

Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Campus de Quetzaltenango

**“CAPACITACIÓN A MUJERES PARA QUE DESARROLLEN  
PROCESOS PRODUCTIVOS EN EL MUNICIPIO DE NAHUALÁ,  
DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ”**

**INFORME**

Juan Petronilo Tzep Chox

Carné 95040776

Quetzaltenango, noviembre de 2012

Campus de Quetzaltenango

Universidad Rafael Landívar  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales  
Campus de Quetzaltenango

**“CAPACITACIÓN A MUJERES PARA QUE DESARROLLEN  
PROCESOS PRODUCTIVOS EN EL MUNICIPIO DE NAHUALÁ,  
DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ”**

**INFORME**

Presentada a Coordinación de Facultad de  
**Ciencias Políticas y Sociales.**

Por:

Juan Petronilo Tzep Chox

Previo a conferirle en el grado académico de:

**Licenciado**

El títulos de

**Trabajador Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo**

Quetzaltenango, noviembre de 2012

**Autoridades de la Universidad Rafael Landívar  
del Campus Central**

<b>Rector</b>	Padre Rolando Enrique Alvarado S. J.
<b>Vicerrectora Académica</b>	Doctora Lucrecia Méndez de Penedo
<b>Vicerrector de Investigación y Proyección Social</b>	Padre Carlos Cabarrús Pellecer S. J.
<b>Vicerrector de Integración Universitaria</b>	Padre Eduardo Valdés Barría S. J.
<b>Vicerrector Administrativo</b>	Licenciado Ariel Rivera Irias
<b>Secretaria General</b>	Licenciada Fabiola Padilla de Lorenzana

**Autoridades de la Facultad de  
Ciencias Políticas y Sociales**

<b>Decano</b>	Dr. Victor Galvez Borrel
<b>Vicedecano</b>	Lic. Luis Andres Padilla Vassaux M. A.
<b>Secretaria Académica</b>	Licda. Lourdes Balconi Villaseñor M. A.
<b>Coordinadora de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales</b>	Licda. Guisela Martínez Chang
<b>Directora de Trabajo Social</b>	Licda. Miriam Colindres Wolter
<b>Coordinador de Posgrados</b>	Lic. Yan Yanín López Chinchilla
<b>Director de INTRAPAZ</b>	Lic. Byron Morales Dardón
<b>Director de INGEP</b>	Dr. Fernando Valdez Gordillo
<b>Representantes de Catedráticos</b>	Licda. Alejandra Medrano Licda. Vanesa Plihal
<b>Representantes de Estudiantes</b>	Br. Angel Estuardo Ramírez de León Br. Michel Alexander Gardiner

**Miembros del Consejo  
Campus de Quetzaltenango**

<b>Director de Campus</b>	Arquitecto Manrique Sáenz Calderón
<b>Subdirector de Integración Universitaria</b>	Msc. P. José María Ferrero Muñoz S. J.
<b>Subdirector de Gestión General</b>	Msc. P. Mynor Rodolfo Pinto Solís S. J.
<b>Subdirector Académico</b>	Ingeniero Jorge Derik Lima Par
<b>Subdirector Administrativo</b>	MBA. Alberto Axt Rodríguez

**Asesor**

Licenciado Marvin Raúl Vásquez Pisquiy

**Revisora**

Licenciada Thelma Yolanda Alonzo Velázquez



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

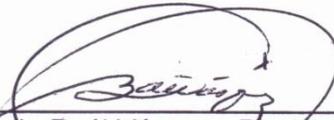
CAMPUS QUETZALTENANGO  
Facultad Ciencias Políticas y Sociales,  
Teléfono (502)77368663 ext. 9661  
21 Avenida 8-10 zona 3. Quetzaltenango  
Anexo Edificio Santo Hermano Pedro

Quetzaltenango, 09 de junio de 2012.

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que el estudiante: **Juan Petronilo Tzep Chox**, con carné No. **95040776** concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá”**, de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme al reglamento de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,



Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy  
Asesor de PPS II

*Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy*  
TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
COLEGIADO 11,581

C.C.  
Coord. de Ciencias Políticas y Sociales  
Estudiante

**SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA  
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR  
CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

De acuerdo con el dictamen rendido por el Licenciado Marvin Raúl Vásquez Pisquiy, asesor del Informe de la Práctica Profesional Supervisada Titulado **“CAPACITACIÓN A MUJERES PARA QUE DESARROLLEN PROCESOS PRODUCTIVOS EN EL MUNICIPIO DE NAHUALÁ, DEPARTAMENTO DE SOLOLÁ”**, presentada por el (a) estudiante **Juan Petronilo Tzep Chox**, y la Aprobación de la Práctica Profesional Supervisada, según consta en el acta No. P.P.S. 11-12 de fecha ocho de octubre del año dos mil doce, esta Subdirección autoriza la impresión, previo a su graduación profesional de Trabajador Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, en el grado académico de Licenciado.

Quetzaltenango, 02 de noviembre del año dos mil doce.

  
Ingeniero Jorge Derik Lima Par  
**SUBDIRECTOR ACADÉMICO**



**NOTA:** Únicamente el autor es responsable del contenido, doctrinas y criterios sustentados en su informe

## **Agradecimientos**

A Dios primeramente, porque nunca me abandonó, me dio fuerzas para seguir adelante, iluminándome en los momentos tenebrosos de la vida, haciéndome victorioso en todo.

A la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango; por haberme dado cobijo y por las lecciones que aprendí en ella. A mis maestros que ayudaron en mi formación profesional. Un agradecimiento especial a Lic. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy como asesor de la Práctica Profesional I y II; a la Licda. Thelma Yolanda Alonzo Velásquez por su paciencia, apoyo en la revisión del informe.

Ami familia: Tomasa Catalina Tó Dionicio de Tzep, mi esposa, por escucharme y apoyarme incondicionalmente en el proceso de mi formación. A mis hijos Juan Bernabé Tzep Tó y Shelda Natalia Catarina Tzep Tó, que me inspiraron seguir adelante y por haberme cedido del tiempo de recreación en la realización de mis tareas.

Gracias, también; a mis queridos compañeros y compañeras, que me brindaron su amistad y me permitieron entrar en su vida durante estos seis años de convivir dentro y fuera del salón de clase.

A todos y todas las y los profesionales que tuvieron que ver en mi formación, desde la primaria, básico, diversificado y universitaria, gracias, muchas gracias, a todos.

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

“Porque Jehová da la sabiduría, Y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia. El provee de sana sabiduría a los rectos; es escudo a los que caminan rectamente.”  
(Proverbio 2:6-7)

### **A mi familia**

Tomasa mi esposa, mis hijos, Bernabé y Shelda, por creer en mí y por las fuerzas que me inspiran.

### **A mis padres**

Juan y María por confiar en mis decisiones.

### **A mis hermanos**

Héctor, Violeta, Giovanni por el aprecio que me brindaron.

### **A mis cuñados y sobrinos**

Isabel, Ana, Carlos; con apareció y cariño; Juan Francisco, Jaqueline, Abdías, Jhonatan una bendición de Dios para mi vida.

### **A mi padrino**

Paulo Mauricio García Sajquiy, por su dedicación a la educación y formación de jóvenes,

### **A mis amigos y amigas:**

En especial a Helen, Lisbeth, Yuliana, Blanca, Dora, Bibiano, Marisol, por el apoyo que me brindaron.

### **A mis catedráticos**

A todos y todas, por la dedicación en mi formación profesional. A los del Colegio Santa Catarina, Instituto Mixto de Educación Básica por Cooperativa, Colegio “La Salle” y de la Universidad Rafael Landívar.

## Índice

Resumen Ejecutivo

	Pág.
<b>I. Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>II. Plan General de Práctica .....</b>	<b>3</b>
<b>2.1. Marco Institucional, Regional y/o Comunitario .....</b>	<b>3</b>
2.1.1. Información General sobre la Institución .....	3
2.1.2. Naturaleza .....	4
2.1.3. Ubicación .....	4
2.1.4. Tamaño y Cobertura .....	4
2.1.5. Estructura Organizativa .....	5
2.1.6. Visión, Misión, Programas, Estrategias de Trabajo .....	7
2.2. Análisis Situacional .....	9
2.2.1. Problemas Generales .....	10
2.2.2. Red de Actores Vinculados a la Cobertura de CARE .....	14
2.2.3. Demandas Institucionales y Poblacionales .....	16
2.2.4. Proyectos Futuros o Visión Proyectivo de la Institución .....	17
<b>2.3. Análisis Estratégico .....</b>	<b>18</b>
2.3.1. Los Problemas que más Afectan el Centro de Práctica .....	18
2.3.2. Análisis de Problemas .....	19
2.3.3. Identificación de Estrategias de Acción .....	21
2.3.4. Propuestas de Proyectos de Intervención .....	23
2.3.5. Definición del Área de Intervención .....	24
<b>2.4. Proyecto de Intervención .....</b>	<b>25</b>
<b>2.5. Priorización del Proyecto de Intervención .....</b>	<b>27</b>
<b>2.6. Resultados Esperados en el Período de PPS II .....</b>	<b>27</b>
2.6.1. Resultados del Proyecto .....	28
2.6.2. Resultados de la PPS .....	28
<b>2.7. Alcances y Limitaciones .....</b>	<b>28</b>

2.7.1.	Alcances .....	28
2.7.2.	Limitaciones .....	29
<b>2.8.</b>	<b>Descripción General del Proyecto .....</b>	<b>29</b>
2.8.1.	Ámbito Institucional, Social, Político y Cultural en la que se Inserta.....	29
2.8.2.	Plan o Programa en la que se Inserta .....	31
2.8.3.	Justificación del Proyecto .....	31
2.8.4.	Objetivos Específicos del Proyecto.....	32
2.8.5.	Resultados Previstos .....	32
2.8.6.	Fases del Proyecto .....	33
2.8.2.	Cronograma .....	34
<b>2.9.</b>	<b>Entorno Externo y Situación Interna.....</b>	<b>36</b>
2.9.1.	Posición del Proyecto en Organización Interna .....	36
2.9.2.	Funciones Específicas del Estudiante y de otros Involucrados .....	36
2.9.3.	Coordinación Interna .....	37
2.9.4.	Coordinación con Red Externa .....	37
2.9.5.	Incidencia del Proyecto en la Región .....	37
2.9.6.	Implicaciones Éticas a Considerar .....	38
2.9.7.	Identificación de Conflictos Encontrados y Propuesta de Manejo .....	39
<b>2.10.</b>	<b>Recursos y Presupuestos .....</b>	<b>40</b>
2.10.1.	Recursos Técnicos, Humanos, Materiales y Monetarios .....	40
2.10.2.	Presupuesto .....	41
<b>2.11.</b>	<b>Monitoreo y Evaluación del Proyecto .....</b>	<b>42</b>
2.11.1.	Indicadores de Éxitos Específicos .....	42
2.11.2.	Indicadores de Éxito General .....	43
2.12.	Marco Lógico .....	43
<b>III.</b>	<b>Marco Teórico Conceptual.....</b>	<b>44</b>
3.1.	Capacitación .....	44
3.1.1.	Principios de la Capacitación .....	44
3.1.2.	Diagrama de las Fases del Programa de Capacitación .....	45
3.2.	Procesos Productivos .....	46

3.3.	Trabajo Social .....	47
3.3.1.	Trabajo Social y Capacitación .....	48
3.4.	Gerencia Social .....	49
3.4.1.	Objetivos de la Gerencia Social .....	51
3.4.2.	Enfoques de la Gerencia Social .....	52
3.4.3.	Gerencia Social y Capacitación .....	53
3.5.	El (la) Trabajador (a) Social como Gerente Social .....	53
<b>IV.</b>	<b>Presentación de Resultados Obtenidos .....</b>	<b>55</b>
4.1.	Del Proyecto .....	55
4.2.	De la Práctica Profesional Supervisada .....	55
<b>V.</b>	<b>Análisis de Resultados .....</b>	<b>56</b>
<b>VI.</b>	<b>Plan de Seguimiento .....</b>	<b>63</b>
6.1.	Justificación .....	63
6.2.	Objetivos .....	63
6.2.1.	Objetivo General .....	63
6.2.2.	Objetivos Específicos .....	63
6.3.	Acciones .....	64
<b>VII.</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones .....</b>	<b>66</b>
<b>VIII.</b>	<b>Referencias .....</b>	<b>68</b>
<b>Anexos</b>	<b>.....</b>	<b>69</b>

## Resumen

La Práctica Profesional Supervisada (PPS), fue desarrollada en dos grandes fases. La PPS I y PPS II.

Antes de la PPS I, se propuso a la coordinación de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales tres instituciones para la realización de la práctica. Las autoridades universitarias avalaron que la intervención profesional se realizara en CARE, con sede en Quetzaltenango, con presencia en el municipio de Nahualá.

Establecida la institución, en la fase de la PPS I, se procedió con el análisis de marco institucional que tuvo como objetivo analizar el marco y clima organizacional de CARE, luego; se procedió con el análisis situacional con la finalidad de investigar y establecer coherencia entre los objetivos de la organización y de la población, en este caso con grupos de mujeres. Estos apartados indujeron en el análisis estratégico que consistió en interpretar los problemas para la determinación de estrategias y finalmente proponer posibles proyectos de intervención.

Así es que se priorizó el proyecto Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

La segunda fase, PPS II, consistió en la ejecución del proyecto prevalecido. La intervención se desarrolló con grupo de mujeres del Caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

Como producto final de la intervención se tuvo un manual de capacitación, que contiene temas de organización, planificación, producción y evaluación de proyectos productivos, finalmente, el establecimiento y financiamiento de setenta granjas familiares, por parte de CARE, en el Caserío Chuicullil.

## I. Introducción

El presente informe es una síntesis de la Práctica Profesional Supervisada (PPS), actividad formativa del profesional de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, posibilitando la aplicación integral de los conocimientos adquiridos a través de la formación académica, desarrollando así el espíritu crítico, independiente, innovador, de síntesis y de concreciones, llevado a cabo con grupo mujeres del Caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

El informe consta de los siguientes contenidos: plan general de Práctica Profesional Supervisada, marco teórico conceptual, presentación de resultados obtenidos, análisis de resultados, plan de seguimiento, conclusiones y recomendaciones, referencias y anexos.

El primer contenido se refiere al plan general de práctica, aborda el marco institucional de CARE, centro de práctica profesional, el análisis situacional, análisis estratégico, proyecto de intervención, priorización de proyecto de intervención, resultados esperados en el período de la PPS, alcances y limitaciones, descripción general del proyecto, entorno externo y situación interna, recursos y presupuesto, monitoreo y evaluación y, marco lógico.

Constituye un momento precursor al diseño de cada uno de los productos de la PPS, principalmente del marco institucional, brinda información sobre los principales productos organizacionales, las principales demandas de sus beneficiados; análisis situacional que implica un estudio íntegro del área de proyección, luego, el análisis estratégico que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado al realizar la investigación, de una manera articulada al ser humano, a la problemática y al contexto del área de proyección, la formulación de estrategias y, finalmente, el diseño del proyecto de intervención: Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

El marco teórico conceptual, se desarrolló en el segundo contenido, aborda las dos grandes variables: capacitación y procesos productivos, aborda la teoría que respalda el proyecto; en donde se analiza y se expone aquellas teorías, enfoques teóricos, investigaciones y antecedentes en general que se consideran válidos para el correcto encuadre del estudio.

En el tercer contenido se presentan los resultados obtenidos después de ejecutado el proyecto, luego, en el apartado cuatro se procede con el análisis respectivo, se muestra y se explica cómo se obtuvieron dichos logros, concretando así con los objetivos previstos.

La propuesta de seguimiento, está contenida en la sexta parte del informe, dirigido a fortalecer capacitaciones futuras, para el seguimiento eficaz de procesos de organización, planificación, monitoreo y evaluación de procesos productivos con grupos de mujeres.

Finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones pertinentes, las fuentes bibliográficas que fundamentan el marco teórico de este informe y los anexos respectivos.

## **II. Plan General de PPS**

### **2.1. Marco institucional, regional y/o comunitario**

#### **2.1.1. Información general sobre la institución**

CARE inicia en Guatemala su trabajo en el año 1959, distribuyendo almuerzos escolares en la ciudad capital. Un año después, amplía su trabajo, con materiales para la construcción de escuelas y apoyando a grupos comunitarios para mejorar las condiciones de salud y educación en el área rural.

Entre los beneficios a la población, empezó a desarrollar proyectos enfocados a proveer agua potable, saneamiento básico; distribuir alimentación suplementaria a mujeres lactantes y niños, y a promover el uso de servicios de atención primaria de salud.

Por el terremoto de 1976, reorientó sus actividades al rescate y apoyo a la reconstrucción; una vez normalizada la situación, retornó a sus actividades con proyectos de salud materna infantil, silvicultura, piscicultura y agroforestería, agua y saneamiento.

El programa de actividades económicas con micro créditos destinado a residentes de comunidades rurales da inicio en 1985. El proyecto se impulsó en el oriente y centro del país, la experiencia adquirida se consolidó en un programa de bancos comunales para mujeres.

En el año 1992, organiza cuatro sectores de programación, ejecutados en 16 proyectos de desarrollo. Tres años después el trabajo se enfoca gradualmente hacia una nueva visión estratégica de programación, llamada Seguridad Alimentaria y Nutricional, se amplía a un conjunto de seguridades o condiciones mínimas de nivel de vida, bajo el enfoque de Seguridad de Medios de Vida del Hogar.

En la actualidad, se encuentra trabajando en una programación holística que responde a 4 sectores programáticos: Educación, Desarrollo Económico, Gestión Integrada del Recurso Hídrico, Democracia y Gobernabilidad. Para ello cuenta con equipos multidisciplinarios que abordan los proyectos considerando los elementos contextuales y coyunturales para brindar un abordaje integrado a las poblaciones.

### **2.1.2. Naturaleza**

CARE es una ayuda hacia el desarrollo y las organizaciones no gubernamentales que luchan contra la pobreza mundial. No política y no sectaria, ayuda a abordar las causas profundas de la pobreza para que la gente pueda llegar a ser autosuficientes.

### **2.1.3. Ubicación**

En la ciudad de Guatemala, se ubica en la 22 Calle 15-25, Zona 13, Colonia Elgin, Números de Teléfono: (502) 2360-4801 y (502) 2331-4575.

En la ciudad de Quetzaltenango es localizada en la Diagonal 2-0-65 Zona 4, Barrio El Cenizal, Números de teléfono: (502) 7765-4195 y (502) 7765-8657 Fax: (502) 7765-8653.

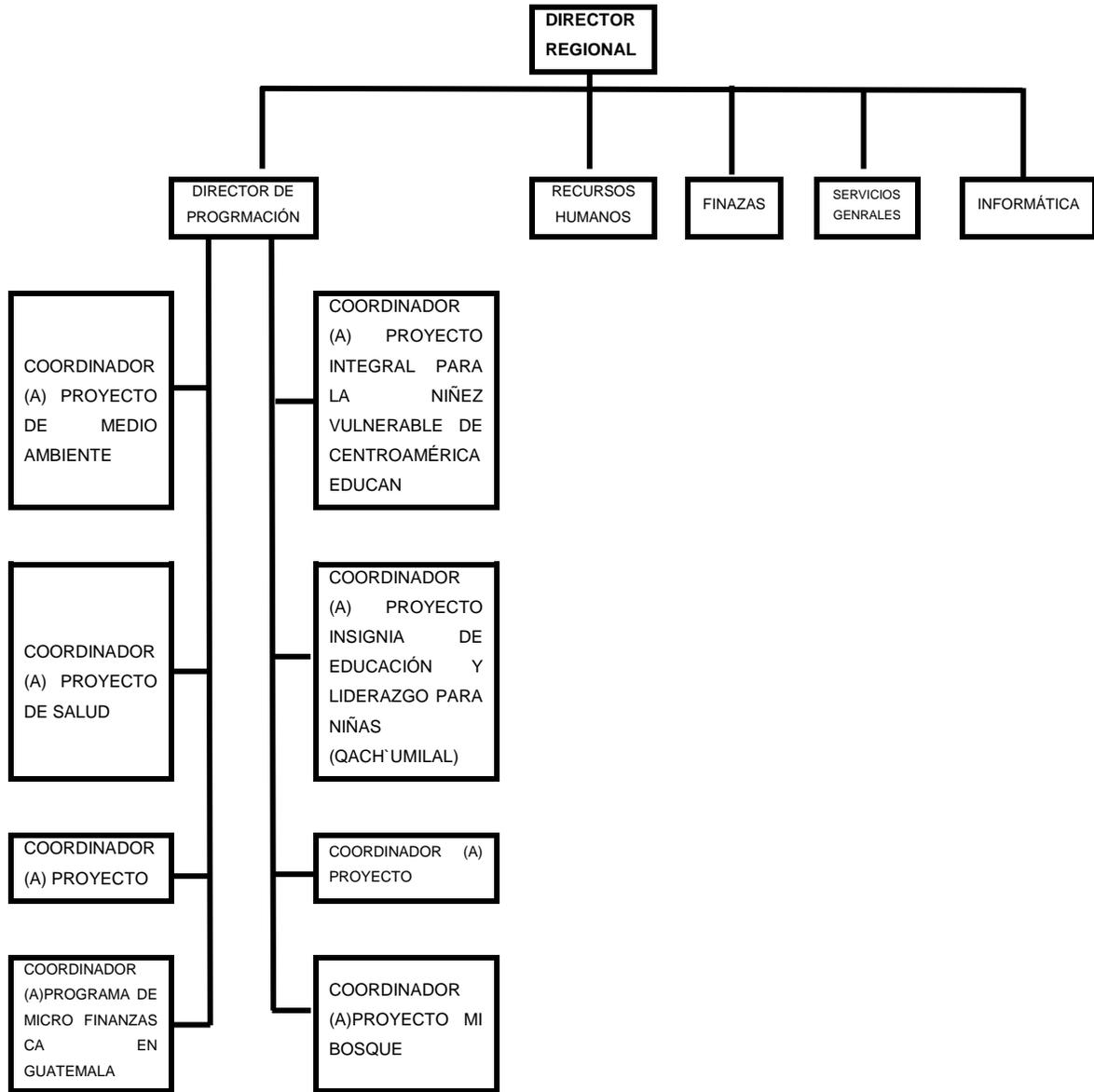
### **2.1.4. Tamaño y cobertura**

CARE, en el occidente de Guatemala, abarca cuatro departamentos: los municipios de Totonicapán, San Francisco el Alto, San Cristóbal y Santa María Chiquimula; Quetzaltenango, Huitán; San Marcos, Tejutla, Sipacapa, Tajumulco, Ixchiguan, San José Ojetenam y Tacaná y, Sololá, con presencia en Nahualá, Santa Lucía Utatlán.

También, cubrió las regiones de las Verapaces, Panzós, Tamahú, Tukurú, San Juan Chamelco, San Pedro Carchá y Cahabón; la franja del oriente, Teculután, del departamento de Zacapa. (Anexo 1)

## 2.1.5. Estructura organizativa: organigrama, descripción del organigrama

### 2.1.5.1. Organigrama



### **2.1.5.2. Descripción del organigrama**

La estructura organizacional de CARE refleja el agrupamiento que mejor contribuye al logro de los objetivos de la organización y las metas de cada departamento. De acuerdo a lo anterior la departamentalización se ha establecido por el método funcional que no es más que una institución organizada funcionalmente, ha separado el trabajo sobre la base de pasos, procesos o actividades que se llevan a cabo para obtener un determinado resultado final.

Dicho organigrama presenta las ventajas siguientes: claramente identifica y asigna responsabilidades respecto a las funciones indispensables para la supervivencia de la organización, el agrupar a las personas y unidades sobre la base del trabajo que realizan, incrementa las oportunidades para la gerencia de los procesos y personal calificado, además, permite que las personas realicen trabajos y que afrontan problemas semejantes, brinden mutuamente apoyo social y emocional, sobre todo reduce la duplicación de equipo y esfuerzo y constituye una forma flexible de organización.

Representa una forma organizacional fácilmente entendida o comprendida al menos por las personas que viven en la cultura organizacional, los principales ejecutivos conocen las condiciones locales y atienden rápidamente a la población en su zona.

También posee desventajas, las personas se preocupan más por el trabajo de su unidad que del servicio o producto en general que se presta, esto causa una sub-optimización organizacional. El personal realiza diferentes funciones lo que provoca encontrarse separadas unas de otras, afectando coordinación que fluye de una función a otra.

La estructura organizacional de CARE no refleja la ubicación del Trabajador Social dentro del equipo multidisciplinario. Tomando en cuenta que la institución se basa en elementos contextualizados y coyunturales en el abordaje de los proyectos; es

necesario el o la Trabajadora Social, desempeñando el rol de gerente social, ya que su propia formación le proporciona un enfoque pluridisciplinario, y al mismo tiempo, puede seguir las exigencias de la Gerencia Social, ésta misma entendida como el área encargada y capacitada para el logro de una adecuada implementación de los programas sociales, de proveer servicios con la mejor calidad posible.

## **2.1.6. Visión, Misión, Programas, Estrategias de Trabajo**

### **2.1.6.1. Misión**

CARE busca un mundo de esperanza, tolerancia y justicia social en donde la pobreza ha sido superada y las personas viven con dignidad y seguridad. CARE Internacional será una fuerza global y un socio de elección dentro de un movimiento mundial dedicado a erradicar la pobreza. Será reconocido en todas partes por el compromiso inquebrantable en favor a la dignidad de las personas.

### **2.1.6.2. Visión**

La misión es servir a las personas y a las familias en las comunidades más pobres del mundo. Se fortalece de la diversidad, recursos y experiencia a nivel global. Promueve soluciones innovadoras y aboga por la responsabilidad global.

### **2.1.6.3. Programas**

#### **a. EDUCAN: Atención a la niñez vulnerable**

El objetivo del proyecto es permitir que la niñez vulnerable reciba una educación de calidad y una nutrición adecuada. Es una iniciativa regional que se ejecuta en Honduras y Guatemala, gracias al aporte financiero de la Corporación CARGILL, cubre un plazo de cinco años. Su enfoque intersectorial incluye la mejora de la calidad de educación, la promoción de una mejor nutrición infantil, el fortalecimiento de los medios de vida de los padres (la generación de ingresos) el aumento de la sensibilización

hacia las políticas públicas relacionadas a estos temas y la responsabilidad social empresarial. Los beneficiarios directos son niños y niñas vulnerables así como sus familias, con una cobertura de 21 comunidades del municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

**b. Emergencia DT 12-E**

Familias de 22 comunidades de los municipios de Santa Catarina Ixtahuacán y de Nahualá, en el departamento de Sololá, están siendo apoyados por el proyecto Intervención de emergencia a las poblaciones afectadas por la Depresión Tropical 12 E en Guatemala y parte de Centro América para solucionar los problemas de abastecimiento de agua, inseguridad alimentaria e higiene provocados por esa tormenta.

En asocio con las municipalidades de Santa Catarina Ixtahuacán y de Nahualá, y con la activa participación de los propios residentes, está ejecutando este proyecto encaminado a la reparación y rehabilitación de 22 sistemas comunitarios de agua, a la capacitación de mujeres y hombres sobre prácticas de salud e higiene y a la promoción de la salud alimentaria familiar por medio de la producción de hortalizas y la crianza de gallinas, así como de la dotación de insumos.

**c. Mi cuenca**

El objetivo del proyecto Gestión Integrada de los Recursos del Agua, Mi Cuenca, es reducir la vulnerabilidad de las comunidades rurales pobres a los impactos relacionados con el agua y mejorar su calidad de vida. Incluye la gestión comunitaria de riesgos para reducir el impacto del cambio climático global y de los desastres naturales en cuencas hidrográficas degradadas.

También se centra en mitigar los conflictos de los recursos hídricos escasos y el fortalecimiento de las capacidades de la comunidad para organizarse, influir, controlar y mejorar las cuencas hidrográficas y los sistemas hídricos.

Las comunidades rurales vulnerables a través de la Gestión Integrada de Cuencas, pueden mejorar la cantidad, calidad, provisión y confiabilidad del agua para fines domésticos y productivos.

Las comunidades, conocedoras y conscientes de sus recursos, pueden llegar a implementar una política de agua, participar y apoyar la gestión integrada de cuencas hidrográficas y planificar su distribución equitativa.

#### **2.1.6.4. Estrategias**

El enfoque estratégico de CARE contempla cinco prioridades programáticas:

- a. Fortaleciendo la capacidad de auto ayudarse;
- b. Proporcionando oportunidades económicas;
- c. Ayudando en casos de emergencia;
- d. Influenciando en decisiones políticas a todos niveles;
- e. Abordando la discriminación en todas sus manifestaciones.

#### **2.2. Análisis Situacional**

Después de haber hecho un recorrido de la historia de CARE se determinaron los antecedentes históricos, el pensamiento estratégico organizacional, principales áreas de intervención, estructura jerárquica para la toma de decisiones, estructura administrativa, identificación de los principales procesos, priorizándose el proyecto EDUCAN, (Proyecto Integrado para Niñez Vulnerable), proyecto de CARE, para la intervención profesional. El proyecto aborda el problema a través de una respuesta, que incorpora educación, salud, generación de ingresos, sensibilización e incidencia; se presenta el análisis situacional respectivo, con la finalidad de conocer los factores generales y específicos que permiten determinar la situación actual de dicho proyecto y que el mismo favorezca el desarrollo de la PPS.

Con el auxilio del Modelo Sistémico se analizan y se relacionan los objetivos del proyecto EDUCAN con las expectativas de los miembros de la comunidad; las causa y efectos de los problemas generales, tanto de la institución como de la misma población y el establecimiento de las demandas de la institución y de la población de mujeres.

### **2.2.1. Problemas Generales**

La aplicación del FODA permitió analizar la organización y la comunidad, en relación a su entorno, elementos de organización y las condiciones de su razón de ser, psicosocial, tecnológico, gerencial y estructural, obteniendo una global, tanto de CARE como de la comunidad de Chuicullil, que a continuación se aborda.

#### **2.2.1.1. Subsistema Razón de Ser**

La organización CARE es una de las entidades que implementa experiencia en el campo de desarrollo local, enfocado esfuerzos para la minimización de la pobreza y pobreza extrema pretendiendo que las personas vivan con dignidad y seguridad. Se fortalece de la diversidad, recursos y experiencial.

Se guía por las aspiraciones de las comunidades locales por medio del fortalecimiento de capacidades de la autoayuda, precando oportunidades económicas e influencia en decisiones políticas. El reconocimiento de la institución por parte de organismos internacionales propicia un ambiente para la labor de cooperación inter institucionalidad en busca de socios en todas sus intervenciones.

Sin embargo, la existencia de otros programas que se dedican a prestar apoyo de beneficencia y caridad, tal es el caso de bolsas solidarias y remesas condicionadas por el actual gobierno, fomenta el paternalismo, creando una fuerte relación de dependencia del ciudadano y ciudadana, que puede afectar negativamente toda buena intención para el mejoramiento de calidad de vida de los habitantes. (Anexo 2.)

### **2.2.1.2. Subsistema psicosocial**

En el caserío Chuicullil, las mujeres no pueden expresar opiniones ni participar en los procesos de adopción de decisiones por causas culturales, políticas, económicas, sociales, etc., evitando la descentralización real sin la participación de la base, por eso, se afirma que solo a través de la organización se tiene más probabilidades de hacer oír la voz y de que se satisfagan las demandas.

Un primer paso importante al respecto consiste en otorgar a las mujeres la posibilidad de hacer oír su voz en las aldeas, en un primer intento la formación de grupos de autoayuda integrados únicamente por mujeres.

Aquí es donde se ve necesaria la intervención del profesional de Trabajo Social, debe favorecer una gestión enfocada en los resultados, cuyos criterios guía serán: equidad, eficacia y eficiencia. Todo ello permitirá orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. Una pieza importante para alcanzar estos fines es que se logren avances significativos en la reducción de la desigualdad y de la pobreza.(Anexo 3)

### **2.2.1.3. Subsistema tecnológico**

Se refiere al conocimiento requerido para el desempeño de las tareas, incluyendo las técnicas utilizadas en la transformación de los recursos en servicio o productos. Está determinado por los requerimientos de trabajo de la organización, y varía dependiendo de las actividades particulares. El subsistema técnico adquiere su forma de acuerdo con la especialización de conocimiento y habilidades requeridas, los tipos de recursos y equipo implicados, y la disposición de las instalaciones. La tecnología afecta la estructura de la organización, así como su subsistema psicosocial.

CARE posee un visión de largo plazo, con la creación de organizaciones de empresas locales con calidad de conquistar mercados locales y regionales; con una actitud

proactiva hacia el desarrollo, propiciando la condición de inclusión social, sin discriminación alguna. Aunque, su limitación está en que cuenta con poco personal y falta de integración en los procesos de consolidación del ejercicio de la ciudadanía, un área de investigación en relación de la gestión de desarrollo hace falta dentro de sus componentes, junto a ello, poca apertura proyectos de producción artesanal, lo que afecta los proyectos de producción comunitaria.

De la misma manera, existen vientos a favor, la evolución reciente de la economía motiva el emprendimiento de acciones de reconversión y diversificación productiva, la activación de pequeñas y medianas empresas, la difusión y transferencia de nuevas tecnologías y/o fortalecimiento de organizaciones comunitarias para el desarrollo local. Así mismo, la oportunidad de coordinar tareas con otras instituciones para el intercambio de recursos y experiencias exitosas. (Anexo 4)

#### **2.2.1.4. Subsistema gerencial**

Representa el elemento central de la organización. Tiene una doble responsabilidad: asegurar relaciones equilibradas en su medio ambiente y unánimemente las interrelaciones entre los diferentes componentes externos. Este sistema aborda lo relacionado a planificación, ejecución, evaluación de proyectos, el trabajo de análisis efectuado en el Centro de Práctica, proyecta la siguiente situación.

La comunidad de Chuicullil cuenta con un organización, el Concejo Comunitario de Desarrollo – COCODE – que en teoría es el medio principal de participación de la población, que promueve, facilita y apoya la organización y, Decreto (11-2011) ...participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad. Hasta la fecha todos sus integrantes son del género masculino y que se dedican a gestionar obras de infraestructura.

En este sentido, el reto del Trabajador Social es contribuir en la promoción y coordinación, tanto entre la autoridad comunitaria, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas, en este caso CARE, la formulación de proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones. (Anexo 5)

#### **2.2.1.5. Subsistema Estructural**

La comunidad de Chuicullil, necesita de la intervención de actores: hombres y mujeres, líderes y lideresas, autoridades locales, municipales, departamentales y nacionales, ubicadas en lugares diferentes de la estructura social, todos ellos importantes en la implementación de propósitos compartidas de territorio.

El desarrollo local exige de actores capaces de negociar su cooperación en la mira de definir escenarios de futuro que aseguren niveles cada vez mayores de bienestar para todos y todas, lo que pasa necesariamente por confrontar la realidad, sus intereses y proyectos para producir una combinación en la que la unidad de propósitos logre interpretar la diversidad social, política y cultural de la población.

Lo anterior reta al Trabajador Social en contar con metodologías y enfoques de análisis de los problemas, para lograr una visión y comprensión conjunta de la realidad. Además, debe incluir instrumentos específicos para analizar y canalizar los conocimientos, experiencias, necesidades y habilidades de todos los actores para asumir responsabilidades que trascienden la mera satisfacción de sus intereses individuales. El profesional debe lograr a que los diferentes actores de la vida local adquieren un mayor compromiso en la construcción de una sociedad democrática y equitativa, para el ejercicio de una ciudadanía que transforma las relaciones de poder en un sentido de responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad y los agentes económicos en la búsqueda del bienestar colectivo. (Anexo 6)

## **2.2.2. Red de actores regionales vinculadas al área de cobertura de CARE**

Como parte de los actores vinculados al área de acción del Centro de Práctica se ubica las siguientes instancias gubernamentales, iniciativas privadas, sector cooperativo, entre otros.

### **2.2.2.1. Actores político-administrativos**

**Municipalidad.** Instancia local con capacidad, eficiencia, con mandato para involucrar a todos los sectores en su proceso de desarrollo, con visión estratégica que incluye la coordinación de esfuerzos con los demás actores. Es la responsable de las políticas de desarrollo municipal y de generar condiciones favorables para el desarrollo productivo en el municipio. Esto implica el mejoramiento del nivel de vida de sus habitantes.

### **2.2.2.2. Actores sociales**

**a. La población.** Asume su derecho y su deber de participar en la vida pública de su localidad, constituyéndose así en ciudadanas y ciudadanos corresponsables en los procesos de desarrollo, contribuyendo con los esfuerzos de gobierno municipal, y velando por que este responda a los intereses comunes.

**b. COCODE.** El rol que le compete a las organizaciones sociales en el contexto comunal es clave: son representantes sociales de la comunidad con una visión sobre la participación y el desarrollo local, con un conocimiento específico de la población de la cual son parte. Los Consejos de Desarrollo son una instancia de participación entre las organizaciones de desarrollo con los vecinos del sector y los miembros de organizaciones sociales. Por tanto, tienen la importante labor de participar en la elaboración del programa de desarrollo local.

**c. Vivamos Mejor.** La Asociación Vivamos Mejor Guatemala, en el proyecto: “Establecimiento de un programa de mejoramiento de vida en 5 comunidades

reasantadas en los municipios de Nahualá y Santa Catarina Ixtahuacán del departamento de Sololá, Guatemala, tiene entre sus objetivos incrementar las capacidades de organización comunitaria a través del fortalecimiento en talleres participativos de diferentes temas y el mejorar las condiciones de la economía familiar a través de talleres vivenciales y participativos entre los grupos de agricultores. Dicha asociación ha desarrollado experiencias exitosas que pueden ayudarnos para consolidar un proyecto de Desarrollo Local con equidad de género.

**d. CODEIN.** Asociación Comunitaria de Desarrollo Integral. Se ha caracterizado en la formación de capacidades locales a través de proyectos de capacitación a líderes y lideresas para el ejercicio de la ciudadanía, actores locales, fortalecimiento del poder civil y la incidencia de la población en el establecimiento de políticas públicas, además, promueve acciones de recuperación del medio ambiente, diseñar, promover y ejecutar programas de créditos para la producción y comercialización dirigidos a la comunidad de Nahualá.

**e. Cooperativa Integral Producción de Artesanías Nahual Ja’.** Trabajan créditos y se dedica a la producción y comercialización de artesanía en madera.

**f. Asociación de Desarrollo Integral Comunal y Recursos Naturales Raxquim (ADICORENAR)** Combatir la demanda de tala de árboles, la reforestación sostenible, trabajan proyectos productivos para combatir la pobreza y extrema pobreza.

**g. CARGIL:** Su objetivo es promover el entendimiento de que la Responsabilidad Social Empresarial es parte de todo lo que hace y que en Cargill está comprometido a aplicar su conocimiento y experiencia para ayudar a superar los retos económicos sociales y ambientales en aquellos lugares donde hacen negocios.

Alineado a este esfuerzo, junto con CARE, es la alianza formalizada con CARGILL, que ha generado la oportunidad para ejecutar por un periodo de cinco años el programa de Atención Integral a la Niñez Vulnerable (EDUCAN).

### **2.2.3. Demandas institucionales y poblacionales**

#### **2.2.3.1. Demandas institucionales**

Surgida de la relación, entre representante de la institución y estudiante de PPS, en la comunidad, se establecen las siguientes:

- a. Los grupos de mujeres socias de CARE deben poseer mayor capacidad organizativa para la autogestión para el fortalecimiento de sus coordinaciones y redes con incidencia a nivel local
- b. Ejecutar estrategias de fortalecimiento de la capacidad política y gerencial de sus asociadas para una mejor incidencia e impacto local.
- c. Los grupos y comunidades rurales de cobertura, deben mejorar organización, articularse y coordinarse bajo una red consensuada y definida.
- d. Las mujeres, principalmente la población indígena, deben mejorar sus condiciones de vida y participan en el ejercicio del poder local a través de proyectos productivos que le generen mayor ingreso en el hogar.
- e. Fortalecerse la organización de mujeres mediante un proceso sistemático de cara a la sostenibilidad.
- f. Empoderamiento de las mujeres socias del desarrollo local.
- g. Desarrollo continuo de procesos de incidencia en políticas públicas hacia el desarrollo.

#### **2.2.3.2. Demandas poblacionales**

De las reuniones realizadas con grupos de mujeres y estudiante de la Práctica Profesional Supervisada, se establecieron las siguientes:

- a. La creación de una organización a nivel local de mujeres indígenas (Asociación, Cooperativa, Concejo, junta directiva, consejo de desarrollo, etc.)
- b. Mayor coordinación con autoridades locales (Consejo de Desarrollo, Consejo Municipal, Gobernador (a) sobre políticas de desarrollo local.

- c. Las mujeres tengan mayor participación con voto y voz dentro de la toma de decisiones a nivel político.
- d. Discutir y acordar términos de participación en las organizaciones y a nivel de los espacios de toma de decisión en los diferentes proyectos
- e. Los procesos institucionales, planes, programas y proyectos de desarrollo, deben ser congruentes con las necesidades locales de la población
- f. Institucionalización del trabajo por la defensa de los derechos humanos y la equidad de género
- g. Reconocer y promover la participación de las mujeres en toma de decisiones
- h. Fortalecimiento de la visión institucional, el rescate y respeto a la espiritualidad y religiosidad de los Pueblos Indígenas, como principio de vida cotidiana y de todo su desarrollo.
- i. El empoderamiento a otros actores para trabajar la estrategia de políticas públicas.

#### **2.2.4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución**

Los proyectos que a continuación se detallan, surgieron de reuniones planificadas con el técnico del proyecto EDUCAN, estudiante de PPS y grupos comunitarios, en la búsqueda de generación de ingresos para las familias; de dichas reuniones surgieron las siguientes:

- a. Creación de línea basal de la institución sobre la situación de la participación de la mujer en el desarrollo local
- b. Fortalecimiento de participación de la institución en los Consejos de Desarrollo a nivel local y municipal
- c. Organización de grupos de mujeres para la generación de ingresos
- d. Constitución legal de asociación de mujeres y formulación de marco filosófico de la misma
- e. Fortalecimiento de la inversión de generación de ingresos
- f. Plan de sostenibilidad de la inversión en generación de ingresos

Tomando en cuenta que la Práctica Profesional Supervisada es una actividad de integración del estudiante en comunidades y espacios, concretos y reales, y que durante de un año propone y ejecuta un proyecto preciso y abarcable en un tiempo de un semestre, propio del ramo de estudios facultativos, así como pertinentes y significativos para el desarrollo de la Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial, se procede a continuación con el análisis estratégico.

### **2.3. Análisis Estratégico**

En este apartado se analizan los problemas, sus causas y efectos, luego; se identifican las estrategias de acción, definición de área de intervención, priorización de proyecto de intervención y, por último, los resultados, alcances y limitaciones.

#### **2.3.1. Los problemas que más afectan el Centro de Práctica**

A través del acompañamiento realizado, por el técnico de EDUCAN y estudiantes de PPS, en reuniones realizadas con grupos de mujeres en las comunidades de Chuicullil, Quiacasiguan, Xek'isis y Chopop Abaj, se detectaron los siguientes:

- a. No se dan procesos de empoderamiento del tema de desarrollo local desde las autoridades gubernamentales, principalmente las municipales
- b. La falta de una cultura política para el desarrollo local estimula la baja participación de la población en su comunidad lo que hace inviable el acceso a proponer sus propuestas
- c. Débil gestión institucional en el desarrollo local
- d. La inequidad en oportunidad de empleo provoca la falta participación desde las bases para el desarrollo local
- e. Ausencia de planes programas y proyectos para la estrategia de desarrollo local por parte de las autoridades municipales

## **2.3.2. Análisis de Problemas**

Entre el enlace de EDUCAN y estudiantes de Trabajo Social y la participación activa de grupos de mujeres, se establecieron las causas y efectos de los problemas, a continuación se abordan cada uno.

### **2.3.2.1. Ausencia de planes programas y proyectos para la estrategia de desarrollo local por parte de las autoridades municipales**

La municipalidad tiene un rol preponderante en el proceso de descentralización y en el desarrollo integral del municipio. Sin embargo, adolecen aún de múltiples deficiencias que le impiden convertirse en agentes promotores del desarrollo local. La carencia de personal calificado, la escasa experiencia municipal de las autoridades, la falta de programas de capacitación, el desconocimiento de desarrollo de proyectos, son entre otros los problemas que deben superar para lograr convertirse en instituciones acordes con la exigencia de la modernidad.

### **2.3.2.2. No se dan procesos de empoderamiento del tema de desarrollo local desde las autoridades gubernamentales, principalmente las municipales**

Se necesita un gobierno con capacidad, eficiente, modernizado, abierto mental y políticamente a la participación de la población en el proceso de desarrollo local, y de coordinar éste con sus municipios circunvecinos y de articularlo con los planes nacionales. El gobierno municipal debe promover y brindar condiciones a las organizaciones comunales para que la población se involucre y participe.

COCODES Y COMUDE juegan un papel importante en contribuir que la población al cual representa se fortalezca y asuma de esta manera su gestión municipal, así mismo, para establecer una comunicación inter-gubernamental, entre los municipios y las dependencias del Ejecutivo.

Además, la falta de políticas y estrategias nacionales que permitan impulsar los procesos de desarrollo local y la falta de articulación entre el desarrollo local y el desarrollo nacional.

### **2.3.2.3. La inequidad en oportunidad, provoca la falta de participación desde las bases para el desarrollo local**

La poca organización y participación de la población se plantea como una de las limitaciones de los procesos de desarrollo local, pero, específicamente, la participación de la mujer se encuentra todavía más limitada.

Se ha constatado la necesidad de que cada uno de los actores del desarrollo local se involucre y aporte sus capacidades, sin embargo, las mujeres, siendo un sector mayoritario de la población, participan en menor medida que los hombres, con lo que se está desaprovechando su capacidad.

### **2.3.2.4. La falta de una cultura política para el desarrollo local estimula la baja participación de la población en la comunidad lo que hace inviable el acceso a proponer sus propuestas**

Relacionada con la organización estatal, es el esquema centralizado se mantiene. Hasta ahora se ha demostrado que la organización centralizada no ha permitido, construir las bases de una sociedad, que brinde oportunidades iguales para el desarrollo de todos los ciudadanos, sino que se ha constituido en uno de sus obstáculos.

Está claro que el proceso de desarrollo local requiere de un proceso de descentralización, la vía de solución es impulsarlos coordinadamente definiendo con los actores involucrados la manera de hacerlo, así mismo, la desconcentración de oficinas gubernamentales del gobierno central y del gobierno municipal, que también pueden contribuir al proceso.

Ausencia de una política nacional de descentralización, que norme todos los procesos en las unidades primarias; falta la formulación de planes de descentralización y desconcentración, a nivel ministerial, en los que participe la sociedad civil; la implementación de las mismas, es decir, el desarrollo de transferencia de competencias y recursos sobre una base sólida y sostenible a largo plazo.

#### **2.3.2.5. Débil gestión institucional en el desarrollo local**

Falta de una voluntad política que impulse de manera consciente estos procesos, porque estos no se generan de manera espontánea. Ésta voluntad política, para el desarrollo económico en los espacios locales, proviene de los propios actores locales y el actor más representativo de los intereses colectivos en el ámbito local es la municipalidad, como actor principales en términos de voluntad política y representación de intereses de la población. Anexo 7.

#### **2.3.3. Identificación de estrategias de acción**

Las estrategias y posibles proyectos a realizar, que a continuación se detallan, surgen de la aplicación del modelo sistémico y el FODA, estos son:

##### **2.3.3.1. Estrategia DA (mini-mini)**

Fortaleciendo a la capacidad institucional para la incidencia en políticas de desarrollo local

Proyectos para responder a la estrategia:

- a. Creación de línea basal de la institución sobre la situación de la participación de la mujer en las políticas públicas a nivel local y municipal
- b. Construcción de programa institucional para la incidencia publica en desarrollo local
- c. Fortalecimiento de participación ciudadana en los Consejos de Desarrollo a nivel local, municipal y departamental.

### **2.3.3.2. Estrategia DO (mini-max)**

Asociando para la incidencia política a nivel local, municipal y Departamental

Proyectos a aplicar:

- a. Organizar sistema institucional de intercambio de información de interés política y de desarrollo local.
- b. Construir plan estratégico en red para la incidencia de desarrollo local
- c. Crear política de coordinación interinstitucional.
- d. Asesoría a organizaciones sociales en procesos de incidencia en políticas públicas
- e. Incrementar participación en políticas de organizaciones sociales a nivel local y municipal

### **2.3.3.3. Estrategias FA (maxi-mini)**

Desarrollando y sosteniendo la institucional en acciones de incidencia política.

Proyectos que se sugieren:

- a. Creación de un órgano municipal para gestión de proyectos.
- b. Formación de actores internos en participación política.
- c. Establecer directrices institucionales para la comunicación social
- d. Definir una metodología institucional para campañas de incidencia política

### **2.3.3.4. Estrategias FO (maxi-maxi)**

Fortaleciendo organizaciones sociales para la participación en desarrollo local

Proyectos que se consideran oportunos:

- a. Cooperación de la mujer en procesos de participación ciudadana para el establecimiento de políticas de desarrollo local
- b. Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo político a nivel comunitario

- c. Atención a los sectores productivos para el fomento del desarrollo económico
- d. Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.
- e. Gobernanza, participación democrática, derechos humanos, educación y desarrollo rural con equidad.

#### **2.3.4. Propuestas de proyectos de intervención**

Después del análisis de los problemas, con el método de priorización de problemas, se abordan los tres posibles proyectos.

##### **2.3.4.1. Desarrollo económico local, una alternativa para el desarrollo territorial del municipio de Nahualá, departamento de Sololá.**

Se proyecta fortalecer la inversión y mejorar el nivel de eficiencia y equidad, el establecimiento de una asociación y/o cooperativa; mayor participación del capital privado en la provisión de servicios públicos; lograr la reducción de la pobreza en el área rural, considerando fundamental el acceso a capacitación, capital semilla y la diversificación de producción impulsando un desarrollo sostenible, a través de la participación del capital social, los gobiernos locales, para mejorar la competitividad de la pequeña economía rural.

##### **2.3.4.2. Gobernanza, participación democrática, derechos humanos, educación y desarrollo rural con equidad.**

Se pretende fortalecer la capacidad para la formulación e implementación democrática de políticas públicas incluyentes – incluidas mejoras de espacios de participación con equidad, en la rendición de cuentas, en el acceso a la información, y en sus sistemas de trabajo y en la calidad del gasto público, así como para garantizar la interacción de la ciudadanía con su institucionalidad, en este caso con la municipalidad.

Se prevé que las y los ciudadanas y ciudadanos, particularmente adolescentes, jóvenes, mujeres e indígenas, amplían su capacidad y mecanismos para el ejercicio de sus derechos y su participación en la gestión del desarrollo en el nivel local y municipal, además, fortalecer el poder local a través de la reactivación y optimización de mecanismos institucionales de participación, finalmente, que las instituciones públicas centralizadas, descentralizadas y autónomas seleccionadas cuentan con los mecanismos para ampliar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y propiciar el desarrollo participativo.

#### **2.3.4.3. Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.**

Se persigue contribuir al fortalecimiento de procesos de organización, planificación y evaluación impulsados por mujeres; a través de diagnóstico de necesidades de grupo de mujeres en el área productiva, con la finalidad de elaborar un manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos que favorezca las habilidades cognitivas para instrucción de junta directiva de mujeres en el área de organización, planificación y evaluación que les permitan desarrollar su capacidad productiva. (Anexo 10)

#### **2.3.5. Definición del área de intervención**

Si el desarrollo local a todos los niveles no es promovido por las instituciones públicas y políticas, tendrá que serlo por la iniciativa privada. Son cada vez más las entidades u organizaciones que lanzan iniciativas en este sentido, promoviendo, apoyando, financiando proyectos en lo social.

Es necesaria, por lo tanto, la aparición de promotores capaces de prestar ayuda real a la sociedad a la hora de crear iniciativas empresariales, proyectos sociales, movimientos políticos, etc.

Por lo anterior se considera pertinente abordar la estrategia fortalecimiento de organizaciones sociales para la participación en desarrollo local. La estrategia se circunscribe en el Proyecto EDUCAN que abordando el problema a través de una respuesta que incorpora educación, salud, generación de ingresos, sensibilización e incidencia. Cabe destacar, que en esta estrategia se estará abordando la Gestión Pública Local, Descentralización y Desarrollo Territorial.

El área de intervención es el de desarrollo local.

## **2.4. Proyecto de intervención**

### **2.4.1. Ficha técnica No. 1**

#### **2.4.1.1. Nombre del proyecto**

Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá

#### **2.4.1.2. Objetivo general**

Fortalecimiento de procesos de organización, producción, planificación y evaluación impulsados para mujeres del municipio de Nahualá, que coadyuve al mejoramiento de su calidad de vida y el impulso de alternativas económicas.

#### **2.4.1.3. Descripción**

El proyecto, se fundamenta en el apoyo integral a la mujer y el papel que desempeña, como pilar fundamental de la familia. La formación de la mujer como ente de desarrollo productivo, dentro del ámbito local, permite establecer posicionamientos socioeconómicos que fortalecen el papel de la mujer y su inclusión dentro de los procesos productivos, encaminado el desarrollo tanto familiar como local

#### **2.4.1.4. Período de ejecución**

De enero a junio de 2012. (El proyecto continuará con la producción de pollos en granjas familiares)

#### **2.4.1.5. Institución responsable del proyecto**

CARE Quetzaltenango.

#### **2.4.1.6. Ubicación geográfica**

Caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá

#### **2.4.1.7. Persona responsable**

Juan Petronilo Tzep Chox, estudiante de PPS de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo.

#### **2.4.1.8. Beneficiarios directos e indirectos**

- a. Directos: Junta Directiva de Comité de Mujeres del caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá
- b. Indirectos: Setenta mujeres socias de EDUCAN y sus familias, del componente generación de ingreso.

#### **2.4.1.9. Costo del proyecto**

Ochenta y cuatro mil quinientos quetzales (Q.80, 500.00)

## **2.5. Priorización del Proyecto de Intervención**

Teniendo en cuenta que un mismo problema tiene muchas posibles soluciones, es preciso determinar con relativa precisión, la intervención más eficiente, de más alto impacto y con altos grados de participación.

Considerando que la implementación de un proyecto requiere de condiciones favorables que permitan entregar a los distintos actores involucrados en la planificación social, herramientas participativas y racionales de gestión pública; luego de realizado el estudio correspondiente se concluye que el Proyecto para la Intervención Profesional del estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo es: Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos. Anexo 10.

Mencionado proyecto además de que responde a los objetivos de la PPS, también es una necesidad manifiesta por el personal de CARE y de las mismas comunidades interesadas en participar en el proyecto EDUCAN.

## **2.6. Resultados Esperados en el Período de PPS II**

Tomando en cuenta que el quehacer del Trabajo Social, mediante ejercicios colectivos e innovadores de organización y participación social, impulsa procesos de investigación, diagnóstico, planeación, gestión, desarrollo, administración, evaluación, sistematización y comunicación de políticas, modelos, planes, programas, proyectos, estrategias e iniciativas de acción colectiva, indispensables para transformar positivamente la forma y el fondo de las necesidades y problemas sociales sentidos y priorizados por la población, los siguientes resultados son de tipo cualitativo que posteriormente serán abordados para la profundización de las mismas.

### **2.6.1. Resultados del proyecto**

- a. Por el diagnóstico realizado, se han identificado las necesidades del grupo de mujeres para el desarrollo de procesos productivos.
- b. Basándose de las necesidades, se ha elaborado un manual de capacitación que será implementado en el proceso de formación de mujeres.
- c. 70 mujeres han sido capacitadas en procesos de proyectos productivos
- d. 70 granjas familiares han sido implementadas en la comunidad de Chuicullil

### **2.6.2. Resultados de la PPS**

- a. Vinculados los conocimientos, la práctica y los valores ignacianos: cooperación, comprensión, trabajo, convivencia y transformación humanas, con el espacio de proyección social con aporte de proyecto y satisfacción de necesidades de la población.
- b. Validado los conocimientos teóricos en la práctica concreta: en un escenario real, avanzando y generando nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional más comprometido en la realidad del país.

## **2.7. Alcances y Limitaciones**

### **2.7.1. Alcances**

Con la ejecución de este proyecto se beneficiará a las 70 socias del proyecto EDUCAN; también, se contribuirá en la creación de conocimiento entre actores clave para generar equidad y justicia social para la visibilización del rol productivo de las mujeres, encaminados a solucionar o minimizar la problemática de forma integral entre los actores locales

## **2.7.2. Limitaciones**

Derivado de las reuniones realizadas con grupos de mujeres, se evidenciaron acciones que no favorecen el desarrollo del proyecto, entre ellas se mencionan:

- a. Falta de poder de convocatoria de la Junta Directiva, por ser una primera iniciativa en la comunidad
- b. Existencia de aspectos culturales que limitan la participación femenina
- c. Problemas en tomas de decisiones, actitud machista es notoria y determinante en las disposiciones comunitaria
- d. Participación limitada de mujeres en proceso de desarrollo local
- e. El tiempo asignado para la PPS II es corto, tomando en cuenta que la capacitación es un proceso y no una etapa, por lo que se necesitará plantear el seguimiento de la misma.
- f. La existencia de programas asistencialistas impulsadas por el gobierno de turno puede afectar significativamente la toma de decisiones y de asumir responsabilidades por parte de la población.

## **2.8. Descripción General del Proyecto**

### **2.8.1. Ámbito institucional, social, político y cultural en le que se inserta**

#### **2.8.1.1. Ámbito institucional**

El proyecto Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá, se inserta en el proyecto EDUCAN, del programa de CARE, respondiendo a la estrategia de enfoque intersectorial, a través del fortalecimiento de las capacidades locales para proveer servicios comunitarios, mejoramiento de las capacidades institucionales para expandir y mejorar los servicios del área rural, promoción de empresas agrícolas y no agrícolas en las madres y padres de familia.

### **2.8.1.2. Ámbito Social**

La mujeres de Chuicullil, solicitan la creación de una organización real a nivel local de mujeres con sentido de pertinencia, es decir, propiciar la equidad de género a través de la institucionalización del trabajo por la defensa de los derechos, contar con participación, von voz y voto, dentro de la tomad de decisiones, discutir y acordar términos de participación en la organización en todos los espacios de toma de decisión.

### **2.8.1.3. Ámbito político**

El Código Municipal, de la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural y de la Ley General de Descentralización, dan la oportunidad de impulsar avances reales en la descentralización, la participación social y el fortalecimiento de las capacidades locales. Esas leyes contienen elementos valiosos, como la creación de mecanismos y procedimientos de participación y la definición de los objetivos y procedimiento para el proceso de descentralización.

La intervención responde a la igualdad y empoderamiento de las mujeres en el ámbito local. El proyecto pretende el potenciar las capacidades de las mujeres en el ejercicio de sus derechos, así como, potenciando las capacidades de los poderes locales para integrar las necesidades e intereses de las mujeres y las mejoras de sus condiciones de vida.

### **2.8.1.4. Ámbito cultural**

Se procura especial importancia a los recursos productivos como el trabajo, la tierra, los recursos naturales y la tecnología; partiendo de las potencialidades propias de la comunidad que puede y debe buscar nuevas maneras de inserción en un contexto difícil pero no imposible.

El proyecto propicia valores como la solidaridad y la cooperación a través de la facilitación, a las mujeres, la toma del poder para que desarrollen las potencialidades de diversificación de producción, fomentando la incorporación al sistema educativo, económico y social que hasta ahora habían sido excluidas, como el caso de ellas en particular.

Además, la producción avícola no es ajena a la labor del sector femenino, es la actividad más conocida y de muy alta producción en las familias; más bien, se potenciará y se tecnificará la crianza de pollos con mayor impulso para que ya no solo sea un medio de subsistencia alimenticia sino más bien como un fuente de ingreso que ayude al fortalecimiento económico local.

### **2.8.2. Plan o programa en la que se inserta**

El proyecto Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos, se inserta en el proyecto EDUCAN, de CARE, que persigue la mejora de la calidad de educación, promoción de una mejor nutrición infantil, fortalecimiento de los medios de vida de los padres, aumentar la sensibilización y responsabilidad social empresarial, al mismo tiempo, fortalece las capacidades locales la equidad y justicia social de los grupos más vulnerables.

### **2.8.3. Justificación del proyecto**

Uno de los principales problemas de la población es el bajo ingreso familiar. En el monitoreo de participantes de generación de ingresos, realizado por el técnico de CARE y estudiante de PPS, para la elaboración del proyecto, fue ratificada esta apreciación por madres de familia, al señalar que en su totalidad se dedican al cultivo de maíz y frijol, únicamente para el consumo, unos que otros se dedican a la artesanía y muy poca al comercio.

Este proyecto justifica un compromiso de cooperar en el mejoramiento de la problemática actual, que las familias desarrollen una cultura del emprendimiento que les permita fortalecer las unidades productivas, brindarles la oportunidad a que se incorporen a la vida social, laboral, evitando procesos de discriminación social. .

Erradicar la pobreza es una exigencia moral y político, para la población de Chuicullil y el proyecto EDUCAN, buscar mecanismos que contribuyan a avanzar en la superación de la pobreza que afecta a los habitantes es una oportunidad y un desafío a la vez.

#### **2.8.4. Objetivos específicos del proyecto**

**2.8.4.1.** Diseñar el proceso de capacitación de las mujeres del caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá; como herramienta para el desarrollo de procesos productivos, incorporando la organización, planificación y evaluación.

**2.8.4.2.** Fortalecer las habilidades cognitivas del grupo de mujeres del caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá en las áreas organizativas, productivas, de planificación y evaluación que les permitan desarrollar su capacidad productiva.

**2.8.4.3.** Implementar granjas familiares a setenta beneficiarias, socias de CARE, en caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá.

#### **2.8.5. Resultados previstos**

**2.8.5.1.** Por el diagnóstico realizado, se han identificado las necesidades del grupo de mujeres para el desarrollo de procesos productivos.

**2.8.5.2.** Basándose de las necesidades, se ha elaborado un manual de capacitación para proceso de formación de mujeres.

**2.8.5.3.** 70 mujeres han sido capacitadas en procesos de proyectos productivos

**2.8.5.4.** 70 granjas familiares han sido implementadas en la comunidad de Chuicullil

## **2.8.6. Fases del proyecto**

**Fase I.** Diagnóstico de las necesidades del grupo de mujeres en el área productiva.

Se entiende por diagnóstico, de necesidades de capacitación, como el proceso de investigación mediante el cual se aproxima a una realidad determinada del estado de conocimiento y destrezas del recurso humano en el ámbito municipal, en relación a la temática de Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá, para proceder a formular hipótesis sobre las características generales de la población meta e identificar brechas de aprendizaje que deben ser corregidas para garantizar una efectiva capacitación.

**Fase II.** Elaboración de un manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos.

El propósito del manual es que las mujeres cuenten con una recopilación conceptual suficiente para iniciar una reflexión sobre el fortalecimiento de procesos de organización, producción, planificación y evaluación que coadyuve al mejoramiento de calidad de vida y el impulso de alternativas económicas.

Para llegar a esta fase, se considera necesario tomar en cuenta el resultado del diagnóstico, debido a que se será una herramienta para el desarrollo de habilidades cognitivas del grupo de mujeres, que permitirá:

**Fase III.** Capacitación

En esta fase se coordina jornadas de aprendizaje, de acuerdo al contenido del manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos, en donde se permitió sensibilizar a la población objetivo, revisando conceptos, métodos y técnicas destinados a tomar conciencia de la importancia de la organización, planificación y evaluación para abordar la temática de procesos productivos.





## **2.9. Entorno Externo y Situación Interna**

### **2.9.1. Posición del proyecto en organización interna**

Primordialmente, al fijar el proyecto se estará contribuyendo al fortalecimiento del enfoque intersectorial que abordará el problema a través de una respuesta multifacético y coordinada que incluirán la mejora del componente de educación, salud y nutrición y el fortalecimiento de los medios de vida las personas, como pretensión del proyecto EDUCAN CARE.

Además, se contribuirá al mejoramiento de las capacidades locales para proveer servicios comunitarios en salud, educación y producción que conlleva también al fortalecimiento de la capacidad institucional para expandir y mejorar los servicios en el área rural.

### **2.9.2. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados**

El Trabajador Social, en este caso el estudiante, asume el gerenciamiento comunitario, la acción profesional que presta, constituye una asesoría en el sentido de transferencia técnica que implica brindar aportes para cumplir con el proyecto propuesto. Se tomará en cuenta necesidades prioridades y recursos existentes en la comunidad, asume el papel de facilitador del proceso, capacita, basándose de necesidades prioritarias, generadas en la propia realidad de trabajo y parte de la propia cultura de las mujeres.

Centrará atención en la construcción de puntos sociales y afectivos, así como en la lucha por hacer valer los derechos ciudadanos. Desde este contexto las funciones específicas del estudiante, de forma resumida, en el proyecto son: diagnóstico e investigación, administrativas, gestión de servicios, participación y organización y promoción de la comunidad.

### **2.9.3. Coordinación interna**

En primera instancia, se coordinará acciones con grupos no formales de mujeres quienes promueven, facilita y apoya la organización y participación efectiva de las mismas y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad. Se entiende como organizaciones no formales, aquellas que por razones de vínculos familiares, de amistad, entre otros, se han unido para apoyarse en la gestión de algunos beneficios para las mismas comunitarias.

### **2.9.4. Coordinación con red externa**

Además del grupo de mujeres, se coordinará acciones con el Consejo Comunitario de Desarrollo quien promueve, facilita y apoya la organización y participación efectiva de la comunidad, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.

Alineado a este esfuerzo, es la alianza formalizada con CARGILL, que ha generado la oportunidad en financiar el proyecto de Atención Integral a la Niñez Vulnerable (EDUCAN) quien brinda el capital semilla (100%), es decir, los insumos que no pueden ser localizados en la comunidad, con una inversión de mil quetzales por familia, canalizado a través de CARE.

CARE, por su parte, brindará la asesoría técnica en cuanto al manejo y cuidado de proyecto de granjas familiares, al mismo tiempo es el ente responsable ante CARGILL de la rendición de informes necesarios según monitoreo y evaluación.

### **2.9.5. Incidencia del proyecto en la región**

El proyecto pretende demostrar una experiencia exitosa ante instituciones del estado como MAGA, FONAPAZ, Secretaria de Desarrollo Social, a la misma municipalidad;

una propuesta de política de desarrollo económico local para que impulsen proyectos de acceso a los recursos financieros para la producción de pequeños productores del sector campesino organizado, en particular a grupos de mujeres.

## **2.9.6. Implicaciones éticas a considerar**

**2.9.6.1. La Justicia:** El Valor que nos permite darle a cada uno lo que le corresponde de acuerdo a sus méritos o condiciones.

**2.9.6.2. La Solidaridad:** El valor que nos permite ponernos en el lugar del otro y compartir con él su sentir, en una sociedad multicultural, multilingüe y multiétnica.

**2.9.6.3. La Libertad:** El valor que nos permite dar de nosotros mismos, aceptando nuestros deberes y responsabilidades, apoyados en el discernimiento continuo.

**2.9.6.4. La Ética:** El valor que no solo debe enseñarse, sino también estar presente en todo el actuar y ser de nuestra persona.

**2.9.6.5. Magis:** El valor de dar y hacer lo mejor siempre en el mayor servicio a los demás, con vista a la trascendencia

Se tiene el compromiso y la responsabilidad de dedicar los conocimientos y técnicas, de forma objetiva y disciplinada, ayudar a los individuos, grupos, comunidades y sociedades en el desarrollo y en la resolución de los conflictos personales y/o sociales y sus consecuencias, bajo el principio de justicia social; proporcionando la mejor atención posible a todos aquellos que soliciten la intervención y asesoramiento, sin discriminaciones basadas en diferencias de sexo, edad, incapacidad, color, clase social, raza, religión, lengua, creencias políticas o inclinación sexual.

## **2.9.7. Identificación de conflictos encontrados y propuesta de manejo**

### **2.9.7.1. Conflictos encontrados**

Ajenos a la disponibilidad de CARE y el estudiante, se edificaron problemas, si persistieran, afectarán del proyecto, entre las cuales se mencionan:

- a. La continuidad de entrega de remesas condicionadas a familias por parte del gobierno sin articulación a los grandes temas de descentralización, gestión pública y desarrollo territorial.
- b. El poco conocimiento de las mujeres de proyectos productivos, pueda generar algún rechazo de la propuesta.
- c. La poca apertura de mercado local y regional para la comercialización de los productos producido por el proyecto.
- d. Aunado a lo anterior, el precio bajo del producto en el mercado por la competencia desleal del contrabando.
- e. Intereses particulares de algunas personas en dividir la organización de mujeres.
- f. Alguna familia beneficiada migra a otra comunidad sin dejar pagado el capital semilla.
- g. La no retribución del capital, por una o varias familias, por motivos de enfermedad o accidente de una familia.

### **2.9.7.2. Propuestas de manejo**

Se prevé las siguientes acciones para contrarrestarlas:

- a. Convenir con las familias, que reciben remesas condicionadas del gobierno central, invertir, si no todo, parte, de lo que reciben para ampliar el proyecto familiar, para responder a la estrategia de autoayuda que impulsa la institución CARE.
- b. Se les brindará asistencia técnica, por parte de personal de CARE con la finalidad de minimizar el riesgo de mal manejo del proyecto por parte de algunas familias.

- c. Creación de un comedor comunitario en la cabecera municipal de Nahualá.
- d. En el futuro, se promoverá la creación de una organización, con personería jurídica, con la finalidad de que el capital semilla no se pierda, por el contrario, hallar mecanismos para incrementarla.

## **2.10. Recursos y Presupuestos**

### **2.10.1. Recursos Técnicos, Humanos Materiales y Monetarios**

#### **2.10.1.1. Recursos técnicos**

- a. Computadora
- b. Impresoras
- c. Cañonera

#### **2.10.1.2. Recursos humanos**

- a. Técnico de CARE
- b. Estudiante de PPS
- c. Coordinadora del proyecto EDUCAN
- d. Madres de familia

#### **2.10.1.3. Materiales**

- a. Tablas
- b. Láminas
- c. Pajón
- d. Clavos
- e. Viruta
- f. Nylon
- g. Mesas

- h. Sillas
- i. Pizarra
- j. Salón

### 2.10.1.4. Monetario

Q. 80,500.00

### 2.10.2. Presupuesto

No.	DESCRIPCIÓN	CAN TIDA D	ORGANIZACIÓN RESPONSABLE				VALOR UNITARIO	TOTAL
			CARE	URL PPS	COMUNI DAD	OTRAS INSTITUCION ES		
1.	<b>GASTOS DE INVERSIÓN</b>							
1.1.	Alimentación	30					Q.20.00	Q.600.00
1.2.	Refacción	60					Q.5.00	Q. 300.00
1.3.	Material didáctico	X						Q. 500.00
1.4.	Transporte	20					Q. 20.00	Q. 400.00
2.	<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>							
2.1.	Equipo de computo e impresiones	x						Q. 1,000.00
2.2.	Material de oficina	X						Q. 500.00
2.3.	Capacitación	7					Q. 600.00	Q. 4,200.00
2.4.	Alquiler de cañonera	5					Q. 200.00	Q. 1,000.00
3.	<b>SERVICIOS PROFESIONAL</b>							
3.1.	Elaboración de manual de capacitación	1					Q. 1,500.00	Q. 1,500.00
4.	<b>GASTOS DE IMPLEMENTACION DE GRANJAS FAMILIARES</b>							
4.1.	Pollos	1750					Q. 14.00	Q. 24,500.00
4.2.	Quintales de Concentrados	175					Q. 260.00	Q.45,500.00
5.	Imprevistos							Q. 500.00
								<b>Q. 80,500.00</b>

## 2.11. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

### 2.11.1. Indicadores de éxitos específicos (según etapas)

Según fase	Indicadores específicos
Fase I Diagnóstico de necesidades del grupo de mujeres en el área de producción	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Se cuenta con la aprobación, de la presencia de CARE en la comunidad, por parte de las autoridades locales.</li><li>✓ Se han llenado boletas de recolección de información familiar.</li><li>✓ Se tiene una matriz de análisis de información de la información recolectada</li><li>✓ Se tiene un cuadro de priorización de familias beneficiarias del proyecto</li></ul>
Fase II Elaboración de un manual de capacitación para el desarrollo de proceso productivos	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Se cuenta con fichas bibliográficas para investigación de temas</li><li>✓ Se ha elaborado un índice preliminar del contenido del manual</li><li>✓ Se tiene informe escrito del avance y proceso del proyecto</li><li>✓ Se han hecho ajustes del manual de capacitación.</li></ul>
Fase III Capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Se tiene un plan de capacitación dirigido al grupo de beneficiarias.</li><li>✓ Se han desarrollado 10 talleres de formación orientados al proyecto.</li></ul>
Fase IV Implementación de granjas familiares	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Se han instalado setenta granjas a igual número de familias.</li></ul>

### 2.11.2. Indicadores de éxito general (según resultados generales esperados)

<b>Según resultados esperados</b>	<b>Indicadores generales</b>
Se ha orientado la institución para procesos de incidencia en desarrollo local	Se tiene definida una estrategia institucional al mejoramiento de ingresos de miembros de la familia
Se han orientado a las familias en la buena administración de recursos económicos	Se cuenta con un proyecto que contribuye al mejoramiento de ingresos de miembros de la familia
Se ha establecido directrices de la organización la administración del proyecto	Se tiene una organización de mujeres que garantiza la continuidad del proyecto a futuro.

### 2.12. Marco Lógico

Para una mejor comprensión de este contenido se consideró oportuno colocarlo en anexo 13

### III. Marco Teórico Conceptual

#### 3.1. Capacitación

Cazanigga (2007), la define el proceso de enseñanza y aprendizaje cuyo propósito fundamental es que los participantes, se apropien de los conocimientos, obtengan destrezas y cambien actitudes, en base a las reflexiones que hacemos de lo que observamos, tocamos, sentimos, escuchamos y manifestamos.

##### 3.1.1. Principios de la Capacitación

Acevedo (2003) establece que todo proceso de capacitación tiene principios orientadores del proceso formativo, en el marco de la gestión de riesgos y atención de emergencias, la capacitación debe ser:

**3.1.1.1. Dialógica:** establece una comunicación entre facilitadores y participantes de tal manera que se intercambien conocimientos y experiencias y con ambas visiones se construyan nuevos conocimientos.

**3.1.1.2. Reflexiva:** se propone crear espacios para el análisis de la realidad vinculando la practica con la teoría, que sirvan de base para tomar decisiones y realizar acciones concretas.

**3.1.1.3. Transformadora:** el contenido de la acción formativa se orienta a enfrentar los problemas de su vida cotidiana.

**3.1.1.4. Creativa:** propicia condiciones adecuadas para facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en consideración los recursos disponibles y la situación individual y grupal.

### **3.1.2. Diagrama de las fases del programa de capacitación integrado con el proceso de capacitación.**

#### **Fase 1. Detectar necesidades de capacitación**

Los gerentes deben permanecer alerta a los tipos de capacitación que se requieren, cuándo se necesitan, quién la precisa y qué métodos son mejores para dar a las personas el conocimiento, habilidades y capacidades necesarios. La evaluación de necesidades comienza con un análisis de la organización. Los gerentes deben establecer un contexto para la capacitación decidiendo dónde es más necesaria, cómo se relaciona con las metas estas y cuál es la mejor manera de utilizar los recursos organizacionales. El análisis de tareas se utiliza para identificar los conocimientos, habilidades y capacidades que se requieren. El análisis de personas se emplea para identificar quiénes necesitan capacitación.

#### **Fase 2. Diseño del programa de capacitación**

El diseño de capacitación debe enfocarse al menos en 4 cuestiones relacionadas:

a. **Objetivos de capacitación:**

Resultados deseados de un programa de entrenamiento.

b. **Disposición y motivación de la persona:**

También manifiesta, que son dos condiciones previas para que el aprendizaje influya en el éxito de las personas que lo recibirán. La buena disposición se refiere a los factores de madurez y experiencia que forman parte de sus antecedentes de capacitación. Para que se tenga un aprendizaje óptimo, los participantes deben reconocer la necesidad del conocimiento o habilidades nuevos, así como conservar el deseo de aprender mientras avanza la capacitación. Las siguientes tácticas pueden ser esenciales:

- Utilizar el refuerzo positivo
- Eliminar amenazas y castigos

- Ser flexible
- Hacer que los participantes establezcan metas personales
- Diseñar una instrucción interesante
- Eliminar obstáculos físicos y psicológicos de aprendizaje.

### **3.2. Procesos Productivos**

En 1999, Di Prieto definió que los proyectos productivos, es la estrategia de desarrollo alternativo enfocada a la generación de ingresos sostenibles y al mejoramiento de la calidad de vida de las familias que se encuentran en poblados afectadas por el monocultivismo.

Así mismo, aclara que también es un conjunto de todas las formas de organización, para proceder, de manera introducida, secuencia de actividades con el fin último de generar productos, o también bienes y servicios, que en un contexto dado contribuya al progreso económico de un grupo, sociedad o nación.

Se llama actividad económica a cualquier proceso mediante el cual se adquieren productos, bienes y los servicios que cubren necesidades o se obtienen ganancias.

Cada comunidad encuentra que sus recursos son limitados y por lo tanto, para poder satisfacer a estas necesidades debe hacer una elección que lleva incorporado un coste de oportunidad.

Las actividades económicas abarcan tres fases: producción, distribución y consumo.

Como la producción depende del consumo, la economía también analiza el comportamiento de los consumidores.

Algunas actividades económicas son la agricultura, la ganadería, la industria, el comercio, las comunicaciones, entre otras.

La actividad económica trata de satisfacer las necesidades humanas mediante la obtención y la distribución de recursos de distinto tipo. Dentro de ella se pueden distinguir tres fases principales:

- a. La producción de bienes y servicios.
- b. La distribución, que acerca esos productos al posible comprador.
- c. El consumo, es decir, la compra de esos bienes y servicios.

En las economías tradicionales o de auto subsistencia, la producción y el consumo tiene lugar en el interior de las familias: cada familia produce todo aquello que necesitaba (alimentación, vestido y vivienda...) y se bastaba a sí misma para cubrir sus necesidades básicas.

Con el tiempo, las tareas se diversificaron y las personas dividieron el trabajo entre ellas: unas se dedicaron a la agricultura, otras a la artesanía, etc. Esta especialización en profesiones hizo que algunas personas tuvieran más de lo que necesitaban de aquello que producían, pero carecieran de otros productos. Así, se hizo necesario el comercio, es decir, el intercambio de los sobrantes o excedentes respectivos.

### **3.3. Trabajo Social**

Para MARTÍNEZ, (2004) el Trabajo Social es la actividad de ayuda técnica y organizada, ejercida sobre las personas, los grupos y las comunidades, con el fin de procurar su más plena realización y mejor funcionamiento social, y su mayor bienestar, mediante la activación de los recursos internos y externos, principalmente los ofrecidos por los Servicios Sociales y por las instituciones y los sistemas del Bienestar Social.

Lo anterior desafía a que se debe, por parte del profesional de Trabajo Social, hacer una lectura crítica de la realidad y de las problemáticas sociales actuales y regionales para la producción de conocimientos, una lectura política para el posicionamiento político, realización de análisis institucional y organizacional, esto conduce a la lectura

crítica de la realidad y de las problemáticas sociales actuales y regionales. El accionar del Trabajo Social se encuentra en la mayoría de los casos en el marco institucional u organizacional.

Esto requiere del Trabajador Social la capacidad de análisis institucional; como lo declara la Federación Internacional de Trabajo Social (2000) entendiendo como análisis no la simple tipificación o descripción, sino la comprensión de la dinámica institucional, del papel que juega en el entramado social, reconocerla como actor que direcciona el quehacer profesional. Mucho se habla de la institucionalización del Trabajo social, y del sistemático acostumbramiento que producen las instituciones; sin embargo, si no se conoce la dinámica institucional, si no hay insumos teóricos que permitan conceptualizar dicha realidad, no se pueden generar estrategias de acción que permitan la superación de este obstáculo epistemológico.

Es necesario problematizar y cuestionar nuestra realidad, ya que es cambiante y compleja, y no existe teoría que la explique de una vez y para siempre; y comprender que los procesos no se dan aislados, sino que responden a características propias de cada contexto; y que las problemáticas locales, regionales y nacional, no responden a las mismas características que en otros lugares que describen los textos.

### **3.3.1. Trabajo Social y Capacitación**

El trabajo social, según INDES (2006), se enfrenta a las fronteras, desigualdades e injusticias que existen en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias así como a los problemas personales y sociales del día a día. Utiliza distintos conocimientos, técnicas y actividades consecuentes con su centro de atención holístico en las personas, por un lado y en su entorno por otro. Las intervenciones del trabajo social abarcan desde los procesos psicosociales focalizados a nivel individual, hasta el compromiso con la política, la planificación y el desarrollo social. Incluyen el asesoramiento, el trabajo social de casos, el trabajo social con grupos, la pedagogía social y la intervención y terapia familiar, así como esfuerzos para ayudar a las

personas a obtener servicios y recursos comunitarios. Las intervenciones también incluyen la dirección de organismos, la organización comunitaria y el compromiso con la acción sociopolítica para influir en la política social y el desarrollo económico.

También, es una disciplina de las ciencias sociales que promueve el cambio en la sociedad, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de la libertad de las personas para el desarrollo humano. El profesional de Trabajo Social tiene un alto sentido de responsabilidad social con la finalidad de mejorar los niveles de vida de la población. Asimismo, plantear políticas y estrategias para la organización de la población en beneficio de la sociedad. El campo laboral de los trabajadores sociales es muy amplio. Pueden desempeñarse en departamentos de personal y bienestar (recursos humanos) de empresas públicas y privadas; en ministerios, municipalidades y corporaciones de desarrollo social. También, en ámbitos como derecho y familia (mediadores familiares), seguridad social, educación, vivienda, derechos humanos, desarrollo regional y local, como investigadores y docentes o Ejercicio libre de la profesión.

### **3.4. Gerencia Social**

Para la CEPAL (2005), la gerencia social puede ser entendida, en términos generales, como el conjunto integrado de principios, prácticas y técnicas que permiten mediante su aplicación producir cambios significativos en al menos una condición de bienestar en la población - objetivo a la que es referido, mediante el uso efectivo y racional de recursos. Sus principios son: el impacto, la equidad, la focalización, la articulación, la flexibilidad y la participación social.

La gerencia social busca conectar las implicaciones técnicas y operativas del sistema de planificación social con las condiciones y dinámica del sistema político y social del Estado. Como ingrediente gerencial, racionaliza el uso de los recursos por la vía de la eficacia, eficiencia y pertinencia administrativa, siempre buscando solventar las necesidades y requerimiento del colectivo.

Desde una visión general, la gerencia social se vale de una serie de conceptos que se concatenan en razón de la operatividad que cada realidad social quiere para traducir sus alcances en beneficios directos para el colectivo.

Entre las particularidades de la gerencia social, según el INDES está:

- a. La gerencia social tiene un enfoque estratégico que apunta a la generación de valor público. Este enfoque estratégico requiere una visión de largo plazo que convoque a promover acciones para superar las intervenciones guiadas por una visión de corto plazo y que obedezcan tan sólo intereses particulares. Asimismo, el enfoque estratégico es la vía para generar visiones de largo plazo.
- b. Promueve una comprensión integral de la realidad en la que interviene, mediante una visión que abarque, a un tiempo, las dimensiones social, económica, institucional, política y cultural. Esta visión es necesaria para comprender cabalmente los contextos conflictivos y complejos en que se desarrollan las políticas y programas sociales de la región.
- c. Asume una postura de adaptación en las intervenciones que impulsa. En efecto, las dinámicas cambiantes de los contextos sociales, económicos, institucionales y políticos, obligan a un análisis permanente, así como a generar nuevas opciones para que las políticas y programas experimenten un proceso de ajuste permanente.
- d. Su carácter participativo. Promueve procesos de consulta, debate y deliberación, como elementos claves para fortalecer la esfera pública, construir la ciudadanía y favorecer la pertinencia de las políticas y programas sociales. En consonancia con lo anterior, la gerencia social promueve la conciliación de múltiples objetivos e intereses que muchas veces son conflictivos entre sí.
- e. Asigna gran importancia a las organizaciones y estructuras públicas desde las que se desarrollan las políticas y programas sociales pues de ellas dependen también

los resultados esperados. Promueve, asimismo, la coordinación intersectorial, inter-organizacional e intergubernamental, apoyándose en mecanismos de diálogo, concertación, redes e instancias de coordinación de políticas y programas, como elemento clave para avanzar en la integración y coordinación de acciones.

- f. Se orienta tanto a resultados como a procesos. Reconoce que cada fase del ciclo de políticas, generación de opciones, implementación y evaluaciones, en sí misma, determinante de los resultados y por ende de generación de valor público, como también lo es la interacción entre ellas, es decir el proceso y la forma cómo se gestionan en su conjunto estos componentes.
- g. Es un campo de conocimientos y de prácticas. Por ende, su propuesta tiene dimensiones tanto analíticas como instrumentales, complementarias y articuladas entre sí. En su dimensión práctica, la gerencia social se apoya en una caja de herramientas constituida por un conjunto de instrumentos que provienen de los ámbitos públicos y privados, adaptables y modificables para responder a los fines y a las premisas, a los contextos donde se aplican y a los objetivos deseados.

### **3.4.1. Objetivos de la Gerencia Social**

- a. Obtener resultados: las actividades deben tener el impacto esperado en la resolución o alivio del problema objetivo.
- b. Generar valor público: satisfacer las necesidades y crear oportunidades que los ciudadanos caracterizan como importantes o prioritarias a través de la participación democrática. El valor público refleja la base ética de una sociedad y se define por medio de un proceso político (negociación entre intereses, aspiraciones y demandas) y conflictivo (no es fácil determinar que es valioso, cuan valioso y para quién).
- c. Construir ciudadanía: colaborar para la creación de las condiciones en las que los ciudadanos puedan ejercer sus derechos y asumir sus responsabilidades sociales.

- d. Desarrollar una ética de compromiso social y de solidaridad.
- e. Promover la equidad, lo que implica compromiso con brindar respuestas a las necesidades en forma igualitaria y con sentido de justicia.
- f. Fortalecer la democracia participativa, creando mecanismos y capacidades para que los ciudadanos y ciudadanas participen plenamente en la formación, ejecución y evaluación de las políticas y programas sociales.
- g. Lograr que los programas o proyectos sociales logren sostenibilidad.
- h. Lograr la articulación social entre grupos sociales significativos (género, étnicos, etc.)

#### **3.4.2. Enfoques de la Gerencia Social**

- a. Constituye un nuevo enfoque de gestión de las políticas sociales.
- b. Es un cuerpo de conocimientos y prácticas que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran el desarrollo social.
- c. La gerencia social debe ser un campo comprometido con el logro de la igualdad social y la construcción de sociedades profundamente democráticas.
- d. Este enfoque apunta a superar el sesgo gerencialista/tecnicista que prevalece en las políticas sociales, adoptando una perspectiva socio/política del proceso de formación de las mismas y subordinando el papel de los instrumentos al logro de los fines perseguidos.

### **3.4.3. Gerencia Social y Capacitación**

La Gerencia Social es un órgano de línea encargado de promover las acciones que contribuya a mejorar el desarrollo humano de la comunidad, responsable de la organización y acreditación de los servicios de salud; del mejoramiento de la alimentación de la población más vulnerable; etc. La Gerencia de Desarrollo Social, está a cargo de un profesional funcionario de confianza designado con categoría de Gerente, depende jerárquicamente de la Gerencia General.

También, es la encargada de realizar la capacitación laboral para la población necesitada y la promoción del mejoramiento de las condiciones de vida y reinserción social en situación de pobreza y extrema pobreza.

### **3.5. El (la) Trabajador (a) Social como Gerente Social**

Según Cerón, M. (2001) para el trabajador social la Administración Social debe consistir en un instrumento a través del cual, utilizando técnicas y recursos, pueda colaborar con las personas y la comunidad reciban los beneficios del bienestar social, y a la par convirtiéndose en un coordinador de los diferentes recursos con el fin de mejorar el nivel de vida de la población.

Para ello, el trabajador social puede desempeñar el rol de gerente social, ya que su propia formación le proporciona un enfoque multidisciplinario, y al mismo tiempo, puede seguir las exigencias de la Gerencia Social, ésta misma entendida como el área encargada y capacitada para el logro de una adecuada implementación de los programas sociales, de proveer servicios con la mejor calidad posible.

El gerente social al igual que el trabajador social busca que sus proyectos logren la sostenibilidad; el desarrollo de la auto-organización y la autogestión en las poblaciones objetivas; la construcción de ciudadanía a través de la participación aprendiendo a ejercer sus derechos y responsabilidades para desarrollar plenamente su condición de

ciudadano; el logro de la articulación entre los diferentes grupos de edades y significativos, y el desarrollo de una ética de compromiso social.

También, el gerente social y el trabajador social pueden desarrollar el rol del gerente en la elaboración de la política pública, que va de la identificación y definición del problema a enfrentar, pasando por la creación de alternativas que podrían ser utilizadas en su solución, a una toma de decisiones respecto de aquella alternativa sea la mejor, para luego ordenar su implementación y, finalmente, realizar una evaluación de lo ejecutado.

## **IV. Presentación de Resultados Obtenidos**

Son resultados de tipo cualitativo que a continuación se presentan en una forma descriptiva en función que estos logros se manifiestan en un cambio de actitud, por lo que su presentación y análisis son de tipo cualitativo.

### **4.1. Del Proyecto:**

- a. Por el diagnóstico realizado, se han identificado las necesidades del grupo de mujeres para el desarrollo de procesos productivos.
- b. Basándose de las necesidades, se ha elaborado un manual de capacitación que será implementado en el proceso de formación de mujeres.
- c. 70 mujeres han sido capacitadas en procesos de proyectos productivos
- d. 70 granjas familiares han sido implementadas en la comunidad de Chuicullil

### **4.2. De la Práctica Profesional Supervisada**

- a. Se vinculó los conocimientos, la práctica y los valores de cooperación, comprensión, trabajo, convivencia y transformación humana, con el espacio de proyección y aporte de proyecto en aporte a la satisfacción de necesidades.
- b. Se validaron los conocimientos teóricos en la práctica concreta, la comunidad de Chuicullil, en la que se generó nuevos conocimientos que posibilitaron un ejercicio profesional comprometido en la realidad de la población.

En el siguiente apartado, se hace un estudio de cada uno de estos resultados, cómo se obtuvieron, factores que favorecieron y los impactos que ocasionaron dichos resultados.

## V. Análisis de Resultados

En este apartado se citaran los resultados obtenidos en la Intervención Profesional, especialmente, en la implementación del Proyecto: Capacitación a Mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá. Muestra el logro de los resultados y acciones que contribuyeron al alcance de los objetivos de la Práctica Profesional Supervisada, con el cumplimiento de los objetivos específicos del proyecto de intervención, concretando así el objetivo general.

**Objetivo específico 1.** Diseñar el proceso de capacitación a mujeres del caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá, como herramienta para el desarrollo de procesos productivos incorporando la organización, planificación y monitoreo y evaluación.

**Resultado 1.1.** Diagnosticada las necesidades del grupo de mujeres en el área productiva.

Durante el proceso se respondieron las siguientes preguntas: ¿Cuál es el problema que más afecta a la mujer para el desarrollo de procesos productivos? ¿Cuáles son las causas que lo originan? ¿Qué relación tienen los problemas que plantea con otros expuestos por otros vecinos? ¿Qué soluciones pueden emplearse para resolverlos? ¿Qué posibilidades reales existen de solución? ¿Cómo hemos aprovechado la capacidad técnica, artesanal, laboral y profesional que existe en la comunidad? ¿Estamos aprovechando los recursos y las condiciones naturales, organizativas, geográficas y económicas que tiene la comunidad? ¿Quién tiene más oportunidad de instruirse?

Las mujeres de la comunidad de Chuicullil, ayudadas por el profesional de Trabajo Social, pasaron por un proceso de reuniones, en el cual manifestaron las condiciones en que se encuentran, con la técnica de lluvia de ideas, contribuyeron con un cúmulo de información para determinar lo que saben y desconocen sobre procesos productivos.

Éste, permitió que los problemas y las soluciones fueran determinados por las mismas mujeres del mencionado lugar.

Cifras generales muestran, según la boleta de encuesta, cuando se les preguntó a las mujeres de Chuicullil que si han recibido capacitación en relación a procesos productivos, las consultadas informaron de que no han recibido ningún tipo de capacitación sobre dicha temática, sin embargo, un 11% ha afirmó que ha asistido en enseñanza de derechos humanos y sólo un 2% ha recibido sobre participación ciudadana. Lo anterior indica un nivel bajo en cuanto a experiencia en el campo de producción. Este escaso nivel de capacitación es un elemento que se consideró al momento de formular el Plan de Capacitación.

Las diferencias por sexo, que determinan que las mujeres participantes no estuvieran capacitadas tiene que ver, según muestran las opiniones manifestadas en cada reunión de trabajo, entre estudiante de PPS y comunitarias, las mujeres están al frente de las necesidades domésticas y tradicionalmente asumen la mayor responsabilidad para enfrentar las necesidades familias. Así mismo, al igual que ocurre con el trabajo doméstico, su aporte en las situaciones de ingresos en la familia no es valorado.

Las entidades gubernamentales y no gubernamentales no han apoyado la organización de mujeres, en la comunidad de Chuicullil, para el desarrollo de procesos productivos. A juicio de las mujeres esto se debe a que no consideran válida una organización de género y la persistencia de un modelo asistencialista que concibe a la mujer rural como receptora pasiva de la asistencia técnica estatal, inexistencia de normas claras del proceso de incorporación de la mujer al desarrollo, falta de acceso de la mujer a fuentes de financiación estatales para el desarrollo de proyectos productivos.

### **Lecciones aprendidas**

El dominara el idioma de la comunidad por parte del estudiante de Trabajo Social, ayudó a que el proceso de diagnóstico participativo se desarrollara con facilidad, se

apropiaron en participar sin temor, lo que provocó una intervención masiva cada reunión.

Se conoció de la presencia de grupos organizadas de mujeres no legalizadas por autoridad, interesadas en desarrollar procesos de producción.

Importante resaltar que, a pesar de no contar con credencial otorgada por una autoridad competente, las lideresas gozan de credibilidad ante el grupo que representan y ante la comunidad en general, evidenciando un liderazgo real y legítimo.

**Resultado 1.2.** Elaborada un manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos

Tomando en cuenta los datos que arrojó el diagnóstico participativo realizado con el grupo de mujeres y estudiantes de PPS, se consideró necesario tomar muy en cuenta lo siguiente:

Mostrar la importancia de introducir el enfoque de género en las estructuras, programas y proyectos del sector agropecuario, por medio de la sensibilización del grupo sobre la problemática y enfatizar acerca de la necesidad de incorporarlos en las actividades laborales para alcanzar un desarrollo equitativo y eficiente.

Proporcionar algunos elementos conceptuales y técnicos al respecto, vinculándolos con aspectos específicos del desarrollo rural participativo; como organización, producción, planificación, monitoreo y evaluación.

Presentar algunas herramientas del Diagnóstico rural participativo, tener en cuenta la perspectiva de género en el ciclo del proyecto y revisar rápidamente algunos indicadores de seguimiento y evaluación sensibles a una perspectiva de género.

El manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos con mujeres del caserío Chuicullil, es producto, primeramente de una serie de reuniones de trabajo que

se realizaron con grupos de señoras, lideresas. Durante la realización del diagnóstico se aplican los instrumentos previamente diseñados, como la entrevista estructurada, las técnicas de lluvia de ideas, conversación espontánea, trabajo en grupo y visitas domiciliarias

A partir de la información recabada se determinan las áreas en las que existen las discrepancias, se diferenciaron los problemas de capacitación y los que son de tipo administrativo, se especificaron las necesidades de capacitación y el nivel de profundidad que se requiere.

El Manual de Capacitación a Mujeres para el desarrollo de procesos productivos, es una herramienta de trabajo para que las mujeres actúen como catalizadoras de cambios positivos en sus vidas y comunidades. Este manual ha sido diseñado por y para mujeres como parte del resultado de la intervención profesional del Trabajador Social. Ha sido diseñado para colocar a las señoras al frente de su propia educación y capacitación para pasar a la acción en las situaciones cruciales que afectan sus vidas. Los módulos de los que se compone este manual están dirigidos a promover la propia determinación de la mujer a adquirir la preparación necesaria para asumir el liderazgo y su concienciación sobre sus fortalezas y los derechos que la asisten. Crea oportunidades prácticas para que ellas determinen y dirijan los cambios en sus vidas.

Se abordan cuatro temas principales:

- a. Organización y participación comunitaria
- b. La planificación como proceso
- c. Ideas básicas para la formulación y presentación de proyectos y.
- d. Monitoreo y evaluación

Aunque haya sido diseñado específicamente para ser una herramienta en las manos de mujeres, este manual también puede ser un recurso valioso para organizaciones y personas que trabajen a favor de las mujeres.

A continuación exponemos los principios que, al trabajar con mujeres, promueven la cooperación a través de generaciones y el desarrollo de programas efectivos:

**Objetivo específico 2.** Fortalecer las habilidades cognitivas del grupo de mujeres del caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá; en las áreas organizativas, productivas, de planificación y monitoreo y evaluación.

**Resultado 2.1.** Capacitada a junta directiva de mujeres del caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá

El proceso de capacitación se llevó a cabo mediante talleres cuyo número de sesiones y duración varió dependiendo del contenido específico del manual de capacitación.

Los talleres fueron eminentemente participativos y servir como mecanismo para que el facilitador pudiera analizar experiencias personales en relación a los conceptos impartidos. De igual forma, cada taller contribuyó a que las mujeres participaran activamente en las actividades con mira a incorporar el enfoque de género en su área de desempeño.

El proceso de formación se caracterizó por la modalidad de talleres participativos, con las siguientes particularidades:

Un proceso activo, en el que cada uno de los participantes compartieron sus conocimientos previos, plantearon sus dudas y aportaron sus puntos de vista a la construcción de un conocimiento común; convirtiéndola en un trabajo creativo, ya que la confrontación de conocimientos y experiencias contribuyeron a generar un nuevo producto; que siguió principios de dinámica de grupos y que generó nuevos contenidos como producto de la interacción.

El proceso se desarrolló, por la doble vía, bajo los principios de respeto que permitió confiar en la capacidad de liderazgo de las mujeres y de superación de los problemas.

Brindarles espacio y apoyo para liderar, a través de consulta, a las participantes, el cómo soluciona los problemas que enfrentan, involucrarlas en la toma de decisiones.

Las mujeres son más receptivas cuando aprenden las habilidades y destrezas gracias a otras como ellas. Proporcionarles espacios para que las señoras colaboren y aprendan entre ellas, es decir; aprender entre iguales, propiciándoles la creatividad y mentes abiertas. Respetar y animar a las mujeres a resolver conflictos de manera creativa, ya que ellas aprenden mejor haciendo.

No se nos olvida reír y de pasarlo bien. Las mujeres agradecen el valor de los buenos momentos compartidos, incluso al trabajar con tesón por el cambio social.

De acuerdo a los resultados de participación por cada convocatoria realizada, un 65% las que asistieron en capacitaciones de tipo semanal, un 29% puede hacerlo en forma semestral y un 6% puede asistir en forma anual.

De acuerdo a lo detectado en cada reunión de trabajo, los meses que ofrecen mayor disponibilidad para asistir a capacitaciones son, en orden descendente, los siguientes: Enero, Febrero, Marzo y Abril. Los meses con menor disponibilidad son: Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre, Noviembre. La mayor o menor disponibilidad está relacionada, muy probablemente, con la realización de actividades productivas y con los ciclos que demandan mayor uso de mano de obra en cada una de ellas.

Además, el 42% prefiere capacitaciones que se desarrollen durante todo el día, argumentando que más provechoso. El 39% prefiere capacitarse, unas dos horas máximo, durante las mañanas. El 19% prefiere el horario de la tarde y sólo el 0% seleccionó el horario nocturno.

En forma general, las respuestas de mujeres muestran tendencias que colocan en orden descendente de importancia, las limitaciones de asistir a capacitaciones, carácter familiar, de orden laboral, de carácter económico, se pudo observar que las de carácter

familiar, ya sea por el peso de la carga doméstica o la sujeción a su pareja, tienen un peso significativamente mayor. Ello reitera la necesidad de ahondar en las limitaciones familiares que enfrentan las mujeres, que les impide abandonar el espacio doméstico para considerar alternativas que les permita incorporarse a las actividades de capacitación.

La mayoría de las personas están interesadas en transmitir los conocimientos adquiridos. Lo anterior es un buen punto de partida para las futuras acciones de capacitación, en tanto hay disposición de capacitar a otros.

Entre las principales características de las participantes está la habilidad de coordinación de grupos (45%), seguida de liderazgo (38%) y facilidad de expresión (17%). Esta visión de sí mismos, vinculada con rasgos personales, es probablemente acertada si se considera que el grupo está integrado por lideresas comunitaria.

## **Resultado 2.2.** Implementada setenta granjas a igual número de familias.

Progresivamente fueron implementadas las granjas familiares, por grupos de familias. Tomando en cuenta que el Caserío Chuicullil, está dividido en cinco sectores, fueron beneficiadas igual número de familias por sector hasta que se cubrió la totalidad de beneficiarias.

Cada familia tuvo que construir, con los recursos que cuenta, una granja familiar con la asesoría del técnico de CARE. Utilizaron materiales como madera, nylon, cartones, palos rodaos, pajones, viejas láminas. Una primera experiencia para el grupo de cómo se construye un gallinero artesanal. La mayoría de familias no necesitaron invertir en materiales, debido a que se aprovecharon todos los recursos existentes.

CARE, con el financiamiento de CARGIL, como parte de la responsabilidad social empresarial, dio los insumos como: los pollos y la concentrada necesaria para la producción de los animales.

## **VI. Plan de Seguimiento**

### **6.1. Justificación**

Los proyectos de liderazgo de las mujeres se refieren a las capacidades para influir en la esfera pública con pleno ejercicio de sus derechos en el ámbito político.

La capacitación es el programa de enseñanza aprendizaje para mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes que fomenten los liderazgos y el empoderamiento; a fin de lograr su inclusión en la toma de decisiones en condiciones de igualdad.

Lo anterior justifica que la capacitación es una inversión a mediano y largo plazo que habría que incorporar a los proyectos de manera constante y periódica para afianzar los conocimientos. Por lo mismo, se plantea el siguiente plan de seguimiento del proyecto de capacitación a mujeres.

### **6.2. Objetivos**

#### **6.2.1. General**

Permitir el seguimiento eficaz del fortalecimiento de procesos de organización, planificación y monitoreo y evaluación de procesos productivos.

#### **6.2.2. Específicos**

- a. Repensar la intervención para adaptarse a los nuevos cambios que presenta el contexto
- b. Definir los objetivos que se quieren alcanzar a corto y mediano plazo
- c. Establecer prioridades en las líneas de actuación
- d. Incrementar la eficiencia en la gestión
- e. Motivar a las mujeres a mejorar su nivel de vida.

### 6.3. Acciones

Acciones	Propuestas metodológicas
<p>1. Consolidación de la organización de mujeres “Nuevo Amanecer” del caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá.</p>	<p><b>1.1.</b> Establecimiento de un plan de reuniones de compartimiento de experiencias entre los grupos de mujeres bajo la cobertura de CARE.</p> <p><b>1.2.</b> Legalización en la municipalidad del comité de mujeres</p> <p><b>1.3.</b> Sistematizar la experiencia de la comunidad en el manejo del proyecto de engorde de pollo.</p>
<p>2. Mejora en el manejo y producción de pollos.</p>	<p><b>Se consideran las siguientes acciones:</b></p> <p><b>Reuniones interinstitucionales:</b></p> <p>Convertirlo en un espacio donde se comparten instrumentos y experiencias de trabajo para mejorar la práctica cotidiana en la comunidad, así como el establecimiento de estrategias para lograr la vinculación interinstitucional y el desarrollo comunitario.</p> <p><b>Socialización:</b></p> <p>Es necesario informar a la comunidad sobre lo que se está haciendo y cómo se está haciendo para establecer la confianza.</p>

### **Reunión permanente para el auto diagnóstico**

El auto diagnóstico de la comunidad se discute con personas que trabajan en la misma región para implementar las estrategias y evitar que se convierta en un auto diagnóstico para archivar.

### **Estrategias para la permanencia:**

Se diseñan de acuerdo con el proceso comunitario y las propuestas de la institución involucrada. La intención es fortalecer la participación conjunta de CARE y la comunidad, con el fin de que los programas se adapten a los movimientos y ritmos comunitarios.

### **Redes sociales:**

Buscan lograr el vínculo entre las diferentes localidades con el fin de crear un desarrollo comunitario integral que potencie la organización comunitaria. Esta red se organiza con miembros de cada comunidad seleccionada, que a la vez actúan como multiplicadores. De esta manera, se logra un soporte del proceso mediante agentes que tienen permanencia en la comunidad a diferencia de las instituciones.

## VII. Conclusiones y Recomendaciones

Por un lado la Práctica Profesional Supervisada se convirtió en un ambiente de simulacro, en donde los conocimientos adquiridos durante la formación profesional de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, se confrontó con la realidad social guatemalteca. El contacto con esta realidad provocó una experiencia integradora de aprendizaje, donde se impulsa el conocimiento, la práctica y los valores humanos vinculando al profesional con espacios de proyección social en los que pueda contribuir con sus aportes a proyectos y satisfacción de necesidades de colectivos sociales que lo requieran, en este caso con grupos de mujeres para impulsar procesos de alternativas económicas.

El hecho de que al profesional se le prepara para actuar en función de lograr un mejor nivel de vida para los demás, en un ambiente de cooperación, comprensión, trabajo, convivencia y transformación humanas, no solo se siente comprometido, sino que disfruta de su intervención, coordinando, apoyando, planificando, proponiendo, estimulando, criticando, ejecutando, etc., poniendo en evidencia el profesionalismo, incluyendo los que tienen que ver con sus actitudes, habilidades y conocimientos.

Al adentrarse a la realidad social, se logra validar los conocimientos teóricos en la práctica concreta: en un escenario real, dentro de la dinámica de su especialidad, retroalimentación necesaria para avanzar y generar nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional más comprometido en la realidad de las comunidades, porque no decirlo del país guatemalteco.

El éxito de esta etapa es, también, gracias al acompañamiento del asesor de la Práctica Profesional Supervisada, que brindó los lineamientos e instrumentos adecuados, convirtiéndolo un proceso formativo y de reflexión de la realidad y no en un obstáculo en el ejercicio profesional.

Por el otro, la participación ciudadana no es un estado mecánico, sino activo, en la priorización y conjunción de intereses y demandas para la búsqueda de solución a las

mismas asumiendo y tomando decisiones. El reto, para, para toda institución y comunitarios se convierte en fortalecerse lo local: hacer efectivo el poder local, teniendo en cuenta que el poder no está localizado en las instituciones, aunque éstas constituyen espacios donde se manifiesta y ejerce, su origen está fuera de ellas.

Estas acciones se realizan en un espacio determinado, en el nivel local geográficamente hablando será el Municipio, en términos político-sociales será en los y las ciudadanas organizadas, como poder local, que contribuyen a satisfacer las necesidades, intereses y aspiraciones de la población local. En donde la población, tenga igualdad de oportunidades y un conjunto de garantías que hagan efectiva esa igualdad orientadas fundamentalmente a asegurar la participación de la sociedad en el control y discusión de los proyectos a nivel local; en este sentido, la población participará en el cuestión pública y dispondrá de mecanismos que aseguren la voluntad y preferencias de los comunitarios. Eso es precisamente, la democracia participativa.

En tal caso, se debe valorizar los recursos endógenos de cada ámbito local, tratando impulsar actividades de diversificación productiva y promoción de nuevas agrupaciones locales, impulsar la organización de redes locales entre actores públicos y privados para promover la innovación productiva y empresarial en el territorio, mediante el establecimiento de asociosa nivel municipal a fin de incrementar la eficacia y eficiencia de las iniciativas de desarrollo local, que contribuya a la búsqueda de nuevas fuentes de empleo e ingreso a nivel local.

Por último, se debe, por las autoridades locales, crear instrumentos de financiamiento para atender a las microempresas y pequeñas empresas a nivel local (como entidades locales de crédito, o fondos para nuevos emprendimientos productivos locales), para la superación de las limitaciones del enfoque asistencialista implícito en los fondos sociales y en los programas de lucha contra la pobreza, mediante la incorporación de la dimensión de desarrollo productivo local y de apoyo a las microempresas y pequeñas empresas.

## VIII. Referencias

Acevedo, J. (2003). Reflexiones acerca del Trabajo Social. Buenos Aires, Argentina: Espacio

Cazzaniga, S. (2007) Hilos y nudos: la formación, la intervención y lo político en el Trabajo Social. Buenos Aires, Argentina: Espacio

Cerón, H. (2001) La Gerencia Social como instrumento de gestión de las políticas sociales. Madrid, España: Narcea.

Di Pietro (1999) El Desarrollo Local Estado de la cuestión. Buenos Aires. FLASO.

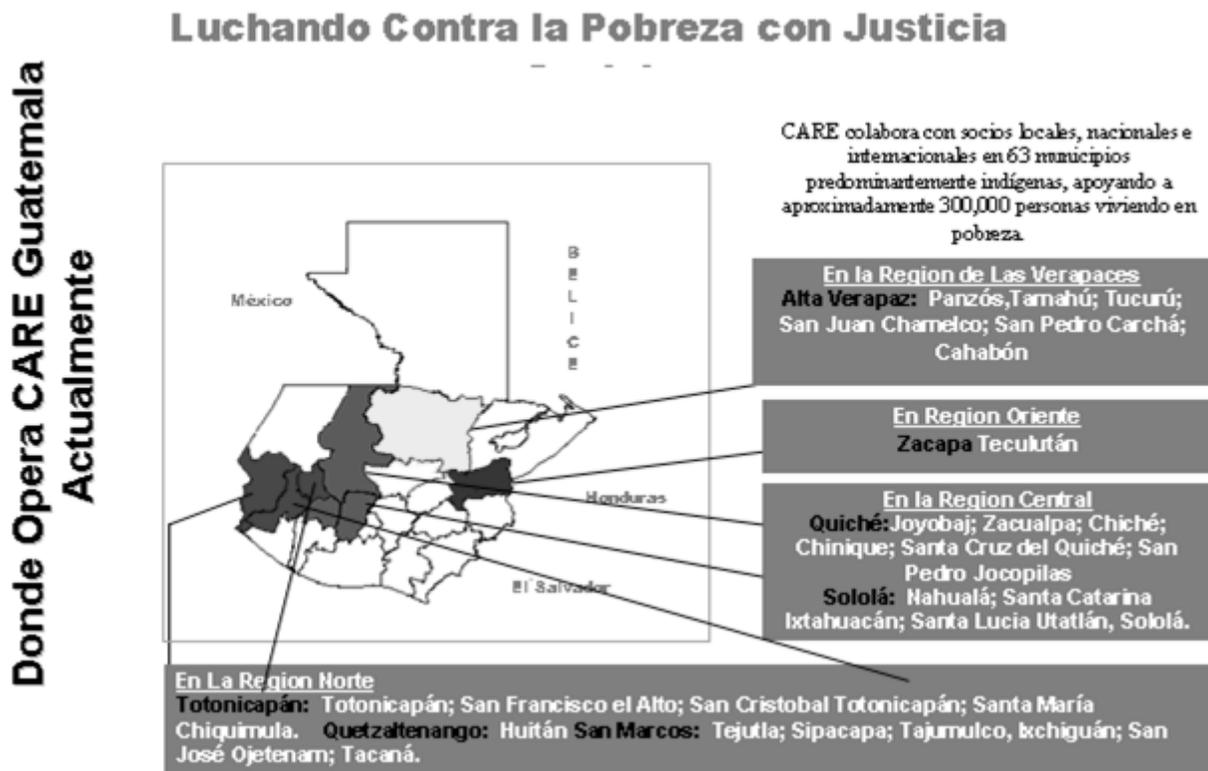
Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (2006) Una mirada estratégica y gerencial de la implementación de los programas sociales. Documentos de Trabajo Social I-55. Versión español.

CEPAL. (2007) América Latina y el Caribe frente la globalización. XIX período de sesiones. Mayo 2008. Brasilia: Nimbbu

Martínez, M. (2004) El Trabajo Social y los Servicios Sociales. Cuadernos de Trabajo Social Vol. 17.

## Anexos

### Anexo 1. Mapa de Ubicación de CARE



## Anexo 2. FODA Subsistema Razón de Ser

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
La organización cuenta con 50 años de experiencia en prestar servicios de desarrollo	Reconocimiento de la organización a nivel institucional y por parte de organismos internacionales.	La visión, misión, objetivos y estrategias de la institución no son conocidas por las personas involucradas en proyectos de desarrollo local	Otros programas se dedican a la beneficencia y caridad, lo que puede influenciar en la no aceptación de nuevas formas de ver el desarrollo local
Se conoce en las comunidades por los servicios prestados con anterioridad, lo que hace a que goce de notoriedad	Buen ambiente para la labor interinstitucional, busca socios en todas sus intervenciones.		La presencia de organizaciones que brindan ayudas “condicionadas” sin ningún sistema de monitoreo y evaluación.
Entre sus objetivos está la erradicación de la pobreza en la población más postergada del país	El área de occidente es uno de los catalogados con mayor índice de pobreza y pobreza extrema.		
	Existen estudios que reflejan la necesidad de invertir en desarrollo local sostenible		

### Anexo 3. Subsistema Psicosocial

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Combate a la pobreza y marginación.	Actitud y cultura emprendedora y proactiva de la comunidad		Falta de inversión en programas y proyectos de desarrollo local por parte de las autoridades: local departamental y nacional.
Abordar las causas subyacentes de la pobreza para que la gente pueda llegar a ser autosuficientes.	Transparencia y democracia en la toma de decisiones.	Ausencia de capacitación para el desarrollo a grupos meta	Existencia de una cultura conformista y poco emprendedor en procesos de desarrollo.
Busca un mundo de esperanza, tolerancia y justicia social en donde la pobreza ha sido superada y las personas viven con dignidad y seguridad.	Grado de participación social en el proceso de desarrollo, que se identifica en la organización de la comunidad		Ausencia de un plan de desarrollo territorial municipal que involucre a todos los actores de desarrollo, lo que ha provocado intervenciones aisladas
Promueve soluciones innovadoras y aboga por la responsabilidad global.	Condición de consenso entre actores sociales, que genera un estado de cooperación entre ellos.		

#### Anexo 4. Subsistema Tecnológico

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Actitud pro-activa hacia el desarrollo, que propicia la condición de inclusión social, sin discriminación de todo tipo.	Evolución reciente de la economía motiva el emprendimiento de acciones de reconversión y diversificación productiva.	Poco personal y falta de integración en el proceso de consolidación de la Dirección	Poca apertura de mercados de producción artesanal lo que afecta proyectos de producción comunitaria
Visión económica de largo plazo, con la creación de organizaciones de empresas locales con calidad de conquistar mercados locales y regionales.	Activación de pequeñas y medianas empresas (PyMES).		
	Difusión y transferencia de nuevas tecnologías y/o fortalecimientos de organización comunitaria para el desarrollo local		
	Coordinación de tarea interinstitucional para el intercambio de experiencias		

## Anexo 5. FODA Subsistema Gerencial

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Existencia de fuentes de financiamiento accesibles	Aprovechamiento de los recursos locales como contraparte de la comunidad la las intervenciones de la organización		Presencia de organizaciones reactivas ante cualquier eventualidad
Visión económica de largo plazo	Acciones de reconversión y diversificación productiva.	Poco seguimiento y evaluación de programas y proyectos.	Existe poca investigación de la realidad social, económica, política de las comunidades
Accesibilidad en el contexto regional.	Existencia de programas de apoyo a las familias como remesas condicionadas por parte del gobierno central		Proyección de programas y proyectos a corto plazo por otras instituciones
Existencia de liderazgo local capaz de convocar y movilizar a los actores sociales en torno al proceso de desarrollo	Aprovechamiento estratégico de recursos exógenos		Fijación de una cultura de dependencia de ayuda o apoyo hacia la población sin un plan de sostenibilidad

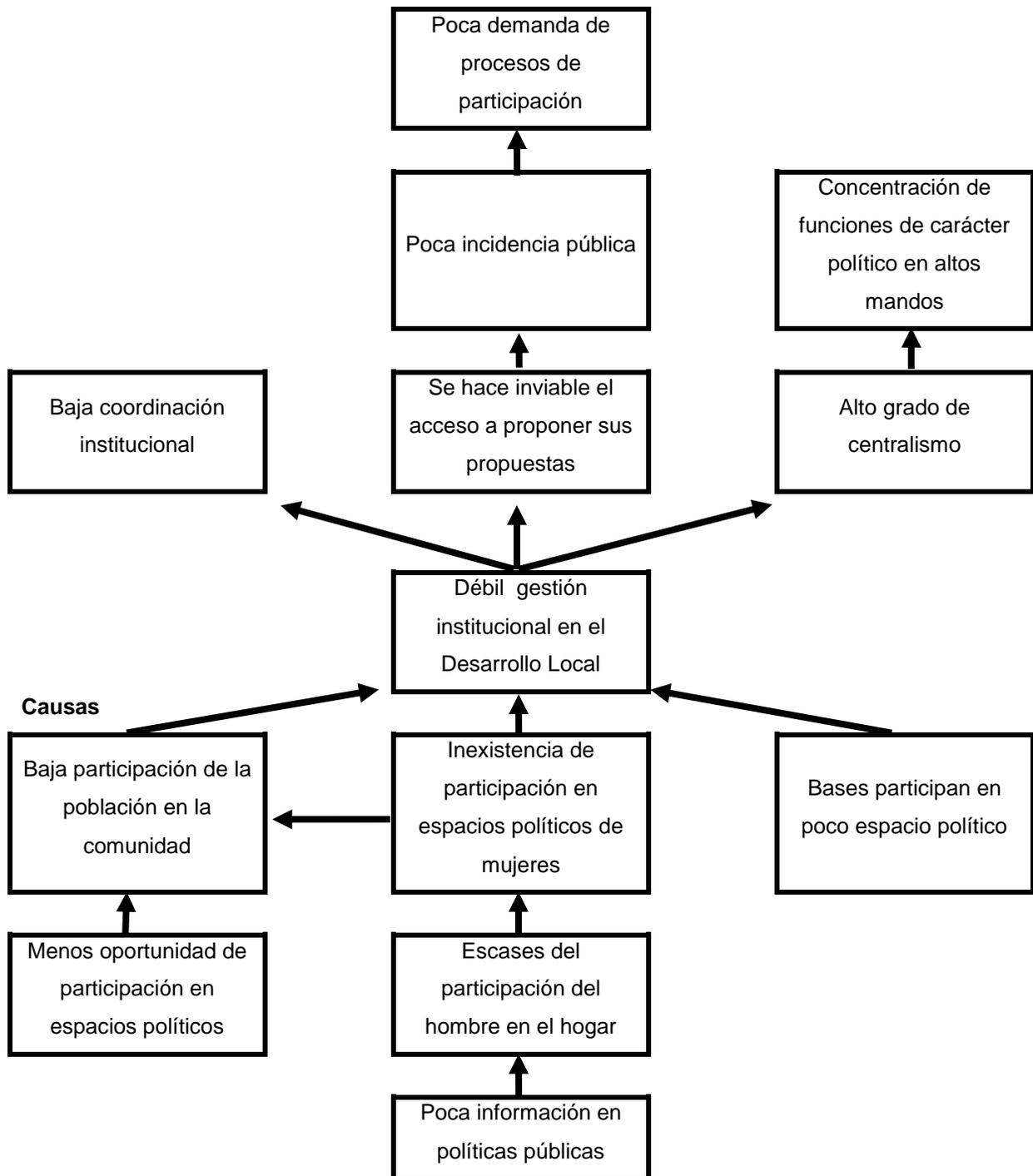
Grado de coordinación intra e interinstitucional.	Proyectos y programas implementados propuestos por la comunidad.	Falta de unidades de capacitación para el desarrollo.	
Grado de autonomía programática y financiera.			
Simplificación en la regulación y trámites para el desarrollo (simplificación administrativa).			
Promoción y fomento del desarrollo local, Proyectos y programas implementados propuestos por la comunidad			
Existencia de instancias para la cooperación público-privada.			
Existencia de un plan estratégico con carácter participativo.			

**Anexo 6. FODA Subsistema Estructural**

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>	<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
Se cuenta con personal capacitado y con experiencia en el campo de trabajo		Poco personal y falta de integración en el proceso de consolidación de acciones de desarrollo	
Asignación de tareas específicas por cada área de intervención	Necesidad de la descentralización de la estructura institucional	Las tomas de decisiones es de carácter vertical, lo que no permite viabilizar procesos con prontitud	
		Asignación de una sola persona para atender varias comunidades, que a su vez realiza tareas administrativas y técnicas.	Poco financiamiento para la contratación de más personal calificado

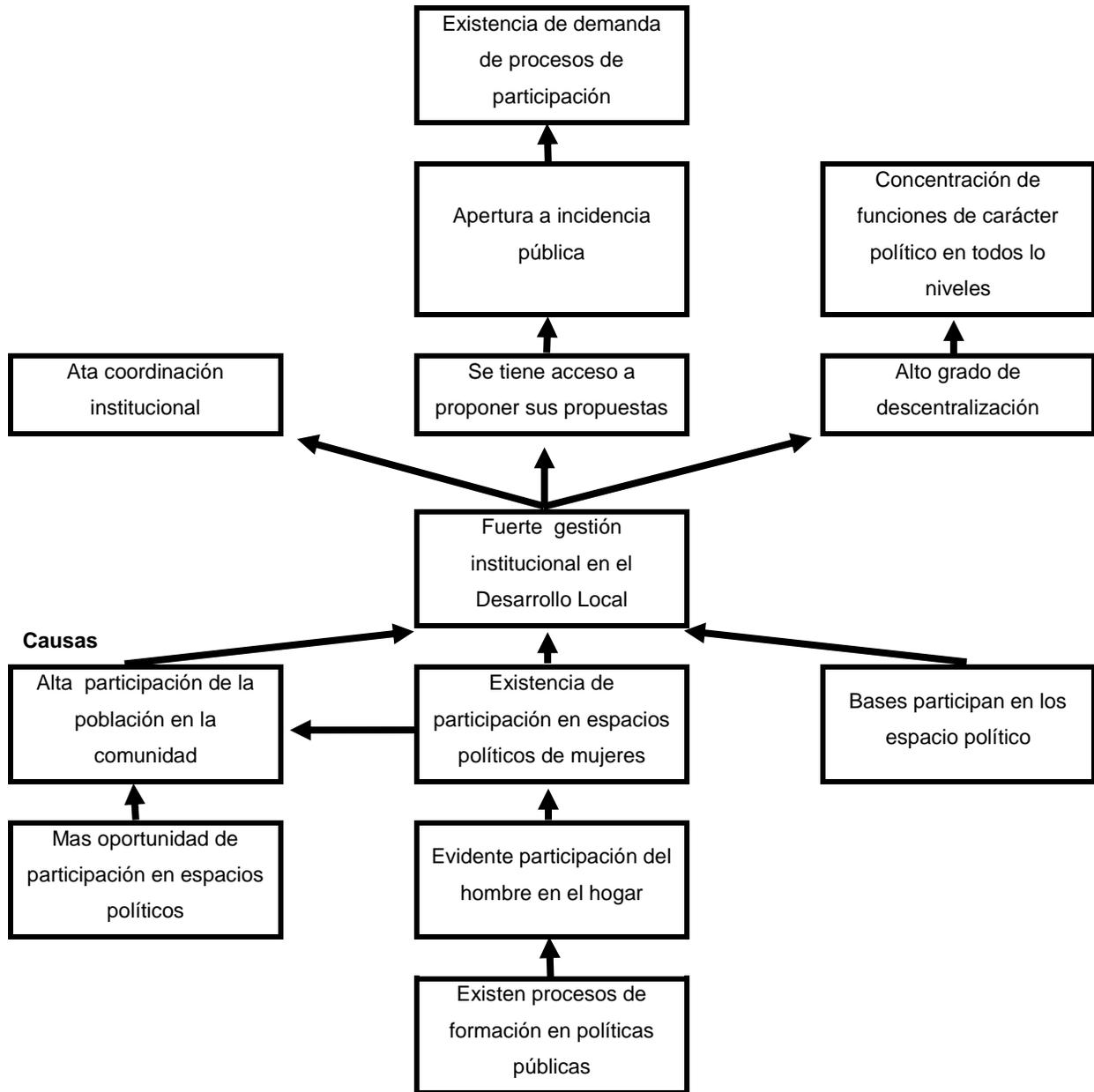
## Anexo 7. Árbol del Problema Priorizado

### Efectos



## Anexo 8. Árbol de Objetivos

### Efectos



## **Anexo 9.** Priorización de Problema (Hanlon)

Se ha realizado una lista de problema que, al analizar la relación entre las demandas institucionales con las poblacionales, son parte del análisis de situación del área de intervención.

Con la finalidad de establecer una intervención, que se requiere, estratégica, se hace ineludible establecer un problema que sea el de mayor magnitud, severidad, factibilidad y eficacia; para ello y, luego de aplicar las respectivas interrogantes, se presentará a continuación el siguiente resumen demostrado en una matriz que corresponde al método Hanlon de priorización.

<b>No.</b>	<b>Problemas</b>	<b>componen te magnitud de problema</b>	<b>componen te severidad del problema</b>	<b>componen te eficacia de la solución</b>	<b>componen te de factibilidad del programa</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	Se cuenta con un solo personal para atender las necesidades de la institución y de la población (educación, salud y generación de ingresos), uno por cada área que se refleja en las visitas a las comunidades no son periódicas	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>2</b>	Los resultados esperados depende de la población involucrada	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>26</b>
<b>3</b>	Limitado tiempo para monitorear y evaluar resultados de la planificación anual, debido a que se realizan trabajo administrativo y de campo por el personal asignado	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>28</b>
<b>4</b>	La institución responde a lineamientos de cooperantes, quienes fijan sus condiciones en calidad de donantes	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	Los proyectos operativos exigen mucho tiempo para ver resultados	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>23</b>
<b>6</b>	No se dan procesos de empoderamiento del tema de desarrollo local desde las	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>27</b>

	autoridades gubernamentales, principalmente las municipales					
<b>7</b>	Ausencia de planes programas y proyectos para la estrategia de desarrollo local por parte de las autoridades municipales	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>26</b>
<b>8</b>	Débil gestión institucional en las políticas de desarrollo local	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>32</b>
<b>9</b>	No existe una estrategia social, política y desarrollo local con enfoque de género	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>10</b>	La poca colaboración de los hombres en el hogar incide en la limitada participación de las mujeres en procesos de desarrollo local	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>11</b>	La falta de una cultura política para el desarrollo local estimula la baja participación de la población en su comunidad lo que hace inviable el acceso a proponer sus propuestas	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>28</b>
<b>12</b>	La inequidad en oportunidad de empleo provoca la falta participación desde las bases para el desarrollo local	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>31</b>

## Anexo 10. Priorización de proyectos

No.	Proyectos	componente magnitud de problema	componente severidad del problema	componente eficacia de la solución	componente de factibilidad del programa	Total
1	Creación de línea basal de la institución sobre la situación de la participación de la mujer en las políticas públicas a nivel local y municipal	7	5	6	5	24
2	Construcción de programa institucional para la incidencia pública en desarrollo local	6	5	5	6	22
3	Fortalecimiento de participación ciudadana en los Consejos de Desarrollo a nivel local, municipal y departamental.	5	6	5	5	21
4	Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.	9	8	9	9	35
5	Gobernanza, participación democrática, derechos humanos, educación y desarrollo rural con equidad.	8	8	8	7	31
6	Construir plan estratégico en red para la incidencia de desarrollo local	8	8	6	5	27
7	Atención a los sectores productivos para el fomento del desarrollo económico	8	7	6	5	26
8	Organizar sistema institucional de intercambio de información de interés política y de desarrollo local.	8	8	5	5	26
9	Crear política de coordinación interinstitucional	6	5	6	6	23
10	Asesoría a organizaciones sociales en procesos de incidencia en políticas públicas	6	5	5	6	22
11	Incrementar participación en políticas de organizaciones sociales a nivel local y municipal	6	6	6	6	24
12	Creación de un órgano	7	7	6	5	25

	municipal para gestión de proyectos.					
	Formación de actores internos en participación política.	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>26</b>
	Establecer directrices institucionales para la comunicación social	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>24</b>
	Definir una metodología institucional para campañas de incidencia política	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>21</b>
	Cooperación de la mujer en procesos de participación ciudadana para el establecimiento de políticas de desarrollo local	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>24</b>
	Fortalecimiento de las capacidades de liderazgo político a nivel comunitario	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>21</b>
	Desarrollo económico local, una alternativa para el desarrollo territorial del municipio de Nahualá, departamento de Sololá.	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>28</b>

## **Anexo 11. Ficha técnica del proyecto 1.**

### **a) Nombre del Proyecto**

Capacitación a mujeres para que desarrollen procesos productivos en el municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

### **b) Objetivo General**

Fortalecimiento de proceso de organización, producción, planificación y evaluación impulsadas para mujeres del municipio de Nahualá, que coadyuve al mejoramiento de su calidad de vida y el impulso de alternativas económicas.

### **c) Ubicación del Proyecto**

Caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

### **d) Beneficiarios**

- Directos

Junta Directiva de Comité de Mujeres Nuevo Amanecer, específicamente del caserío Chuicullil, Nahualá, Sololá

- Indirectos

Cien mujeres socias del proyecto EDUCAN, del proyecto generación de ingreso.

### **e) Monto del proyecto**

Ciento cincuenta mil quetzales (Q. 80,500.00)

**f) Periodo de ejecución**

De enero a julio de 2012 (El proyecto continuará de acuerdo a lineamientos generales de plan de seguimiento que se hará a la institución durante el período de ejecución)

**g) Responsable del proyecto**

Juan Petronilo Tzep Chox, PPS de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo.

**h) Nombre de la institución**

CARE, Quetzaltenango, Guatemala.

**i) Dirección de la institución**

Diagonal 2-0-65, Zona 4, Barrio el Cenizal, Quetzaltenango, Guatemala, Centro América.

## **Anexo 12. Ficha técnica del proyecto 2**

### **a) Nombre del Proyecto**

Gobernanza, participación democrática, derechos humanos, educación y desarrollo rural con equidad.

### **b) Objetivo General**

Promoción de la calidad de la democracia y respeto de los derechos fundamentales desde una participación real y efectiva de la ciudadanía, el ejercicio de los derechos humanos y las capacidades para promover desarrollo.

### **c) Ubicación del Proyecto**

Caserío Chuicullil, Cantón Quiacasiguan y Caserío Chopop Abaj del municipio de Nahualá, departamento de Sololá.

### **d) Beneficiarios**

- Directos

27 miembros de tres COCODES, una organización por comunidad  
9 principales, tres por comunidad beneficiada

- Indirectos

- Una población de 700 personas
- Consejo Municipal del municipio de Nahualá, Sololá
- COMUDE del mismo lugar.

### **e) Monto del proyecto**

Ciento cincuenta mil quetzales (Q.18, 000.00)

**f) Periodo de ejecución**

De enero a julio de 2012

**g) Responsable del proyecto**

Juan Petronilo Tzep Chox, PPS I de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo.

**h) Nombre de la institución**

CARE, Quetzaltenango, Guatemala.

**i) Dirección de la institución**

Diagonal 2-0-65, Zona 4, Barrio el Cenizal, Quetzaltenango, Guatemala, Centro América.

## Anexo 13. Marco Lógico

Logia de intervención	Indicadores objetivamente verificables	Fuentes de verificación	Factores externos
<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Fortalecimiento de procesos de organización, producción, planificación y evaluación impulsados para mujeres, que coadyuve al mejoramiento de su calidad de vida y el impulso de alternativas económicas.</p>	<p>1. Al finalizar el proyecto, se cuenta con una junta directiva de mujeres</p> <p>2. Se tiene un manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos.</p> <p>3. Se han desarrollado 7 talleres de formación a junta directiva de mujeres</p>	<p>1.1. Acta de constitución</p> <p>1.2. Credenciales de legalización en la municipalidad</p> <p>1.1. Manual impreso</p> <p>3.1. Lista de asistencias de participantes</p> <p>3.2. Cronograma de capacitación</p> <p>3.3. Planes de capacitación</p> <p>3.4. Carteles de aportes de las participantes</p> <p>3.5. Agenda de los talleres</p> <p>3.6. Fotografías</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La población femenina aprovecha los espacios de diálogo para expresar sus pensamientos de la realidad en que viven.</li> <li>• Las mujeres se muestran interesadas por ampliar sus conocimientos a través de la participación activa.</li> <li>• Se han iniciado el proceso de concertación de reuniones con grupos de mujeres.</li> <li>• CARE apoya iniciativa de mujeres en proyecto de generación de ingreso</li> </ul>
<p><b>Objetivo específico No. 1</b></p> <p>Diseñar el proceso de capacitación de las mujeres del caserío Chuicullil, municipio de Nahualá, como herramienta para el desarrollo de procesos productivos, incorporando la organización, planificación y monitoreo y evaluación.</p>	<p><u>RESULTADOS:</u></p> <p>1.1. Diagnosticada las necesidades del grupo de mujeres en el área productiva.</p> <p>1.2. Elaborado un manual de capacitación para el desarrollo de procesos productivos</p> <p>1.3. Validado el manual de capacitación con actores claves.</p>	<p><u>MEDIOS DE VERIFICACION</u></p> <p>1. Boletas de entrevista estructurada</p> <p>2. Ficha de información familiar</p> <p>3. Ficha de encuesta de posibles proyectos productivos</p> <p>4. Fichas bibliográfica de temas y subtemas de investigación</p> <p>5. Asistencia en reuniones de validación del manual</p> <p>6. Hojas adicionales de observación y/o recomendaciones de mejora del manual</p> <p>7. Manual de capacitación elaborado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se identifican factores externos relevantes que pongan en riesgo el cumplimiento del objetivo.</li> <li>• Entrega de manual a junta directiva de mujeres.</li> </ul>

<p><b><u>Actividades de resultado No. 1.1.</u></b></p> <p>1.1. Identificación de mujeres lideresas</p> <p>1.2. Reuniones de información</p> <p>1.3. Organización de junta directiva de mujeres</p> <p>1.4. Recolección de información a través de boleta de entrevista</p> <p>1.5. Llenado de boletas de información familiar</p> <p>1.6. Llenado de ficha de posibles proyectos productivos</p> <p>1.7. Base de datos de información recabada</p> <p>1.8. Análisis e interpretación de información</p> <p>1.9. Priorización de necesidades</p>		<p>Medios de verificación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Listado de lideresas</li> <li>2. Acta de constitución</li> <li>3. Boleta de entrevista</li> <li>4. Fichas de visitas</li> <li>5. Base de datos</li> </ol>	
<p><b><u>Actividades resultado No.1.2.</u></b></p> <p>2.1. Investigación bibliográfica de contenido del manual</p> <p>2.2. Diseño preliminar del manual de capacitación</p> <p>2.3. Redacción preliminar o versión revisión del manual</p>		<p>Medios de verificación</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ficha bibliográfica</li> <li>2. Índice preliminar</li> </ol>	
<p><b>Objetivo específico No. 2</b></p> <p>Fortalecer las habilidades cognitivas del grupo de mujeres del caserío Chuicullil, Nahualá en las áreas organizativas, productivas, de planificación y monitoreo y evaluación que les permitan desarrollar su capacidad productiva.</p>	<p><b><u>RESULTADOS</u></b></p> <p>2.1. Capacitado a junta directiva de mujeres del caserío Chuicullil, del municipio de Nahualá, departamento de Sololá, en desarrollo de procesos productivos, organizativos, de planificación y monitoreo y evaluación.</p> <p>2.2. Validación de la intervención del estudiante de Trabajo Social con Énfasis en</p>	<p><b><u>MEDIOS DE VERIFICACION</u></b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cronograma de capacitación</li> <li>2. Plan de capacitación</li> <li>3. Agenda de cada taller de capacitación</li> <li>4. Lista de asistencia de participantes</li> <li>5. Fotografía</li> <li>6. Memoria de cada capacitación</li> <li>7. Informe de cada</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sigue existiendo demanda de capacitación por parte de la junta directiva de mujeres, en torno a las temáticas desarrolladas con ellas</li> <li>• CARE da seguimiento a la formación de la junta directiva de mujeres</li> </ul>

	<p>Gerencia del Desarrollo mediante la aceptación de los productos de la Práctica Profesional Supervisada por parte de la Junta Directiva de Mujeres del Caserío Chuicullil y las autoridades de la Universidad Rafael Landívar, campus de Quetzaltenango.</p> <p>2.3. Implementación de setenta granjas a igual número de familias.</p>	<p>capacitación</p> <p>8. Constancia de conformidad de la intervención del estudiante de Trabajo Social por la junta directiva de mujeres</p>	
<p>Actividades de resultado 2.1.</p> <p>1.1. Elaboración de cronograma de capacitación</p> <p>1.2. Convocatoria en cada taller de capacitación</p> <p>1.3. Elaboración de agenda de cada taller de capacitación</p> <p>1.4. Control de asistencia de participantes en cada taller de capacitación</p> <p>1.5. Evaluación de cada taller de capacitación</p> <p>1.6. Elaboración de memoria de cada taller de capacitación</p> <p>1.7. Informe de cada taller de capacitación</p>		<p><u>Medios de verificación</u></p> <p>1. Cronograma</p> <p>2. Notas de convocatoria</p> <p>3. Copia de agenda de cada reunión</p> <p>4. Lista de participantes</p> <p>5. Entrega de informe a catedrático y a la institución</p>	
<p><b>Actividades de resultado 2.2.</b></p> <p>2.1. Entrega oficial del manual a la junta directiva de mujeres del caserío Chuicullil</p> <p>2.2. Redacción del informe final de la Práctica Profesional Supervisada</p> <p>2.3. Presentación y entrega del Informe de Práctica Profesional Supervisada de acuerdo a la fecha indicada por la Universidad Rafael Landívar.</p>		<p><u>Medios de verificación</u></p> <p>1. Manual impresa</p> <p>2. Fotografías</p>	

<p><b>Actividad de resultados No. 2.3.</b></p> <p>3.1. Recolección de materiales reutilizables como madera, nylon, láminas, etc.</p> <p>3.2. Construcción de granja por cada familia</p> <p>3.3. Dotación de insumos: pollos y concentrados a cada familia.</p>		<p><u>Medios de verificación</u></p> <p>1. Fotografías</p> <p>2. Actas de recepción de insumos</p>	
---	--	--	--