convocatorias de las reuniones, asistencia de las participantes, como también se harán de parte de la coordinación de la OMM y de los asesores de práctica, por escrito y en forma oral, realizándose las observaciones en el cuaderno de campo y en fichas de monitoreo, las que permitirán la orientación del avance o las correcciones que se efectuaren en el transcurso del proceso de ejecución del proyecto.

La Evaluación:

Se hará por medio del marco lógico principal herramienta de la verificación de los alcances de los objetivos trazados del proyecto para poder verificar los resultados; como también se realizará la evaluación al final de cada reunión con los participantes para la comprensión de los talleres y así determinar el buen alcance de los resultados esperados.

b) Indicadores de éxito general:

- A finales de enero 2015 Socializado el plan de formación en la institución.,
- A finales de febrero 2015 elaborado el plan de formación,
- A finales del mes de mayo se han ejecutado los talleres de formación a la comisión,
- A finales del mes de mayo se evalúa el plan de formación,
- A finales del mes mayo de 2015 se ha contribuido con la formación de la comisión municipal de la mujer,
En mayo 2015 las mujeres participan en la elaboración de propuestas,
- En junio 2015 se ha sistematizado la experiencia de práctica profesional supervisada.

4.9.6. Matriz del Marco lógico

Plan de formación para la comisión municipal de la mujer, oficina municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, Departamento de Quetzaltenango.

Jerarquía de Objetivos	Indicadores objetivamente verificables	Medios de verificación	Supuestos o Hipótesis
<p>Objetivo. General</p> <p>Contribuir al fortalecimiento de las capacidades políticas de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer, para mejorar la organización y participación de la mujer a nivel municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.</p>	<p>A finales del mes mayo de 2015 se ha contribuido con la formación de la comisión municipal de la mujer.</p>	<p>Plan de formación Planillas Fotografías.</p>	<p>Compromiso de la Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, por la formación a la comisión.</p>
<p>Objetivo Específico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la participación de la Mujer a través de un plan de formación, para mejorar la organización y participación de las mismas. 2. Construir propuesta de incidencia política que permita crear espacios de participación para las mujeres. 	<p>En febrero se inicia con la formación con la comisión.</p> <p>A finales del mes de mayo se han realizado, los talleres para la formación de la comisión.</p> <p>A finales del mes de junio 2015 las mujeres participan en la elaboración de presupuestos 2016.</p> <p>A finales del mes de junio las mujeres toman decisiones de planificación de la OMM.</p>	<p>Listados de asistencia.</p> <p>Fotografías</p> <p>Informes</p> <p>Plan</p> <p>Papelógrafos</p> <p>Agendas</p>	<p>Mujeres comprometidas en la formación.</p> <p>Participación de la oficina municipal de la mujer en las formaciones.</p>

<p>Resultados</p> <p>Resultados Objetivo específico 1.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificadas y analizadas las necesidades de formación. 2. Elaborado el plan de formación para la comisión municipal de la mujer. 3. Ejecutado el plan de formación (en talleres para la comisión). 4. Evaluado el plan de formación por actores involucrados. <p>Resultado objetivo específico 2.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborada y presentada propuestas para realizar incidencia. 2. Mujeres asumen una postura sobre su rol e identidad que les permiten involucrarse en un espacio de participación. 	<p>En la tercera semana de enero se han identificado las necesidades de formación.</p> <p>En febrero 2015 elaborado el plan de formación.</p> <p>A finales del mes de mayo se han ejecutado los talleres de formación a la comisión.</p> <p>A finales del mes de mayo se evalúa el plan de formación.</p> <p>En mayo se presentan las propuestas.</p> <p>En junio las mujeres participan en los quehaceres de la OMM.</p>	<p>Plan elaborado.</p> <p>Cronograma de talleres.</p> <p>Asistencia de las participantes</p> <p>Fotografías.</p> <p>Videos.</p> <p>Propuestas</p>	<p>Mujeres comprometidas en la participación en los talleres.</p>
<p>Actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación del proyecto a la coordinación y enlace de la oficina Municipal de la Mujer. 2. Análisis de las necesidades formativas. 	<p>En la primera semana de enero se socializa el proyecto.</p> <p>Segunda semana de enero se analizan las necesidades formativas</p>	<p>Listado de participantes.</p> <p>Convocatorias</p> <p>Material didáctico</p>	<p>Mujeres interesadas en los talleres.</p>

3. Diseño del plan de formación.	A finales de enero se ha diseñado el plan de formación.	Fotografías.	Compromiso de las integrantes de la comisión y coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer.
4. Convocatoria a las integrantes de la comisión.	Durante la tercera semana de enero se giran las convocatorias	Guías metodológicas	
5. Elaboración del calendario de capacitaciones de formación.	A finales del mes de enero se elabora el cronograma de talleres.	Papelógrafos	
6. Elaboración de guías metodológicas.	En la primera semana de febrero se elaboran las guías.	Informes	
7. Elaboración de material didáctico.	En cada desarrollo de taller se elabora material didáctico.	Recurso humano	
8. Desarrollo de talleres de formación.	De enero a mayo se desarrollan los talleres.	cronograma	
9. Monitoreo y evaluación.	De enero a mayo se monitorean las actividades.		
10. Elaboración de propuestas de incidencia por la comisión municipal de la mujer.	A finales de mayo se presenta propuesta de incidencia.		
11. Clausura de talleres.	A finales de mayo se clausuran los talleres formación.		

V. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El siguiente capítulo se obtiene del proyecto de intervención de la práctica profesional supervisada, para todo el proceso se planteó un objetivo que consiste en contribuir al fortalecimiento de las capacidades políticas de las integrantes de la comisión municipal de la mujer a nivel municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, mediante un plan de formación, en la que es ejecutada en talleres de formación a 45 mujeres, entre ellas 19 son integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer, y 26 integrantes de las juntas directivas y para el alcance de los resultados se plantearon los siguientes resultados.

5.1: Primer resultado del proyecto: Socializado el plan de formación para la comisión municipal de la mujer: Como primer paso para la intervención, fue de suma importancia la socialización del proyecto, aprovechando el espacio de la relación construida en la comunicación se procedió dar a conocer el plan de formación a las integrantes de la comisión municipal de la mujer, grupo base de la participación de las mujeres atendidas por la oficina municipal de la mujer y como cimiento de la misma.

Lo propuesto fue estudiado y analizado desde su alcance a su impacto lo que coadyuvará a los conocimientos de la comisión, la cual se ejecutó desde enero a junio del año dos mil quince, explicando de forma oral la estructura del proyecto, sus fases de ejecución, los momentos, para que este mismo fuera validado, se presentó la matriz del marco lógico, actividades con que estuvo de acuerdo la coordinadora, ya que la aplicación del proyecto fue de suma importancia para poder brindar formación a la comisión y el fortalecimiento institucional.

5.1: OE1: Resultado I: Identificadas y analizadas las necesidades de formación:

Para el logro de este resultado se tuvieron que realizar varias actividades para el alcance del mismo, las que se describen según el orden en que se realizaron.

Elaboración de convocatorias: Se giraron convocatorias a las integrantes de la comisión municipal de la mujer, con la autorización de la coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer, a la que asistieron a una reunión que se llevó a cabo el día veintidós de enero.

Llamadas telefónicas: Para lograr la asistencia de las participantes a la reunión se hicieron llamadas telefónicas desde la Oficina Municipal de la Mujer el día veintiuno a las integrantes de la comisión municipal de la mujer, para recordatorio de la reunión programada.

Día de la reunión: Para el día de la reunión se presentaron 16 mujeres donde nuevamente se retoma una auto-presentación con las de la comisión municipal de la mujer, fomentando la comunicación a través del diálogo y la alimentación de la convivencia entre mujeres, que permitió la libre expresión.

Identificación de las necesidades de formación: Para ello se identificaron las necesidades de formación a través de la técnica lluvia de ideas, en las que evidencian las siguientes necesidades, falta de valoraciones personales, respeto a la mujer, como ejercer liderazgo dentro de la familia, fomento de la participación hacia los hijos, cambios de paradigmas sociales.

La libre expresión, el ejercicio de la participación en los espacios de tomas de decisión, aprender a elaborar actas, solicitudes, agendas de reuniones grupales y programas de una reunión o actividades a realizarse, cómo no ser manipuladas por los partidos políticos por ser un año electoral y que medidas a tomarse para que no sean manipuladas y evitar la corrupción que existe.

Que la organización y participación en los grupos se extienda a nivel municipal, como lograr proyectos para su comunidad o grupo, beneficios que prestan las leyes para cada individuo y como estas amparan la participación, como se garantizan sus derechos y del ejercicio de los mismos, qué hacer ante la violencia que viven algunas mujeres de su municipio.

Cada participante expone la problemática según su contexto familiar y comunitario ya que es el espacio de interrelación en la que interactúa su diario vivir, realidades que se encontraron en nuestro medio y que debido a las diversas circunstancias no se cuenta con el acceso a la información, los medios de comunicación son muy escasos en las comunidades o no se tiene la posibilidad de contar con ello, por lo que dichas necesidades se manifestaron a través de la comunicación.

Las necesidades identificadas también se dan por la falta de formación por las autoridades, por el tiempo en que desempeñan su gobierno, la falta de interés de organizaciones o el factor tiempo, por lo que no ha sido posible una formación de manera formal, y atender las necesidades de aprendizaje de las personas.

Debido a la falta de los recursos económicos no ha sido posible una formación por el poco presupuesto, personas con deseos de formar a otras personas, por lo que estas necesidades se atienden desde un plan de formación a la comisión municipal de la mujer, como primer proceso de acercamiento y desempeño de la participación ciudadana de las mujeres atendidas por la OMM, del municipio de San Miguel Sigüilá.

Análisis de las necesidades formativas: Después de identificadas las necesidades de formación se analizó la manera en que serán abordados los temas, el orden correlativo de los mismos, presentando un esquema al asesor de práctica, luego se procedió a la elaboración del plan de formación, considerándose todos los aspectos sociales, económicos, religiosos, culturales y nivel de escolaridad de las participantes.

Para atender las demandas y necesidades de formación se estable un cronograma de los talleres o sesiones a realizarse con la comisión municipal de la Mujer propuesta por las mismas participantes.

Para el cumplimiento de este resultado lo más importante es que las necesidades no solo hayan sido identificadas por las personas ejecutores del proyecto, sino que los deseos y sentires de las mujeres por emprender un cambio en sus vidas personales y

comunitarias quienes a su vez propusieron involucrar a representantes de juntas directivas de los grupos establecidos.

Las necesidades formativas se analizan según el grado de afectividad en las mujeres, el esclarecimiento de sus conocimientos según cada necesidad identificada, empezando por lo individual a lo colectivo, porque abordando los temas desde una perspectiva individual de las personas se empieza por comprender la realidad de la situación vivencial.

La identificación de las necesidades formativas permitieron la visualización de los contenidos temáticos a desarrollarse con el grupo a atender y como estos temas contribuyen a mejorar sus capacidades políticas de participación de las mujeres sobre todo a que ellas motiven el involucramiento de sus demás compañeras, y despertar el deseo e iniciativas de aprendizaje, demostrando una fuerza interior por aclarar sus pensamiento y deseos de superación, para luego compartir con los grupos a quien representan.

Lo que obstaculiza la participación de las mujeres dentro de la sociedad es la falta de formación, ya que las instituciones prevén dentro de sus objetivos, misión, visión, pero el alcance es muy poco por la escases de personal dentro de ellas, o se imparten charlas pero no desde el sentir, a la vez los temas son repetitivos lo que provoca desinterés de formación, o como también no es un proceso de carácter necesario.

La identificación de necesidades permitió el esclarecimiento de los conocimientos previos de las mujeres y el interés por temas y el análisis de las necesidades, según el proceso de comprensión y el grado educativo para su formación. Cabe mencionar que a raíz de la identificación de necesidades, se logró evidenciar que no solo la comisión necesita de formación sino también todos los grupos, por lo que se amplía la cobertura del proyecto.

5.3: OE1: Resultado 2. Elaborado el plan de formación: Para el alcance de este resultado fue identificado primero a las personas que asistirán a la formación, como primera instancia las mujeres que integran la comisión municipal de la mujer, pero por cuestiones de reestructuración de la comisión para el año dos mil dieciséis se consideró necesario invitar a otras dos integrantes más de cada grupo organizado de mujeres en el municipio. Para ello fue necesario visitar a los grupos para la elección de dos participantes para recibir la formación.

Durante la visita a cada grupo se les hizo saber sobre el trabajo que desempeñan las que integran la comisión municipal de la mujer, la importancia de formar parte de la comisión ya que por este medio, las mujeres intervienen en la oficina municipal de la mujer y en la red de mujeres de los municipios mames.

En este proceso se empieza a diseñar el plan de formación para la comisión municipal de la mujer, basándose en un objetivo general que consiste en Contribuir al fortalecimiento de las capacidades políticas de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer y lideresas, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

Este objetivo se planteó de esta manera porque a través de ello se pretendió apoyar a las mujeres aportando al conocimiento sobre temas que fortalezcan su personalidad desde temas de formación individual como el autoestima, liderazgo, para que también se pueda ejercer la valoración de sí misma, tomando sus propia decisiones sin dependencia de otras personas con quienes conviven, en el plan también se contempló temas de formación colectiva la cual fortaleció su organización en sus sectores, en la que la mujer participa para el enriquecimiento de sus conocimientos como el aporte en los grupos para beneficiarse de proyectos directos e indirectos a las mujeres.

Los ejes temáticos que se abordaron se describirán más adelante, cada uno de ellos con su respectiva estructura en temas y subtemas para la facilitación de los talleres,

logrando con ello la formulación del plan, plasmando en ella la metodología utilizada, siendo esta la investigación documental y bibliográfica.

También en el plan se contemplan dos objetivos específicos las que consisten en el fomento de la participación de la Comisión Municipal de la Mujer a través de los aportes y análisis de las acciones formativas necesarias para las mujeres y el de aportar a los conocimientos de las mujeres a través de contenidos temáticos que fortalezcan su participación ciudadana en el municipio.

La elaboración del plan de formación es sembrar en las mujeres el desarrollo del conocimiento a través del proyecto, ejecutado mediante un proceso, respaldado desde el diagnóstico ejecutado en la institución, como fundamento de potencialidad de participación inmediata, para tomar conciencia de sus derechos.

Para el plan de formación se evidencia el perfil de ingreso de las participantes, lo que permitió la planificación y el desarrollo de los temas al nivel de escolaridad de las participantes, para ello se utilizó la técnica de la observación para capturar elementos de mayor relevancia, ya que solo así se pudo apoyar en el conocimiento de las mujeres, retirando obstáculos que interrumpían su expresión y poder adquirir nuevas herramientas que contribuyan una auto construcción de sus pensamientos.

En el perfil de las ingresadas fue preciso distinguir que cada persona tiene sus diferentes formas de aprender por las edades que comprenden de los dieciséis años a 65 años de edad, aspecto considerado desde el planteamiento de la metodología del proyecto.

Plan de formación para la comisión municipal de la mujer, Oficina Municipal de la mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, Departamento de Quetzaltenango:

La Oficina Municipal de la Mujer conocida por las siglas -OMM- de la municipalidad de San Miguel Sigüilá, promueve acciones a favor del desarrollo integral de las mujeres, de dicho municipio, trabajados en cinco ejes principales, entre ellas está el eje

de participación ciudadana y política de las mujeres, cuyo eje interviene en fortalecer la participación ciudadana de las mujeres a nivel comunitario y municipal a través de programas y proyectos que respondan a sus necesidades.

Para ello se planteó implementar un plan de formación para la Comisión Municipal de la Mujer en coordinación con la Universidad Rafael Landívar, por medio de estudiantes de Trabajo Social; la cual está integrada por ocho módulos con sus respectivos temas y subtemas; desarrollándose mediante talleres de formación para fortalecer la participación de las mujeres, en los aspectos sociales, políticos, económicos y culturales.

El plan de formación se constituye desde temas de formación individual, colectiva, marco legal de la participación ciudadana, trilogía de leyes, historia del contexto, contribuyendo a desarrollar conocimientos de empoderamiento personal y político con el propósito de mejorar sus conocimientos y el aumento de sus capacidades de la Comisión Municipal de la Mujer y que luego de ello sean las replicadoras de los temas formativos con los grupos de mujeres a quien representan en cada comunidad, impulsando transformación y fortalecimiento de las capacidades organizacionales y de participación sociopolítica de las mujeres a nivel comunitario y municipal.

Por lo cual presenta el plan de formación dirigido a mujeres del municipio, el que contiene un conjunto de temas de formación que serán desarrollados en talleres, Dicho plan contiene una justificación, objetivos, descripción de participantes, contenidos temáticos, metodología, procesos de coordinación, recursos y cronograma de ejecución.

JUSTIFICACIÓN:

En base al diagnóstico realizado por la estudiante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, sobre la participación ciudadana de las mujeres, se prioriza el problema de la falta de participación de las mujeres dentro de los distintos espacios de

participación comunitaria y municipal debido a la falta de conocimientos intelectuales sobre la importancia de la participación de la mujer.

Lo que condujo a que se impulse un plan de formación a la comisión municipal de la mujer y lideresas de los grupos conformados, para contribuir a desarrollar sus conocimientos sobre la participación ciudadana y política de las mujeres, tomando en cuenta las diversas necesidades identificadas y planteadas por ellas mismas en reunión con la comisión municipal de la mujer.

Para tal efecto el plan contribuye a coadyuvar las atribuciones de la oficina municipal de la mujer según el decreto 96 bis ter y en su inciso g “Organizar cursos de capacitación y formación para las mujeres del municipio, para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas.” Razón por la cual se implementa el plan de formación a las integrantes de la comisión municipal de la mujer y lideras de los grupos de mujeres para fortalecer la participación de las mujeres del municipio de San Miguel Sigüilá.

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al aumento de las capacidades políticas de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer y lideresas, para mejorar la organización y la participación de la mujer a nivel municipal, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fomentar la participación de la mujer a través de un plan de formación para mejorar la organización y participación de las mismas.
- Aportar a los conocimientos de las mujeres a través de contenidos temáticos que fortalezcan la participación ciudadana de las mujeres del municipio de San Miguel Sigüilá.

Perfil de Ingreso:

Según el diagnóstico realizado a las mujeres en el momento de ingreso a los talleres de formación, de 45 inscritas, 19 son integrantes de la comisión municipal de la mujer y 26 representantes de juntas directivas que representan a los diversos grupos formados en el municipio de tal manera se les practicó un diagnóstico en cuanto a sus conocimientos básicos sobre los temas a desarrollarse, en los talleres de formación.

Conocimientos previos sobre los temas: se cataloga en un rango bajo, debido al desconocimiento de los temas a tratarse.

Nivel de escolaridad: Alfabetas: 34. Saben leer y escribir 29. Con escolaridad primaria incompleta y nivel básico incompleto 5.

Analfabetas: 11

Diferentes formas de aprender: Cada participante tiene sus maneras de aprender, de las que saben leer y escribir 10 les gusta copiar lo que se les enseña el 80% les gusta aprender con ilustraciones y explicaciones verbales, pero lo más factible es con ejemplificaciones del contexto.

Formación previa: No ha habido una formación sobre temas específicos como lo que contiene el plan.

Edades: de 16 a 65 años.

Combinación de la teoría y la práctica: No existe comprensión y relación entre estos aspectos debido a la baja escolaridad de las participantes.

Demostración de temor al compartir los temas en plenaria.

Poca recepción de instrucciones verbales, y dificultad en las escritas.

Práctica de valores:

Impuntualidad,
Desorden en la elaboración de trabajos,
Compañerismo,
Deseos de aprender y formarse.

Perfil de egreso:

Luego de haber participado en los talleres de formación se les realiza una post evaluación a las mujeres sobre su nivel de aprendizaje, confrontado con su perfil de ingreso, se hace notar el cambio y el avance de sus conocimientos lo que ha permitido en las participantes una adaptación rápida en el proceso de formación.

El proceso de formación les ha permitido una observación mejor del contexto, las formas de vida, la realidad que se vive respecto a la participación de las mujeres, el aprendizaje sobre sus derechos y la equidad de género les ha permitido una nueva visión y reflexión sobre una nueva educación para los hijos, desde el seno de la familia.

Y para la personalidad de las mujeres, la formación ha contribuido en que las participantes adquieran un orden y limpieza en la presentación de los trabajos, organización y coordinación en los procesos participativos, aplicación de la solución de problemas a través del diálogo y la disciplina en las reuniones de grupo, y en la reuniones ordinarias de la comisión municipal, participar activamente en los grupos para el mejoramiento de las relaciones interpersonales y aprendizajes nuevos.

También el proceso formativo ha alcanzado la demostración de compromiso y responsabilidad con su grupo a quien representan, manifestación de un ambiente agradable, iniciativa en el desarrollo de las temáticas, involucramiento e integración en los equipos de trabajo, sobre todo han mejorado en la puntualidad a las formaciones y otras actividades a desarrollarse para el bien de las mujeres.

Metodología:

Para el fortalecimiento de las capacidades políticas de las mujeres es fundamental implementar un proceso de formación dirigido a la comisión municipal de la mujer, ya que es el cimiento de la participación, cultivando el liderazgo que ejercen dentro de los grupos, por lo que se desarrollara una metodología dinámica, que genere la participación activa y propositiva de las mujeres a quien va dirigido el proceso de formación.

Esta metodología a demás responderá a las condiciones y realidad cultural de las participantes, lo que permitirá que las distintas actividades, respondan al interés y motiven la intervención de las mujeres. Tomando en cuenta que los contenidos temáticos contemplados en el plan, se desarrollen con diversas técnicas y metodologías.

La metodología a implementarse es la de educación popular, porque facilita la participación de las mujeres, ya que las diapositivas a presentarse es popularizado y los temas desarrollados en un vocabulario a nivel comprensible de las participantes, es un proceso de enseñanza aprendizaje integrador, llama la atención de las involucradas y sobre todo cuando esta metodología se auxilia de técnicas participativas.

Técnicas que faciliten la implementación del método de Educación Popular:

Técnica de la plenaria: consiste en el involucramiento de todas las participantes sobre la discusión de los temas a tratarse, puede que se use en el inicio, intermedio o al final de la sesión, pero no es recomendable su uso en todo el proceso porque también se volvería tedioso o aburrida, en vez de interesante.

Trabajo en grupo: Ayuda a erradicar el miedo, porque con la ayuda de otros compañeros se hace más fácil la intervención y la participación de los demás participantes que les cuesta comunicarse, además ayuda a complementar ideas que surgen dentro del grupo, como también para cambio de estrategias para mantener la atención y la participación de los integrantes.

Preguntas generadoras: Da la opción que a través de ella es como se vayan enlazando otros pensamientos u otras formas de razonar hasta llegar a analizar e interpretar lo que se requiere, así mismo les da la opción a pensar el por qué, cómo, cuándo, para quién, dónde y cuánto les puede ayudar a analizar las situaciones y planteamiento.

Técnicas o dinámicas vivenciales: son la que se utilizan para crear un ambiente fraterno y participativo, que permita involucramiento en el proceso y ser propositivos en las actividades como también el desarrollo de las capacidades de análisis.

Técnicas audiovisuales: contribuyen a que a través de ellos se sitúen a las participantes sobre lo que se está realizando a través de la combinación de imágenes y sonidos.

Técnicas visuales: constata de materiales a utilizarse, por medio escrito, gráficos, o ilustrativos para hacer llegar el mensaje.

Las técnicas se abordarán de acuerdo a los temas a desarrollarse en sesiones de tres horas de duración, para el avance de los temas se elaborará un diseño metodológico de la actividad, incluyendo un objetivo específico, metodología, resultados y recursos necesarios.

Cronograma de Actividades

No.	CONTENIDOS TEMATICOS	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1	Participación política de la mujer.	6 -02				
2	Incidencia política de las mujeres.	13-02				
3	Derechos humanos de las mujeres.	20-02				
4	Empoderamiento político de las mujeres.	27-02				
5	La participación política en el contexto Guatemalteco.		06-03			
6	<ul style="list-style-type: none"> Marco jurídico de los derechos de las mujeres. Constitución política de la república de Guatemala. Convención de los derechos humanos. 		13-03			
7	<ul style="list-style-type: none"> Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer decreto 22-2008 Ley para la maternidad saludable decreto 32-2010 		20-03			
8	<ul style="list-style-type: none"> Ley de desarrollo social decreto 42-200 Ley de dignificación y promoción integral de la mujer decreto 7-99 		27-03			
9	Trilogía de leyes				22-05	
10	Ley electoral de particos políticos				29-05	
11	El rol de organización de la mujer y de la junta directiva (requisitos de la legalización, elaboración de un acta, solicitud y acta)	X	x	X	x	X
11	Clausura del Proceso de Formación					04-06

Horario: Los talleres de formación se llevarán a cabo solo en las tardes debido al tiempo disponible de las mujeres en un horario de dos de la tarde a cinco y media de la tarde.

COORDINACIÓN:

Para la implementación del presente plan será con la coordinación de la Oficina municipal de la mujer.

RECURSOS:

Para desarrollar el plan de formación se han identificado la utilización de los siguientes recursos:

- **Humanos**, estudiante practicante encargada de la formación, equipo técnico de la Oficina Municipal de Mujer.

Físicos y materiales, salón municipal, Oficina Municipal de la Mujer, salón del dispensario Hermano Pedro, sillas, mesas, pizarrón.

Material didáctico y equipo, computadora, teléfono correo electrónico, Papelógrafos, marcadores, hojas, masquen tape tijeras, pegamentos, papel periódico y otros.

Financieros, se refiere a contar con financiamiento para la implementación del plan.

PRESUPUESTO:

Cantidad	Descripciones	Costo unitario	Costo total
500	Refacciones para las participantes en los talleres.	6.00	3,000.00
75	Refacciones para la clausura del plan de formación.	6.00	450.00
45	Diplomas para las participantes	5.00	225.00
60	Pliegos de papelógrafos	0.50	30.00
2	Rollos de masquin tape	7.00	14.00
18	Marcadores permanentes	4.00	72.00
3	Marcadores de pizarra	12.00	36.00
10	Pliegos de papel construcción	1.00	10.00
10	Impresiones de resúmenes de los temas	1.00	10.00
450	Copias	0.25	112.50
1	Otros gastos	100.00	100.00
	TOTAL		4,059.50

RESPONSABLES:

Practicante de Trabajo social Universidad Rafael Landivar y Coordinadora de la Oficina Municipal de la mujer, San Miguel Sigüilá, Quetzaltenango.

5.4: OE1: Resultado 3. Ejecutado el plan de formación en talleres para la comisión municipal de la mujer: Este resultado se logró con diversas actividades, siendo la primera actividad de encuentro con la comisión para calendarizar los días de capacitación en la que se elaboró un cronograma para asignar los días y las fechas para la realización de las formaciones, las cuales se desarrollaron en 10 sesiones, los días viernes a partir del seis de febrero en horas de dos a cinco y media de la tarde, para el impulso se consideró asentar unas reglas en la que se especificó la puntualidad y responsabilidad de las asistentes.

Los talleres de formación se fueron dando según el grado de interés de las mujeres, durante el mes de febrero y marzo se dieron seguidas a cada ocho días por disponibilidad y acuerdo entre las participantes, las cuales se suspendieron en el mes de abril por el tiempo de siembra agrícola, en esta formación se demostró la puntualidad, participación en los grupos organizados de trabajo, durante el taller se realizaron exposiciones en plenaria, elaboración de materiales según lo ameritaba el taller.

Los talleres de formación permitieron una relación estrecha y comunicativa entre las participantes, en la que demostró lazos de amistad, iniciativas de trabajo, abrirse al diálogo, escuchar a las demás personas, emitir propuestas orales sobre su participación e incidencia en los diferentes ámbitos institucionales y municipales.

Para el alcance del mismo resultado se elaboraron guías metodológicas que contribuyeron en seguir un orden lógico del taller, en la que se cedió espacio de participación a las involucradas, igualmente estas guías permitieron a las mujeres satisfacer sus dudas y permitir expresar sus pensamientos e inquietudes por lo que son herramientas de tendencia que potencializan al ser humano, para construirse a sí mismo como facilitadora en la adaptación del tiempo y para las demás, durante su desarrollo se asumen diferentes aspectos de trabajo y horarios para la realización de las actividades que brindan la satisfacción de las participantes.

En el transcurso del desarrollo del plan de formación se hizo uso de la tecnología porque abre nuevos espacios de visualización sobre los contenidos temáticos, instrumentos que contribuyen en el desarrollo de las formaciones, fue importante que las mujeres se sintieran el elemento fundamental del proyecto, causando el descubrimiento de sus potencialidades y capacidades, para solucionar sus problemas y situaciones que se presentan en el transcurso de sus vidas, los temas hayan contribuyeron en conocer, crear y transformar su entorno de acuerdo a sus necesidades, y a su vez la satisfacción de formarse.

La Dosificación de la temática en el plan de formación: Para la implementación del presente plan se identificó un conjunto de temas las cuales fueron propuestos por las mujeres de acuerdo a sus necesidades e intereses, otros por el equipo técnico de la oficina municipal de la mujer y desde el análisis personal correspondiente.

La metodología respondió a la motivación de las mujeres participantes, tomando en cuenta la participación deficiente, por lo que se implementó una metodología activa, motivadora y participativa para despertar el interés en participar en las capacitaciones. Considerando que el desarrollo de estos temas tendrá un hilo conductor y una secuencia que permita a las participantes partir de conocimientos desde un enfoque individual hasta un enfoque colectivo, que contribuya a reconocer la importancia de su participación desde el seno familiar a lo social.

Los temas a desarrollar se presentan en la siguiente dosificación:

Módulos:

El plan de formación consta de 8 módulos, las cuáles cada uno de ellos cuenta con un objetivo general para el alcance del tema y los específicos según los necesarios, distribuidos en temas y subtemas, para el alcance de los objetivos propuestos en el plan y por cada módulo, las que a continuación se desglosan.

1. Formación individual:

En este módulo se caracteriza de esta forma ya que responde a identificar a las personas desde lo personal, en él se abarcan 2 temas, siendo el autoestima: un tema en que las mujeres retoman su “yo” personal como algo prevalecedor sobre lo demás, ya que primero está, el amarse a uno mismo y después a los demás para poder alcanzar la felicidad, y el segundo tema donde se abordará el liderazgo, para que las mujeres descubran sus capacidades de líderes de los grupos y se auto-identifiquen que tipo de liderazgo es la que ejercen para poder guiar a sus grupos de una mejor manera.

Objetivo general:

Fomentar la auto-imagen en las mujeres y sus capacidades de liderazgo como una forma efectiva individual de las personas.

Objetivo específico:

- Identificar las características más positivas y valoración de las propias acciones y las de los demás de la forma más adecuada para el descubrimiento de las capacidades.
- Comprender la interrelación entre el liderazgo personal y de equipos de trabajo

1.1. Autoestima:

- 1.1.1. Que es el autoestima,
- 1.1.2. Quien soy yo,
- 1.1.3. Baja autoestima,
- 1.1.4. Alta estima,
- 1.1.5. Auto aceptación,
- 1.1.6. Valoración así misma,
- 1.1.7. Mis cualidades,
- 1.1.8. Mis sentimientos.

1.2. Liderazgo:

- 1.2.1. Que es un líder,
- 1.2.2. Tipos de líderes,
- 1.2.3. Otras lideresas:
- 1.2.4. Funciones de un líder,
- 1.2.5. Característica de líderes.

2. Formación colectiva:

Se refiere a desarrollar los temas para el bien común de las mujeres para que todas ellas busquen las mismas oportunidades y transmitan sus conocimientos a las demás, para que su organización sea fortalecida y encaminada a los mismos objetivos.

Objetivo general:

Contribuir en la promoción los derechos de las mujeres, la igualdad de género, la democracia y la organización de las mujeres.

Objetivo específico:

Desarrollar conocimientos sobre género, derechos humanos, democracia y organización.

2.1. Equidad de género:

- 2.1.1. Que es género,
- 2.1.2. Donde se forman las diferencias entre hombres y mujeres,
- 2.1.3. Estereotipos que califican a los hombres y a las mujeres,
- 2.1.4. Actividades productivas,
- 2.1.5. Actividades reproductivas,
- 2.1.6. Actividades sociales o comunitarias,
- 2.1.7. Defender la Equidad,
- 2.1.8. Desarrollo económico productivo con equidad,
- 2.1.9. Equidad en el desarrollo de la salud integral con pertinencia cultural,
- 2.1.10. Equidad jurídica,
- 2.1.11. Equidad e identidad en el desarrollo cultural,
- 2.1.12. Equidad laboral.

2.2. Derechos humanos:

- 2.2.1. Que son los derechos humanos,
- 2.2.2. Historia de derechos humanos,
- 2.2.3. Clasificación de los derechos,

2.2.4. Derechos de las mujeres.

2.3. Democracia:

2.3.1. Que es democracia,

2.3.2. Democratización del estado.

2.4. Organización:

2.4.1. Que es organización,

2.4.2. Recursos para lograr la organización,

2.4.3. Aspectos de una organización,

2.4.4. Niveles de organización,

2.4.5. Estructura organizativa.

3. La participación política en el contexto guatemalteco: historia e hitos:

Aquí se refleja la lucha histórica de las mujeres durante mucho tiempo, por obtener el derecho a la ciudadanía, entre los principales derechos se reivindicaba el derecho a votar, a este movimiento muchas mujeres no solo en nuestro país sino que en todo el mundo las mujeres salieron a las calles, hicieron manifestaciones, participaron en las revoluciones. Algunas fueron encarceladas y reprimidas. Gracias a la lucha de muchas mujeres el derecho a la Ciudadanía y al sufragio, la participación fue manifestándose poco a poco en diferentes fechas y acontecimientos.

Objetivo general:

Proporcionar criterios para la orientación de acciones pertinentes tendientes a promover y facilitar la participación ciudadana de las mujeres, a través de la indagación de las prácticas y percepciones sobre su participación política en la comunidad.

Objetivo específico:

Recopilar y analizar información sobre la participación cívico-política de las mujeres en el país.

¿Qué es Historia?

3.1. Época precolombina,

- 3.1.1. Trabajos que realizaban,
- 3.1.2. Organización,
- 3.1.3. Costumbres,

3.2. La guerra en la invasión:

- 3.2.1. Impacto de la conquista en las mujeres,
- 3.2.2. Imposiciones.

3.3. La sociedad hispánica colonial:

- 3.3.1. Productividad,
- 3.3.2. Trabajos de las mujeres,
- 3.3.3. Repartimiento de Hilados,
- 3.3.4. Molenderas.

3.4. La dictadura de Jorge Ubico:

- 3.4.1. Situación de las mujeres en el gobierno de Jorge Ubico.

3.5. Participación de las mujeres en la revolución 1944:

- 3.5.1. Participación de la mujer,
- 3.5.2. Beneficios de la revolución para las mujeres.

3.6. La contrarrevolución:

- 3.6.1. Voto secreto del analfabeto.

3.7. Participación de la mujer en el conflicto armado interno:

- 3.7.1. Consecuencias del conflicto,
- 3.7.2. Organizaciones.

3.8. Proceso de los Acuerdos de Paz:

- 3.8.1. Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.

4. Fortalecimiento de la participación de las mujeres en los espacios de participación y tomas de decisiones:

En este módulo se describen los espacios de participación de las mujeres, abordando diferentes conceptos, para el fortalecimiento de sus conocimientos, dando a conocer que la participación es un derecho humano, tan importante como la libertad de expresión o de organización, porque significa que las personas tienen la oportunidad de dejar de ser un objeto sobre cuya vida o intereses pueden decidir los gobernantes, sin tomar en cuenta lo que piensan o necesitan según sus necesidades políticas.

Objetivo general:

Reconocer la importancia de la participación de la mujer en el proceso de desarrollo social, político y económico.

Objetivo específico:

Identificar los patrones que limitan o impiden fortalecer la participación ciudadana de las mujeres en la toma de decisiones.

4.1. Participación ciudadana:

- 4.1.1. Que es participación,
- 4.1.2. Ciudadanos y ciudadana,
- 4.1.3. Ciudadanía.

4.2. Participación política de la mujer:

- 4.2.1. Participación política,
- 4.2.2. Donde se ejerce la participación política,
- 4.2.3. Beneficios de participación política,
- 4.2.4. Participación política de las mujeres indígenas,
- 4.2.5. Limitantes de la participación política,
- 4.2.6. Inclusión a la vida política,
- 4.2.7. Retos de la participación,

4.3. Incidencia política de la mujer:

- 4.3.1. Concepto de incidencia,
- 4.3.2. Concepto de política,
- 4.3.3. Incidencia política,
- 4.3.4. Para que se hace incidencia,
- 4.3.5. Para qué incidir políticamente.

5. Derechos de las mujeres según marco jurídico:

El marco jurídico nos indica los artículos de las leyes que respaldan la participación de los ciudadanos en especial el de las mujeres grupo que se está fortaleciendo, para el ejercicio de sus derechos políticos.

Objetivo general:

Analizar la legislación nacional e internacional vigente que favorece o limita la participación de las mujeres.

Objetivo específico:

Conocer y analizar los artículos específicos que hablan sobre los derechos y participación de las mujeres en las leyes que amparan la participación.

5.1. Constitución política de la república de Guatemala:

- 5.1.1. Artículo. 136 Deberes y derechos políticos,
- 5.1.2. Convención de los derechos humanos.

5.2. Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto 22-2008):

- 5.2.1. Artículo 1. Objeto y fin de la ley,
- 5.2.2. Artículo 2. Aplicabilidad,
- 5.2.3. Artículo 3. Definiciones.

5.3. Ley de desarrollo social (Decreto 42-2001):

- 5.3.1. Artículo 1. Objeto,
- 5.3.2. Artículo 2. Desarrollo Nacional,
- 5.3.3. Artículo 3. Igualdad,
- 5.3.4. Artículo 5. Libertad,
- 5.3.5. Artículo 16, inciso 2.

5.4. Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (Decreto 7-99):

- 5.4.1. Artículo 1. Principios,
- 5.4.2. Artículo 2. Objetivos,
- 5.4.3. Artículo 3. Discriminación contra la mujer,
- 5.4.4. Artículo 4. Violencia contra la mujer.
- 5.4.5. Artículo 5. Ámbito de aplicación.

5.5. Ley para la maternidad saludable (Decreto 32-2010):

- 5.5.1. Artículo 1. Objeto de la ley,
- 5.5.2. Artículo 2. Fines,
- 5.5.3. Artículo 3. Instituciones responsables,
- 5.5.4. Artículo 4. Principios rectores,
- 5.5.5. Artículo 5. Definiciones.

5.6. Derechos indígenas

5.7. Derecho consuetudinario

5.8. Ley electoral de partidos políticos:

- 5.8.1. Artículo 1. Contenido de la Ley,
- 5.8.2. Artículo 2. Ciudadanía,
- 5.8.3. Artículo 3. Derechos y deberes de los ciudadanos,
- 5.8.4. Artículo 4. Suspensión de los derechos ciudadanos,
- 5.8.5. Artículo 5. Recuperación del ejercicio de los derechos ciudadanos,

- 5.8.6. Artículo 6. Pérdida y recuperación de la ciudadanía,
- 5.8.7. Artículo 7. Constancia de ciudadanía,
- 5.8.8. Artículo 8. De la Inscripción,
- 5.8.9. Artículo 9. Anticipación Necesaria,
- 5.8.10. Artículo 10. Obligación de notificar,
- 5.8.11. Artículo 11. Cancelación de la inscripción de la ciudadanía,
- 5.8.12. Artículo 12. Voto,
- 5.8.13. Artículo 13. Libertad de voto,
- 5.8.14. Artículo 14. Suprimido,
- 5.8.15. Artículo 15. Prohibiciones.

6. Trilogía de leyes para la participación ciudadana:

Está compuesta por las tres leyes principales que respaldan la participación ciudadana en Guatemala, entre ellos está la ley de descentralización, ley de los consejos de desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal, las cuales se encuentran descritas a continuación.

Objetivo general:

Analizar la legislación sobre participación ciudadana, que favorece o limita la participación de las mujeres.

Objetivo específico:

Conocer el soporte jurídico que fundamenta la participación ciudadana en las leyes de participación ciudadana.

6.6. Código Municipal:

- 6.6.1. Artículo 17 Derechos y obligaciones de los vecinos,
- 6.6.2. Artículo 18 Organización de vecinos,
- 6.6.3. Artículo 19 Autorización para la organización de vecinos,
- 6.6.4. Artículo 20 Comunidades de los pueblos indígenas,

- 6.6.5. Artículo 2. Relaciones de las comunidades de los pueblos indígenas entre sí,
- 6.6.6. Título IV. Información y participación ciudadana,
- 6.6.7. Artículo 60,
- 6.6.8. Artículo 96. Atribuciones de la oficina municipal de la mujer. Inciso g. Inciso i.

6.7. Ley de Descentralización:

- 6.7.1. Artículo 2 Concepto de Descentralización,
- 6.7.2. Artículo 4. Inciso 9,
- 6.7.3. Artículo 5. Inciso 4,
- 6.7.4. Artículo 10. Inciso e,
- 6.7.5. Capítulo V. Fomento de la participación ciudadana en el proceso de descentralización y su organización,
- 6.7.6. Artículo 17 Participación de la población,
- 6.7.7. Artículo 18 De las organizaciones comunitarias,
- 6.7.8. Artículo 19 Fiscalización Social,
- 6.7.9. Artículo 20.

6.8. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural:

- 6.8.1. Que es el Sistema de Consejos de Desarrollo,
- 6.8.2. Definición,
- 6.8.3. Atributos del sistema de los Consejos,
- 6.8.4. Objetivo,
- 6.8.5. Artículo 2. Inciso d. Inciso f. COMUDE,
- 6.8.6. Artículo 11. Integración de los Consejos Municipales de Desarrollo,
- 6.8.7. Artículo 12,
- 6.8.8. COCODE,
- 6.8.9. Artículo 13. Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo,

Artículo 14. Inciso b Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

7. Gobernabilidad y mujeres:

Módulo en el que se describe la gobernabilidad de las mujeres, los espacios donde esto se da y como debe hacerse, para que las mujeres también tengan el ejercicio de sus derechos en la realización de gobierno.

Objetivo general:

Lograr la participación equitativa de la mujer en la gobernabilidad como un paso hacia la formación de un país más sólido.

Objetivo específico:

Crear mayor claridad en torno al tema de poder, gobernabilidad y empoderamiento político.

7.6. Poder:

- 7.6.1. Que es poder,
- 7.6.2. Autoridad,
- 7.6.3. Poder municipal.

7.7. Gobernabilidad:

- 7.7.1. Gobernabilidad,
- 7.7.2. Tipos de gobernabilidad,
- 7.7.3. Gobernabilidad democrática,
- 7.7.4. Desafíos de la gobernabilidad,
- 7.7.5. Efectos directos esperados de la gobernabilidad en Guatemala.

7.8. Tipos de gobierno:

- 7.8.1. Gobierno municipal,
- 7.8.2. Código Municipal Artículo 33. Gobierno del municipio,

7.8.3. Quienes integran el gobierno municipal Código Municipal Artículo 53,

7.8.4. Atribuciones y obligaciones del alcalde, Artículo 54,

7.8.5. Atribuciones y deberes de síndicos y concejales.

7.9. Ingovernabilidad:

7.9.1. Causas.

7.10. Empoderamiento político:

7.10.1. Espacios donde se da el empoderamiento,

7.10.2. Clases de empoderamiento.

8. Documentos de manejo en los grupos:

El desarrollo de este módulo será específico en cada grupo, cuando haya encuentro en ese grupo se aprovechará en hacer la orientación sobre el manejo de diversos documentos, según requieran las que representan al grupo en la comisión municipal de la mujer.

Objetivo general:

Fortalecer los conocimientos en el uso de documentos de apoyo para que las mujeres tengan insumos para su formación.

Objetivo específico:

Propiciar un proceso de autoformación, haciendo uso de documentos de apoyo en temas de participación y derechos de las mujeres.

8.1. Libros de apoyo en los grupos:

8.1.1. Libro de asistencia,

8.1.2. Agendas de reuniones.

8.2. Tipos de documentos:

- 8.2.1. Redacción de solicitudes,
- 8.2.2. Redacción de actas,
- 8.2.3. Redacción de conocimientos,
- 8.2.4. Plan de trabajo,
- 8.2.5. Memoria de actividades.

5.5: OE1: Resultado 4, Evaluado el plan de formación por actores involucrados:

Para la evaluación del plan de formación se llevó a cabo con 14 integrantes de la comisión municipal de la mujer el 30 de abril en reunión ordinaria, a través de una lluvia de opiniones, dirigido por la coordinadora de la oficina municipal de la mujer, en la cual manifestaron que la formación ha sido muy interesante porque les ha permitido abordar temas que no conocían como gobernabilidad, la trilogía de leyes, la historia de la participación, incidencia de las mujeres, empoderamiento político, el marco legal de los derechos humanos, la cual les ha dejado en el análisis sobre la importancia de la participación en los ámbitos políticos, porque contaron con la noción sobre los espacios donde participar en la toma de decisión, económicos que tanto pueden hacer para ser parte de ingresos en los hogares, culturales por ser parte de una cultura diferente no impide su participación y la libre expresión, ambientales la participación ciudadana no solo se da desde las opiniones sino también por el buen uso de los recursos.

Les interesó la parte de la historia de la participación del como la mujer ha sido reivindicada en la sociedad y el ejercicio de sus derechos, dado a que la mujer en tiempos atrás solo se dedicaba a los oficios domésticos pero en la actualidad se le ha abierto más puertas con el simple hecho de emitir sufragio, la implementación de leyes a su favor y para su protección, que le hayan permitido realizar trabajos y desenvolverse profesionalmente y que se le esté dando igualdad de derechos.

El plan de formación contribuyó en llenar sus expectativas sobre el cumplimiento de sus derechos, personales y colectivos permitiéndoles así sobre el conocimiento de las leyes que amparan su participación, los espacios donde deben participar, a la vez

argumentaron que el desarrollo de los talleres fue comprensible por las diversas formas de hacer llegar la explicación a través de presentaciones en power poin, en papelografos, lluvia de ideas, formación de rompecabezas, dramatizaciones, trabajos en grupo y en parejas, porque tuvieron la oportunidad de trabajar con diferentes compañeras.

La realización de dinámicas las motivó a ser partícipes en el proceso y a colaborar con las diversas actividades que se llevaron a cabo, con el adquirieron el valor de expresarse ante las personas y a perder el miedo, consideraron que actividades como esta las fortalece en su personalidad, a que sean tomadas tal y como son sin importar el grado de escolaridad o las formas de vestir o a quien representar, relataron que nunca hubo acepción de personas todas fueron tratadas por igual.

Recalaron apoyos de esta índole se necesita en las instituciones para coadyuvar los quehaceres institucionales en beneficio de la población atendida, ya que no se puede dar desde el gobierno por la falta de recursos financieros, pero con la articulación de instituciones en la que sus objetivos se relaciones o se enfoquen a una misma dirección sin importar la manera en que se dé, lo importante es hacer llegar por diferentes medios los proyectos no tanto de infraestructura sino también de fortalecimiento humano brindando la atención requerida a la población en cuanto al aumento de sus capacidades.

5.6: OE2: Resultado 1: Elaborada y presentada propuesta para realizar incidencia política:

Para este resultado fue necesario elaborar una propuesta de incidencia de parte de las mujeres, en la que expresan de ser posible una formación para las mujeres atendidas por la oficina municipal de la mujer, en la propuesta manifiestan el interés por ejecutar un programa de formación para las mujeres adjudicando un presupuesto para la ejecución del mismo. Con este resultado se evidencia la participación de la mujer y apropiarse de sus derechos, con la presentación de esta propuesta lograron que se suscribiera un acta en la oficina municipal de la mujer, avalado por el concejo municipal,

haciendo constar el aval para el presupuesto del programa de formación, la cuál será adjudicada en el presupuesto 2016, y realizarse para ese mismo año.

La propuesta se identifica como Programa de formación para las mujeres atendidas por la oficina municipal de la mujer, ya que con la formación recibida las integrantes de la comisión consideraron necesario una formación para las mujeres de sus grupos pero por ser de mayor cobertura se necesita de mayor financiamiento por lo que elaboraron la propuesta.

El programa de formación para las mujeres del municipio de San miguel Sigüilá, contempló diversos temas de interés como el marco legal de la participación ciudadana y derechos de las mujeres lo que permitirá un mejor desenvolvimiento constante en el contexto, de acuerdo a las diversas situaciones que se presentaron desde su ámbito local a lo municipal.

Contempló sus propios objetivos para el alcance de lo propuesto y la ampliación de sus conocimientos, al igual las actividades que se desarrollaron en ella para la comprensión de los talleres, motivando la asistencia y el involucramiento de las participantes, para el logro de los objetivos planteados, a su vez se describe un presupuesto que refleja los gastos financieros, humanos y materiales para la realización de la misma.

El programa de formación deberá ser promovida desde la Oficina Municipal de la Mujer en coordinación con instituciones articuladas a la misma y por las autoridades municipales quienes a su vez firmaron y sellaron el acta para la realización del programa, comprometiéndose a promover la participación de las mujeres desde diferentes aspectos, con apoyo de los integrantes de la comisión municipal de la mujer para motivar la intervención de las mismas.

Como logro que evidencia el resultado es la elaboración de la propuesta y la aprobación de la misma mediante acta las cuales adjudicadas en anexos, el objetivo primordial fue

la de Fortalecer las capacidades políticas de las mujeres a través de un programa de formación, que les permita un pleno goce de sus derechos en la sociedad.

El programa de formación va dirigido a los 16 grupos de mujeres organizados, siendo un total de 547 mujeres, dentro del municipio de San Miguel Sigüilá, para fortalecer sus conocimientos e incentivar su participación ciudadana, entre los temas se abordaron derechos humanos y de las mujeres tanto civiles, políticos, económicos, sociales, sexuales, reproductivas y maternidad, las cuales se ejecutaran de enero a junio de 2016; para el monitoreo del programa se hará constante de parte de la Oficina municipal de la mujer y autoridades municipales.

5.7: OE2: Resultado 2: Mujeres asumen una postura sobre su rol e identidad que les permiten involucrarse en un espacio de participación:

El plan de formación permitió a las mujeres esclarecer sobre sus dudas y lagunas respecto a la participación, lo que produjo en ellas un cambio, interesarse por el ejercicio de sus derechos de participación, tomando en cuenta que la participación se da en diferentes espacios, para ellas lo más cercano es la comisión municipal de la mujer en la que están jugando un rol, en representación de las mujeres, luchando por los intereses y necesidades de los grupos, en la realización de actividades para el bienestar común, compartiendo momentos de relación comunitaria y grupal.

Porque al formar parte de la comisión y estar fortalecidas en sus capacidades políticas se involucran en la reestructuración de juntas directivas de los grupos porque en el mes de marzo la mayoría de los grupos eligieron a nuevas integrantes para el cambio de las juntas directivas, dieron a conocer la importancia de organizarse para tener más acceso a proyectos.

Monitoreo de los proyectos socio-productivos como el de elaboración de productos de limpieza, entre ellos está el shampoo, cremas, desinfectantes, jabones artesanales, suavitel; entre los proyectos ambientales se han dedicado a la siembra de árboles o sea la reforestación de sus parcelas, barreras vivas, Zanjas, siembra de arbolitos de aliso,

ciprés y encino; proyectos de bisutería, elaboración de aretes, y pulseras con mostacilla, elaboración de frutas cristalizadas, mermelada, comidas, sobre-fundas y blusas bordados a mano.

Estos tipos de proyectos se han llevado a cabo por la coordinación entre instituciones como: SOSEP, MAGA, en la que han contribuido con personal practicante, pero sobre todo el interés de las mujeres en prepararse técnicamente, incentivadas por las la comisión, para aprovechar las capacitaciones dadas y aprender algo que las haga dignas del trabajo, que también provocó el desarrollo de una capacidad técnica observándolo desde el ámbito económico.

Cultural: se ha logrado sembrar la lucha por la cultura no perdiendo las costumbres y tradiciones como también el idioma, el traje, que las mujeres son las promotoras de las enseñanzas de su cultura.

A vez están previendo las acciones a implementarse en el plan operativo anual y presupuesto de la oficina municipal de la mujer para el año 2016, comprendido a que no solo es obligación de la coordinadora de la oficina sino deber de ellas en colaborar en la elaboración de un presupuesto de forma participativa para cubrir todas las acciones en un nuevo año.

Como prueba de su participación y asumir las posturas de participación en espacios donde sea requerido asumen un compromiso de sus funciones, para la aprobación de la propuesta se suscribe un acta dejando como constancia de la aprobación y el compromiso que asume la Oficina Municipal de la Mujer, firmada por la coordinadora y concejo municipal la cual se adjunta en anexos.

VI. PLAN DE SEGUIMIENTO

Es la herramienta en la que se plasman el seguimiento del proyecto, permitiendo expandir la formación a otras mujeres que no estuvieron involucradas en el proceso de formación ya que solo se dio a lideresas de grupos e integrantes de la comisión, por lo que es de suma importancia que se fortalezcan los conocimientos de las demás mujeres que están organizadas a nivel municipal por medio de personas que faciliten el proceso, a manera de lograr una participación efectiva y activa de las mismas.

Plan de seguimiento:

Escuela de formación política para la Comisión Municipal de la Mujer, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

Datos de identificación:

Institución: Oficina Municipal de la Mujer.
Municipio: San Miguel Sigüilá.
Departamento: Quetzaltenango.
Beneficiarios: Comisión municipal de la mujer y juntas directivas.
Número de integrantes: 50 mujeres.

Justificación:

Luego de la formación a las integrantes de la comisión y lideresas de los grupos organizados, se visualiza el seguimiento del proyecto, para que haya más cobertura de formación de mujeres, se pretende seguir formando a las de la comisión municipal y juntas directivas de la mujeres en temas que se contemplan en el plan de formación que no fueron posibles de desarrollar y otros temas de importancia, como la ley de partidos políticos, gobernabilidad de las mujeres, elaboración de presupuestos participativos y elaboración de planes de trabajo propiamente de la comisión, así poder lograr un fortalecimiento total en lo que respecta la participación política de las mujeres, sin miedos y límites, que las atemorice a expresar su voz ante cualquier evento.

La escuela de formación política fortalecerá el papel de la mujer que juega desde el hogar, evidenciando que sin las mujeres no habría procreación, cambio de mentes, fomento de género, enseñanzas maternas, cultura, por lo que se considera importante seguir abordando el plan de formación con la comisión, juntas directivas y grupos de mujeres atendidas por la OMM para su constante formación.

Duración:

La escuela de formación política se ejecutará a partir de enero dos mil dieciséis sin fecha de finalización ya que su nombre lo indica es una escuela lo cual puede prolongarse o retroalimentar los temas en otros años, el desarrollo de los mismos será con apoyo de personas que coordinan programas con la institución o bien con la ayuda de practicantes de las universidades.

Objetivo general:

Facilitar un proceso de formación a las mujeres que contribuya al ejercicio de sus derechos de participación ciudadana local y municipal del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

Objetivos específicos:

Desarrollar de manera organizada los contenidos temáticos que incentiven a la promoción de conocimientos sobre la participación de las mujeres en la escuela de formación política, del municipio de San Miguel Sigüilá, departamento de Quetzaltenango.

Resultados esperados:

Ejecución de la escuela de formación,
Coordinadas las acciones interinstitucionales,
Desarrollados los temas,
Evaluado las capacitaciones de formación.

Contenidos:

Ley de partidos políticos,

Gobernabilidad de las mujeres,

Presupuesto participativo,

Elaboración de planes de trabajo propiamente de la comisión

Parte programática

No.	Actividades	Acciones específicas	Lugar y fecha
1.	Reunión con instituciones que enlazan actividades a la OMM.	Convocatorias Llamadas telefónicas Realización de la reunión.	OMM, enero 2016.
2	Gestión de compromisos financieros y humanos.	Gestiones a nivel local. Coordinación interinstitucional. Gestión de practicantes.	OMM febrero 2016.
3	Desarrollo de talleres de formación.	Planificación de temas. Elaboración de guías metodológicas. Preparación de material didáctico. Ejecución de capacitaciones formativas.	OMM Marzo a octubre 2016.
4	Monitoreo y evaluación	Se monitoreará el proceso en todo momento. Se evaluará el contenido al final de cada capacitación. Se aplicará técnica de PNI en las evaluaciones.	OMM. CMM. Concejo Municipal.

Metodología:

Se utilizará la metodología participativa, tomando en cuenta a las instituciones y su plan de trabajo en la facilitación de los recursos financieros y humanos, coordinación de las capacitaciones, mujeres líderes, la cual estará apoyada de técnicas que incentiven la participación y los deseos de seguir formándose para sus capacidades políticas y desempeñarlas en la sociedad. Comunidad u ambiente familiar propiciando un cambio de paradigmas en las personas.

Recursos:

Son todos los materiales y enseres que se utilizarán para el desarrollo de las actividades de formación de la comisión municipal de la mujer y juntas directivas.

Humanos:

Facilitadores o facilitadoras,
Grupos de mujeres,
Coordinadora de la oficina municipal de la mujer.

Financieros:

Económico para gastos de refacción y viáticos a facilitadores.

Materiales:

Cañoneras,
Laptop,
Diseños metodológicos,
Material didáctico.

Monitoreo y evaluación:

Se ejecutará según la facilidad de los talleres al terminar cada actividad, es decir la evaluación será constante, y al final de la formación se verificarán los logros a través del aprendizaje de las mujeres y la asistencia constante, el desempeño en la facilitación de las capacitaciones por la comisión y la OMM, apoyadas en técnicas como la

identificación de lo positivo, negativo y lo interesante, además la evaluación puede ser co-evaluativa y auto-evaluativa para una mejor equidad evaluativa.

Fecha:		
Nombre de la actividad:		
Positivo	Negativo	Interesante

Para la facilitación de las capacitaciones se adjunta una guía metodológica, que servirá como herramienta para los facilitadores de los talleres.

Nombre de la actividad:	La participación política de la mujer		
Objetivo al que responde según proyecto:	Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de las integrantes de la comisión municipal de la mujer.		
Resultado al que responde según proyecto:	Ejecutado el plan de formación (en talleres para la comisión)		
Actividad al que responde según proyecto:	Ejecución de talleres de formación.		
Número estimado de participantes/asistentes:	Hombres: 0	Mujeres: 45	
Lugar y fecha de realización:	Salón municipal, de San Miguel Sigüilá.		
Horario:	Inicia: 2:00 pm.	Finaliza: 5:00 pm.	Tiempo total: 3 horas

Actividades/acciones	Objetivo	Técnica	Recursos	Resultados	Responsable	Observaciones
Inscripción de participantes.	Inscribir a las participantes.	Conforme llegan las mujeres se anotan en las listas de asistencia.	Humanos Lapiceros Almohadilla Listados	Asistencia del 75% de la comisión	Karen Tarax	
Presentación de la guía metodológica.	Dar lectura a la agenda	Se pide a una participante que lea la agenda.	Humanos Papelografos	Socializada la agenda	Karen Tarax	
Invocación a Dios.	Invocar a Dios.	De manera voluntaria una participante dirige la oración.	Humanos	Realizada la oración.	Karen Tarax	
Bienvenida y apertura del taller.	Crear confianza entre las participantes.	Se da la bienvenida a todas para dar inicio a la actividad.	Humanos Papelógrafos	Apertura al taller.	Karen Tarax	
Presentación del objetivo del taller.	Fortalecer los conocimientos de las mujeres, sobre la participación política del sector femenino en distintos espacios de toma de decisión.	Explicación de forma verbal.	Papelógrafos	Presentado el objetivo.	Karen Tarax	
Diagnóstico de conocimientos previos	Compartir elementos teóricos sobre la participación política	Lluvia de ideas a través de la dinámica la telaraña	Hilo de lana	Diagnosticado los conocimientos.	Karen Tarax	
Desarrollo del tema de participación política de las mujeres.	Compartir los derechos y obligaciones cívicos políticos	Exposición de los componentes del tema, mediante diapositivas.	Laptop Cañonera	Desarrollado el tema.	Karen Tarax	
Motivación	Motivar a las mujeres con dinámicas.	Dinámica la canasta revuelta para formar grupos.	Humanos	Motivadas las señoras.	Karen Tarax	
Trabajo grupal	Organizar equipos para evaluar lo aprendido.	Escogen una pregunta al azar	Humanos Papelografos	Grupos organizados.	Karen Tarax	

Exposición de los trabajos en equipo.	Dar a conocer a los resultados de los trabajos grupales.	Una representante expone sus respuestas.	Humanos papelografos	Ideas expuestas a la general.	Karen Tarax	
Cierre de la actividad	Finalizar el primer taller	Se dirige al grupo palabras de agradecimiento.	Humano	Culminada la primera capacitación.	Karen Tarax	

Observaciones:

f. _____
Responsable de la actividad

Vo.Bo. _____
Coordinadora de la Oficina Municipal de la Mujer

VII. CONCLUSIONES

- La socialización del proyecto de intervención con la coordinación de la oficina municipal de la mujer, permitió la visualización sobre el mismo, en la cual se establecieron ciertas normas para la ejecución y programar la coordinación de las actividades en el plan operativo anual de la institución.
- El Involucramiento de las personas integrantes de la comisión municipal de la mujer en la identificación de las necesidades de formación, contribuye a descubrir más elementos para el plan y así poder familiarizarse y acoplar los temas de interés de las mujeres.
- La elaboración del plan de formación es una herramienta que contribuyó en el buen ejercicio de la práctica profesional supervisada como primer encuentro con el grupo a atender e ir evidenciando todos los aspectos a realizarse, desde el diagnóstico, la investigación, la ejecución, y la evaluación.
- La ejecución del plan de formación en talleres para la comisión municipal despertó en las participantes los deseos de involucramiento en la realización de presupuestos y planes a favor de las mujeres, y la autoformación para abrirse a un ambiente participativo para la búsqueda del bien común de sus grupos.
- Evaluado el proceso de formación con la comisión municipal de la mujer, evidencia los aspectos, positivos, negativo e interesantes de los temas desarrollados, tanto de las personas facilitadores y participantes, para enmendar los errores cometidos y reforzar los aspectos considerados positivos, pero sobre todos demostrar ética profesional para aceptar sugerencias.
- Trabajar con cierto grupo determinado facilita el proceso de una mejor intervención, lo que conllevó hasta la elaboración de propuesta de las mujeres y la aprobación de la de parte de las autoridades municipales.

VIII. RECOMENDACIONES

- Para todo tipo de proyecto o programas a implementar en una institución es importante realizar la socialización para el conocimiento de las autoridades institucionales como también para los beneficiarios para tener el conocimiento respectivo.
- Tomar siempre en cuenta a los actores involucrados de un proceso, para que las acciones sean fortalecidas desde lo sentido y presentado el problema a atender.
- Además de un plan de formación se considera necesario la elaboración de otros instrumentos o herramientas que contribuyan en la construcción de la participación ciudadana como asesoramientos en la participación de espacios de decisión.
- Ampliar la cobertura del plan de formación para que todas las mujeres sean beneficiadas del proyecto, para poner en práctica sus capacidades y despertar el interés por su formación personal y colectiva como también difundir lo aprendido en los grupos que coordinan.
- Al personal de las instituciones cumplir con los deberes y obligaciones de participar en las evaluaciones de los proyectos, proponiendo los tiempos y herramientas para la realización.
- A las autoridades municipales crear más programas, proyectos y políticas a favor de las mujeres para el fortalecimiento de la participación ciudadana. Y prestar atención siempre a las opiniones y propuestas verbales y escritas por los diversos grupos organizados.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achaerandio, L. (1995). Iniciación a la práctica de la investigación, República de Guatemala, Universidad Rafael Landívar.
- Ander, Egg. Ezequiel, 1981, quinta edición. La educación de adultos como organización.
- Comisión de la mujer, congreso de la república periodo 2012 séptima legislatura. Instrumentos legales nacionales a favor de los derechos de las mujeres.
- Compendio de los cuadernos de trabajo. (Mujeres y participación política) -- Guatemala: NDI, 2010. -- 398 p.
- Constitución Política de la República de Guatemala, edición actualizada.
- Cruz, Claudina Verónica y Carla Yadira de León Alvarado. Aspiraciones y frustraciones: las agendas de las mujeres en Huehuetenango. -- Guatemala: CEDFOG, 2011. -- 154 p.
- Derechos humanos de las mujeres en Guatemala: diagnóstico / Laura Montes, Asesora... [et al.]. -- Guatemala: IDUSAC, 2006. -- 208 p.
- Género, multiculturalidad y derechos humanos de las mujeres: documento de apoyo. -- Guatemala: Proyecto Tinamit, [2008]. -- 43 p.
- Gerencia social, guía tres. Facultad de ciencias políticas y sociales. Dirección de Campus y sedes regionales. PROFASA.
- González Gutiérrez, Julio Rodolfo. Herramientas para la participación ciudadana: manual comunitario. -- Guatemala: TINAMIT, Proyecto Fortalecimiento de la Sociedad Civil en Guatemala, [2006]. -- 75 p.

- Leyes para la participación ciudadana. -- Guatemala: CALAS, 2013. -- 212 p.
- Manual de funciones de la oficina municipal de la mujer, Guatemala 2008.
- Ortíz, Paola. Mujeres y política una reflexión sobre la equidad. -- Guatemala: Programa de Valores Democrático y Gerencia Política, OEA, 2007. -- 63 p.
- Leyes Constitución Política de la República de Guatemala y códigos.
- Participación de las mujeres indígenas en los procesos de gobernabilidad y en los gobiernos locales: Bolivia, Colombia, Ecuador, Guatemala y Perú. Agencia Española de Cooperación Internacional. Un-Instraw. 2006. 157p.
- Participar para compartir el poder: desafíos de mujeres mayas de Guatemala / ONGD, COINDE. -- Guatemala: ONGD: COINDE, 2007. -- 181 p.
- Programa de capacitación para mujeres en los consejos de desarrollo urbano y rural. -- Guatemala: SEPREM. [et al.], 2006. -- varias paginaciones
- Recopilación de leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres, Asociación Guatemalteca de alcaldes y autoridades indígenas –IGAAI- 1996.
- Trabajo social, perspectivas contemporáneos, Karen Healy, Ediciones Murata.
- Valdizón A. (1,995). Introducción al Trabajo Social. Guatemala: PROFASR URL.
- Vásquez V. Sofía L. Entre la realidad y el desafío: mujeres y participación política en Guatemala. -- Guatemala: ONU Mujeres, 2013. -- 155 p.

X. ANEXOS



Formación en el salón de usos múltiples de San Miguel Sigüilá.



Trabajos grupales en las formaciones.



Elección de representantes de juntas directivas para formaciones



Monitoreo de capacitaciones técnicas a grupos.

