



Facultad de Humanidades

Escuela de Ciencias Sociales

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible

**Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la
elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres
a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz**
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Heyni Eloyda Chub Caal

La Tinta, agosto 2020

**Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la
elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres
a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz**
(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Heyni Eloyda Chub Caal

Lcda. Luz Andrea Migdaly Moya Mejía (Asosora)

Lcda. María Alejandra Aguilar Gonzalez (Revisora)

La Tinta, agosto 2020

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala 25 de noviembre 2018.

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo sostenible II con el tema: **"Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz"** Presentado por el (la) estudiante: Heyni Eloyda Chub Caal previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



*Licda. Luz Andrea Migdaly Moya Mejía
Trabajadora Social
Asesora*



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, octubre del año 2019.

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz”** Presentado por el (la) estudiante: **Heyni Eloyda Chub Caal,** previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



Lcda. María Alejandra Aguilar González
Revisora

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala noviembre 2019. -----

En virtud que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema **Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz**, presentado por el (la) estudiante **Heyni Eloyda Chub Caal**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, **para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**



M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades

Nota: *Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.*

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
1. Marco de Referencia	1
1.1 Antecedentes de la organización	1
1.2 Descripción de la organización	3
1.3 Ubicación de la organización	3
1.4 Contexto en el que está ubicada la organización	4
1.5 Organización	5
1.6 Visión	6
1.7 Misión	7
1.8 Programas establecidos	7
2. Marco Teórico	8
2.1 Violencia contra la mujer	8
2.1.2 Tipos de violencia contra la mujer	8
2.2 Derechos de la mujer	11
2.3 La participación de las mujeres	18
2.4 Mujer y cambio social	20
3. Diagnóstico Institucional	22
3.1 Justificación	22
3.2 Alcances	23
3.3. Metodología	23
3.4. Identificación de la situación de la institución o área de intervención	24
3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	26
3.6. Análisis del problema o situación priorizada	28

4. Propuesta o proyecto de solución a la problemática priorizada

4.1. Identificación de la propuesta o proyecto	30
4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto	30
4.1.2. Responsables de la ejecución	31
4.1.3. Ubicación geográfica	31
4.1.4. Duración estimada	31
4.1.5. Presupuesto estimado	31
4.2. Introducción de la propuesta o proyecto	31
4.3. Justificación de la propuesta o proyecto	33
4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto	34
4.4.1. Objetivo General	34
4.4.2. Objetivos específicos	34
4.5. Desarrollo de la propuesta	35
4.6. Descripción de la población beneficiaria	36
4.7. Descripción de las actividades a desarrollar	36
4.8. Riesgos y sostenibilidad	37
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	43

Lista de Cuadros

Cuadro No. 1 Descripción del FODA de DMM	24
Cuadro No. 2 Jerarquización de problemas o necesidades de DMM	26
Cuadro No. 3 Presupuesto	38
Cuadro No. 4 Plan de actividades del plan de trabajo	48

Lista de Gráficas

Gráfica No. 1 Organigrama institucional de DMM	6
--	---

Lista de imágenes

Imagen No.1	Mapa del municipio de Panzós, departamento de Alta Verapaz	4
-------------	--	---

Listado de tablas

Tabla No. 1	Cronograma de actividades	46
-------------	---------------------------	----

Resumen

El presente documento contiene el Informe final de Práctica profesional, realizada en la Dirección municipal de la mujer (DMM) de la municipalidad de Panzós del departamento de Alta Verapaz. La Práctica constituyó la integración de los conocimientos técnicos y profesionales adquiridos durante la carrera de licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, en la Universidad Panamericana, cuyo objetivo principal es contribuir a dar respuesta a las problemáticas y necesidades que afectan a la población, ya que el Trabajo social es una profesión que fomenta el bienestar integral del ser humano a nivel individual, familiar, comunitario, institucional, entre otros.

La Práctica profesional consta de una primera etapa que consiste en la ejecución de un diagnóstico institucional, el cual fue ejecutado en la Dirección municipal de la mujer, encontrando que la escasa o no participación del sector femenino a nivel comunitario era el principal problema. Por lo tanto, se presentó una propuesta de proyecto denominado Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz, con el fin de fortalecer administrativamente a la DMM, brindándole una herramienta de apoyo para promover la participación de las mujeres en diferentes niveles y espacios según la dinámica de la población.

En una segunda etapa se trabajó de manera conjunta con el personal técnico de la Dirección Municipal de la Mujer y líderes comunitarios de algunas comunidades cercanas, aportando sus conocimientos, apoyo e interés durante la elaboración del manual de capacitación. Esta herramienta tiene como finalidad fortalecer los conocimientos del personal técnico para la aplicación eficaz, asegurando que las habilidades y conocimientos serán compartidas de manera práctica y efectiva hacia la población, buscando con ello mejorar la prestación de servicios y sobre todo que sean agentes de su propio desarrollo, logrando cambios significativos en la población meta.

Introducción

La Práctica profesional se constituye como una integración de aplicación de conocimientos técnicos y profesionales adquiridos durante el proceso de estudio en la carrera de licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, de la Universidad Panamericana, sede Santa Catalina La Tinta, Alta Verapaz. Dicha Práctica profesional se realizó en la Dirección municipal de la mujer (DMM) de la municipalidad de Panzós, Alta Verapaz, logrando alcanzar y realizar un análisis crítico de la situación actual de la DMM, efectuadas a nivel organizacional, obteniéndose resultados importantes a través de la elaboración de una propuesta de proyecto denominado “Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación, para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz, con el fin de aumentar el nivel de participación del sector de mujeres en el Municipio.

El presente informe de práctica consta de cuatro capítulos: El Marco de referencia es el primer capítulo en la que se describe la parte institucional del centro de práctica, donde se muestra la misión, visión, así como también las áreas de proyección que trabajan. El segundo capítulo es el Marco teórico, que consiste en sustentar cada una de las temáticas abordadas en la Dirección municipal de la mujer y fundamentar la intervención de la estudiante sobre la participación de la mujer en su comunidad; esta información se obtuvo a través de la revisión documental de varios autores y documentos legales.

En el tercer capítulo se destaca el Diagnóstico institucional en la que se identificaron elementos sobre la situación técnica, cobertura y laboral de la Dirección municipal de la mujer (DMM), esto se logró a través de las herramientas como el FODA, lluvia de ideas, matriz de priorización y árbol de problemas. Como respuesta a ello se logró evidenciar la problemática priorizada Escasa participación de las mujeres a nivel comunitario. La Propuesta de solución a la problemática priorizada es el último capítulo; aquí se presenta el proceso de la formulación de la propuesta de proyecto denominado Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer mediante la elaboración de un manual de capacitación, para la participación de las mujeres a nivel comunitario

del Municipio de Panzós, A.V. contando con el apoyo del personal técnico de la DMM, la cual permitió recabar, sistematizar y procesar toda la información necesaria.

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes de la organización

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 a su vez una serie de reformas y creación de leyes tendientes a establecer un marco legal que apoye y favorezca la participación de las mujeres y de los pueblos indígenas en la elaboración de políticas públicas nacionales y descentralizadas. Las principales leyes en este marco son: Ley de consejos de desarrollo urbano y rural, Código municipal y Ley de descentralización. En conjunto estas leyes son conocidas como la “Trilogía de leyes para la participación social”.

En este contexto, surge la necesidad de crear las Oficinas municipales de la mujer (OMM) como vínculo entre la municipalidad y las mujeres de forma individual y comunitario. Lo anterior, con el fin de darle respuestas institucionales a sus diversas necesidades e intereses, a través de las políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones, con las decisiones de los gobiernos municipales. Es por ello, que el municipio de Panzós fue creado en el año 2005 y la Oficina municipal de la mujer (OMM) en el periodo 2004-2007 durante la administración del señor Jorge Mario Milian, alcalde municipal, fue nombrada como coordinadora la señora Elsa Chun, quien laboró cuatro meses comprendidos de enero a mayo, la oficina no contaba con edificio propio, meses después fue despedida la señora Elsa Chun, por falta de presupuesto y apoyo municipal.

Fue hasta el año 2008 que nuevamente fue puesta a servicios de la población la oficina municipal de la mujer por el señor alcalde municipal, Ricardo Rummler, durante su administración y fue quien nombró como coordinadora a la señora Carmen Virginia Rummler Tení, quien laboró un año del 2008 a 2009, para ese año ya se contaba con el apoyo de la municipalidad para desarrollar actividades dirigidas a las mujeres del municipio de Panzós y se contaba con un presupuesto propio;

el año 2010 fue contratada como coordinadora a la señora Reyna Quileb, quien desempeño el cargo durante un año.

El año siguiente 2011 a 2012 nombraron coordinadora a la señora Vilma Esperanza Coc Pérez, quien trabajó en coordinación con instituciones en proyectos productivos para el desarrollo de las mujeres del municipio de Panzós. Así mismo, se formaron comités de mujeres de cada comunidad para participar en actividades a nivel local, municipal y a nivel departamental, para este periodo se contaba con un Plan Operativo Anual (POA) específicamente destinado para actividades programadas por la OMM.

En el periodo 2012-2015, el señor Jaime León Ramírez, Alcalde Municipal y su Concejo, nombraron como coordinadora a la señora Argelia Magaly Sam Choc, quien laboró durante 3 años consecutivos hasta el 2015, durante su desempeño laboral en la Oficina municipal de la mujer, realizó varias actividades en beneficio de la población, participó ante el Consejo departamental de desarrollo (CODEDE) donde fue electa como representante de la mujer en Polochic y gestionó proyectos de desarrollo, un ejemplo de ello fue la creación del Instituto diversificado para jóvenes, que inició en el año 2013, con 18 estudiantes y el siguiente año se graduaron 16 alumnos obteniendo el título de Bachiller en ciencias y letras con orientación agroforestal. Se apertura la guardería municipal con coordinación de la Oficina municipal de la mujer y secretaria presidencial de la mujer en el año 2014.

En la actual administración 2016-2019, del señor Jaime Rolando Chub Winter, en el mes de febrero del año 2016 fue nombrada como coordinadora de la oficina municipal de la mujer (OMM) la señora Brenda Raquel Xol Ical y auxiliar a la señorita Esperanza Coc Chub, en el año 2017 la Oficina municipal de la mujer se convierte en Dirección municipal de la mujer (DMM), este cambio fue gracias a la gestión y apoyo de la Secretaria presidencial de la mujer (SEPREM), actualmente el personal técnico de la DMM realizan actividades destinadas a los programas del adulto mayor, así como el de las mujeres, se mantienen en buena comunicación y coordinación con instituciones gubernamentales y no gubernamentales para el desarrollo de actividades y proyectos que benefician a los usuarios de los programas que administra la Dirección Municipal de la Mujer.

1.2 Descripción de la organización

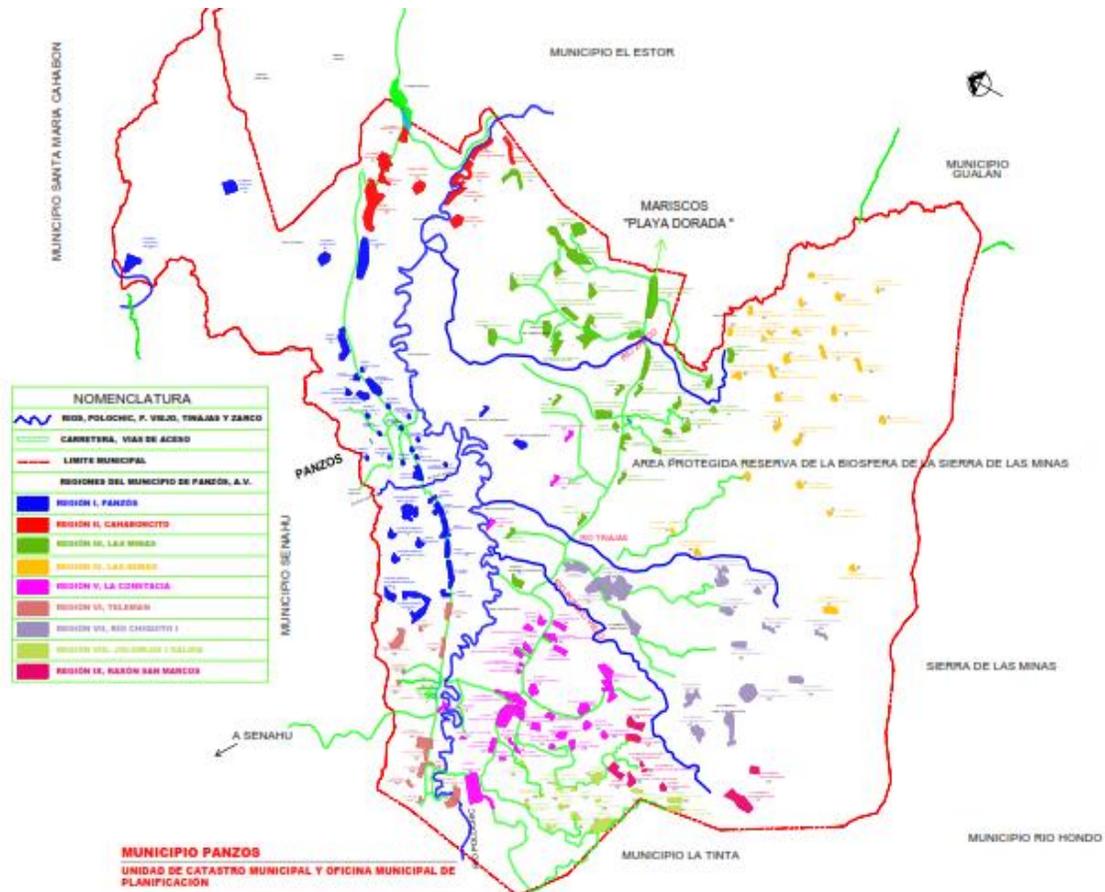
Los valores son principios que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de las personas, los valores definidos por la Dirección municipal de la mujer, son los siguientes:

- Respeto: tratamos a las personas valorando su forma de ser, su diversidad cultural y su entorno
- Responsabilidad: desempeñamos nuestra misión con eficiencia y calidad de acuerdo a los compromisos y funciones que nos corresponden
- Equidad: posibilitamos oportunidades en igualdad de condiciones, de acuerdo a las necesidades de las personas
- Humildad: actuamos, reconociendo las fortalezas y debilidades propias y de las demás personas
- Servicio: atendemos con vocación y esmero

1.3 Ubicación de la organización

La municipalidad se encuentra ubicada en el Barrio el Centro del Municipio de Panzós, del Departamento de Alta Verapaz.

Imagen No.1
Mapa del municipio de Panzós



Fuente: información recabada en la Dirección Municipal de Planificación de la municipalidad de Panzós, Alta Verapaz. (2018)

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La Dirección municipal de la mujer, del municipio de Panzós, departamento de Alta Verapaz, promueve el desarrollo a 20 comunidades entre ellas, fincas, parcelamientos y lotificaciones, A través de actividades económicas, sociales, culturales, educativas, de salud, de seguridad, ambientales y prestación de servicios, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de vida y satisfacer las necesidades y aspiraciones de todos los habitantes de la población.

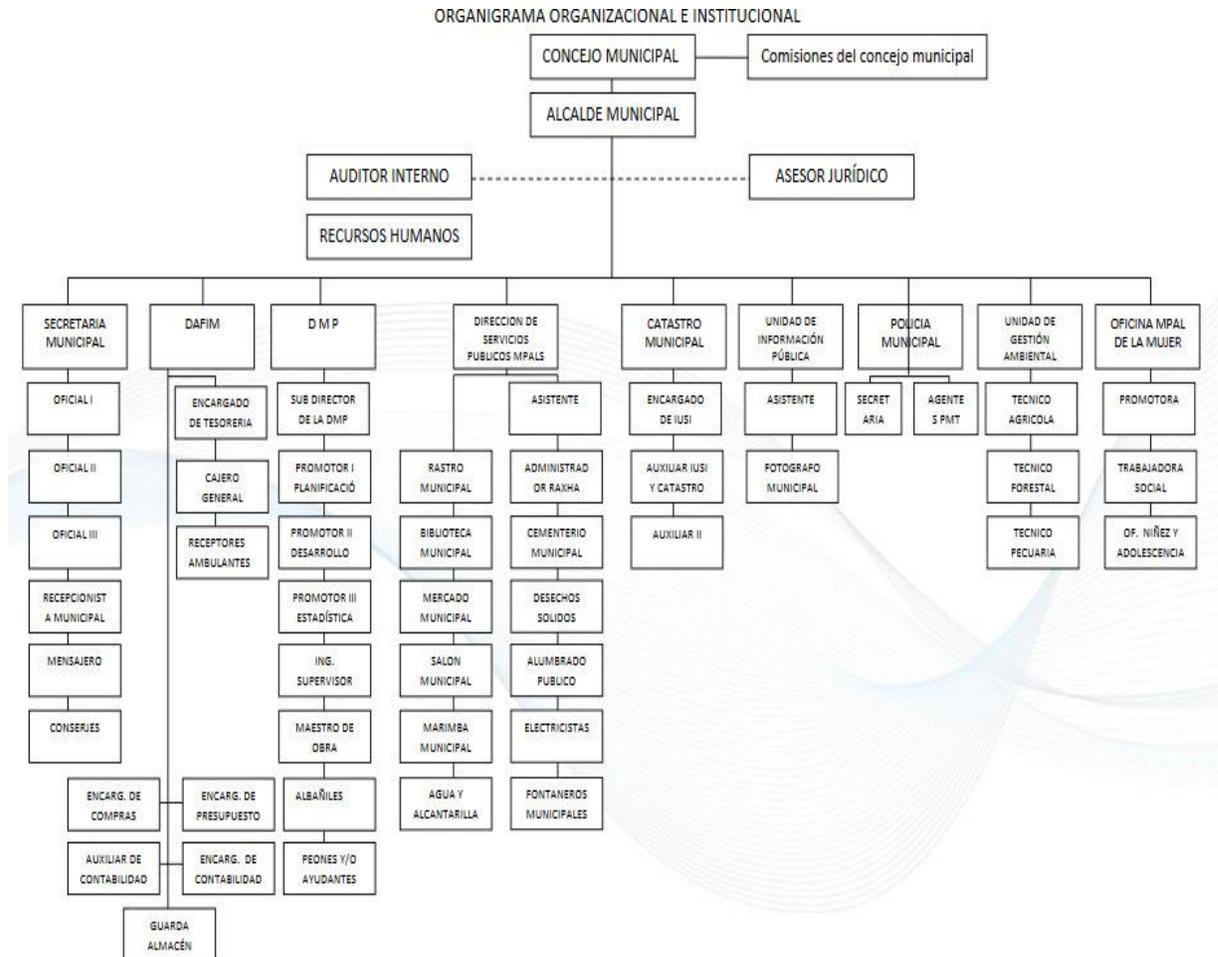
1.5 Organización

La municipalidad de Panzós, departamento de Alta Verapaz, cuenta con un organigrama para alcanzar la eficiencia en la formulación, negociación y ejecución de los proyectos, ésta se encuentra dividida por diferentes áreas de acuerdo a las actividades y servicios que brinda:

- Concejo municipal: es el órgano superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, cuyos miembros son solidarios y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones. El alcalde y los concejales son electos directa y popularmente en cada municipio de conformidad con la ley.
- Alcaldía municipal: el alcalde representa a la municipalidad y al municipio, es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico, es el jefe del gobierno municipal; miembro del Consejo departamental de desarrollo respectivo y presidente del Consejo municipal de desarrollo.
- Recursos humanos: es el área donde se contrata y capacita al personal para laborar en la municipalidad, cumpliendo con los requerimientos académicos, la experiencia, los rasgos de la personalidad y habilidades que se requieren para desarrollar el trabajo.
- Secretaría: es el encargado de dar asesoría y velar por el cumplimiento en la toma de decisiones del Concejo y alcaldía municipales; es el encargado del área de secretaría municipal, supervisa y asigna atribuciones a quienes la integran.
- Tesorería: se encarga de la recaudación, depósito, custodia de los fondos y valores municipales, así como presentación de informes ante autoridades respectivas.
- Dirección municipal de la mujer (DMM): está integrada por un equipo de mujeres que contribuyen y promueven la equidad de género en el ámbito municipal. Uno de los objetivos de la DMM es promover la participación activa y organizada de las mujeres a través de los Consejos comunitario de desarrollo (COCODE).

- Dirección municipal de planificación: se encarga de coordinar y consolidar los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.

Gráfica No. 1
Organigrama



Fuente: información recabada en la Secretaría de la municipalidad de Panzós. (2018)

1.6 Visión

La Dirección municipal de la mujer, institucionalizada, sostenible, con capacidad de impulsar y asesorar procesos de empoderamiento de las mujeres como gestoras de su propio desarrollo, a

través de la coordinación con la dirección municipal de planificación en el logro de una sostenibilidad democrática e incluyente.

1.7 Misión

Somos un ente que promueve el desarrollo integral de las mujeres a través de la coordinación interinstitucional, tomando en cuenta las necesidades identificadas y acciones en pro del sector mujer, con el fin de ser incluidas dentro de los planes, programas, proyectos y políticas en la búsqueda del desarrollo urbano y rural a nivel municipal.

1.8 Programas establecidos

- Programa municipal de la mujer: se conciben como una instancia que contribuyen a los esfuerzos de la municipalidad en su papel de gobierno local que promueve el desarrollo integral basado en la equidad de género. También garantiza que las políticas, planes y proyectos prioricen las acciones para erradicar la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres indígenas y mestizas en el municipio.
- Programa municipal del adulto mayor: el objetivo de este programa es atender al adulto mayor integralmente en lo que respecta a participación social y salud en general. Por ello, la municipalidad promueve la participación social de los adultos mayores y su articulación en la estructura participativa, que cuenten con atención especializada a través de la cual se les garantice, atención integral que permita mejorar sus condiciones físicas y mentales, además de que faciliten su reconocimiento en la sociedad. Además de la atención que se les brinda a los adultos mayores también se les tramita un beneficio económico a los que cumplen 65 años de edad, es un incentivo brindado por el estado siendo una cantidad de Q400.00 mensuales y se les deposita a través de una cuenta bancaria que se les apertura.

2. Marco Teórico

El Trabajo social busca que los y las integrantes de la sociedad, como conjunto, logren un óptimo bienestar social, en función al mejoramiento de las condiciones de vida de las poblaciones que se encuentran en pobreza, exclusión, explotación y en situaciones en donde se violenten o quebranten sus derechos. En otras palabras, ayuda a que dichas poblaciones logren una condición de participación activa, así como que se conviertan en creadores de su propia realidad, es decir el ser humano determina su propia vida y futuro. Así también, busca que la persona sea un sujeto de derechos y tenga participación decisiva en el proceso, desenvolviéndose con sus propios recursos y por ende se satisfagan sus necesidades.

Trabajo social responde a la división social, incidiendo en los servicios sociales, públicos y privados; de tal forma que conoce, detecta, analiza e interpreta los diferentes problemas que se presentan en la sociedad producto de las expresiones irregulares y las manifestaciones de las desigualdades sociales y de género, tratando de provocar las transformaciones de la cuestión social; es de fundamental importancia determinar las estrategias teóricas y metodológicas de intervención para que se dé una reivindicación de derechos en los y las mujeres de la acción profesional.

2.1 Violencia contra la mujer

2.1.1 Definición de violencia contra la mujer

Según Artículo 1, de la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, señala: “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer en su resolución 48/104 del 20 de diciembre 1993 (Artículo 01) establece que:

Se entiende como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la privación o la coacción arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como en la vida privada.

Ley de dignificación y promoción integral de la mujer, decreto número 07-99 (Artículo 01) indica: “Es todo acto, acción u omisión que por su condición de género, la lesione física y psicológicamente”

Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, Decreto 22-2008 (Artículo 03, inciso b) afirma:

Es toda acción u omisión basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado.

Koffi Annan (1999) menciona: “La violencia contra las mujeres persiste en todos los países del mundo como una violación generalizada de los derechos humanos. Esa violencia es inaceptable, ya sea cometida por el Estado y sus agentes, por parientes o por extraños en lo público y en lo privado”

La Declaración de las naciones unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993), afirma:

“Que la violencia contra las mujeres constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres, a su discriminación por parte del hombre e impedido su adelanto y que la violencia contra las mujeres es uno de los

mecanismos sociales fundamentales por los que se les obliga a una situación subordinación respecto al hombre”.

Algunas mujeres guatemaltecas viven en condición de subordinación hacia los hombres y hacia la sociedad en general, limitadas en su autonomía, experimentan las mayores dificultades para acceder a salud, educación y empleo entre otros. Existe toda una cultura de machismo que justifica varias formas de violencia hacia ellas: física, emocional, sexual, jurídica, económica, social, mediática, entre otro. Esto a pesar de que en el Artículo 04, de la Constitución Política de la República de Guatemala se expresa que hombres y mujeres son iguales, y que están en las mismas condiciones.

2.1.2 Tipos de violencia contra la mujer

2.1.2.1 Violencia física

De acuerdo con la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, la violencia física hacia la mujer es la manifestación abierta, desnuda y desatada de la agresión, entendiendo por agresión el comportamiento de ataque cuyo fin es el daño a la mujer.

Este comportamiento de ataque, supone una referencia interpersonal y conductas de tipo físico y psicológico que reducen a la mujer a la condición de objeto, al que se ofende, se denigra, ocasionando su destrucción y deshumanización, es la expresión máxima y es la que regularmente se conoce como violencia porque involucra una conducta fuera de control provocando en la mujer agotamiento, alteración de sus hábitos alimenticios y anemia.

De acuerdo con el Artículo 03 de la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, establece que son todas aquellas acciones de agresión en la que se utiliza la fuerza corporal

directa o por medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer.

2.1.2.2 Violencia sexual

Rodríguez (2000) indica:

Es toda conducta que entrañe amenaza o intimidación, que afecte la integridad o la autodeterminación sexual de la mujer. En tal sentido la violencia sexual se da cuando se actúa en contra de la voluntad de la mujer, afectando su integridad física. La agresión de tipo sexual produce síntomas similares a los de una mujer violada por un extraño tales como depresión, sentido de derrota y un dolor emocional que la deja destruida y vencida, consiste en toda acción que obliga a la mujer a realizar un acto de tipo sexual en contra de su voluntad, muchas veces es una situación fundamentada en la errónea interpretación del cumplimiento de uno de los deberes conyugales que establece la ley. (p.3)

Según la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, (Artículo 03) define: Son acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e intimidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto naturales como artificiales, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.

2.1.2.3 Violencia psicológica o emocional

Rodríguez (op.cit) determina:

La violencia psicológica es toda acción u omisión cuyo propósito sea degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de la mujer, por medio de la intimidación, manipulación, amenaza directa o indirecta, humillación, aislamiento, encierro o cualquier otra conducta u omisión que implique un perjuicio en la salud psicológica el desarrollo integral o la autodeterminación de la mujer. (p.15)

La agresión psicológica es toda acción u omisión dirigida a disminuir o controlar a la otra persona, en este caso a la mujer, lesionando su autonomía y autoestima, la que se puede manifestar por medio de críticas e insultos, humillaciones, desvalorización, amenazas y presión, aislamiento, produciendo en la mujer un desgaste psíquico agudo.

Se trata de crear y mantener un clima de terror, de manera que se puede tener a la víctima bajo control. Esto lleva a la mujer a renunciar a su libertad convirtiéndose así en una sobreviviente que se somete obedeciendo para salvarse del sufrimiento que le causa el castigo y daño físico al cual es sometida. Este tipo de violencia puede llegar a crear en la mujer un daño físico manifestándose en diversos tipos de alteración en su salud tales como dificultad respiratoria, palpitaciones, dolores de cabeza y pérdida de apetito, llegando muchas veces en la autoculpabilización y al suicidio.

En resumen, cualquier acto de conducta intencionada que produce desvaloración, sufrimiento o agresión psicológica a la mujer tales como: amenazas, humillaciones, exigencias de obediencia.

Es una degradación de la imagen que la mujer tiene de sí misma. Se realiza por medio de palabras o gestos que expresan menosprecio, descalificación, juegos mentales agresivos, humillación, crítica, indiferencia y la separación forzosa de los hijos. La violencia psicológica reduce un alto

grado el poder personal en función de las habilidades y capacidades, así mismo se pierde la autoconfianza afectando la elección de actividades y consecuentemente la realización personal.

2.1.2.4 Violencia patrimonial económica

Rodríguez, Edna Victoria Op. Cit. Pág. 15. Detalla que “La violencia patrimonial es toda acción u omisión que cause daño, pérdida, disminución o retención de objetos, documentos personales, bienes y valores”. Y la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer en el artículo 03, literal k, define la violencia económica de la siguiente manera: “Acciones u omisiones que repercuten en el uso, goce, disponibilidad o accesibilidad, de una mujer a los bienes materiales que le pertenecen por derecho, por vínculo matrimonial o unión de hecho, por capacidad o por herencia, causándole deterioro, daño, transformación, sustracción, retención de instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, o recursos económicos”.

Este tipo de violencia es toda aquella acción u omisión que implique un daño, sustracción, retención o distracción de los bienes, derechos u objetos de la mujer, ya sean de carácter personal u obtenido mediante el esfuerzo común de la pareja. Todo esto se puede manifestar cuando el hombre no cumple con las obligaciones del hogar, no suministra dinero para los gastos, cuando utiliza con engaño el dinero o los bienes de la mujer, por medio del chantaje a la mujer en cualquier aspecto económico, prohibición de trabajar o sabotear sus intenciones de conseguir trabajo.

2.2 Derechos de la mujer

El artículo 04 de la Constitución Política de la República de Guatemala dice que “El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”. A pesar de contar con un reconocimiento nacional como internacional sobre la igualdad de derechos y obligaciones en cualquier ámbito social, económico y cultural. Las mujeres aún se encuentran separadas por brechas discriminativas, siendo sometidas bajo patriarcales limitándose el ejercicio pleno de sus derechos, obligaciones y responsabilidades dentro de la sociedad a la que pertenece.

2.2.1 Derecho a la educación

Constitución Política de República de Guatemala (Artículos 71, 72, 74 y 76) establece;

Es obligación del estado proporcionar y facilitar educación a sus habitantes sin discriminación alguna. Tiene como fin primordial el desarrollo integral de la persona humana, el conocimiento de la realidad y cultura, nacional y universal. Tiene el derecho y la obligación de recibir la educación inicial, preprimaria, primaria y básica. La administración del sistema educativo deberá ser descentralizada y regionalizada. En las escuelas establecidas en zonas de predominante población indígena, la enseñanza deberá impartirse preferentemente en forma bilingüe. Partiendo de estas bases es necesario que los contenidos y sistemas educativos se estructuren de acuerdo a las diferencias, tanto geográficas como culturales que se presentan en las diferentes regiones del país, así como la inclusión de necesidades específicas de las mujeres.

2.2.2 Derecho a la salud

Constitución Política de la República (Artículos 93, 94, 96, 98 y 99) mencionan:

El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. El estado desarrollará, a través de sus instituciones, acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico, mental y social. Velará por el establecimiento y programación de la atención primaria de la salud y por el mejoramiento de las condiciones de saneamiento ambiental básico de las comunidades menos protegidas. Las comunidades tienen el derecho y el deber de participar activamente en la planificación, ejecución y

evaluación de los programas de salud. El estado velará porque la alimentación y nutrición de la población reúna los requisitos mínimos de salud.

La salud, tanto física como mental, es uno de los derechos principales, donde las pocas mujeres tanto a nivel urbano como rural, que tienen acceso a ella, recibiendo una atención eficiente. Así mismo a pesar de la disminución de los índices de mortalidad infantil, las mujeres en edad joven no cuentan con una alimentación fortalecida presentando entonces enfermedades comunes que cuesta la vida.

2.2.3 Derechos sexuales y reproductivos

Los artículos 47 y 52 de la Constitución Política de la República de Guatemala, manifiesta que “el estado promoverá la igualdad de derechos de los conyugues, la paternidad responsable y el derecho de las personas a decidir libremente el número y espaciamiento de sus hijos. La maternidad tiene la protección del estado en que velara en forma especial por el estricto cumplimiento de los derechos y obligaciones que de ella se deriven”. Las mujeres presentan una gran vulnerabilidad por las condiciones de desigualdad económica, social y cultural que viven frecuentemente respecto a su pareja, situación que causa la falta de involucramiento en la toma de decisiones en cualquier situación, afectando de una manera inmediata su ámbito privado. Este sometimiento dificulta la toma de medidas preventivas para una planificación familiar certera y oportuna, así como la prevención de cualquier tipo de enfermedad de transmisión sexual.

2.2.4 Derecho a una vida sin violencia

Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Artículo 1) menciona:

Que el fin primordial es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres, garantizándoles una vida libre de violencia. La violencia contra las mujeres

tiene diversas manifestaciones, donde se incluyen: física, económica, psicológica o emocional y sexual. Estas pueden presentarse tanto en el ámbito privado como público. Cualquier mujer que sea agredida tiene derecho de recibir una asistencia integral y acompañamiento por parte de los operadores de justicia para la búsqueda y aplicación de la ley contra el agresor o agresora.

2.2.5 Derecho al trabajo

Constitución Política de la República de Guatemala (Artículo 101 y 102) menciona:

El trabajo, es un derecho de la persona y una obligación social. Igualdad de salario por igualdad del trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad a la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido en el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que preceden al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá a dos periodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

2.2.6 Derecho al desarrollo

Ley del Consejo de Desarrollo Urbano y Rural (Artículo 1) indica:

El sistema de Consejo de desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca, garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principio de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe. Pero no se habla del desarrollo de la mujer como tal, habla de los derechos de una manera general, tanto para hombres como para mujeres, pero es importante que sean incluyente dando espacio al desarrollo pleno de las mujeres. En este sentido es importante la participación de la mujer en todos los contextos, para poder alcanzar un desarrollo adecuado, mejorar sus expectativas de vida, por ende su calidad de vida.

2.2.7 Derecho a la participación política

Constitución Política de la República de Guatemala (Artículos 33, 34 y 136) define:

Los derechos de reunión y de manifestación pública no pueden ser restringidos, disminuidos o coartados; la ley los regula con el único objeto de garantizar el orden público. Se reconoce el derecho de libre asociación. Nadie está obligado a asociarse ni a formar parte de grupos o asociaciones de autodefensa o similares. Son derechos y deberes de los ciudadanos: a) Inscribirse en el Registro de Ciudadano; 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.

Estos atributos que estipula la ley son espacios que han ganado las mujeres y deben continuar haciendo valer en cualquier ámbito de la sociedad. Estos deben ser fortalecidos bajo una constante

participativa de propuestas con la visión de alcanzar una intensa y consciente apertura de más espacios sanos y equitativos para todas las mujeres dentro de la sociedad.

2.3 La participación de las mujeres

ONU/CEDAW (1979) manifiesta:

La participación social y política de las mujeres ha sido y es considerada como una estrategia central en la construcción de la equidad de género y en la profundización de la democracia. *“... la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz”.*

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en el marco de las Naciones Unidas, dio como resultado el compromiso de todas las naciones participantes de orientar sus acciones y su estructura organizativa en pro de la equidad entre hombres y mujeres, así como la superación de cualquier tipo de discriminación de género.

Como se puede observar al inicio de este tema, el preámbulo de la CEDAW expone que la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres debe darse en todos los campos. Al respecto, cabe resaltar la condición actual de la participación política de la mujer. Es importante reconocer que la equidad es multifactorial y que se alcanza como resultado de mismas oportunidades para hombres y mujeres en múltiples accesos: salud, educación, empleo, tierra, vivienda, entre otros. El campo de participación política es relevante puesto que las decisiones de las autoridades gubernamentales inciden directamente en la condición de vida de los miembros de la sociedad.

En síntesis, las mismas oportunidades en todos los elementos esenciales para tener una vida digna. Las mujeres han participado desde siempre en tareas colectivas en los barrios, en los sindicatos, en la militancia política, como voluntarias en los servicios públicos, entre otros.

Habitualmente la participación femenina es una práctica social silenciosa que tiene un escaso reconocimiento social y político. Muy ocasionalmente y en general, con relación a momentos de crisis su presencia cobra visibilidad. Si bien la participación de las mujeres implica en muchas ocasiones demanda y exigencias de distinto orden al estado, rara vez definen este accionar como una actividad académica y a ellas mismas como protagonistas. Más aun, existe una gran dificultad de las mujeres para asumirse a sí mismas.

Fassler (2009) indica:

Más allá del impacto limitado de la participación de las mujeres en el ejercicio de la ciudadanía activa y en la democratización de las instituciones, las evaluaciones de diversas experiencias de participación local señalan que promueven la autoestima y son un espacio de empoderamiento valorado positivamente por ellas. La participación de las mujeres a nivel local es una experiencia necesaria para avanzar en la construcción de una identidad propia en la medida que fortalece a las mujeres como personas y las legítimas como actores sociales.

De acuerdo con Maslow (1943) en su pirámide de necesidades, los seres humanos necesitan satisfacer necesidades de reconocimiento, afiliación y autorrealización, en la medida en que las mujeres se incorporen en la sociedad para participar activamente en los procesos de desarrollo estas necesidades serán satisfechas.

2.3.1 Importancia de la participación social

Se entiende por participación social, como el conjunto de formas y procedimientos que permite la intervención de los ciudadanos en los asuntos que conciernen a sus intereses con finalidad de influir sobre estos. Una mayor participación social, conlleva al análisis de las condiciones de inequidad

en la distribución de las condiciones de bienestar y de posibilidades de desarrollo, iniciadas en las diferencias profundas entre los niveles de productividad y de relación económica.

De igual manera la participación social implica la solución de conflictos y toma de decisiones en forma descentralizada en virtud de que no se puede, por ejemplo, definir un perfil gerencial para la prestación de servicios igual para todo un conglomerado social.

Cada persona debe asumir su responsabilidad y las consecuencias del trabajo que implica la participación social. La participación como proceso tiene diferentes connotaciones desde los diversos ámbitos, políticos, sociales, culturales y económicos.

Las personas pueden participar depende del grado de interés de la misma, para los aspectos sociales, las personas deben estar conscientes, deben de estar sensibilizadas en cuanto al tema, darle la importancia y la relevancia que este tiene.

2.4 Mujer y cambio social

Es indudable que los acompañamientos señalados han logrado crear corrientes sociales que buscan cambiar la situación de la mujer en todos los ámbitos de la vida. Lo que ha llevado a que la situación se transforme en los últimos años, ya que la mujer ha logrado mayor acceso a la educación formal, la información y a las acciones ejercidas por personas e instituciones formales para incorporarlas a la vida social y política en general. En el municipio ésta época de participación se manifiesta en la relativa ausencia de la mujer en los grupos organizados para el desarrollo, producto de la idea que dice, que la mujer debe permanecer en el ámbito doméstico y no participar en la actividad política.

El desarrollo requiere la eliminación de los sectores de población excluidos, como lo es la mujer.

Para ello, es necesario percibir a la mujer dentro del contexto de las relaciones de género, las que se han construido históricamente y son parte de la cultura. Esta percepción permite ubicar la necesidad de construir relaciones equitativas que permitan a la mujer como colectividad pueda

participar plenamente de la vida social y específicamente comunitaria a fin de fortalecer el desarrollo local y como secuencia el desarrollo nacional.

Las Naciones Unidas señalan que: “En la medida que las sociedades asumen los planteamientos de equidad que hacen que las mujeres incorporen sus demandas en los marcos legales e institucionales vigentes y realizan acciones concretas a su favor, el ejercicio de los derechos se va traduciendo en la consecución de mejores niveles de desarrollo humano”.

3. Diagnóstico Institucional

3.1 Justificación

La Dirección municipal de la mujer (DMM), es una dependencia que vela por los derechos de las mujeres del área rural y urbana, que sufren diversos tipos de violencia- Así mismo, promueve la participación en los diversos ámbitos de la sociedad, con el fin de generar un desarrollo íntegro de las mismas, asegurando el ejercicio pleno de sus derechos individuales y colectivos, permitiendo también de esta manera cumplir con el mandato establecido por las leyes que respaldan a las mujeres tales como: Ley de consejos de desarrollo urbano y rural, Código municipal, Ley de descentralización, Ley de dignificación y promoción integral de la mujer y la Ley de desarrollo social.

Durante el ejercicio de Práctica profesional de la trabajadora social, al realizar el diagnóstico institucional debe de tener en cuenta las herramientas y técnicas adecuadas para desarrollarlo satisfactoriamente, ya que se necesita recursos para analizar el contexto social y/o institucional de la Institución y/o Organización a intervenir. En este caso, se trata de la Dirección municipal de la mujer, ubicada en el municipio de Panzós, departamento de Alta Verapaz.

El estudiante durante la ejecución de la Práctica profesional desarrollará el Diagnóstico institucional, para determinar las necesidades y problemáticas de la Institución a intervenir.

Tomando en cuenta que el Trabajador social, tiene como propósito la transformación de situaciones adversas a través de la potencialización de capacidades y habilidades de los individuos; ya que tiende a ajustar las particularidades específicas de cada situación y a través de su intervención genera insumos que permiten a las personas involucradas el logro de un empoderamiento personal y social que les conduce a enfrentar la situación adversa que protagonizan

3.2 Alcances

La realización del Diagnóstico institucional se efectuará en la Dirección municipal de la mujer, municipalidad de Panzós, departamento de Alta Verapaz, con el fin de mejorar las condiciones de vida de la población que reside en dicho municipio, sin importar raza, color y cultura. Esto se debe lograr a través del apoyo que se dé a las diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales existentes en el municipio, que trabajen a favor de las mujeres, tal es el caso de la Dirección municipal de la mujer de la municipalidad de Panzós, que trata de promover el desarrollo de las mujeres del área urbana y rural del municipio.

Desde el espacio facilitado en la dirección municipal de la mujer, se puede poner en práctica todas las herramientas y técnicas conocidas desde un enfoque de desarrollo sostenible, con el objetivo de proponer proyectos que cumplan con los criterios de eficacia, eficiencia y equidad, aprovechando oportunidades, abriendo espacios y consolidando alianzas, para tratar de involucrar todos los sectores de la sociedad, así mismo como finalidad tener agentes de cambios innovadores en la ejecución de actividades que se realizan en las diferentes comunidades, con un tiempo determinado de tres meses establecido en el lineamiento de la práctica profesional supervisada.

3.3 Metodología

Es indispensable que durante el ejercicio de Práctica profesional en la Dirección municipal de la mujer (DMM), se utilicen metodologías participativas involucrando al personal técnico. La técnica de análisis FODA fue de vital importancia para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la Dirección. Así como, la técnica de lluvia de ideas, para que el personal enliste las necesidades y problemáticas que enmarca a la DMM, toda la información sustraída a través de estas metodologías se procedió a socializarlas a través de la herramienta matriz de priorización y de acuerdo a eso se utilizará el árbol de problemas para verificar las causas y efectos de la problemática priorizada.

3.4 Identificación de la situación de la Institución o área de intervención

Cuadro No. 1

Descripción del FODA de la Dirección municipal de la mujer

Fortalezas:	<ul style="list-style-type: none">•Capacitaciones constantes de la Dirección Municipal de la Mujer.•Participación local, municipal y departamental.•Libertad de expresión.•Lugar adecuado para prestar atención eficiente.•Ejecución de proyectos destinados a la población que se atiende.
Oportunidades:	<ul style="list-style-type: none">•Apoyo y asesoría interinstitucional.•Apoyo y buena relación con líderes comunitarios.•Apoyo de grupos organizados.•Implementación de proyectos productivos, culturales y sociales.•Coordinación con instituciones del Estado.•Existe representación de mujeres ante el COMUDE.•Intercambio de experiencias de DMM'S con otros municipios.
Debilidades:	<ul style="list-style-type: none">•Falta de vehículo propio para la movilización de las empleadas.•No se cuenta con una profesional para la atención de víctimas de violencia.•Falta de espacio adecuado para la atención de víctimas.•Poco interés y apoyo de las instituciones para trabajar en temas de mujeres.•Falta de comunicación entre el personal técnico.•Tiempo limitado para la realización de capacitaciones.
Amenazas:	<ul style="list-style-type: none">•Falta de presupuesto económico para cubrir los gastos de la DMM.•Falta de mobiliario y equipo técnico.•Cambio de Autoridades Municipal.•Difícil acceso a las comunidades.•Poca participación de organizaciones de mujeres.

Fuente: elaboración propia. (2018)

- Fortalezas: se resalta que el personal técnico de la Dirección municipal de la mujer DMM , tienen la ventaja de fortalecer sus conocimientos a través de las capacitaciones que reciben, así mismo, participan activamente en la toma de decisión y sugerir nuevas estrategias de trabajo comunitario, esto es muy indispensable en todos los procesos en la cual se interviene, con el fin de lograr en la población un mejor desarrollo.
- Oportunidades: en este otro aspecto refleja que la dirección municipal de la mujer cuenta con el apoyo de instituciones, líderes comunitarios, organizaciones o grupos; el apoyo brindado sirve para que el personal técnico tenga oportunidad de crear una comunicación activa y así mismo pueda gestionar proyectos productivos para el beneficio del municipio; otro punto muy importante que se puede resaltar dentro del cuadro de oportunidades es que dentro del municipio hay representatividad de mujeres ante el COMUDE.
- Debilidades: en este caso se muestra que hay varias debilidades dentro de la dirección municipal de la mujer en la cual el personal técnico debe de analizar detenidamente para buscar estrategias; ya que por falta de comunicación, interés y tiempo el personal de la DMM no podrá desarrollar sus habilidades y mucho menos fortalecer sus conocimientos.
- Amenazas: finalmente las amenazas indica las advertencias siguientes; la falta de presupuesto económico, esto hace que todas las actividades programadas no se cumplan a cabalidad, así mismo disminuye el interés y la participación de los habitantes del municipio y la falta de mobiliario y equipo técnico también repercute en la buena atención y servicio a los usuarios.

3.5 Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Cuadro No. 2
Jerarquización de los problemas o necesidades
Dirección municipal de la mujer

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
Falta de espacio adecuado para la atención de víctimas de violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacio reducido para la atención de usuarios. • La municipalidad no cuenta con suficiente edificio para asignar un espacio adecuado y brindar una mejor atención. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas visitas por parte de las víctimas. • No se atiende como se debe a víctimas que sufren de violencia intrafamiliar.
Falta de equipo cómputo y mobiliario	<ul style="list-style-type: none"> • Poco presupuesto para equipar oficinas. • No hay exigencias por parte de los encargados de oficina. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo desempeño en las actividades de oficina. • No hay un orden tanto de información y de expedientes.
Bajo presupuesto en la ejecución de proyecto para las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> • Poca asignación de recursos del gobierno central. • Poca interés del gobierno. • Pocas alianzas con otras instituciones. • Débil coordinación institucional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca capacidad de gestión. • Debilidad administrativa. • No se cumplen con las actividades programas en el POA. • Mayor interés en proyectos de infraestructura.

<p>Falta de una profesional para la atención de víctimas de violencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de un centro de atención de víctimas. • Bajo presupuesto para la contratación de personal. • No se cuenta con una profesional de psicología en el municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres víctimas de violencia no cuentan con una atención psicológica. • El personal no está apto para la atención de víctimas que sufren de violencia intrafamiliar.
<p>Escaza participación de las mujeres a nivel comunitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Débil interés en la participación. • Machismo afecta la participación. • Miedo y timidez en los espacios de participación. • Poca presencia de instituciones. • No se cuenta con material suficiente para la realización de capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Las comunidades no están organizadas. • No hay organización y comunicación a nivel institucional. • Poca voluntad del gobierno local. • Desinterés en promover la participación de las mujeres. • No hay capacitaciones constantes en las comunidades.
<p>Problema priorizado 6</p> <p>Alto índice de violencia intrafamiliar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación en la familia. • Débil autocontrol. • Falta de autoestima. • Machismo. • Desigualdad de género • Incapacidad para resolver problemas adecuadamente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Muertes violentas. • Hay conformismo por parte de las afectadas. • Miedo a las represalias. • Dependencia económica. • Mayor vulnerabilidad en padecer una enfermedad. • Intento de suicidios.

	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso de alcohol y drogas. • Actitudes socioculturales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento social. • Pocas oportunidades de desarrollo.
--	--	---

Fuente: elaboración propia. (2018)

3.6 Análisis del problema priorizado

El problema identificado y priorizado en la Dirección municipal de la mujer, se detectó a través de la técnica FODA y posterior a ello utilizando la Matriz de priorización, constatando que la principal problemática que afecta es: la escasa participación de las mujeres en el nivel comunitario.

Las causas principales que se lograron identificar en cuanto a esta problemática, son: débil interés en la participación, el machismo que afecta la participación activa de las mujeres de la comunidad, el miedo y timidez en los espacios de participación local, la poca presencia de instituciones en el municipio y no se cuenta con material suficiente para la realización de capacitaciones. Las consecuencias que esta problemática conlleva a la no participación de las mujeres, las comunidades no están organizadas, no hay comunicación y organización a nivel institucional, poca voluntad del gobierno local, desinterés en promover la participación de las mujeres y no hay capacitaciones constantes en la comunidades.

Es necesario contar con los recursos del gobierno local para el desarrollo de las actividades en las municipalidades, pero también es importante promover la capacidad de gestión en las redes institucionales para poder obtener apoyo y financiamiento de otras instituciones, debido a que este sistema genera dependencia económica obstaculizando el desarrollo. Podemos darnos cuenta que la situación de la mujer es dura dentro del campo de la igualdad de derechos y oportunidades lo cual va en contra de la dignidad humana.

Es importante tener conciencia social, para poder promover un cambio en las estructuras que tradicionalmente son sistemas burocráticos que limitan la participación de la población. Así mismo,

promover procesos donde se fortalezcan las instituciones a modo de trabajar con eficacia y eficiencia buscando el desarrollo de la localidad y promoviendo la participación de todos especialmente de las mujeres. La existencia de las leyes a favor de las mujeres no les asegura sus cumplimientos como también que tengan la misma disponibilidad a los derechos inherentes a cada persona. Debido a que muchas mujeres, específicamente de bajo nivel de escolaridad y con mayores índices de pobreza, dado es el caso de las mujeres a nivel comunitario que desconocen la existencia de leyes y de sus derechos. Es indispensable que las mujeres conozcan sus derechos para influir en las decisiones de su vida y de su comunidad.

Ante la magnitud de la problemática priorizada a través de la herramienta matriz de priorización que se ha logrado evidenciar, se justifica la necesidad de abordarlo de una manera integral y equitativa, interviniendo de forma gradual, así como desde una perspectiva interdisciplinaria e interinstitucional. Debido a esta necesidad de abordarla desde una perspectiva que abarque la integralidad, es que se considera de suma importancia la participación del trabajo social, como disciplina que permite el desarrollo de diversas estrategias de intervención.

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1 Identificación de la propuesta o proyecto

La identificación y selección de la propuesta de proyecto de intervención, se realizó de forma participativa con el personal técnico de la Dirección municipal de la mujer (DMM) de la municipalidad de Panzós, Alta Verapaz. Durante el proceso de Práctica profesional y como medio se utilizaron metodologías participativas y herramientas tales como el FODA, en la cual se dieron a conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la DMM, lluvia de ideas enlistando las necesidades y problemáticas, matriz de priorización y árbol de problemas en las que se verificaron las causas y efectos de la problemática priorizada “escasa participación de las mujeres a nivel comunitario”.

Luego se realizó un análisis estratégico para tratar de aportar una solución a la problemática encontrada a través de la propuesta de proyecto de intervención denominado “Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del Municipio de Panzós, A.V. para lograr la efectividad en el desarrollo de las actividades que realizan a favor de las mujeres del municipio. Esta propuesta de proyecto pretende fortalecer a la dirección municipal de la mujer haciendo sostenibles las acciones para generar desarrollo local en el sector de mujeres en las comunidades, a través de compromisos reales, contando con la participación realmente efectiva de parte de los involucrados.

4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto

“Fortalecimiento de la Dirección municipal de la mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del municipio de Panzós, Alta Verapaz”.

4.1.2 Responsables de la ejecución

- Municipalidad de Panzós, departamento de Alta Verapaz
- Dirección municipal de la mujer
- Heyni Eloyda Chub Caal, estudiante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, Escuela de Ciencias Sociales, Facultad de Humanidades, Universidad Panamericana

4.1.3 Ubicación geográfica

La Dirección municipal de la mujer se encuentra ubicada en la Municipalidad de Panzós, departamento de alta Verapaz, barrio El Centro.

4.1.4 Duración estimada

Septiembre a noviembre 2018

4.1.5 Presupuesto estimado

Q 157,305.00

4.2 Introducción de la propuesta o proyecto

La propuesta de proyecto se apoya en las diferentes políticas públicas, leyes y programas dirigidos a las mujeres y su participación social y política. El Código municipal establece una condición de igualdad en la participación de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo local de la población, como también aumentar las oportunidades de participación de las mujeres del área urbana y rural, aumentar su capacidad para participar en el dialogo político y aumentar el papel

activo de las mujeres en la toma de decisiones públicas, ya que a través de la participación podrá abordar las causas profundas de la inseguridad y la violencia. Es importante que la Dirección municipal de la mujer cuente con un manual de capacitación que además de incorporar la participación plena del sector de las mujeres se atiendan las demandas poblacionales del municipio.

Esta propuesta de proyecto fortalecerá las funciones de la dirección municipal de la mujer a través de las actividades programadas en el Plan Operativo Anual, los cuales se enfocaran de una manera sostenible, dando énfasis a todas aquellas oportunidades que impliquen el desarrollo social de la población. La presente propuesta a ejecutar dentro de la práctica profesional supervisada de acuerdo al enfoque descrito, se posiciona como un instrumento fundamental de apoyo para viabilizar las acciones ejecutadas por parte de la municipalidad para ampliar el espacio de participación de las mujeres, así mismo a través de un manual de capacitación se pueden establecer temas que realmente ayuden a contribuir al desarrollo humano sostenible en los diferentes ámbitos de la sociedad tales como: educación, salud y desarrollo económico, especialmente en mujeres.

Un manual de capacitación responde a las problemáticas y necesidades de la dirección municipal de la mujer a sabiendas que es el camino para el logro de los objetivos de la DMM, fomentando el desarrollo comunitario, partiendo desde la formación gradual de las mujeres en las diferentes comunidades del municipio, para que haya un cambio en el pensar de hombres y mujeres que se limitan o que les niegan su intervención en los diferentes espacios de participación dentro de la sociedad y es indispensable que el personal técnico de la dirección municipal de la mujer tome seriedad y compromiso para fortalecer los conocimientos de las mujeres haciendo uso del manual de capacitación sin distinción alguna, dándoles espacios de participación a todas por igual en programas y proyectos.

La posición de la propuesta de proyecto en lo interno de la dirección municipal de la mujer, tomara como una herramienta el manual de capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario, facilitando los procesos de formación dirigido a mujeres de las diferentes comunidades del municipio, con el objetivo de lograr un mayor índice de participación de mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad. Ya que es un instrumento necesario para enfrentar sus

desafíos y contrarrestar las debilidades y amenazas, teniendo una mayor coordinación entre las instituciones que velan por los derechos de las mujeres, brindando nuevos servicios para el desarrollo comunitario.

4.3 Justificación de la propuesta o proyecto

Esta propuesta de proyecto surge del análisis realizado ante la problemática encontrada de la escasa participación de las mujeres a nivel comunitario en el Municipio de Panzós, A.V. Por esta razón se propone la realización de un manual de capacitación para fomentar la participación de las mujeres como parte del fortalecimiento de la dirección municipal de la mujer DMM, insertando temas tales como: participación ciudadana, social, política y comunitaria, liderazgo, enfoque de género, autoestima y los valores.

Con el propósito de alcanzar el desarrollo de la población a través del involucramiento en los procesos que implica un nivel de vida, un desarrollo pleno en donde hombres y mujeres puedan contribuir y participar en el fortalecimiento de la ciudadanía, es necesario encontrar los mecanismos para que a través de los gobiernos locales se pueda apoyar y fomentar la participación de todos, especialmente de las mujeres debido a que es un sector excluido, marginado y discriminado. La mujer es un pilar fundamental en el desarrollo de las sociedades, es por ello que se le debe proveer de oportunidades de desarrollo, crear espacios donde se pueda desenvolver y desarrollar sus capacidades. El artículo 04 de la Constitución de la República de Guatemala, habla sobre la libertad e igualdad; estableciendo que el hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.

Así mismo se debe dar cumplimiento al ejercicio de los derechos humanos fundamentales y romper con todas aquellas brechas que discriminan a las mujeres.

Durante el proceso que implica el análisis situacional de la práctica profesional supervisada se estableció la necesidad de apoyar en las actividades de la dirección municipal de la mujer para ampliar y mejorar los espacios de participación de las mujeres en el municipio, dado el bajo nivel

que actualmente existe. Se espera que a través de la realización de la propuesta de proyecto se dote a la dirección municipal de la mujer de un instrumento que establezca estrategias y mecanismos que fortalezcan las acciones que realizan para mejorar la calidad de vida de las mujeres sin distinción de etnia, estratos sociales, educación, etc.

La realización de la propuesta de proyecto se contempla dentro de un marco de respeto, tanto social, cultural, como económico de los involucrados con el proyecto de intervención, siendo ellos, actores claves y fundamentales para que las diferentes acciones se logren de manera correcta. Durante el proceso de elaboración de la propuesta de proyecto, fue fundamental respetar las opiniones, sugerencias y estrategias que brindaron el personal técnico de la dirección municipal de la mujer, con el fin de no afectar su función, creando de tal forma espacios de armonía entre los involucrados. Es importante mencionar que la Universidad Panamericana promueve la aplicación de los valores morales y cristianos, como parte de la intervención profesional, constituyéndose en un pilar fundamental para realizar un trabajo ético y profesional.

4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1 Objetivo general

- Contribuir al fortalecimiento de la municipalidad de Panzós, departamento de Alta Verapaz específicamente en el área de la Dirección municipal de la mujer, a través de un manual de capacitación dirigidas a mujeres del municipio.

4.4.2 Objetivos específicos

- Capacitar al personal técnico de la DMM, en relación con la aplicación del manual de capacitación, fortaleciendo el desempeño en la gestión de los proyectos y programas

- Fortalecer el proceso metodológico para la aplicabilidad del manual de capacitación por parte del personal técnico de la dirección municipal de la mujer, realizando replicas con las beneficiarias de manera eficaz e innovadoras
- Garantizar que todas las acciones específicas sean acordes a la propuesta de proyecto
- Registrar el proceso de intervención de la práctica profesional supervisada

4.5 Desarrollo de la propuesta

La propuesta de proyecto consiste en fortalecer administrativamente a la dirección municipal de la mujer, a través de la elaboración de un manual de capacitación, dicho proyecto se llevara a cabo durante el mes de septiembre a noviembre 2018. Para el logro de esta propuesta de proyecto se requiere de varios procesos, dentro de ellos se encuentran los siguientes: análisis situacional y de coyuntura de la dirección municipal de la mujer, elaboración de un manual de capacitación dirigida a mujeres del municipio, análisis y socialización de temas que se insertaron en el manual con el apoyo del personal técnico, validación del manual de capacitación por parte del personal técnico de la DMM, inducción y capacitación de la aplicabilidad del manual de capacitación elaborada y evaluación de la aplicación del proceso de capacitación sobre la participación de las mujeres a nivel comunitario.

El espacio social del proyecto de intervención se involucra en el fortalecimiento de las capacidades del personal técnico de la DMM, así como el involucramiento de los líderes comunitarios, con el fin de vincular la participación e incidencia de la población meta en la gestión comunitaria. La propuesta de proyecto se considera como un espacio de reflexión, para el personal técnico de la dirección municipal de la mujer, ya que se impulsa el empoderamiento equitativo sobre la gestión comunitaria, con el objetivo de visibilizar las problemáticas sociales que encuentran en la comunidad, logrando con la inserción en los espacios de poder y participación a través de incidencia comunitaria, de igual forma en organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

El desarrollo de una capacitación se da de la siguiente manera: la preparación de una sesión de capacitación, el personal técnico de la dirección municipal de la mujer realizará con anticipación actividades tales como: elaboración de agenda, documentación del tema a desarrollarse, elaboración del material didáctico y material de apoyo, estas actividades lo realizaran con una semana de anticipación, el material de apoyo brindado al personal técnico es proporcionado en el idioma maya Q'eqchi', con el objetivo de tener un manual con contenidos específicos para capacitar a las mujeres de las comunidades.

4.6 Descripción de la población beneficiaria

- Población directa: el personal técnico de la Dirección municipal de la mujer, municipalidad de Panzós, departamento de Alta Verapaz, donde se fortalecerá la formación teórica y práctica, con el fin de fortalecer el liderazgo institucional en la promoción del desarrollo y participación de las mujeres a nivel comunitario.
- Población indirecta: líderes comunitarios que apoyan e inciden en los procesos de formación y participación de las mujeres en el municipio, dinamizando e innovando las réplicas que desarrollan los líderes comunitarios.

4.7 Descripción de las actividades a desarrollar

Las actividades a desarrollar se coordinarán con el personal técnico de la Dirección municipal de la mujer, para facilitar todos los procesos establecidos en la fase de la propuesta de proyecto, así mismo para coordinar el desarrollo de todas las actividades programadas durante la práctica profesional supervisada. Se realizará una comunicación fluida entre todos los actores para informar sobre el desarrollo de las actividades programadas, para dar seguimiento el proceso de práctica. Durante el proceso de análisis situacional se estableció que los diferentes actores que trabajan la temática planteada coordinaran con la trabajadora social en práctica, todo el apoyo técnico para el desarrollo de las actividades.

Se elaborará un cronograma de actividades, tomando en cuenta el tiempo establecido para cada actividad y se tendrá acercamiento con la directora de la Dirección municipal de la mujer para dar a conocer en qué consistirá la propuesta de proyecto de intervención de práctica profesional supervisada, al mismo tiempo motivando su participación de manera activa. Se compartirá y se presentará con claridad lo que antecede a la propuesta de la elaboración de un manual de capacitación, aplicación y ejecución de la misma, coordinando con el personal técnico de la DMM para consensuar los pasos a seguir dentro del proceso de intervención.

4.8 Riesgos y sostenibilidad

Tomando en cuenta la ética profesional y los valores morales, se debe de respetar la diversidad de opinión de los diferentes involucrados, así mismo respetar la diversidad cultural de la población en general. Actuar de manera responsable en el marco del cumplimiento de las actividades establecidas. También se debe de respetar la política de la institución, así como tomar en cuenta todos aquellos aportes que puedan ser dados. La realización de una propuesta de proyecto requiere de esfuerzos en conjunto, debido a que la municipalidad por sí sola no puede dar una respuesta a la problemática planteada. Este trabajo en conjunto generalmente presenta conflictos en la puesta en común de los diferentes actores involucrados, debido a la diversidad de pensamientos y actitudes.

La incidencia que la propuesta de proyecto tendrá dentro del municipio es que este proceso se puede replicar en otras municipalidades como parte del fortalecimiento institucional que las mismas requieren. Es indispensable que la dirección municipal de la mujer le dé una sostenibilidad a largo plazo para fortalecer la participación de todos aquellos procesos políticos, sociales de las mujeres del municipio, que de igual manera puedan contribuir al empoderamiento de la población, que coadyuve a mejorar todos aquellos procesos democráticos para fomentar la participación social plena de la población. Este proceso será sostenible ya que el personal técnico conocerá y desarrollará adecuadamente los pasos del manual de capacitación, logrando una adecuada prestación de servicios técnicos a la población meta.

4.9 Presupuesto detallado

El costo total de la propuesta de proyecto asciende a la suma de ciento cincuenta y siete mil trescientos cinco (Q 157,305.00), mismo que será financiado por la Municipalidad de Panzós, Universidad Panamericana, sede Santa Catalina La Tinta, A.V. con la colaboración de la persona practicante, esto con el fin de llevar a cabo las actividades propuestas dentro del proyecto Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer, mediante la elaboración de un manual de capacitación dirigida a las mujeres a nivel comunitario del Municipio de Panzós, A.V. que se ejecutó en el mes de septiembre a noviembre 2018; a continuación se presenta el presupuesto general.

Cuadro No. 3
Presupuesto de la Propuesta o Proyecto

Rubros	Unidades	Costo Unitario	Total, en Q
Actividades del proyecto			
Taller de Capacitación	10	Q 1,000.00	Q 10,000.00
Asamblea comunitaria	5	Q 700.00	Q 3,500.00
Reuniones	6	Q 850.00	Q 5,100.00
Asesoría técnica del estudiante	77	Q 150.00	Q 11,550.00
Servicios externos	30	Q 300.00	Q 10,800.00
Recursos Materiales			
Alquiler de salas de reuniones para los diferentes talleres y reuniones.	9 sesiones	Q 500.00	Q 4,500.00
Alquiler de sillas	30	Q 3.00	Q 90.00
Alquiler de mesas	30	Q 5.00	Q 150.00
Alquiler de escritorios	3	Q 300.00	Q 900.00
Alquiler de cañonera	30 horas	Q 250.00	Q 7,500.00
Cámara fotográfica	1	Q 2,300.00	Q 2,300.00

Computadora	1	Q 3,500.00	Q 3,500.00
Memoria USB	1	Q 150.00	Q 150.00
Impresora	1	Q 1,800.00	Q 1,800.00
Tintas para impresora	8	Q 80.00	Q 640.00
Impresiones	1000	Q 2.00	Q 2,000.00
Papelógrafos	50	Q 1.50	Q 75.00
Resmas de papel bond	4	Q 70.00	Q 280.00
Lapiceros	50	Q 1.50	Q 75.00
Cajas de marcadores permanentes	3	Q 30.00	Q 90.00
Fotocopias	300 unidades	Q 0.50	Q 150.00
Caja de folders	1	Q 60.00	Q 60.00
Caja de fasteners	1	Q 40.00	Q 40.00
Engrapadora	2	Q 26.00	Q 52.00
Caja de grapas	1	Q 30.00	Q 30.00
Masquintape	1	Q 5.00	Q 5.00
Perforadora	1	Q 18.00	Q 18.00
Recursos Humanos			
Capacitadora	200 horas	Q 300.00	Q 60,000.00
Facilitadora	30 horas	Q 200.00	Q 6,000.00
Movilización y gastos del proyecto			
Transporte	80	Q 50.00	Q 4,000.00
Viáticos	80	Q 100.00	Q 8,000.00
Refacciones	250	Q 15.00	Q 3,750.00
Almuerzos	250	Q 25.00	Q 6,250.00
Internet	20	Q 10.00	Q 200.00
Recargas tigo	25	Q 10.00	Q 250.00
Imprevistos			Q 3,500.00
TOTAL			Q157, 305.00

Fuente: elaboración propia (2018)

Conclusiones

La Práctica profesional, fue un proceso dinámico que permitió la convivencia e integración del personal técnico, desde sus costumbres, tradiciones y valores, fortaleciendo los conocimientos y aprendizaje de la estudiante con base a la teoría y los objetivos de la práctica. La Dirección Municipal de la Mujer DMM, tiene como objetivo contribuir al desarrollo de capacidades a mujeres de las diferentes comunidades del municipio, para el mejoramiento de sus condiciones de vida, a través de la participación en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin embargo, con la experiencia de la práctica se logró visualizar deficiencias y dificultades que debilita el trabajo que realiza el personal técnico. De acuerdo con las dificultades encontradas a través de la realización del diagnóstico institucional, con el personal técnico de la DMM, obtuvieron la capacidad de identificar y priorizar problemas, así mismo se elaboró una propuesta de solución a la problemática.

Luego de un proceso de análisis y discusión entre el personal técnico se llegó a la conclusión que el problema es la escasa participación de las mujeres en el nivel comunitario y para darle una solución viable al problema se procedió a elaborar un manual de capacitación, para aumentar el nivel de participación de la mujeres a nivel local, así mismo fortalecer la habilidades y destrezas del personal técnico, como también se socializó el contenido del manual de capacitación a través de talleres de capacitación para fortalecer los conocimientos sobre temas plasmadas en dicho manual.

El manual de capacitación, para la participación de las mujeres a nivel comunitario, es un pilar muy importante dentro de la Dirección Municipal de la Mujer DMM, para alcanzar el éxito y objetivos en las actividades a realizarse con las beneficiadas del proyecto; ya que la misma promueve la participación activa del sector mujer en su proceso de formación y de esta forma alcanzar la metas u objetivos trazados por la DMM, ya que durante el proceso contribuyo a establecer claramente el cumplimiento de todas las actividades previas a realizarse durante las capacitaciones.

Recomendaciones

Fortalecer la comunicación entre el personal técnico de la dirección municipal de la mujer y beneficiarias, ya que juegan un papel importante en la gestión de proyectos y en la gestión de propuestas innovadoras.

Fortalecer los conocimientos teórico y práctico del personal técnico de la dirección municipal de la mujer DMM, de manera periódica para responder a las demandas organizacionales y poblacionales en el área de intervención.

Reforzar la información y formación del equipo técnico de la dirección municipal de la mujer en temáticas sobre la aplicación del manual de capacitación, aspectos básicos para alcanzar el éxito en las actividades productivas y por lo tanto el éxito del proyecto.

Mejorar la participación del equipo técnico y las comunidades en relación con su gestión, autogestión, participación, visión social, sostenibilidad, lo que contribuirá al fortalecimiento de la capacidad y la consolidación del equipo técnico para alcanzar la transformación colectiva.

Innovar constantemente la aplicación del manual de capacitación evaluar y trabajar en función de los procesos que arrojan resultados efectivos y por otro lado buscar otras herramientas o mecanismos en los procesos en donde se tiene debilidad a manera de alcanzar los objetivos trazados por la dirección municipal de la mujer.

Desarrollar capacitaciones motivacionales para involucrar la participación del personal técnico y de las mujeres beneficiarias en las actividades productivas o en otras áreas de trabajo.

Continuar con las gestiones y ejecución de los proyectos sobre formación técnica a fin de fortalecer las habilidades y destrezas del personal técnico.

Referencias

- Convención Americana Sobre Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas, (1993).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. “Convención de Belem Do Para”, Brasil, (1994).
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Asamblea General de las Naciones Unidas, (1979).
- Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, (1986).
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 97-96, (1996).
- Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 22-2008, (2008).
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 07-99, (1999).
- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 11-2002, (2002).
- Maslow, Abraham. *Teorías de la motivación*. Campus virtual. Licenciatura en Administración. Universidad de Oriente, Puebla. Consultado el 26 de octubre (2018).
- Rodríguez, Edna Victoria. *La Violencia Intrafamiliar*. Guatemala: Unidad de Capacitación Institucional del Organismo Judicial de Guatemala (2000).

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1. Justificación

El propósito de este plan de trabajo es que la estudiante de la carrera de Trabajo social con Orientación en Desarrollo Sostenible de la Universidad Panamericana, se desenvuelva a través del proceso de Práctica profesional, en la cual tendrá oportunidad de dar a conocer dentro de la institución, la experiencia y el conocimiento adquirido durante el proceso de estudio y así contribuir al fortalecimiento administrativo de la dirección municipal de la mujer, ubicada en el municipio de Panzós; ya que es uno de los requisitos para poder culminar la carrera de Licenciatura en Trabajo Social.

La Práctica profesional es un beneficio, por la cual la estudiante tiene el espacio y la oportunidad de desenvolverse en las diferentes situaciones que se presenten dentro de la institución y es necesario su intervención para poder insertar ideas innovadoras durante el proceso de trabajo y lograr un desarrollo social, esto le beneficiara a la estudiante por lo que adquirirá nuevos conocimientos y además pueda implementar nuevas metodologías de acorde al enfoque o a los componentes que la institución trabaja. El trabajador social es capaz de realizar trabajos efectivos buscando el desarrollo de la sociedad con un enfoque sostenible y que tanto mujeres, adultos mayores, niños, niñas, adolescentes y juventud obtengan el beneficio adecuado para su desarrollo personal.

Dentro del proceso de práctica también se contempla la elaboración de una propuesta de proyecto que se priorizará acorde a la priorización de necesidades de la institución, de igual manera dándole un enfoque sostenible. Por tal razón el plan de práctica facilita la programación de acciones y ejecución de actividades que permitirá que el proceso de la práctica profesional se desarrolle de una manera ordenada, consciente, responsable y sobre todo se logre todo lo planificado, por lo que es uno de los propósitos que la estudiante debe de cumplir.

2. Objetivos

Priorizar una propuesta de proyecto a través de la identificación de necesidades que afectan a la dirección municipal de la mujer, utilizando las herramientas y técnicas necesarias para la determinación de acciones estratégicas durante los tres meses de práctica profesional.

2.1. Objetivos Específicos

- Contribuir en los planes de trabajo de la Dirección municipal de la mujer DMM para el logro de los objetivos plasmados dentro de la misma.
- Identificar las necesidades de la DMM a través de herramientas como el FODA y análisis de árbol de problemas.
- Plantear acciones que den solución a la problemática priorizada fortaleciendo efectivamente a la dirección municipal de la mujer a través de una propuesta de proyecto.

3. Descripción del centro de práctica

La Dirección municipal de la mujer se ubica en el municipio de Panzós, Alta Verapaz, es una entidad que promueve la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad implicando el mejoramiento de sus condiciones de vida y el ejercicio democrático de sus derechos tal como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, así mismo incide en los procesos de formulación de programas, proyectos, planificación y políticas públicas que benefician el desarrollo integral de las mujeres indígenas y no indígenas del municipio en su diversidad cultural en coordinación con mujeres y organizaciones que trabajan a favor de las mismas.

Actualmente cuenta con el apoyo de las diferentes instituciones que velan por el bienestar y los derechos de las mujeres tales como: SEPREM, DEMI, MercyCorps, CODEFEM, Defensoría de la Mujer Indígena, Alas de Mariposa, entre otras, creando mecanismo institucionales para el avance del desarrollo de la mujer, a la vez se fortalecen las capacidades de organización, gestión, negociación e incidencia de las mujeres frente a la sociedad, gracias a las instituciones antes mencionadas se han creado diversas políticas públicas plasmando lineamientos para mejorar las condiciones de vida de las mujeres que sufren diferentes tipos de violencia dentro de la sociedad.

Es por ello, que se tomó la decisión de realizar la práctica profesional supervisada dentro de la dirección municipal de la mujer, para conocer las diversas problemáticas que surgen dentro de esta dependencia y así poder presentar una propuesta de proyecto como respuesta a la problemática principal que se priorizará a través de las herramientas como el FODA y análisis árbol de problemas; ya que uno de los objetivos del trabajo social es mejorar la calidad de vida de la población a través del desarrollo potencial humano; esto se puede lograr con el apoyo de la dirección municipal de la mujer, cediendo el espacio de participantes e involucramiento en las diferentes actividades, programadas o proyectos que realizan en apoyo a las mujeres del área rural y urbana.

4. Planificación de Actividades

Tabla No. 1
Cronograma

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO 2019			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Reuniones de Reforzamiento Teórico (Clases presenciales)	x	X	x	X	X	x	x	X	x	x	x	x	x								
2	Sondeo de la institución	x																				

5. Metodología

Cuadro No. 4
Plan de actividades

Actividades	Recursos materiales	Medios de verificación	Responsables
Se tendrá intervención en las diferentes actividades programadas por la DMM.	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera • Hojas de papel bond • Lapiceros • Marcadores • Cuaderno • Cámara 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento final • Fotografías • Listado de asistencia • Agenda 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS • Dirección Municipal de la Mujer
Apoyo en la atención de casos	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Lapiceros • Almohadilla 	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de referencia • Fotografías 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS • Dirección Municipal de la Mujer
Apoyo en la realización de capacitaciones a mujeres y líderes comunitarios	<ul style="list-style-type: none"> • Marcadores • Papelógrafos • Cañonera • Computadora • Lapiceros • Almohadilla • Crayones • Cámara 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia • Presentación de power point • Fotografías • Agenda • Plan de actividades 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS • Dirección Municipal de la Mujer

Acompañamiento y apoyo a reuniones programadas por la DMM y otras instituciones	<ul style="list-style-type: none"> • Cuaderno de apuntes • Lapiceros • Cámara 	<ul style="list-style-type: none"> • Agendas • Plan de actividades • Listado de asistencia • Fotografías • Documento final 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS • Dirección Municipal de la Mujer
Elaboración del plan de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Hojas de papel bond • Lapiceros 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento final • Fotografías • Plan de actividades • Cronograma 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS
Se elaborará un diagnóstico institucional dentro de la dependencia utilizando las técnicas tales como: FODA, lluvia de ideas, árbol de problemas y priorización de problemas	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Cámara • Marcadores • Regla • Masquintape • Hojas de papel bond • Papel construcción • Computadora • impresora 	<ul style="list-style-type: none"> • Documento final • listado de asistencia • fotografías 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS
Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • cañonera • Impresora • Cámara • Papelógrafos • Marcadores • Lapiceros • Cuadernos 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia • Fotografías • Documento final 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal, Practicante PPS
	<ul style="list-style-type: none"> • Computadora • Cañonera 	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de asistencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Heyni Eloyda Chub Caal,

Presentación del Proyecto o propuesta	<ul style="list-style-type: none"> • Cámara • Hojas de papel bond • Lapiceros • Cuadernos 	<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías • Documento final. 	Practicante PPS
---------------------------------------	---	---	-----------------

Fuente: elaboración propia con base a información recabada en la Dirección Municipal de la Mujer (2018)

Durante el desarrollo de la práctica profesional se utilizarán metodologías participativas tales como el FODA para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución de acuerdo a la información recabada se procederá a realizar el análisis respectivo, así mismo se aplicará la técnica lluvia de ideas dirigida al personal técnico para visualizar las problemáticas y necesidades que atraviesa la dependencia, dichas problemáticas se priorizarán a través de la tabla de priorización, con el propósito de concebir el objeto de la práctica y la otra herramienta que se utilizará es el árbol de problemas esta técnica consiste en verificar las causas y efectos de la problemática priorizada y de ahí poder elegir correctamente la propuesta de proyecto adecuada al contexto.

6. Delimitación

La práctica profesional está contemplada iniciar a partir del 03 de septiembre al 24 de noviembre con una duración de doce horas semanales haciendo un total de 200 horas, desde el inicio hasta la finalización del proceso de práctica en la dirección municipal de la mujer.

7. Responsable

Heyni Eloyda Chub Caal

8. Supervisión

Brenda Raquel Xol Ical

Directora DMM, Programa Municipal de la Mujer y Programa Municipal del Adulto Mayor

Anexo 2
Instrumentos utilizados

FODA:

Fortalezas:	
Oportunidades:	
Debilidades:	
Amenazas:	

Jerarquización de problemas o necesidades:

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado

Cuadro de asistencia dentro del Centro de práctica

Fecha y hora	Actividad	Descripción	Responsable	Firma y sello

Anexo 3

Fotografías

Fotografía No. 1
Aplicación del FODA



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal (2018)

Fotografía No. 2
Desarrollo de la matriz de jerarquización
De problemas y necesidades



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal. (2018)

Fotografía No. 3
Coordinación con la persona enlace



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal, 2018

Fotografía No. 4
Entrega de la propuesta



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal, 2018

Fotografía No. 5
Presentación de la propuesta



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal, 2018

Fotografía No. 6
Presentación de la propuesta



Fuente: Heyni Eloyda Chub Caal, 2018

Anexo 4

Listados de asistencia





CUADRO DE ASISTENCIA DENTRO DE LA INSTITUCION

FECHA Y HORA	ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE	FIRMA Y SELLO
11-09-2018 7:30 a 16:30 horas	Apoyo en atención de casos	Se apoyó en la atención los diferentes casos que se presentaron en la oficina.	Practicante T.S. y personal de la DMM	
12-09-2018 7:30 a 16:30 horas	Atención de casos	Se apoyó en brindar atención a los casos que se presentaron dándoles asesoramiento, acompañamiento y orientación.	Practicante T. S. y personal de la DMM	
13-09-2018 7:30 a 16:30 horas	Atención a comités de mujeres	Se apoyó en brindar atención a grupos de comités de mujeres dándoles respuesta a la petición de las mismas	Personal de la DMM y Practicante T.S.	
18-09-2018 7:30 a 16:30 horas	Atención al público	Apoyo en la atención de usuarios dándoles respuestas a las sugerencias.	Personal de la DMM y Practicante T.S.	
19-09-2018 7:30 a 16:30 horas	Atención de casos y grupos de comités de mujeres	Apoyo en la atención de los diferentes casos que se presentaron, de igual manera las sugerencias de la comités de mujeres	Personal de la DMM y Practicante T.S.	



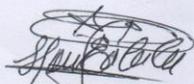
<p>21-09-2018 7:30 a 16:30 horas</p>	<p>Atención de casos y grupos de comités de mujeres</p>	<p>Apoyo en la atención de casos de violencia, dándoles asesoramiento, orientación y acompañamiento; así mismo se atendió a un comité de mujeres.</p>	<p>Personal de la DMM y Practicante T.S.</p>	 
<p>25-09-2018 7:30 a 16:30 horas</p>	<p>Participación en el cierre y presentación de resultados del proyecto</p>	<p>Participación en el cierre y presentación de resultados del proyecto poder de MercyCorp a favor de las mujeres, en la cual se dieron a conocer los logros que se obtuvieron durante el proceso.</p>	<p>Personal de la DMM y Practicante T.S.</p>	 
<p>26-09-2018 7:30 a 16:30 horas</p>	<p>Elección de representante titular y suplente de mujeres ante el COMUDE</p>	<p>Se apoyó al personal de la DMM en la elección de representante titular y suplente de mujeres ante el COMUDE, en la que participaron las nueve micro regiones del municipio</p>	<p>Personal de la DMM y Practicante T.S.</p>	 
<p>28-09-2018 7:30 a 16:30 horas</p>	<p>Capacitación</p>	<p>Apoyo en la realización de capacitación en el Caserío Carabajal con grupos de mujeres en temas de tipos de violencia y derechos de las mujeres.</p>	<p>Personal de la DMM y Practicante T.S.</p>	 

Listado del personal técnico de la Dirección Municipal de la Mujer, que participaron en el proceso de elaboración de la propuesta

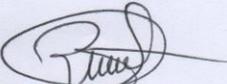


Listado del personal de la Dirección Municipal de la Mujer DMM, Municipalidad de Panzós, Alta Verapaz, que participaron en el proceso de elaboración de la propuesta de proyecto.

No.	Personal de la Dirección Municipal de la Mujer	Puesto
1	Brenda Raquel Xol Ical	Directora DMM
2	Esperanza Coc Chub	Auxiliar
3	Delmy Rosangela Bac Chocooj	Asistente
5		


 Heyni Eloyda Chub Caal
 Practicante de T.S.
 UPANA




 Vo.Bo. Brenda Raquel Xol Ical
 Directora
 DMM



Nombre del proyecto: Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer mediante la elaboración de un Manual de Capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del Municipio de Panzós, Alta Verapaz.

Responsable: Heyni Eloyda Chub Caal

Actividad: Reunión para seleccionar temas para la elaboración del Manual de capacitación.

Fecha: 28 de septiembre 2018

Lugar: Panzós A.V.

No.	Nombre del participante	Puesto	firma
	Delmy Bae Chocaj	Asistente	
	Brenda Raquel Xol Ical	Directora	
	Esperanza Coc Chub	Auxiliar	
	Leticia Yotj	Comisión de la mujer	

Heyni Eloyda Chub Caal
Practicante de T.S.
UPANA



Vo.Bo. Brenda Raquel Xol Ical
Directora
DMM



Nombre del proyecto: Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer mediante la elaboración de un Manual de Capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del Municipio de Panzós, Alta Verapaz.

Responsable: Heyni Eloyda Chub Caal

Actividad: Reunión para socializar el proceso de elaboración del Manual de capacitación.

Fecha: 25 de octubre 2018

Lugar: Panzós A.V.

No.	Nombre del participante	Puesto	firma
	Delmy Bae Chocoo;	Asistente	
	Brenda Raquel Xol	Directora	
	Esperanza Cac Chub	Auxiliar	
	Leticia Toj	Comisión de la mujer	

Heyni Eloyda Chub Caal
Practicante de T.S.
UPANA



Vo.Bo. Brenda Raquel Xol Ical
Directora
DMM



Nombre del proyecto: Fortalecimiento de la Dirección Municipal de la Mujer mediante la elaboración de un Manual de Capacitación para la participación de las mujeres a nivel comunitario del Municipio de Patzún, Alta Verapaz.

Responsable: Heyni Eloyda Chub Caal

Actividad: Reunión para socializar los resultados de la primera reunión de proyecto.

Fecha: 13 de Noviembre 2018

Lugar: Patzún A.V.

No.	Nombre del participante	Puesto	Firma
	Esperanza Ces Chub	Auxiliar	
	Brenda Raquel Xol Icaal	Directora	
	Delmy Buc cherooj	Asistente	
	Leticia Yoj	Encargada de la mujer	


Heyni Eloyda Chub Caal
Practicante de T.S.
UPANA




Vo.Bo. Brenda Raquel Xol Icaal
Directora
DMM