

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

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO  
DEL PROGRAMA ASOCIACIÓN INTEGRAL DE COMADRONAS Y PROMOTORES DE SALUD  
(ASICOPROS), SOCIO DE ASECSA, REGIÓN NORORIENTE  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**CLARA AMÉRICA XOL TUN**  
CARNET 63203-99

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015  
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO  
DEL PROGRAMA ASOCIACIÓN INTEGRAL DE COMADRONAS Y PROMOTORES DE SALUD  
(ASICOPROS), SOCIO DE ASECSA, REGIÓN NORORIENTE  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**CLARA AMÉRICA XOL TUN**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015

CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

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

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL  
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX  
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR  
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

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

MGTR. ELDER EREDY CAAL MACZ

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

MGTR. OBDULIO OTTONIEL LEON PACAY



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
No. 04567-2015

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante CLARA AMÉRICA XOL TUN, Carnet 63203-99 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04219-2015 de fecha 26 de octubre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO DEL PROGRAMA ASOCIACIÓN INTEGRAL DE COMADRONAS Y PROMOTORES DE SALUD (ASICOPROS), SOCIO DE ASECSA, REGIÓN NORORIENTE

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de noviembre del año 2015.



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

## AGRADECIMIENTO

### A DIOS:

Por haberme dado la oportunidad de terminar este proyecto de formación académica.

**A ASECSA:** Lic. Haroldo Mazariegos, al programa de Género y Salud y a todo el personal de ASECSA, asimismo a la Comisión de Género de ASICOPROS, por permitirme realizar mis prácticas de la URL y contribuir a mi formación profesional.

**A mis catedráticos:** Por ser parte importante en mi formación profesional y contribuir a adquirir nuevos conocimientos en las áreas de la carrera de Trabajo Social.

**A la Universidad Rafael Landívar:** Por la formación integral de este proceso académico y tener la oportunidad de transmitir el conocimiento adquirido a las personas o grupos donde pueda realizarme profesionalmente.

**A mis compañeros y compañeras de estudio:** por su amistad y apoyo.

**A ADICI y mis compañeras de trabajo:** por su apoyo moral y comprensión en los momentos de práctica de la URL.

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por la vida y haberme dado la oportunidad de continuar mis estudios de la Universidad, ya que en momentos difíciles recibí respuestas a mi oración, gracias.

### **A MIS PADRES Y HERMANOS**

Por el apoyo moral para continuar mi formación académica de la universidad.

### **A MIS HIJOS**

Rocío, José y Saily: Por ser la luz de mi vida, por su comprensión en momentos difíciles y ser un ejemplo para ellos de lucha y perseverancia, con todo mi amor y cariño les dedico este triunfo.

### **A MI ESPOSO**

Por su apoyo incondicional, que me inspiró para terminar este proyecto de formación académica.

## ÍNDICE

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

**CAPITULO I** 1

**1 MARCO INSTITUCIONAL** 1

1.1 Antecedentes 2

1.2 Naturaleza y áreas de proyección 2

1.2.1 Naturaleza 2

1.2.2 Áreas de proyección 3

1.3 Ubicación 6

1.4 Tamaño y cobertura 6

1.5 Estructura organizativa de ASECSA 8

1.6 Visión 9

1.7 Misión 9

1.8 Estrategias de trabajo 9

1.9 Principios y valores de ASECSA 10

1.10 Programas 10

1.11 Justificación del área de intervención 11

**CAPITULO II** 12

**2 ANÁLISIS SITUACIONAL** 13

2.1 Problemas generales del área de intervención 14

2.2 Matriz de priorización de problemas 16

2.2.1 Resultado de la matriz de priorización de problemas 17

2.3 Análisis de Causa y Efecto 19

2.3.1 Causas identificadas 21

2.3.2 Efectos identificados 23

2.4 Red de Actores vinculados con la organización 25

2.4.1 Análisis de la red de actores 26

2.5 Demandas institucionales y poblacionales 29

2.5.1 Institucionales 29

2.5.2 Poblacionales 29

2.6 Proyectos futuros o visión proyectiva 29

2.7 Resultados esperados en el período de la PPSII 30

2.8 Alcances y límites 30

2.8.1 Alcances 30

2.8.2 Límites 30

<b>CAPITULO III</b>	31
<b>3 ANÁLISIS ESTRATÉGICO</b>	32
3.1 Matriz FODA	32
3.2 Análisis FODAE	35
3.2.1 Fortalezas con Debilidades (maxi – mini)	36
3.2.2 Fortalezas con Oportunidades (maxi – maxi)	38
3.2.3 Fortalezas y Amenazas (maxi – mini)	39
3.2.4 Debilidades con Oportunidades (mini - maxi)	41
3.2.5 Debilidades con Amenazas (mini – mini)	42
3.3 Definición del área de intervención	43
3.4 Propuesta de proyecto de intervención	44
3.5 Priorización de proyecto de intervención	44
<b>CAPITULO IV</b>	47
<b>4 FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO</b>	48
4.1 Descripción general del proyecto	49
4.2 Ámbito institucional, social, político y cultural	50
4.3 Plan o programa en el que se inserta	51
4.4 Justificación del proyecto	51
4.5 Objetivos y resultados	52
4.5.1 Objetivo general	52
4.5.2 Objetivo específico	53
4.5.3 Resultados esperados	53
4.6 Población destinataria	53
4.7 Fases del proyecto	53
4.8 Marco Lógico	55
4.9 Cronograma	58
4.10 Entorno externo e interno	60
4.10.1 Posición del proyecto en organización interna	60
4.10.2 Funciones específicas del estudiante	60
4.10.3 Coordinación interna	61
4.10.4 Coordinación con red externa	61
4.10.5 Incidencia del proyecto en la región	61
4.10.6 Implicaciones éticas a considerar	62
4.10.7 Identificación de conflictos	62
4.11 Recursos y presupuesto	62
4.11.1 Recurso humano	62
4.12 Recursos materiales	63
4.13 Recursos monetarios	63
4.14 Presupuesto	64



4.15	Monitoreo del proyecto	65
4.16	Evaluación del proyecto	68
4.17	Indicadores de éxito	69
4.17.1	indicadores de éxitos específicos	69
4.17.2	indicadores de éxito generales	69
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>70</b>
<b>5</b>	<b>PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS</b>	<b>71</b>
5.1	Fase I socialización del proyecto	71
5.2	Fase II Guía de funcionamiento	73
5.3	Fase III Capacitación al equipo técnico y comisión de género	77
5.4	Fase IV Acreditación de la Comisión de Género	80
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>82</b>
<b>6</b>	<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>83</b>
6.1	Introducción	83
6.2	Resultado 1	85
6.3	Resultado 2	90
6.4	Resultado 3	98
6.5	Resultados No previstos	103
<b>CAPÍTULO VII</b>		<b>105</b>
<b>7</b>	<b>PLAN DE SOSTENIBILIDAD</b>	<b>106</b>
<b>CAPÍTULO VIII</b>		<b>108</b>
<b>8</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>108</b>
8.1	Conclusiones	109
8.2	Recomendaciones	110
<b>CAPÍTULO IX</b>		<b>111</b>
<b>9</b>	<b>MARCO CONCEPTUAL</b>	<b>112</b>
<b>CAPÍTULO X</b>		<b>136</b>
<b>10</b>	<b>FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>137</b>
<b>CAPÍTULO XI</b>		<b>138</b>
<b>11</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>139</b>

## **INDICE DE TABLAS**

Tabla No. 1	Matriz “Ponderación por Frecuencia”	16
Tabla No. 2	Resultados de priorización del Problema	17
Tabla No. 3	Matriz FODA	32
Tabla No. 4	Matriz de priorización del proyecto de intervención	45
Tabla No. 5	Marco lógico	55
Tabla No. 6	Cronograma	58
Tabla No. 7	Presupuesto	64
Tabla No. 8	Plan del proyecto	65
Tabla No. 9	Plan de evaluación del proyecto	68
Tabla No. 10	Plan de sostenibilidad	106

## **INDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico No. 1	Organigrama	8
Gráfico No. 2	Árbol de problemas	20
Gráfico No. 3	Red de Actores	25

## RESUMEN EJECUTIVO

La Práctica Profesional Supervisada I, se realizó en la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, en el área de Género y Salud específicamente en el proyecto denominado “Construcción de Poder Popular”, se inicia con un diagnóstico, que reveló algunos problemas y necesidades del área de intervención. Seguidamente se aplicaron herramientas para la obtención de información con el personal involucrado, el análisis estratégico permitió identificar el proyecto de intervención denominada “Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), socio de ASECSA región Nororiente, cuyo objetivo es lograr la participación activa en el programa socio para promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar.

Para alcanzar este objetivo se ejecutaron tres resultados, primero la elaboración de la guía de funcionamiento que fue avalada y aprobada por la institución, luego se diseñó y se ejecutó el plan de capacitación y como último resultado se logró la acreditación de la Comisión de Género en la Municipalidad de Cobán para que participen en las reuniones mensuales del COMUDE.

Al fortalecer las debilidades identificadas en las dos fases de la Práctica Profesional Supervisada, se logra el desarrollo de capacidades organizativas para la gestión y coordinación de las actividades con la junta directiva de la asociación y con otras instancias que velan por los derechos de las mujeres. Asimismo el involucrar al personal técnico en las capacitaciones, fortalece su trabajo y beneficia a otros programas socios de ASECSA.

## INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país con muchas carencias y necesidades, que requieren atención y la búsqueda de opciones para resolver los problemas que afectan a la mayoría de la población, para contribuir a ello surge el trabajo social como disciplina su metodología de intervención, contribuye al conocimiento y a la transformación de los procesos sociales, para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social.

Parte de la función del Trabajador Social y Gerente Social es desarrollar políticas y programas sociales que beneficien a los grupos más vulnerables por la situación de pobreza y pobreza extrema, excluidos del desarrollo humano y con pocas oportunidades de superación a nivel personal y colectivo.

Es por ello, que la Universidad Rafael Landívar impulsó la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo. Como cierre de la carrera y como requisito de graduación requiere la realización de la Práctica Profesional Supervisada (PPS), para ello se eligió como centro de práctica la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA región Nororiente, que cumple con los criterios establecidos por la Universidad que están enfocados en el eje temático de gobiernos locales y organizaciones sociales.

En la institución se trabajan con organizaciones comunitarias denominados programas socios, la intervención para la práctica se hizo en el área de Género y Salud de ASECSA, de acuerdo a sus objetivos es que las organizaciones socias puedan impulsar la equidad de género, desarrollar estrategias para la lucha contra la violencia hacia la mujer y la participación activa de las socias en los programas.

El presente informe describe las dos fases de la Práctica Profesional Supervisada, como producto del proceso realizado en el programa de Género y Salud, específicamente proyecto denominado “Construcción de Poder Popular”, con la finalidad de registrar todo el proceso de planificación y ejecución del proyecto de intervención, evidenciando las acciones realizadas y los logros alcanzados.

Para tener un orden lógico la estructura del informe, se integra en nueve capítulos, descritos a continuación:

Capítulo I, como primer resultado está la construcción del marco organizacional que permitió conocer y entender la institución, su visión, misión, áreas de proyección, líneas de mando, etc.

El Capítulo II, lo constituye el análisis situacional, se realizó por medio de la utilización de herramientas e instrumentos como la aplicación de la matriz de priorización “ponderación por frecuencia y priorización de problemas” asimismo se realizó el análisis de causa y efecto que permitieron identificar el problema central del programa de Género y salud.

En el Capítulo III, se refiere al análisis estratégico, la aplicación del FODA permitió determinar la situación actual del programa, a lo interno sus fortalezas y debilidades y en el ámbito externo las oportunidades y amenazas. Seguidamente se aplicó la técnica del MINI MAX que permitió realizar las vinculaciones estratégicas y con ello se obtuvo 21 propuestas de proyectos, pero mediante el uso de la técnica “PROIN” (proyecto de intervención), se seleccionó el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada denominada **“Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), socio de ASECSA región Nororiente.**

Capítulo IV, incluye el diseño del proyecto de intervención y lo constituye el marco lógico que contiene objetivos estratégicos, resultados, indicadores, actividades así como los recursos utilizados, también contiene las fases, cronograma, presupuesto del proyecto, monitoreo y evaluación.

El Capítulo V, se encuentran la presentación de resultados, indicadores de éxito, resultados no previstos y las actividades que se realizaron en la Práctica Profesional Supervisada II.

El Capítulo VI, contiene el análisis y discusión de los tres resultados obtenidos en el proyecto de intervención, la elaboración de una guía de funcionamiento que le permite a la comisión de género orientar sus acciones a lo interno y externo de ASICOPROS. El segundo resultado es la capacitación al equipo técnico y a la Comisión de Género en la aplicación de la guía, con el fin de fortalecer las capacidades de los equipos, como transmisores y agentes de apoyo en las comunidades. El tercer resultado es la acreditación en la Municipalidad de Cobán de la Comisión de Género con el fin tener voz y voto en las reuniones mensuales del COMUDE, logrando así trascender en otros espacios de participación y de toma de decisiones.

Capítulo VII, comprende el plan de sostenibilidad del proyecto ejecutado, lo que garantiza el seguimiento del mismo por el programa de Género y Salud de ASECSA, región Nororiente.

Capítulo VIII, contiene las conclusiones y recomendaciones, para que la institución específicamente el programa de Género y Salud, revise las sugerencias que a criterio del alumno fortalece las acciones e intervenciones con los programas socios.

Capítulo IX, se refiere al marco teórico que sustentan los conceptos relacionados al proyecto de intervención, mediante la definición de diferentes autores de los temas abordados en el proyecto, se logró con mayor facilidad aplicar estos conceptos en el proceso de Práctica Profesional Supervisada.

También se incluyen los anexos, respaldo institucional de todo el proceso de PPS, así como planillas de asistencia del grupo focal, fotografías de cada uno de los eventos del proceso de Práctica Profesional Supervisada I y II.

La ejecución del proyecto de intervención respondió a las necesidades presentadas en el programa de Género y Salud, se logró la participación activa de las mujeres en el programa ASICOPROS y a nivel local, pero además se consiguió integrar a ocho programas más, con ello se contribuye a la Política Institucional de Equidad de Género de ASECSA región Nororiente.

**CAPÍTULO I**  
**MARCO INSTITUCIONAL**

# **CAPÍTULO I**

## **MARCO INSTITUCIONAL**

### **Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA**

#### **1.1 Antecedentes**

Fundada en 1978, por el Comité Regional de Promoción de Salud Comunitaria, la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud -ASECSA-, es una organización que se conforma por una red de 57 programas y organizaciones de salud, entre Clínicas y Hospitales Comunitarios, Asociaciones de Promotores y/o Comadronas, Cooperativas, Terapeutas Tradicionales, Diócesis y Pastorales de Salud. El trabajo de ASECSA impacta, especialmente en la población rural indígena y ladina pobre con pocas posibilidades de acceso a los servicios estatales o privados de salud.

Su trabajo en la región nororiente comprende los departamentos de Alta y Baja Verapaz, Quiché, Izabal, Zacapa y Chiquimula. Apoyando a 19 socios que se ubican en los lugares ya mencionados.<sup>1</sup>

La falta de acceso a la salud, la pobreza y la exclusión social, ha motivado a realizar acciones que permita modificar la situación en que viven las familias rurales, sobre todo los altos niveles de desnutrición y analfabetismo en las mujeres es otra de las razones que ha originado el trabajo con los programas socios.

#### **1.2 Naturaleza y áreas de proyección**

##### **1.2.1 Naturaleza**

ASECSA es una organización no gubernamental, con personería jurídica, sin fines de lucro, beneficia a la población que vive en extrema pobreza, brindando atención primaria en salud, contribuye al trabajo que realizan las comadronas, con procesos formativos a promotores de salud comunitaria. La región nororiente se conforma con 19 programas denominados socios. El enfoque de su trabajo es género, incidencia política, madre naturaleza, interculturalidad y cosmovisiones. Los beneficiarios de los

---

<sup>1</sup>Plan estratégico institucional (2014-2016)



programas son promotores/as, comadronas, cooperativas, hospitales comunitarios, asociaciones, terapeutas tradicionales, Diócesis y Pastorales de salud.

### Declaración Política de ASECSA

- Lucha contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad en mujeres y hombres de todas las edades y condición étnica.
- Busca la transformación social; promoviendo la participación crítica e incidiendo en la aplicación de políticas de salud con equidad de género y adecuadas a la cultura y realidad de los pueblos.
- Promueve la práctica de la medicina maya, salud comunitaria y atención primaria de salud para el ejercicio del derecho a la salud de las poblaciones excluidas, marginadas y empobrecidas.<sup>2</sup>

Promueve el derecho a la salud Integral comunitaria a través de procesos de formación, capacitación acompañamiento, asesoría e incidencia para el bienestar de la población.

### 1.2.2 Áreas de proyección

#### Caminos y Senderos

##### 1. Comadronas, promotores y promotoras de salud

- Intercambios de experiencias
- Capacitaciones
- Organización
- Alfabetización
- Becas
- Acompañamiento en reivindicación de derechos
- Apoyo a la organización
- Coordinación con ministerio de salud pública y asistencia social (MSPAS) en diferentes niveles
- Asesoría y acompañamiento en el trabajo comunitario

---

<sup>2</sup> Plan estratégico (2014 – 2016)

## 2. Género y Salud

- Política de género
- Proyectos productivos
- Alianzas, masculinidad
- Sensibilización
- Capacitaciones
- Becas
- Organización
- Reivindicación de derechos

## 3. Juventudes

- Comisión de Juventud
- Formación técnica y Política
- Derechos sexuales y Reproductivos
- Fortalecimiento
- Política de Juventud
- Sensibilización
- Alianzas

## 4. Alternativas Terapéuticas

- Red de medicamentos esenciales y Naturales
- Promoción y uso razonado de los medicamentos
- Producción y procesamiento de medicamentos naturales
- Medicina alternativa
- Alianza
- Fortalecimiento de Capacidades
- Sensibilización
- Incidencia Política

## 5. Soberanía Alimentaria

- Agricultura Sostenible

- Agua y ambiente
- Intercambio
- Coordinaciones
- Prácticas Ancestrales
- Consumo Responsable
- Defensa y Territorio
- Incidencia Política

#### 6. Fortalecimiento de organizaciones comunitarias de salud (programa socios)

- Asambleas
- Apoyo Técnico y Administrativo
- Formación Política
- Movimiento Social
- Junta Directivas
- Sostenibilidad
- Asesoría

#### 7. Incidencia Política

- Formación Política
- Defensa del Derecho a la Salud
- Defensa de la madre tierra
- Participación Local, Nacional e Internacional
- Coordinación
- Auditoria Social
- Investigación

#### 8. Gestión local y de Riesgo (emergencia y post-emergencia)

- Contingencia Institucional
- Organización Local
- Equipamiento Básico

- Alianzas con Organizaciones y Autoridades Locales
- Análisis de Riesgo
- Cambio Climático
- Atención de Emergencia y Post emergencia

#### 9. Auto-gestión para la Sostenibilidad

- Farmacias
- Botiquines
- Mercado Solidario
- Alquileres de salones, alimentación, hospedaje y audiovisuales
- Asesorías
- Intercambios

### **1.3 Ubicación**

Oficina y Redes Regionales: Totonicapán, Petén, Rabinal, Chimaltenango y Cobán.

Oficina Región Nor-Oriente (Cobán), 19 calle 3-13, zona 10, Barrio la Libertad Cobán, Alta Verapaz, Guatemala, C.A. Telefax: (502) 79417120, 79417106, 79521498, Correo electrónico: [asecsanoriente@yahoo.es](mailto:asecsanoriente@yahoo.es)

### **1.4 Tamaño y Cobertura**

Es una Asociación que trabaja a nivel nacional, está dividido por: región Central, Occidente, Nororiente y Petén. Es una red de 57 programas y organizaciones de salud, entre Clínicas y Hospitales Comunitarios, Asociaciones de Promotores y/o Comadronas, Cooperativas, Terapeutas Tradicionales, Diócesis y Pastorales de Salud.

La región Nororiente trabaja en los municipios de: Chisec, San Pedro Carchá, Ixcan, Fray Bartolomé de las Casas, Chahal, Tamahú, La Tinta, El Estor Izabal y Cobán Alta Verapaz.

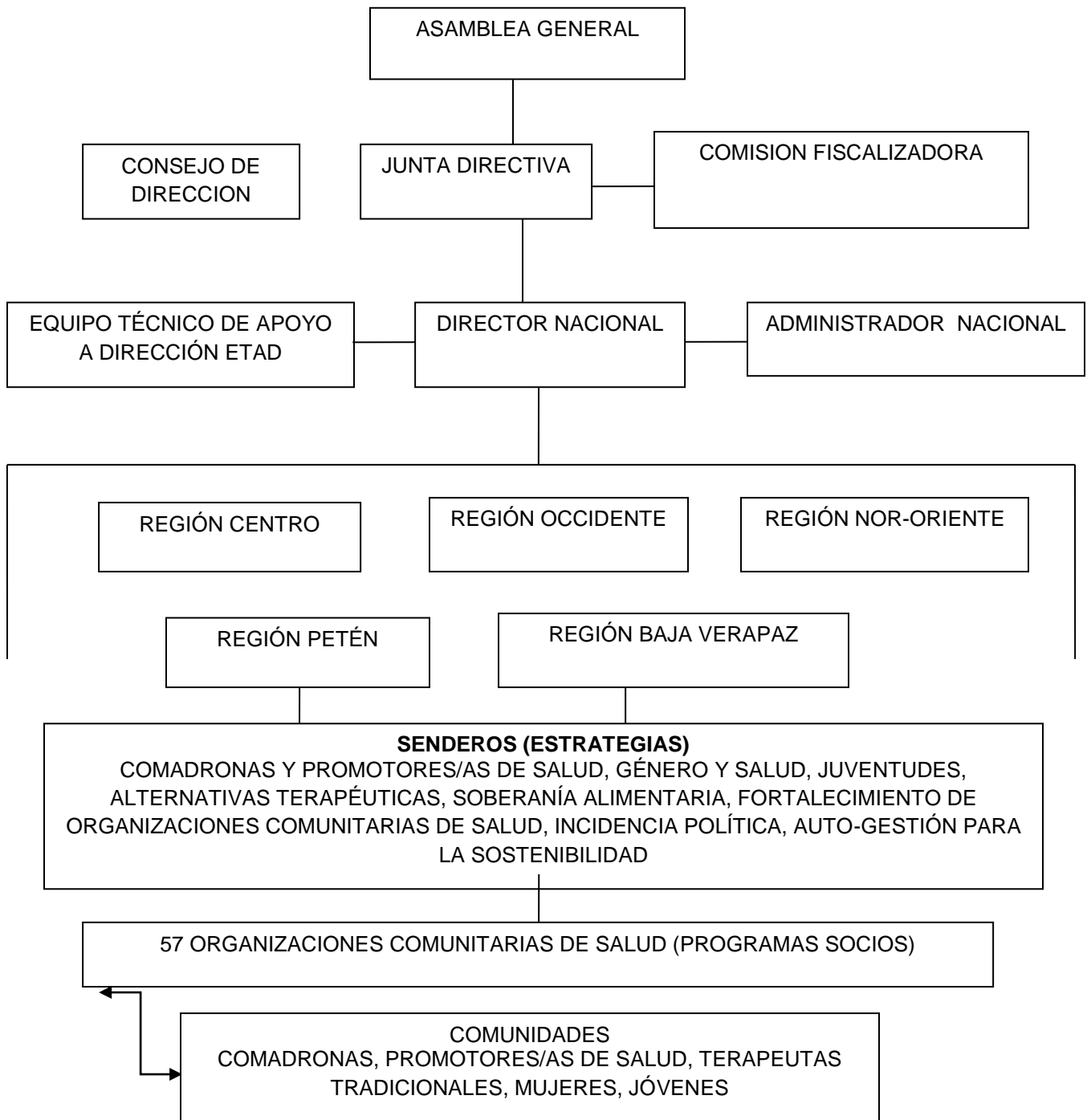
Infraestructura: cuenta con oficina propia, 3 salones, 1 con capacidad de 200 personas, otro con capacidad de 150 y el pequeño que puede alojar 25 personas, habitaciones para hospedajes con capacidad de 145 personas y bungalos cada uno para 4 personas, un salón grande para comedor.

### **Socias de ASECSA Región Nororiente**

- Asociación de Promotores y Comadronas de la zona Reyna APROYCOM, Lancetillo, Uspantan Quiché
- Asociación de Promotores de Salud del Área de Playa Grande (APRUSPLAG)
- Asociación de Promotores Rurales de Salud de Xalbal, Quiché (APRUSXAL)
- Asociación de Promotores de Salud y Comadronas del Ixcán (APROSCIX)
- Asociación de promotores de salud de Alta Verapaz (APSAV)
- Asociación Integral Comunitario de Promotores de salud ASICOPROS, Cubilwitz, Alta Verapaz
- Asociación de Promotores Voluntarios del norte (AMSERG), Quixal San Pedro Carcha, A.V.
- Asociación de Guardines de salud (AGUASACH), Chisec, Alta Verapaz
- Asociación de promotores de salud integral (APROSINK), Fray Bartolomé de las casas
- Clínica San Francisco, Chahal Alta Verapaz
- Asociación de comadronas y Promotores de Salud (ACOPROS RKT), Tamahú Alta Verapaz
- Parroquia Santa catalina de Alejandría, la Tinta Alta Verapaz
- Asociación de mujeres para el desarrollo Ak' Yu'am (ASMUDAY), El Estor, Izabal
- Dispensario Parroquial, El Estor, Izabal
- Parroquia San Antonio de Padua, Rio Dulce, Izabal
- Iglesia Luterana Guatemalteca ILUGUA, Zacapa
- Parroquia Nuestra Señora del Rosario Livingston, Izabal
- Dispensario Parroquial Bethania, Jocotan, Chiquimula.

## 1.5 Estructura Organizativa de ASECSA<sup>3</sup>

Gráfico No. 1: Organigrama institucional



<sup>3</sup> Fuente: ASECSA, plan estratégico 2014 - 2016

## **Descripción del Organigrama Institucional**

Según el organigrama institucional la máxima autoridad lo ejerce la asamblea general que está conformado por 58 programas socios a nivel nacional, seguido de la Junta Directiva que lo integran siete personas representantes de los programas, después están los directos, administradores, coordinadores regionales responsables de todas las acciones que realizan las Asociaciones que conforman ASECSA. A continuación se nombran las personas responsables de las regiones:

- Director Nacional, Hugo Icu Perén
- Administrador Nacional, Nelson Chaves
- Coordinador regional, responsable de todas las acciones
- Región Centro, Leticia Cortes
- Región Occidente, José Cotí
- Región Nororiente, Haroldo Mazariegos
- Región Petén, Oneida Luna
- Región Baja Verapaz, Jerónimo Morales

### **1.6 Misión**

Somos una asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas a través de procesos de formación, capacitación, acompañamiento, asesoría e incidencia por el derecho a la salud y a la vida.

### **1.7 Visión**

Ser un tejido de organizaciones con liderazgo que caminan hacia El Buen Vivir UtzK'aslemaal.

### **1.8 Estrategias de Trabajo**

- Soberanía alimentaria
- Cosmovisión maya
- Juventudes

- Fortalecimiento de organizaciones comunitarias de salud (programa socios)
- Incidencia Política
- Equidad de género

### **1.9 Principios y Valores de ASECSA**

- Solidaridad y honestidad
- Armonía y mística
- Lucha social y compromiso
- Unidad y respeto
- Derechos y justicia social

### **1.10 Programas**

- Incidencia Política
- Alianzas y coordinaciones
- Género y salud
- Comadronas, promotores y promotoras de salud
- Juventudes
- Alternativas terapéuticas
- Soberanía alimentaria
- Fortalecimiento de organizaciones comunitarias de salud (programas socios)
- Incidencia política
- Gestión local de riesgo
- Autogestión para la sostenibilidad



### 1.11 Justificación del Área de Intervención

La Asociación de Servicios Comunitarios en Salud –ASECSA-, de interés social y no lucrativa, se conforma por 57 programas y organizaciones de salud, que trabaja con población rural indígena y ladina pobre con pocas posibilidades de acceso a los servicios de salud o privados de salud, la región nororiente cuentan con 19 programas socios ubicados en los departamentos de Zacapa, Izabal, Chiquimula, Quiché, Alta y Baja Verapaz.

En el área de Género y Salud se trabaja con varios proyectos, uno de ellos es **“Construcción de Poder Popular”** promueve la formación política, e impulsa la soberanía alimentaria y promoción de la equidad de género, proyecto que se asignó para hacer la Práctica Profesional Supervisada (PPS).

El desarrollo de la PPSI, permitió conocer la realidad, la existencia de debilidades y potencialidades del área de intervención, así como el contexto en el que se desarrolla. Como parte de la Gerencia Social está en aportar ideas y acciones encaminadas a mejorar las condiciones de vida de las personas, grupos o comunidades para un desarrollo integral, en donde hombres y mujeres participen activamente en la toma de decisiones, para ASECSA es de vital importancia la equidad de género, lograr el bienestar de la población más necesitada, ampliar las capacidades y oportunidades, mediante la capacitación y formación integral de los beneficiarios del proyecto.

Durante la ejecución de la PPS de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar, existe la oportunidad de incidir en organizaciones sociales a impulsar proyectos de desarrollo integral, que genere cambios significativos en la vida de las personas que demandan mayor atención, es decir contribuir a fortalecer las gestiones emprendidas con los grupos o beneficiarios del proyecto del área de intervención, para ello fue necesario proponer acciones que beneficia los programas socios, que promueve la participación e inclusión social, transformar las relaciones de poder entre hombres y mujeres y avanzar hacia la equidad de género, para reducir las desigualdades y la exclusión social.

**CAPITULO II**  
**ANÁLISIS SITUACIONAL**

## **CAPITULO II**

### **Análisis Situacional**

En el proceso de análisis situacional del proyecto “Construcción de Poder Popular”, se realizó a través de reuniones con la coordinadora de programa de Género y Salud y la participación de los responsables de la ejecución del proyecto, que conocen las áreas de intervención así como los grupos o socios y beneficiarios directos del programa.

Se consultaron fuentes secundarias como consultas al plan estratégico de la organización, se evidenció algunas dificultades y desafíos del área de intervención y un documento de tres páginas que contiene los objetivos del proyecto.

Se dio la oportunidad de participar en un taller sobre Equidad de Género realizado el 20 de agosto del presente año, con la participación de hombres y mujeres representantes de las comunidades de Fray Bartolomé de las Casas, Chahal, San Pedro Carchá, Chisec y Cobán, se logró entrevistar a beneficiarias directas del proyecto, de esta manera se tiene la información de fuentes primarias relacionado a la participación, logros y dificultades que han tenido como grupo.

Se acompañó al personal de campo, en la realización de un taller en el municipio de Fray Bartolomé de las Casas con los programas socios del área, esta actividad sirvió para conocer de cerca el trabajo que realizan con los beneficiarios del proyecto, concretamente de la Comisión de Género que se está conformando en los programas socios, para analizar sus debilidades y fortalezas.

También se acompañó a la coordinadora para la preparación de la marcha por la No violencia hacia mujer a realizarse en San Fernando Chahal el 5 de septiembre 2014 para esta actividad participaron instancias públicas como Juzgado de Paz, Centro de Salud, alumnos de las escuelas urbanas, mujeres y organizaciones locales socios de ASECSA. De esta manera se conoce el trabajo que realiza el equipo técnico, las alianzas estratégicas para el buen desarrollo del proyecto en los municipios antes mencionado.

Para identificar los problemas generales del proyecto de intervención, se consultaron a fuentes primarias y secundarias tales como: reunión con la coordinadora del Programa de Género y Salud, con el personal técnico, participación en actividades puntuales como la actividad realizada el 14 de agosto en Fray Bartolomé de las Casas con los programas socios y con la Comisión de Género y en el taller realizado en las instalaciones de ASECSA el 20 de agosto del presente año, participaron beneficiarios directos del proyecto, así como revisión de documentos del proyecto y plan estratégico de la Asociación.

Se tiene un listado de problemas identificados, avalado en una reunión con el personal y coordinadora del proyecto, los que a continuación se describen:

### **2.1 Problemas Generales del Área de Intervención**

- Débil participación de mujeres a nivel comunitario
- Existe paternalismo en algunos beneficiarios del proyecto, esperan bienes materiales por asistir a las capacitaciones de ASECSA
- Desinterés a procesos de formación en algunos beneficiarios del proyecto
- Débil funcionamiento de la comisiones de género en el programa ASICOPROS
- Deficiente empoderamiento en la formación política en algunos beneficiarios de ASECSA
- Poco involucramiento y apropiamiento de Juntas Directivas de Programas Socio

Se tiene un listado de problemas del área de intervención, identificado por el personal técnico y coordinadora del programa, a través de la técnica lluvia de ideas, la siguiente actividad consiste en revisar y priorizar una dificultad, que impide lograr los resultados esperados en el proyecto, para intervenir adecuadamente en la búsqueda de alternativas de solución para mejorar las acciones e intervenciones, en beneficio de las personas o grupos, a quienes va dirigido el proyecto denominado “Construcción de poder popular”, del programa de Género y Salud de ASECSA, región Nororiente.

A continuación, se aplica la herramienta de “Priorización por Frecuencia”, para determinar cuál es el problema principal del área de intervención. Tomando en cuenta las seis dificultades que ha encontrado el personal de la institución y que está afectado el desarrollo de las acciones con los beneficiarios del proyecto y de no atender esta debilidad puede provocar otros problemas que afecte la convivencia armónica de las comunidades que conforman el programa socio.

## 2.2 Matriz de Priorización de problemas “Ponderación por Frecuencia”

Tabla No. 1: Matriz “Ponderación por frecuencia”

<b>Problemas</b>	1. Débil participación de mujeres a nivel comunitario	2. Existe paternalismo en algunos beneficiarios del proyecto, esperan bienes materiales por asistir a las capacitaciones de ASECSA	3. Desinterés a proceso de formación en algunos beneficiarios del proyecto	4. Débil funcionamiento de la comisión de género en el programa ASICOPROS	5. Deficiente empoderamiento en la formación política en algunos beneficiarios de ASECSA	6. Poco involucramiento y apropiamiento de Juntas Directivas de Programas Socios
1. Débil participación de mujeres a nivel comunitario		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
2. Existe paternalismo en algunos beneficiarios del proyecto, esperan bienes materiales por asistir a las capacitaciones de ASECSA			<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>2</b>
3. Desinterés a procesos de formación en algunos beneficiarios del proyecto				<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
4. Débil funcionamiento de la comisión de género en el programa de ASICOPROS					<b>4</b>	<b>4</b>
5. Deficiente empoderamiento en la formación política en algunos beneficiarios de ASECSA						<b>6</b>
6. Poco involucramiento y apropiamiento de Juntas Directivas de Programas Socios						

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## 2.2.1 Resultado de la Matriz de Priorización de Problemas

**Tabla No. 2: Resultado de priorización de problemas**

<b>No.</b>	<b>Problemas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Rango</b>
1	Débil participación de mujeres a nivel comunitario	4	2
2	Existe paternalismo en algunos beneficiarios del proyecto, esperan bienes materiales por asistir a las capacitaciones de ASECSA	2	5
3	Desinterés a procesos de formación en algunos beneficiarios del proyecto	0	6
4	Débil funcionamiento de la comisión de género en el programa ASICOPROS	<b>5</b>	1
5	Deficiente empoderamiento en la formación política en algunos beneficiarios de ASECSA	2	3
6	Poco involucramiento y apropiamiento de Juntas Directivas de Programas Socios	2	4

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

El problema principal según el resultado de la Matriz de Priorización es el Débil funcionamiento de la Comisión de Género en el programa ASICOPROS (Asociación de integral de comadronas y promotores de salud), su intervención ha sido deficiente no tienen mayor incidencia a lo interno y externo de la Asociación, es importante fortalecer esta debilidad para lograr la participación de las mujeres, disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, lograr el desarrollo integral del programa y promover la participación activa de las socias en todos los niveles de la vida, económica, social y político.

En el programa de Género y Salud de ASECSA, interesa fortalecer la comisión y lograr que las mujeres puedan participar activamente en todas las actividades comunitarias y en la toma de decisiones, como parte importante de la política institucional de género, que se promueve en los programas y proyectos dirigido a programas socios, ya que últimamente el poder se ha concentrado en los hombres, prevalece la discriminación de género, la exclusión es evidente, y las pocas oportunidades de superación a nivel personal y colectivo son escasos.

A continuación se describe cada uno de los problemas generales identificados por el personal técnico del programa de género y salud de ASECSA región nororiente:

Existe paternalismo en algunos beneficiarios del proyecto, esperan bienes materiales por asistir a las capacitaciones que imparte ASECSA, lo que ha generado en las personas incapacidad de actuar y de buscar el desarrollo integral para sus familias y grupos, existe dependencia y por lo tanto no hay cambio de actitud, lo que prevalece es la sumisión, miedo y pobreza, esperan que otros resuelvan sus problemas y necesidades, carecen de propuesta en la búsqueda de solución a sus problemas más urgentes y que es necesario atender para el bien común.

Desinterés a procesos de formación en algunos beneficiarios del proyecto, buscan satisfacer intereses personales y no comunitaria, en este grupo de personas se ha manifestado que se han acostumbrado a recibir algo a cambio por su asistencia en las capacitaciones, lo que ha dificultado avanzar hacia el logro de los resultados planteados del proyecto.



Deficiente empoderamiento en la formación política en algunos beneficiarios de ASECSA, se resisten al cambio, priorizan lo material que los procesos formativos, no son receptores reales del conocimiento, por lo mismo dificulta hacer las réplicas en sus comunidades, con los grupos, de los conocimientos adquiridos en los talleres de formación que facilita el personal encargado del proyecto. Se han acomodado en la situación de pobreza en que viven, faltan propuestas de desarrollo comunitario.

Poco involucramiento y apropiamiento de Juntas Directivas de Programas Socios, algunos miembros de los programas socios no están muy comprometidos con el trabajo que realizan, utilizan los medios para politizar, van más por intereses personales y no comunitarios.

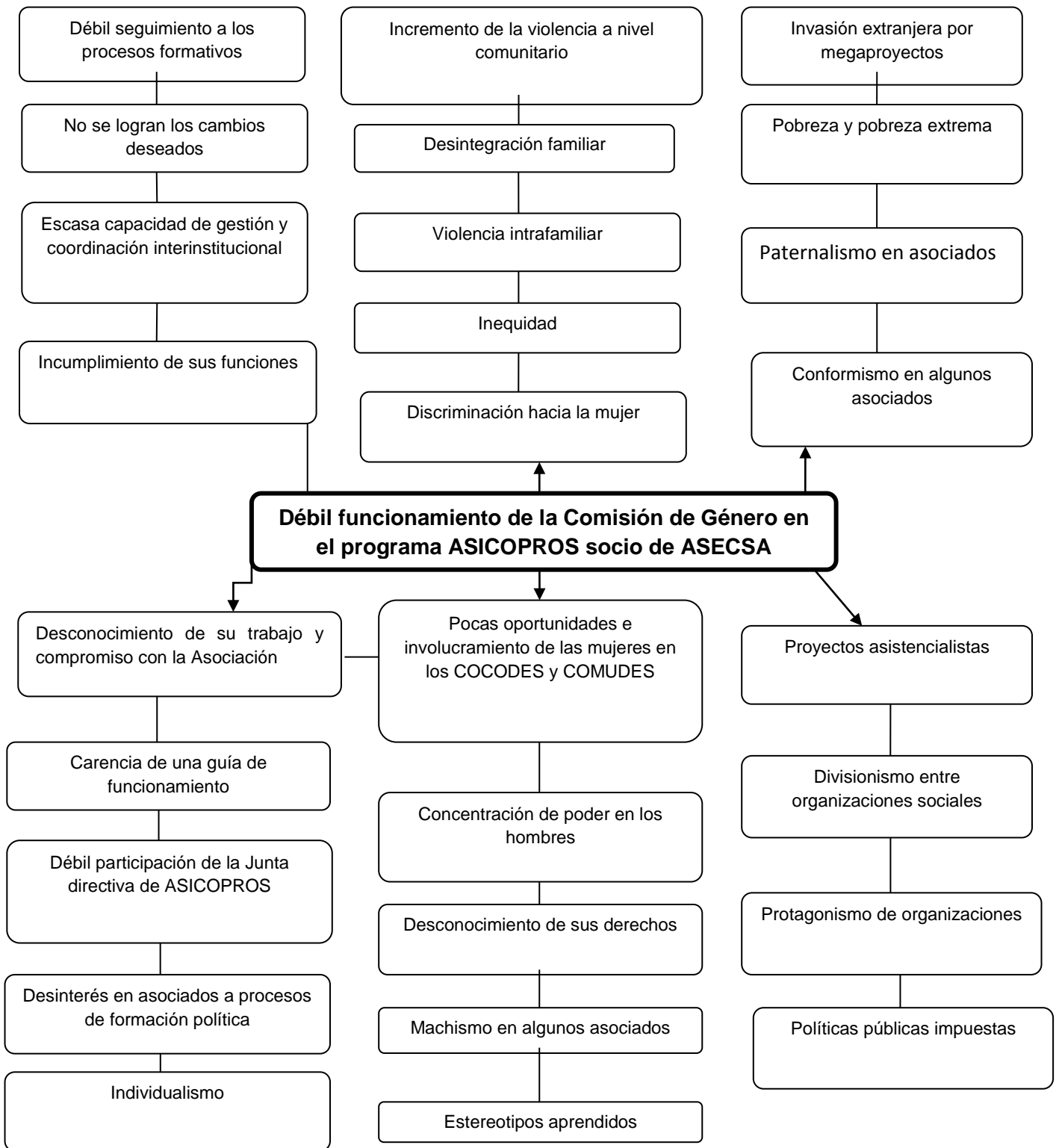
Estos fueron algunos hallazgos analizados durante la Priorización del problema del área de intervención.

### **2.3 Análisis de Causa y Efecto**

Con el personal encargado del proyecto y la coordinadora del programa, se procedió al análisis de causa y efecto, con la aplicación del árbol de problemas, esto se realizó en las instalaciones de ASECSA, los aportes de cada una fueron valorados y anotados porque sirve de base para formular las ideas que se tiene en cuanto al problema identificado.

Usando fichas de colores para identificar Causas que originan otros problemas, que están interconectados y ligados entre sí y que trae consecuencias que es necesario identificar para intervenir adecuadamente en el problema principal, durante el desarrollo del taller se revisa nuevamente el listado de problemas generales y se ratifica que existe “Débil funcionamiento de la comisión de género en el programa ASICOPROS”, socio de ASECSA. Se define que se va a tomar como base esta Asociación por la característica que posee, de ser un grupo de personas que sufrieron el desarraigo durante el enfrentamiento armado interno y que existe la posibilidad de mejorar sus acciones para el buen desempeño de su labor comunitaria.

**Gráfico No. 2: Árbol de Problemas**



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

### 2.3.1 Causas Identificadas:

- Débil funcionamiento de la Comisión de Género en el programa ASICOPROS, socio de ASECSA, desconoce su trabajo y no orientan sus acciones para fortalecer la participación de las mujeres en la Asociación, no tienen mayor incidencia a nivel local, por lo tanto no tiene participación en los COCODES y COMUDES.
- Desconocimiento su compromiso con la Asociación, originalmente la Comisión de Género está para promover la participación activa de las mujeres dentro y fuera de ASICOPROS, hasta el momento tienen una actitud muy pasiva, no se involucra en temas que le compete decidir; no sabe hacia dónde enfocar su trabajo, como intervenir o brindar apoyo a las mujeres en casos de violencia intrafamiliar, existe miedo de actuar de la comisión de género, necesita fortalecer esa debilidad para encaminar mejorar sus acciones en beneficio de los asociados en especial el de las mujeres del programa ya mencionado.
- La Carencia de una guía para el funcionamiento de la comisión de género, dificulta su desempeño en el programa ASICOPROS, no tiene mayor incidencia en la toma de decisiones a lo interno y externo de la Asociación, además su gestión por impulsar la equidad de género con los asociados ha sido débil.
- Pocas oportunidades e involucramiento de las mujeres en los COCODES y COMUDES, porque no cuenta con organización fuerte, hay concentración de poder en los hombres y la sumisión por parte de las mujeres favorece a que otros decidan por ellas.
- Existe divisionismo entre las organizaciones sociales que trabajan en el área, por el protagonismo y la lucha de poder ha dificultado coordinar y no se aprovechan los recursos de cada organización y hay duplicidad de esfuerzos en las actividades que realizan en las comunidades.

- Desconocimiento de sus derechos, las mujeres no buscan proteger su libertad y autonomía, dejan que otros decidan por ella, en cuanto a la salud sexual y reproductiva, las mujeres no se les consulta cuántos hijos desean tener, no determinan su vida productiva. Esto le dificulta realizarse plenamente porque se le carga toda la responsabilidad familiar sin gozar de su libertad.
- El machismo en algunos asociados no ha permitido el involucramiento de las mujeres en los diferentes espacios de participación, es porque aún no han cambiado algunas normas previamente establecidas como los estereotipos que tienen a transformar las relaciones entre hombres y mujeres, son modelos de conducta aprendidos en una sociedad patriarcal, que les da el poder absoluto a los hombres, mientras que a la mujer se considera como algo débil, indefensa, dependiente de un hombre, incapaz de desarrollar otras actividades fuera de casa, en este sentido es importante promover la igualdad de género, dando a conocer los derechos, responsabilidades y oportunidades por igual a hombres y mujeres, sin distinción alguna.
- Los proyectos asistencialistas ha provocado divisionismo entre los asociados algunos optan por lo inmediato, dejando por un lado la formación política, prevalece en ellos el conformismo, aceptando vivir en condiciones de pobreza y exclusión social. Mientras que otros demandan atención como el caso de las mujeres que buscan espacios de participación y que sus necesidades sean resueltas como el caso de la violencia intrafamiliar; pero necesitan el apoyo de la Comisión de Género para que les brinde asesoría en estos problemas.
- Desinterés en asociados a procesos de formación política, algunos beneficiarios y autoridades locales no hacen un análisis crítico de la situación de pobreza y pobreza extrema, por lo tanto no priorizan sus necesidades ni buscan alternativas de solución a problemas puntuales que les corresponde gestionar ante autoridades o instancias que cooperan para el desarrollo integral de la comunidad.

- Individualismo, en algunos asociados prevalecen sus intereses personales y no del grupo, no promueven la participación con equidad de género, lo que ha dificultado el desarrollo de las acciones que se implementan en las comunidades, no han sido de apoyo para el proyecto que va enfocado a fortalecer la participación de las mujeres dentro de la asociación al contrario han dificultado el proceso que con el grupo meta.

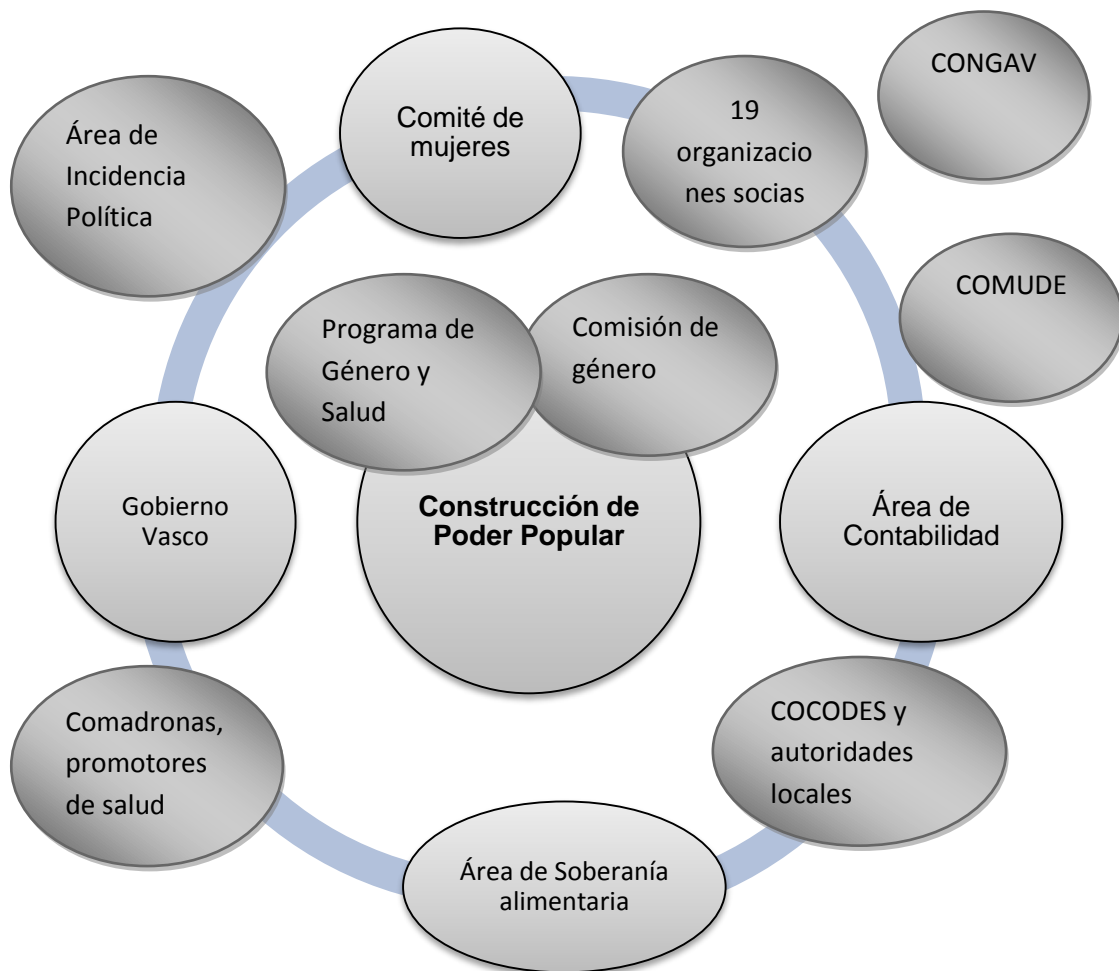
### **2.3.2 Efectos Identificados:**

- Porque no se cuenta con una guía para el funcionamiento de la Comisión de Género, que oriente sus acciones, que beneficie a las mujeres socias del programa, la capacidad de gestión y coordinación interinstitucional es escasa, no se atienden adecuadamente los problemas y necesidades que presentan las asociadas.
- No se logran los cambios esperados en el proyecto, a las mujeres pocas veces se les toma en cuenta sus necesidades y demandas, su desempeño a nivel de asociación es débil. Tienen poca presencia en los espacios de participación, esto puede provocar estancamiento en su desarrollo personal y grupal.
- Discriminación hacia la mujer, la comisión de género ha sido débil su funcionamiento en el programa socio, no promueve la participación de las asociadas, tiene dificultad de organizarse para acompañar a las víctimas de violencia intrafamiliar a presentar sus denuncias a las instancias correspondientes, es una de las tareas que deberían de atender y disminuir en las comunidades
- Paternalismo en asociados, esto ha sido una dificultad, la mayoría de las personas esperan algo a cambio por su participación en los talleres de formación, se han vuelto muy dependientes y materialistas, desvalorando los procesos formativos para el bienestar personal y comunitario.

- El conformismo hace que la mayoría de las personas acepte o se resigne a la situación de pobreza y exclusión social, se adaptan al sistema opresor y no hay cambio de actitud.
- Invasión extranjera por megaproyectos, la mayoría de las comunidades viven de la agricultura, para ellos la naturaleza tiene un gran significado desde la cosmovisión maya, todo está interrelacionado, su relación con el universo no ha cambiado, actualmente se ve amenazado su territorio por empresas privadas, aprovechando el divisionismo entre los grupos y comunidades, además de la situación de pobreza extrema que viven las familias rurales, existe el riesgo de perder su riqueza natural y sus tierras; si no priorizan la integración de hombres y mujeres en la toma de decisiones a nivel comunitario, la unión de esfuerzos importante para lograr avances significativos en el desarrollo integral de las comunidades y por ende de la asociación ASICOPROS.

## 2.4 Red de Actores Vinculados al Área de Intervención

Gráfico No. 3: Diagrama de Venn



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII - URL

En el programa de Género y Salud de ASECSA, se ejecutan varios proyectos dirigidos a programas socios, uno de ellos es “Construcción de Poder Popular”, dentro de los objetivos es fortalecer los procesos formativos de las organizaciones comunitarias a través de la formación política y la promoción de la equidad de género.

Alrededor del proyecto existen organizaciones, áreas de trabajo que pueden favorecer o dificultar la realización de las actividades planteados en el área de intervención.

### 2.4.1 Análisis de la red de Actores

A continuación se enlistan y se describen algunos de estos actores involucrados:

- **Comité de mujeres:** Son aliadas del proyecto, se coordinan capacitaciones, intercambios de experiencia, se establecen mecanismos de cooperación, de apoyo para realizar actividades dirigidos a grupos de las distintas comunidades de los programas socios.
- El proyecto busca promover la igualdad de género, significa que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades de superación desde lo individual a lo colectivo, para contribuir a ello, en los programas socios se formó **las Comisiones de Género**, lo integran hombres y mujeres q'eqchies, aproximadamente entre 5 y 7 personas, electos en asamblea del programa, que iniciaron un proceso de capacitación y formación política, para que al final del proceso se convierten en agentes multiplicadores en su comunidad.
- **COCODES y autoridades locales:** Se coordinan con ellos actividades puntuales como participación en talleres de formación, trasladan información al COMUDE de las iniciativas, unos están a favor del proyecto otros no, por la lucha de poder que existe y el machismo en algunos líderes comunitarios.
- **Comadronas y Promotores de Salud:** Uno de sus objetivos es contribuir a la promoción de la salud comunitaria como derecho de los pueblos indígenas. Estos grupos son aliados estratégicos de ASECSA, para la promoción de la equidad de género como política institucional que tienen que conocer e impulsar en todos los programas socios.
- **Área de incidencia política:** uno de los mandatos de este componente es la articulación de esfuerzos por la defensa de la madre tierra y el territorio, está relacionado con el proyecto del área de intervención, por lo tanto a nivel interno de ASECSA se coordinan acciones para la implementación de las actividades así



como la formación de líderes y lideresas para desarrollar capacidades políticas para la incidencia en los espacios de participación.

- **Área de Contabilidad:** Le corresponde velar los recursos financieros de la Asociación, administrar los fondos que envían las agencias cooperantes, para la realización de las actividades contempladas en los proyectos, así como viáticos, gastos de talleres, vehículos, etc., y todos los bienes que posee ASECSA. De esta manera realizan su trabajo en equipo y en coordinación para el buen funcionamiento de las acciones que realizan en beneficio de las comunidades.
- **Área de Soberanía alimentaria:** Es la encargada de recuperar las prácticas agroecológicas ancestrales, cuidado y defensa del agua y ambiente, del consumo responsable promoviendo la incidencia política y la transformación social, por lo tanto se coordinan acciones en beneficio de los programas socios.
- **Gobierno Vasco:** Agencia cooperante del proyecto Construcción de poder Popular, su apoyo económico es dirigido a luchar contra la violencia hacia las mujeres, promueve la igualdad de género, de esta manera en el programa de Género y Salud desarrolla las actividades con los programas socios, específicamente promoviendo la participación activa de las mujeres que permita aumentar su acceso al poder y la toma de decisiones en forma equitativa.
- **Consejos Municipales de Desarrollo (COMUDE),** uno de sus funciones es promover y facilitar la organización y participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral del municipio<sup>4</sup>. En las reuniones del COMUDE participan los representantes de los programas socios, pero es necesario la participación de la Comisión de Género para representar los intereses de las mujeres que conforman la Asociación ASICOPROS.

---

<sup>4</sup> Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. (Decreto 11-2002).

- **Organizaciones Socias:** Son organizaciones comunitarias denominados Programas Socios, se trabaja en los departamentos de Zacapa Chiquimula, Izabal, Quiché, Alta y Baja Verapaz. En área de Alta Verapaz, se trabajan en los municipios de Chisec, San Pedro Carchá, Ixcan, Fray Bartolomé de las Casas, Chahal, Tamahú, La Tinta, El Estor Izabal y Cobán. Las acciones van enfocadas a fortalecer la organización de los programas socios a través de la formación política, promover la equidad de género, defensa del territorio, empoderamiento y fortalecimiento de las capacidades de los líderes y lideresas de las comunidades para que sean actores de su propio desarrollo.

## **2.5 Demandas Instituciones y Poblaciones**

### **2.5.1 Demandas Institucionales:**

- Fortalecer el conocimiento de las mujeres en cuanto a sus derechos para una participación activa y propositiva a nivel comunitario.
- Promover la participación de las mujeres dentro de los COCODES de su comunidad, a través de los programas socios.
- Fortalecer la Comisión de Género, para que cumpla con sus funciones dentro de los programas socios.
- Fortalecer el conocimiento de autoridades locales y COCODES en cuanto a sus funciones y para la atención y tratamiento a casos violentos, específicamente violencia contra la mujer y niños/as.

### **2.5.2 Demandas Poblacionales:**

- Mayor atención a los casos de violencia intrafamiliar.
- Promover la participación de la mujer en la toma de decisiones a nivel comunitario.
- Fortalecer la Comisión de Género a través de procesos formativos para una mayor incidencia a nivel comunitario y municipal.
- Trabajar en tema de masculinidades para disminuir el machismo, evitando la desintegración familiar.

## **2.6 Proyectos futuros**

- Continuación de los procesos de capacitación de la comisión de género que se están formando en otros programas socios.
- Fortalecer las capacidades de las organizaciones socias para la Defensa del territorio.
- Promover la presencia de los programas socios en espacios de toma de decisiones a nivel local.
- Impulsar la participación de mujeres en diferentes ámbitos de la sociedad.

## **2.7 Resultados esperados en el período de la PPSII**

Con la implementación del proyecto, se podrá fortalecer la Comisión de Género para que realice mejor sus acciones con las mujeres que conforman la asociación ASICOPROS, mayor espacio de participación en COCODES y atender adecuadamente la demanda de las asociadas del programa. Para ello es necesario orientar sus acciones mediante un documento elaborado para fortalecer su trabajo en la asociación y del programa Género y Salud, además que su participación en el COMUDE, esté legalmente reconocida por las autoridades locales.

## **2.8 Alcances y límites del proyecto**

### **2.8.1 Alcances**

- Elaboración de un documento que oriente sus acciones en el programa socio.
- El involucramiento del equipo técnico y comisión de género, permitió obtener información importante que beneficia a las mujeres que conforman la asociación de ASICOPROS.
- Acreditar a la comisión de género para lograr mayores espacios de toma de decisiones a lo interno y externo de la asociación

### **2.8.2 Límites**

- Falta de disponibilidad y apoyo de las personas involucradas en el proyecto.
- El tiempo de ejecución es limitado.
- Poco apoyo de la junta directiva de ASICOPROS.

**CAPÍTULO III**  
**ANÁLISIS ESTRATÉGICO**

### CAPÍTULO III

#### Análisis Estratégico

Consiste en descubrir las fortalezas y debilidades a nivel interno, así como las amenazas y oportunidades a nivel externo del problema identificado “Débil funcionamiento de la Comisión de Género en el programa ASICOPROS”. El análisis estratégico permitió conocer el contexto en el que se desarrolla el problema del área de intervención, facilitar la solución y tener en cuenta las amenazas así como las debilidades que pudieran afectar la solución de la misma.

El análisis FODA debe enfocarse solamente hacia los factores claves para el éxito de la organización. Debe resaltar las fortalezas y las debilidades diferenciales internas al compararlo de manera objetiva y realistas con la competencia y con las oportunidades y amenazas claves del entorno.<sup>5</sup>

Para ello se contó con la presencia de la coordinadora del proyecto, para validar la aplicación de la herramienta del FODA, al mismo tiempo que dio sus observaciones en cuanto a recursos que se disponen para la movilización del personal, capacidades y situaciones que se presentan que favorecen los objetivos del proyecto.

A continuación se presenta la matriz del FODA, posteriormente se harán las vinculaciones y estrategias de intervención para resolver el problema.

**Tabla No.3: FODA**

INTERNO POSITIVO	EXTERNO POSITIVO
Fortalezas	Oportunidades
1. Se cuenta con personal técnico, capacitado, con vocación y que domina el idioma de la región, utiliza la metodología de educación popular para facilitar	1. Agencias de cooperación se interesan por el trabajo que se realizan con las mujeres.  2. Instrumentos y tratados

---

<sup>5</sup>PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social I. Universidad Rafael Landívar.

<p>los talleres de género en las comunidades.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. La aceptación del trabajo en las comunidades facilita desarrollar las actividades contempladas con el programa socio.</li> <li>3. La comisión de género está conformado por hombres y mujeres de las comunidades que conforman el programa socio.</li> <li>4. Se cuenta con recursos financieros para el desarrollar las actividades contempladas con el programa socio.</li> <li>5. ASECSA es una organización que trabaja directamente en las comunidades q'eqchies donde existe mayor índice de pobreza y exclusión social.</li> <li>6. Varias comunidades se identifican con la Asociación por su visión, misión y filosofía de trabajo</li> <li>7. Se pueden coordinar acciones con otras área de trabajo de ASECSA</li> <li>8. Se tiene una política institucional de género que sustenta la transversalización de género</li> <li>9. Apropiamiento de la misión, visión y objetivos de ASECSA por parte de equipo técnico.</li> <li>10. Se fomenta en los grupos y comunidades a organizarse adecuadamente, sin miras de lucro o intereses personales</li> </ol>	<p>internacionales a favor de los derechos de la mujer.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>3. Existen líderes positivos que persiguen objetivos para el buen vivir, se consideran de apoyo para la realización de actividades con la comisión de género.</li> <li>4. Fortalecer la comisión de género, para intervenir adecuadamente con los beneficiarios del proyecto (hombres y mujeres), dando a conocer los derechos de las mujeres y la salud sexual y reproductiva.</li> <li>5. ASECSA es reconocido a nivel local, nacional e internacional por lo tanto favorece la realización del trabajo con las mujeres.</li> <li>6. La alianza de trabajo que se tiene a nivel nacional en distintos senderos: Soberanía alimentaria, salud, juventudes e incidencia política.</li> <li>7. Reconocimiento de ASICOPROS ante otras comunidades.</li> </ol>
---	---

11. Formación de comadronas y promotores/as	
<b>INTERNO NEGATIVO</b>	<b>EXTERNO NEGATIVO</b>
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Escasa participación de mujeres en la toma de decisiones en el programa socio ASICOPROS.</li> <li>2. Miedo a actuar de la Comisión de Género.</li> <li>3. Carencia de una guía de funcionamiento para la Comisión de Género.</li> <li>4. Desorganización de personal a nivel técnico, para realizar actividades contempladas en el proyecto de intervención.</li> <li>5. Atraso en la ejecución de algunas actividades</li> <li>6. Analfabetismo en algunas comadronas y promotores/as de salud</li> <li>7. La existencia de la cultura machista en el programa socio.</li> <li>8. El materialismo en algunos miembros del programa socio.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Altos niveles de prácticas de asistencialismo por parte del gobierno central y de algunas instituciones a nivel local, provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar para su desarrollo personal y comunitario.</li> <li>2. Incremento de los problemas sociales por invasión de empresas privadas en las comunidades que conforman el programa socio.</li> <li>3. Disponibilidad financiera inoportuna.</li> <li>4. Politización de COCODES por gobierno de turno crea divisionismo entre los grupos.</li> <li>5. El machismo de autoridades locales afecta al trabajo de las Comisiones de Género.</li> <li>6. Líderes negativos que se oponen a la formación política y de género.</li> <li>7. Se han realizado poca coordinación de actividades con otras instituciones presentes en el área por incompatibilidad de misión y visión</li> </ol>

Fuente: Clara Xol Tun (2015) PPSII URL



### **3.1 Análisis Estratégico del FODA**

En este apartado se realizó el análisis de los hallazgos encontrados en la Matriz FODA, que proporcionó información para cada cuadrante, a continuación se describen:

#### **3.1.1 Análisis de Fortalezas**

Factores positivos a nivel interno:

Una de las mayores fortalezas se encuentra en el equipo técnico, que domina el idioma de la región, por lo tanto la comunicación es directa con los beneficiarios del programa, utiliza la metodología de educación popular porque la mayoría de las mujeres son analfabetas, se fomenta en los grupos y comunidades a organizarse adecuadamente sin miras de lucro o intereses personales, permite establecer prioridades con la comisión de género para que asuma su papel a nivel comunitario de acciones de prevención de la violencia contra mujeres y el trabajo de la equidad de género, además se cuenta con recursos financieros para el desarrollo de sus actividades y cumplir con lo planteado en el proyecto de intervención.

#### **3.1.2 Análisis Debilidades**

Son aquellos factores negativos a nivel interno que se identificaron como: Miedo a actuar de la Comisión de Género, carencia de una guía de funcionamiento dificulta llevar con éxito su cargo dentro de la Asociación y por ende con las mujeres de las comunidades que conforman el programa socio, así mismo la existencia de la cultura machista y el materialismo en algunos socios, provocan una posición desfavorable que dificultan avanzar y fortalecer el grupo.

#### **3.1.3 Análisis de Oportunidades**

Se identificaron aspectos positivos a nivel externo del proyecto, que pueden ser aprovechados para disminuir las debilidades y amenazas que se presentan en el desarrollo de las acciones. Dentro de los aspectos favorables o explotables están: las agencias de cooperación que se interesan por el trabajo que se realizan con el programa socio, los instrumentos y tratados internacionales a favor de los derechos de las mujeres permiten tener un fundamento legal y teórico del trabajo; además hay

líderes positivos se consideran de apoyo para la realización de las actividades con la comisión de género, pueden facilitar y aperturar nuevos espacios de participación para la mujer a nivel comunitario para la toma de decisiones para su desarrollo personal y colectivo.

### **3.1.4 Análisis de Amenazas**

Por último se identificaron las amenazas, son situaciones que provienen del entorno externo y puede afectar la ejecución de las actividades del proyecto y no lograr el impacto deseado en los beneficiarios. Los altos niveles de prácticas de asistencialismo por parte el gobierno central provoca que las personas se acomoden en recibir todo y no interesarse para promover su desarrollo personal y colectivo; otro aspecto que se identificó es el incremento de los problemas sociales por invasión de empresas privadas en las comunidades del área del proyecto, crea divisionismo en las comunidades y por lo tanto atenta contra la permanencia del proyecto, que pretende lograr la equidad de género en el desarrollo de las comunidades, mayor participación para la toma de decisiones y lograr la convivencia armónica entre las familias y grupos.

### **3.2 Identificación de Estrategias de Acción**

Después del análisis de las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas, se procedió a elaborar la vinculación de cada uno de los elementos, utilizando la técnica del MINI MAX, que permite vincular cada cuadrante de la matriz FODA, se procede a evaluar cada cruce teniendo como referente las exigencias del entorno externo en que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y su relación con el área de intervención (fortalezas y debilidades)<sup>6</sup>.

Se obtiene como resultado las siguientes estrategias:

#### **3.2.1 Fortalezas con Debilidades (maxi – mini)**

Al contar con personal técnico capacitado, con vocación y que domina el idioma de la región, utiliza la metodología de educación popular tiene favorecer la participación de

---

<sup>6</sup> Guía didáctica para la realización de la Práctica Profesional Supervisada

personas analfabetas en las capacitaciones logrando mayor y mejor comunicación con los beneficiarios del programa socio, quiere decir que el trabajo se realizará con pertinencia cultural.

- **Proyecto 1:** Diseñar un plan de capacitación para fortalecer las capacidades del equipo técnico.

Hay aceptación del trabajo por parte de la Asociación de comadronas y promotores de salud ASICOPROS, porque comparten una misión y visión de trabajo, atender las necesidades de la población excluida del desarrollo y privados de salud, sin embargo la participación de mujeres en el programa es escasa y no se puede lograr un desarrollo integral cuando no se toma en cuenta las necesidades de toda la población que conforman la Asociación.

- **Proyecto 2:** Establecer estrategias para la participación activa de las mujeres en el programa socio ASICOPROS.

La comisión de género está conformada por hombres y mujeres de las comunidades que conforman la asociación ASICOPROS, para promover la equidad de género, además se cuenta con recursos financieros en el proyecto, lo que se puede aprovechar para fortalecer la organización y su desempeño en la asociación, por medio de acciones que contribuyan a lograr su participación y toma de decisiones a lo interno y externo de ASICOPROS.

- **Proyecto 3:** Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa ASICOPROS.

Fomentar en los grupos y comunidades la formación política, análisis el contexto, a organizarse adecuadamente, sin miras de lucro o intereses personales, involucrar a hombres y mujeres en la toma de decisiones, con ello disminuir el divisionismo, facilitar a la comisión de género desempeñar su papel con eficiencia dentro del programa socio,

motivar a realizar propuestas de desarrollo comunitario de forma integral, esto evitará el materialismo y el conformismo en algunos miembros de ASICOPROS.

- **Proyecto 4:** Procesos de formación política y desarrollo integral para el programa ASICOPROS.

### **3.2.2 Fortalezas con Oportunidades (maxi-maxi)**

Se identificaron oportunidades a nivel externo las cuales pueden ser aprovechadas disponiendo de las fortalezas y que puede orientar las acciones a alcanzar y minimizar el problema identificado.

Contar con la aceptación del trabajo en las comunidades facilita desarrollo de las actividades contempladas en el proyecto, además las agencias cooperantes se interesan por la labor que se realizan con las mujeres en las comunidades, esto conlleva a continuar los procesos formativos con la comisión de género, además se dispone de recursos económicos para la realización de las actividades, es por la confianza depositada por entidades desde hace años.

- **Proyecto 5:** Formulación y gestión de proyectos para mujeres, ante instancias de cooperación internacional.

Promover la participación de mujeres en todos los ámbitos, social, económico, político y otras acciones que debe realizar la Comisión de Género, como promover la cultura de la denuncia sobre violencia intrafamiliar, es posible cuando se conocen los instrumentos y tratados internacionales a favor de las mujeres, además permite tener un fundamento legal y teórico del trabajo que se está impulsado en todos los programas y proyectos de ASECSA, la política institucional de género apuesta por la dignificación y promoción de las mujeres, el respeto a sus derechos y su empoderamiento, se cuenta el apoyo de líderes positivos, que promueven la integración de las mujeres en las actividades que se realizan en la asociación.

- **Proyecto 6:** Diseñar un plan de capacitación para fortalecer las capacidades de la Comisión de Género.

Lograr que la política institucional de género que sustenta el trabajo con las mujeres, permita intervenir adecuadamente en la problemática del área de intervención, lo cual es una oportunidad para la prosperidad de las mujeres y para la obtención de apoyo financiero ante agencias de cooperación que se interesan por el trabajo que se realizan con las socias.

- **Proyecto 7:** Diseñar una guía popularizada de la Política Institucional de Género

Comunidades donde se trabaja se identifican con la filosofía de la Asociación por la cultura organizacional, que promueve la cosmovisión maya, trabaja con pertinencia cultural sumado a ello está el reconocimiento de ASICORPOS por otras comunidades que conforman el programa socio, además la confianza que tiene a nivel nacional e internacional por los resultados obtenidos con los beneficiarios de los proyectos de ASECSA región Nororiente, hace posible continuar con las acciones que fortalece la organización y/o grupos de las comunidades de los programas socios.

- **Proyecto 8:** Grupos con capacidades organizativas, impulsando el desarrollo sostenible en el programa socio.
- **Proyecto 9:** Promover y recuperar la cosmovisión maya, a fin de lograr que asociados del programa apliquen este conocimiento en su vida personal y colectiva.

### **3.2.3 Fortalezas y Amenazas (maxi – mini)**

La estrategia consistió en analizar en qué medida estas fortalezas nos permite defendernos frente a las amenazas, buscar los medios que permita estar a la defensiva ante cualquier situación externa que ponga en riesgo la implementación del proyecto de intervención.

Habiendo conformada la Comisión de Género y siendo parte de los beneficiarios directos del proyecto y la aceptación del trabajo en las comunidades, se logra aclarar el panorama a hombres y mujeres a líderes negativos que se oponen a la formación política y de género.

- **Proyecto 10:** Construir alianzas estratégicas de trabajo para reducir el divisionismo que se da entre los grupos de las comunidades.

El proceso de sensibilización y capacitación a beneficiarios directos del proyecto ha permitido identificarlos con la Asociación por su visión, misión y filosofía de trabajo, permite concientizar a las personas en busca del buen vivir evitando la dependencia y el consumismo que se da en algunos beneficiarios del programa.

- **Proyecto 11:** Desarrollo sostenible para la Asociación integral de comadronas y promotores de salud (ASICOPROS).

Se fomenta en los grupos y comunidades a organizarse adecuadamente, sin miras de lucro o intereses personales y se pueden coordinar acciones con otras áreas de trabajo de ASECSA, para evitar que líderes comunitarios y COCODES sean atraídos por intereses económicos por empresas privadas o partidos políticos presentes en el área del proyecto.

- **Proyecto 12:** Desarrollar y fortalecer el liderazgo positivo en los líderes comunitarios.
- **Proyecto 13:** Fortalecer las alianzas estratégicas para la formación de COCODES y autoridades locales para la transformación del escenario político.

Se cuenta con recursos financieros para el desarrollo de las actividades en las comunidades y se pueden coordinar acciones con otras áreas de trabajo de ASECSA. Cuando los reembolsos de las agencias llegan tarde, la coordinación permite optimizar

los recursos disponibles para no interrumpir los procesos con los beneficiarios del proyecto.

- **Proyecto 14:** Creación de estrategias funcionales para fortalecer la relación de trabajo con otras áreas de ASECSA.

### **3.2.4 Debilidades con Oportunidades (mini – maxi)**

Permite determinar en qué medida la debilidad no permite aprovechar las oportunidades que se presentan, es necesario analizar y encontrar las estrategias para contrarrestar las debilidades, por medio de la movilización de los recursos se puede alcanzar los resultados del proyecto de intervención.

Cuando es débil el trabajo de la comisión de género es porque no tiene una guía de funcionamiento, por lo tanto no se promueve la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, es el resultado es la concentración de poder en los hombres y las autoridades locales, la discriminación es sinónimo de exclusión social, no se trabaja en la equidad de género en la asociación ASICOPROS y de no cumplir con el resultado del proyecto, puede obstruir el apoyo económico que proporcionan las agencias cooperantes.

- **Proyecto 15:** Diseño de una guía de funcionamiento para la comisión de Género

Por no contar con una guía que orienta las acciones de la Comisión de género en el programa socio, no permite desarrollar actividades y las coordinaciones con la junta directiva de la Asociación, por lo tanto su funcionamiento es débil por lo que se considera necesario fortalecer esta debilidad. Es necesario fortalecer las capacidades organizativas para ordenar las acciones de la Comisión, logrando con ello mayor participación en la toma de decisiones y las gestiones con la junta directiva de ASICOPROS, contribuyendo con el programa para mantener la confianza de las agencias cooperantes que se interesan por el trabajo que se realizan con las mujeres y entregar resultados de impacto que ellos esperan de los proyectos.

- **Proyecto 16:** Sensibilización en temas de equidad de género dirigido a grupos de hombres del programa ASICOPROS.

El materialismo en algunos miembros de programas socios debilita las alianzas de trabajo en distintos senderos: Soberanía alimentaria, salud, juventudes e incidencia política.

- **Proyecto 17:** Formación integral para líderes comunitarios

### **3.2.5 Debilidades con Amenazas (mini – mini)**

Las estrategias pretenden minimizar las debilidades frente a las amenazas, al realizar el análisis de las vinculaciones se evidenció la vulnerabilidad del área de proyección en relación a las amenazas que presenta el entorno, son aspectos negativos, que ponen en peligro el proyecto de intervención. Para reducir estas debilidades, se elaboraron líneas de acción que permitan modificar situaciones a lo interno de la organización para enfrentar las amenazas que se presentan.

El alto grado de analfabetismo en las mujeres ha provocado la escasa participación a nivel comunitario, porque no saben leer y escribir no se les toman en cuenta en otras actividades; el machismo aún prevalece en autoridades locales, no hay integración de trabajo, hay divisionismo y es aprovechada por empresas privadas que se instalan en las comunidades sin el consentimiento de la población afectada.

- **Proyecto 18:** Fortalecer los procesos organizativos con mujeres y hombres para la defensa del territorio.

El materialismo en algunos socios conlleva a no priorizar el desarrollo integral sostenible, sino que han optado por lo inmediato, esto se refleja en el conformismo de la gente, los líderes negativos que se oponen a la formación política y de género, solo



buscan satisfacer intereses personales y no de grupo dificulta avanzar en lograr resultados favorables para las comunidades que conforman la asociación.

- **Proyecto 19:** Fortalecimiento y capacitación a programas socios transformando relaciones de poder orientado hacia el buen vivir.

La poca participación de mujeres en la toma de decisiones dificulta realizar acciones que promueva la equidad de género y el materialismo en algunos miembros de programas socios prolifera el surgimiento de prácticas de asistencialismo por parte del gobierno central y de algunas instituciones a nivel local, provocando que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar para su desarrollo personal y comunitario.

- **Proyecto 20:** Contribuir al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y la organización comunitaria para el desarrollo sostenible de las comunidades.

El no involucrar a los hombres en los procesos formativos con enfoque de género incrementa la intervención de líderes negativos que se oponen a la formación política y de género, obstaculizando el desarrollo integral de las comunidades que conforman la asociación.

- **Proyecto 21:** Diseño de un plan de capacitación para hombres y mujeres para la formación política y de género.

### **3.3 Definición del área de Intervención**

En el programa de Género y Salud de ASECSA se implementa el proyecto denominado “Construcción de Poder Popular”, uno de los objetivos es fortalecer el proceso organizativo de las comunidades a través de la formación política y la promoción de la equidad de género. Según los resultados obtenidos en el análisis situacional se estableció que el proyecto de intervención es, con la Comisión de Género en el programa socio de la Asociación de Comadronas y Promotores de Salud

(ASICOPROS), una de sus funciones es promover la equidad de género en la asociación y lograr la participación activa de las mujeres socias.

### **3.4 Propuestas de Proyectos de intervención**

Después de la aplicación del FODA y análisis estratégico, se llegó a determinar que es importante contribuir a la reducción del problema identificado, mediante los proyectos de:

- Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del programa ASICOPROS.
- Promoción de la equidad de género en el programa socio.
- Diseño de una guían de funcionamiento para la comisión de género.
- Sensibilización en temas de equidad de género dirigido a grupos de hombres del programa ASICOPROS.
- Diseño de un plan de capacitación para hombres y mujeres para la formación política y de género.

### **3.5 Priorización del proyecto de intervención**

Para seleccionar el Proyecto de Intervención se usó la técnica “PROIN” que utiliza los siguientes criterios:

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

A cada criterio se asignó un punto o valoración de cinco puntos, el proyecto que obtenga la mayor puntuación es lo que se prioriza y se hace el diseño técnico para ser ejecutado en la PPSII.

**Tabla No. 4: Matriz de priorización del proyecto de Intervención**

No.	Nombre del proyecto	Carácter Social	Interés por la Asociación	Posibilidad de obtener recurso para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1.	Diseñar un plan de capacitación para fortalecer las capacidades del equipo técnico	3	2	2	2	2	11
2.	Establecer estrategias para la participación activa de las mujeres en el programa ASICOPROS	4	4	4	4	4	20
3.	Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa ASICOPROS	5	5	5	5	5	25
4.	Procesos de formación política y desarrollo integral para el programa ASICOPROS	3	4	3	2	3	15
5.	Formulación y gestión de proyectos para mujeres, ante instancias de cooperación internacional	4	4	2	2	3	15
6.	Diseñar un plan de capacitación para fortalecer las capacidades de la Comisión de Género	4	5	4	4	4	21
7.	Diseñar una guía popularizada de la Política Institucional de Género	3	2	1	1	3	10
8.	Grupos con capacidades organizativas, impulsando el desarrollo sostenible en el programa socio	3	2	2	2	3	12
9.	Promover y recuperar la cosmovisión maya, a fin de lograr que asociados del programa apliquen este conocimiento en su vida personal y colectiva	3	2	1	2	3	11
10.	Construir alianzas estratégicas de trabajo para reducir el divisionismo que se da entre los grupos de las	2	2	2	3	3	12

	comunidades						
11.	Desarrollo sostenible para la Asociación integral de comadronas y promotores de salud (ASICOPROS)	3	3	1	2	2	11
12.	Desarrollar y fortalecer el liderazgo positivo en líderes comunitarios	3	2	2	4	3	14
13.	Fortalecer las alianzas estratégicas para la formación de COCODES y autoridades locales para la transformación del escenario político	3	3	2	2	2	12
14.	Creación de estrategias funcionales para fortalecer la relación de trabajo con otras áreas de ASECSA	2	4	2	3	3	14
15.	Diseño de una guía de funcionamiento para la Comisión de Género	4	5	5	5	4	23
16.	Sensibilización en temas de equidad de género dirigido a grupos de hombres del programa ASICOPROS	4	3	3	4	4	18
17.	Formación integral para líderes comunitarios	3	2	1	3	2	11
18.	Fortalecer los procesos organizativos con mujeres y hombres para la defensa del territorio	3	3	2	4	3	15
19.	Fortalecer y capacitar a programas socios para transformar relaciones de poder entre líderes y lideresas comunitarias.	4	4	2	3	3	16
20.	Contribuir al fortalecimiento del liderazgo de las mujeres y la organización comunitaria para el desarrollo sostenible de las comunidades	4	3	2	3	3	15
21.	Diseño de un plan de capacitación para hombres y mujeres para la formación política y de género	4	5	2	4	3	18

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

**CAPITULO IV**  
**FICHA TECNICA DEL PROYECTO**

## **CAPITULO IV**

### **Ficha Técnica del Proyecto**

**Nombre del proyecto:** “Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), socio de ASECSA región Nororiente.

**Objetivo General:** Contribuir a la participación activa de las mujeres socias del programa ASICOPROS, Socio de ASECSA región Nororiente.

**Descripción del Proyecto:** El proyecto de intervención tiene como finalidad contribuir a la participación activa de la Comisión de Género dentro del programa ASICOPROS, mediante la elaboración de una guía de funcionamiento que oriente sus acciones, esto conlleva la realización de tres talleres de capacitación para el equipo técnico y Comisión de género, los temas fueron extraídos de la guía, con el fin de que se apropien de su contenido y puedan utilizar para su trabajo en las comunidades y para promover la equidad de género en el programa socio y la prevención de la violencia intrafamiliar.

**Duración del Proyecto:** de Enero a Mayo de 2015

**Institución responsable del proyecto:** Asociación de Servicios Comunitarios de Salud –ASECSA-Región Nororiente.

**Ubicación:** 19 calle 3-13 zona 10, Barrio La Libertad, Cobán, Alta Verapaz

**Persona responsable del Proyecto:** Clara América Xol Tun, practicante URL de T.S.

**Población beneficiaria:** Comisión de Género, programa Socio ASICOPROS y equipo Técnico del Programa Género y Salud de ASECSA.

**Costo Total del Proyecto: Q 23,000.00**

## 4.1 Descripción General de Proyecto

El proyecto se orienta en el “Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), socio de ASECSA región Nororiente.

En el análisis situacional se determinó que el problema principal es: “Débil funcionamiento de la Comisión de Género”, para minimizar la problemática identificada se realizó el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, por consiguiente el proyecto de intervención tiene como finalidad contribuir a la participación activa de la Comisión de Género dentro del programa ASICOPROS. Para ello se desarrolló una estrategia que favorece su incidencia a lo interno y externo de la Asociación, para su ejecución se realizaron por fases.

Fase 1: Socialización del proyecto. Fase 2: Elaboración de una guía de funcionamiento que permite orientar las acciones de la comisión dentro de la Asociación y a nivel local, para ello se realizó un diagnóstico con el grupo focal (Junta Directiva, representantes de mujeres, Comisión de género y personal técnico), posteriormente fue validada por la institución.

Fase 3: Capacitación a la Comisión de Género y equipo técnico del programa en la aplicación de la guía de funcionamiento, como un documento que orienta las acciones a realizar con las mujeres y la junta directiva de la Asociación ASICOPROS, de esta manera se alcanzan las metas trazadas y los objetivos de la Comisión.

Fase 4: Acreditar a nivel municipal la Comisión de Género para tener mayores espacios de participación, en las reuniones del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), representando los intereses de los asociados del programa ASICOPROS, otro objetivo es la coordinación interinstitucional para la prevención de la violencia intrafamiliar, además dar a conocer el trabajo que se realizan en el programa socio, de esta manera se logra incidir a nivel local.

El proceso de monitoreo y evaluación, estuvo a cargo de la persona enlace de ASECSA, la finalidad de este proyecto es contribuir a la activa de las mujeres socias en el programa ASICOPROS, como resultado de la misma, hay mayor participación de mujeres en todas las actividades de la Asociación, específicamente para la toma de decisiones en asuntos que les corresponde decidir.

## **4.2 Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta**

### **4.2.1 Institucional**

El proyecto de intervención se insertó en el área de Género y Salud, específicamente en el proyecto denominado “Construcción de Poder Popular”, que promueve la equidad de género en los programas socios y el fortalecimiento del desarrollo rural integral, contribuyendo con hombres y mujeres de las comunidades qeqchies a tener una vida digna.

### **4.2.2 Social**

El proyecto benefició directamente a la Comisión de Género y a la Asociación de comadronas y promotores de salud del programa ASICOPROS, lo que permitió la integración y la coordinación de trabajo en beneficio de las comunidades que conforman la asociación, al finalizar el proyecto se logró abrir nuevos espacios de participación para mujeres y toma de decisiones para mejorar sus condiciones de vida, incidiendo a nivel local para que sus intereses sean escuchadas y priorizadas.

### **4.2.3 Cultural**

Es importante reconocer que Guatemala es un país pluricultural, multiétnico y multilingüe, el programa socio de ASECSA de la región Nororiente ASICOPROS pertenecen a comunidades Qeqchies, con diversidad cultural, con una cosmovisión propia, que se valoró y se tomó en cuenta estos aspectos en la realización de las actividades contempladas en el proyecto de intervención, las actividades se desarrolló en forma bilingüe, no representó ningún problema el idioma de la región, la comunicación fue directa con los beneficiarios, es muy importante identificarse con las



personas de la comunidad respetando su sabiduría y sus tradiciones para no imponer las propias.

#### **4.2.4 Político**

La guía de funcionamiento es una herramienta que orienta las acciones de la Comisión de Género, contribuye con la Política Institucional de Equidad de Género de ASECSA, que sea incorporada en la práctica de convivencia dentro de la organización, en los programas socios y en la elaboración de los planes y proyectos. La política de la institución está encaminada a promover la igualdad entre hombres y mujeres, la convivencia armónica entre las familias, el respeto y el ejercicio de los derechos de las personas que conforman el programa socio.

#### **4.3 Plan o programa en el que se inserta el proyecto**

En el área de Género y Salud, específicamente en el proyecto denominado “Construcción de Poder Popular”, de la región nororiente de ASECSA.

#### **4.4 Justificación**

Como Trabajo Social se entiende una serie de acciones e intervenciones que contribuye al conocimiento y a la transformación de procesos sociales para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social.

En el proyecto de intervención contribuyó al desarrollo de capacidades y potencialidades de la Comisión de Género del programa ASICOPROS socio de ASECSA, de manera que puede orientar sus acciones dentro y fuera de la Asociación, para mejorar las condiciones de vida de las mujeres que conforman el programa socio y atender la demanda de este sector más vulnerable y excluido del desarrollo social.

Las capacitaciones realizadas permitió conocer los objetivos y metas que se desean alcanzar, por lo tanto enfocarán su intensión en lograr este propósito y su actuación en el programa ASICOPROS será acertada, de manera que encaminaran mejor su trabajo y tendrán la capacidad de conocer e interpretar las necesidades de los asociados,

podrán hacer propuestas de mejora para resolver los problemas que les afectan, mejorando su nivel y condiciones de vida.

Por consiguiente es necesario dar énfasis en las capacitaciones al equipo técnico y a la comisión de género, apropiarse de la herramienta de trabajo beneficiando a otros programas socios.

ASECSA le interesa seguir fortaleciendo a los programas, por ser base de su trabajo en las comunidades q'eqchies, con ello alcanzar mayor impacto que beneficien a los grupos más excluidos del desarrollo humano.

Con ello se contribuye con el área de Género y Salud de ASECSA, pero específicamente en el proyecto denominado “construcción de poder popular”, que tiene como propósito la promoción de la equidad de género, motivar a hombres y mujeres integrantes de los programas socios transformar las relaciones patriarcales de poder, en la mayoría de los casos se ha naturalizado y aceptado como tal, dando a los hombres el poder absoluto excluyendo a las mujeres en su participación en todos los aspectos de la vida social, cultural y político.

Para la gerencia social es indispensable enfocar las acciones hacia los grupos más vulnerables para reducir las desigualdades y la exclusión social, en este sentido las capacitaciones realizadas a la Comisión de Género del programa ASICOPROS, permitió fortalecer sus capacidades y oportunidades, así como sus acciones a lo interno y externo de la Asociación promoviendo su participación en la toma de decisiones y de gestión, coordinación con otras instituciones que velan por los derechos de las mujeres.

## **4.5 Objetivos y Resultados**

### **4.5.1 Objetivos General**

Contribuir a la participación activa de las mujeres socias del programa ASICOPROS, Socio de ASECSA región Nororiente.

### **4.5.2 Objetivo Específico**

La estrategia implementada de fortalecimiento a la Comisión de género, favorece su incidencia a lo interno de la Asociación y a nivel local.

### **4.5.3 Resultados Esperados**

- Elaboración de una Guía de funcionamiento para la Comisión de Género
- Equipo técnico y Comisión de Género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento.
- Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.

### **4.6 Población destinataria**

Comisión de Género, Programa Socio ASICOPROS y Equipo Técnico del Programa Género y Salud de ASECSA.

### **4.7 Fases del Proyecto**

#### **Fase 1** Socialización del proyecto

- Se socializó el proyecto con la persona enlace de la Asociación y con el equipo técnico.
- Se gestionó la inclusión del proyecto en el cronograma de actividades del programa de Género y Salud.
- Se elaboró el plan de implementación del proyecto.
- Se socializó el proyecto con el programa ASICOPROS socio de ASECSA.

**Fase 2** Realizada una guía de funcionamiento, que le permite a la Comisión de Género orientar sus acciones dentro del programa socio.

- Socialización con la Comisión de Género y la Asociación los objetivos, resultados y actividades del proyecto de intervención.
- Taller para la recopilación de información para la elaboración de la guía de funcionamiento con Junta Directiva de la Asociación, COCODES, grupo de mujeres y Comisión de Género.

- Presentación del primer borrador de la guía de funcionamiento a equipo técnico, coordinadora del programa y junta directiva de la Asociación.
- Taller de validación y aprobación del documento final.

**Fase 3** Equipo técnico y Comisión de género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento.

- Diseño del plan de capacitación.
- Validación del plan de capacitación por coordinación y equipo técnico.
- Capacitación a la Comisión de Género y equipo técnico.

**Fase 4** Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.

- Se obtuvo información de los requisitos para la acreditación de la comisión de género ante la Municipalidad.
- La segunda semana de mayo 2015, se gestionó en la Municipalidad de Cobán la acreditación de la Comisión de Género.
- Presentación del informe a coordinadora del programa de Género y Salud de ASECSA, del proceso para la acreditación de la Comisión de Género.

**Fase 5** Redacción del informe final del proyecto de intervención

Esta fase consistió en la redacción del informe final del proyecto de intervención, incluye todas las acciones realizadas durante la ejecución, las actividades contempladas y los resultados alcanzados.

**Fase 6** Socialización de resultados del proyecto

La última fase del proyecto de intervención, consistió en la socialización de los resultados obtenidos durante el período de ejecución, esto se realizó con las personas involucradas: la persona enlace, equipo técnico, Comisión de Género del programa ASICOPROS.

#### 4.8 Nombre del Proyecto:

“Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), socio de ASECSA región Nororiente.

**Tabla No. 5: Marco Lógico**

<b>Objetivo General:</b> Contribuir a la participación activa de las mujeres socias del programa ASICOPROS socio de ASECSA, región Nororiente.			
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos</b>
La estrategia implementada de fortalecimiento a la Comisión de género, favorece su incidencia a lo interno de la Asociación y a nivel local	Al final del mes de junio de 2015, la comisión de género, está con capacidades de incidir a nivel interno de la Asociación, así mismo ha fortalecido sus capacidades de gestión y coordinación interinstitucional a nivel local.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe final del proyecto</li> </ul>	La Comisión de Género está con capacidad de incidir en el programa socio y participa activamente en el COMUDE.
<b>Resultado 1</b> Realizada una guía para el funcionamiento, que le permite a la Comisión de Género orientar sus acciones dentro del programa socio.	A finales de marzo de 2015, se ha finalizado con la elaboración de la guía de funcionamiento para la comisión de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento impreso guía de funcionamiento</li> </ul>	La Comisión de Género se interesa en la elaboración del guía de funcionamiento.
<b>Actividades</b> 1.1 Socializar con la Comisión de Género y la Asociación los objetivos, resultados y actividades del proyecto de intervención.	A finales del mes de enero 2015, se ha socializado con la comisión de género y la Asociación los objetivos, resultados y actividades del proyecto de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe mensual</li> <li>Fotografías de reuniones</li> <li>Cuaderno de campo</li> </ul>	Las personas involucradas muestran interés en el proyecto de intervención.
1.2 Taller para la recopilación de información para la elaboración de la guía de funcionamiento con Junta	A finales de febrero de 2015, se han realizado 4 talleres para la recopilación de información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe mensual</li> <li>Cuaderno de campo</li> <li>Planilla de participantes</li> <li>Fotografías</li> </ul>	Junta Directiva, COCODES y Comisión de Género, muestran interés y dan sus aportes y sugerencias para la

Directiva de la Asociación, COCODES, grupo de mujeres y Comisión de Género		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de información</li> </ul>	elaboración de la guía de funcionamiento para la comisión de género.
1.3 Presentar el primer borrador de la guía de funcionamiento a equipo técnico, coordinadora del programa y junta directiva de la Asociación.	La primera semana de marzo 2015, se ha socializado el primer borrador de la guía de funcionamiento de la comisión de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia del documento elaborado.</li> <li>Cuaderno de campo</li> <li>Fotografías.</li> </ul>	Coordinadora y equipo técnico disponen de tiempo para conocer y validar el primer borrador del guía de funcionamiento para la comisión de género.
1.4 Taller de validación y aprobación del documento final.	La segunda semana de marzo 2015, se ha realizado 1 taller de validación y aprobación de la guía de funcionamiento para la comisión de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda de reunión</li> <li>Documento impreso</li> <li>Informe mensual</li> </ul>	
<b>Resultado 2</b> Equipo técnico y Comisión de género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento.	Para el mes de abril 2015, se han capacitado en la aplicación de la guía de funcionamiento, el equipo técnico y comisión de género de ASICOPROS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planilla de participantes</li> <li>Material de didáctico</li> <li>Fotografías</li> <li>Cuaderno de campo</li> <li>Informe mensual</li> </ul>	Comisión de género y equipo técnico disponen de tiempo y se muestran interesados en la capacitación.
<b>Actividades 2</b> 2.1 Diseñar el plan de capacitación.	La primera semana de marzo 2015, se ha diseñado el plan de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de marzo</li> <li>Informe mensual</li> <li>Material didáctico</li> <li>Informe de la actividad realizada</li> </ul>	Interés del programa por el diseño y la validación del plan de capacitación.
2.2 Validar el plan de capacitación por coordinación y equipo técnico.	La segunda semana de marzo 2015, se ha validado el plan de capacitación por la coordinación del programa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe mensual</li> <li>Guía de capacitación</li> <li>Planilla de participantes</li> <li>Carta de aprobación por la Asociación de</li> </ul>	

		ASECSA.	
2.3 Capacitar a la Comisión de Género y equipo técnico.	La segunda semana de abril 2015, se han realizado 3 talleres de capacitación con el equipo técnico y Comisión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planilla</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Informe mensual</li> </ul>	Disponibilidad de tiempo e interés del equipo técnico por participar en el taller sobre aplicación de la guía de funcionamiento para la comisión de género
<b>Resultado 3</b> Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.	A finales de mayo 2015, se logra acreditar la Comisión de Género ante la Municipalidad de Cobán.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del proceso de acreditación</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Informe mensual</li> </ul>	Disponibilidad de la Comisión de Género en la gestión de documentación para la acreditación.
<b>Actividades 3</b> 3.1 Obtener información de los requisitos para la acreditación de la Comisión de Género ante la Municipalidad.	A finales de marzo 2015, se han realizado trámites en la Municipalidad de Cobán, para obtener los requisitos para la acreditación de la Comisión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe mensual</li> <li>• Información básica para la acreditación</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	
3.2 Gestionar ante la Municipalidad la acreditación de la Comisión de Género.	La segunda semana de mayo 2015, se logra acreditar la Comisión de Género ante la Municipalidad de Cobán, A.V.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe mensual</li> <li>• Informe del proceso de acreditación</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	Servidores públicos agilizan el trámite correspondiente.
3.3 Entregar un informe a coordinación, del proceso que conlleva la acreditación de la Comisión de Género como modelo para otros programas socios.	A finales de mayo de 2015, se tiene un informe del proceso de acreditación de la Comisión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda de reuniones</li> <li>• Informe mensual</li> <li>• Planilla de participantes</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Documento impreso</li> </ul>	Aceptación del informe del proceso de acreditación de la Comisión de Género.

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## 4.9 Cronograma

**Tabla No. 6: Cronograma de actividades**

Actividades	Tareas	Insumos	Medios de Verificación	Año 2014						Responsable
				Período de Ejecución						
				E	F	M	A	M	J	
Fase I, socializar el proyecto de intervención		Espacio físico, equipo de cómputo	Informes Fotografías Minutas							Estudiante PPS
Participar en la reunión del personal para negociar con el equipo de Género y Salud la inclusión de las actividades de PPS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación con la coordinadora del programa</li> <li>Elaboración de la agenda</li> </ul>	Espacio físico Equipo de cómputo	Informes Fotografías							Estudiante PPS
Fase II, Elaborar una guía de funcionamiento para la Comisión de Género.										Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Recopilar información</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del documento para la recolección de información</li> </ul>	Equipo de cómputo Hojas bond	Informes Facturas fotografías							Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Redactar y validar el instrumento de entrevista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Redacción de información</li> </ul>	Equipo de cómputo Hojas bond	Informes							Estudiante PPS
Fase III, Equipo técnico y Comisión de Género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento de la comisión de género.										Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar el plan de capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación con el equipo las capacitaciones</li> </ul>	Hojas bond Equipo de cómputo	Agenda de reunión planillas							Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Validar el plan de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reunión con coordinación y equipo técnico</li> </ul>	impresiones	Agenda reunión planillas							Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitar a la Comisión de Género y equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación de actividades</li> </ul>	Hojas Impresiones	Informes Planillas							Estudiante PPS



técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación de la capacitación</li> </ul>	Equipo de cómputo Materiales para la capacitación	fotografías							
Fase IV Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.										Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tramitar en la municipalidad de Cobán</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coordinación con la Comisión de Género las acciones a realizar ante la municipalidad</li> </ul>	Equipo de cómputo	Agenda de reunión Fotografías planillas							Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar ante la municipalidad de Cobán, la acreditación de la Comisión de Género</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acompañamiento a la Comisión para su acreditación</li> </ul>	Medios de transporte Recursos económicos	Informe mensual fotografías							Estudiante PPS
<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentar informe final</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración de informe</li> <li>Coordinación con el equipo técnico y persona enlace.</li> </ul>	Equipo de cómputo	Informe final Agenda de reunión planillas							Estudiante PPS

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## **4.10 Entornos del proyecto**

### **4.10. 1 Interno**

El proyecto de intervención se enfocó en fortalecer los procesos formativos de la Comisión de Género, beneficiarios directos del programa Género y Salud específicamente del proyecto denominado “Construcción de Poder Popular” región nororiente, también el involucramiento del personal técnico en las capacitaciones que benefició a otros programas socios de ASECSA.

La ejecución del proyecto de intervención permitió orientar las acciones de la Comisión de Género, por lo tanto se fortalece el programa socio porque amplía las capacidades y oportunidades e incidir a nivel local, es uno de los objetivos de la Asociación.

Todas las acciones realizadas se coordinó con el equipo técnico y persona enlace del programa Género y Salud de ASECSA.

### **4.10. 2 Funciones específicas del estudiante y otros involucrados en el proyecto**

- **Estudiante de PPS**

Ejecución de procesos contemplados en el proyecto de intervención, realización de talleres para la elaboración de la guía de funcionamiento, coordinando acciones con el personal técnico y persona enlace para la realización de actividades con la Comisión de Género y con el programa ASICOPROS.

- **Persona enlace**

- Acompañar el proceso y participar en las actividades programadas para la ejecución del proyecto de intervención.
- Brindar información necesaria y asesorar durante el proceso de ejecución del proyecto.
- Monitorear las actividades del proyecto.

- **Comisión de Género de ASICOPROS**

Participar activamente en las actividades contempladas en el proyecto de intervención y brindar información y colaborar en la implementación del proyecto.

- **Equipo técnico**

- Participar en las actividades contemplada y brindar información para enriquecer el trabajo del proyecto de intervención.
- Coordinar las acciones con el equipo técnico para cumplir con el cronograma de actividades del proyecto.

#### **4.10.3 Coordinación interna**

Se coordinó las actividades con el equipo técnico del programa de Género y Salud, el monitoreo y evaluación del proyecto fue a cargo de la persona enlace de la institución, asimismo la socialización de resultados se realizó con la participación del coordinador regional y personal técnico de la institución.

#### **4.10.4 Coordinación con red externa**

La coordinación externa es con la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS, para realizar las actividades contempladas en el proyecto de intervención.

#### **4.10.5 Incidencia del proyecto en la región**

ASECSA, es una organización integrada por organizaciones comunitarias denominadas programas socios, que promueve la salud integral con equidad de género y pertinencia cultural, su trabajo impacta especialmente en la población rural-indígena y ladina pobre con pocas posibilidades de acceso a los servicios estatales o privados de salud.

En el programa de Género y Salud de la Asociación región nororiente, está enfocado a fortalecer los procesos formativos y participativos de las mujeres, dentro de los programas socios, la implementación del proyecto de intervención benefició directamente a la Comisión de género y al programa socio, la coordinación de

actividades con instituciones locales beneficiará directamente a las personas que sufren violencia intrafamiliar, de esta manera se contribuye al cumplimiento de los acuerdos y convenios ratificados por el Estado de Guatemala, como la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, lo que se pretende con el proyecto es transformar las relaciones de poder para la equidad de género y la búsqueda de mejorar las condiciones de vida de las mujeres qeqchies y de las personas que conforman la asociación ASICOPROS, ubicado en Cubilwitz, del municipio de Cobán, Alta Verapaz.

#### **4.10.6 Implicaciones éticas a considerar**

En el proceso de intervención de la práctica profesional supervisada, se tomó en cuenta los principios y valores de ASECSA, como la solidaridad, mística, armonía, compromiso con las comunidades, unidad y respeto con los técnicos de campo, coordinación y con los integrantes del programa socio.

El trabajo en equipo fortalece la realización de las actividades contempladas en el proyecto de intervención.

#### **4.10.7 Identificación de conflictos que puede surgir con la ejecución del proyecto así como la forma de resolverlos**

Durante la ejecución del proyecto se corrió el riesgo de encontrar posibles problemas debido a que el personal tiene objetivos y resultados que cumplir en su área de trabajo, lo que pudo provocar sobrecarga de actividades con el proyecto de intervención, sin embargo el manejo de estrategias funcionó, se apoyó al personal técnico en actividades puntuales, lo que favoreció cumplir con las metas trazadas con las agencias cooperantes.

### **4.11 Recursos y Presupuesto**

#### **4.11.1 Recurso humano**

- Coordinadora de Género y Salud
- Personal técnico

- Comisión de género de ASICOPROS
- Asociados de ASICOPROS (indirectos)
- Estudiante practicante URL
- Tutor de PPS

#### **4.11.2 Recursos materiales**

- Hojas bond carta
- Marcadores
- Lápices
- Cuadernos
- Papelógrafos
- Maskintape
- Lapiceros
- Fastener
- Folders
- Salón de reuniones
- Mobiliario y equipo

#### **4.11.3 Recursos monetarios**

Los recursos monetarios serán financiados por la estudiante y con recursos del programa de Género y Salud de ASECSA.

#### 4.14 Presupuesto

**Tabla No. 7: Presupuesto del proyecto**

Rubros	Base	Cantidad	Valor Unitario	Total	Estudiante	ASECSA
<b>Recursos humanos</b>						
Estudiante PPS	Día	83	Q 150.00	Q 12,450.00	Q 12,450	
Coordinadora del programa (persona enlace)	Día	15	Q 250.00	Q 3,750.00		Q 3750.00
Equipo técnico	Día	12	Q116.00	Q 1,392.00		Q 1392.00
<b>Recursos materiales</b>						
Hojas bond	Resma	500	Q 0.14	Q 70.00	Q 70.00	
Papelógrafos	Unidad	100	Q 1.00	Q 100.00	Q 100.00	
Marcadores	Unidad	24	Q 4.00	Q 96.00	Q 96.00	
Maskintape	Unidad	4	Q 12.50	Q 50.00	Q 50.00	
Lapiceros	Docena	2	Q 18.00	Q 36.00	Q 36.00	
Cuadernos	Docena	1	Q 24.00	Q 24.00	Q 24.00	
Fastener	Unidad	12	Q 12.00	Q 12.00	Q 12.00	
Impresión de guía	Unidad	6	Q200.00	Q 1200.00	Q 1200.00	
<b>Servicios Tecnológicos</b>						
Alquiler de cañonera				Q 600.00	Q 600.00	
Servicio de internet				Q 500.00	Q 500.00	
Alquiler de cámara digital				Q 200.00	Q 200.00	
<b>Movilización y transporte</b>						
Transporte				Q 300.00	Q 300.00	
Alimentación participantes	Unidad	36	Q 30.00	Q 1080.00	Q 540.00	Q 540.00
Hospedaje	Unidad	12	Q 30.00	Q 360.00	Q 180.00	Q 180.00
Alquiler de salón de ASECSA	Unidad	6	Q 130.00	Q 780.00	Q 780.00	
<b>Total</b>				<b>Q 23,000.00</b>	Q 17,138.00	Q 5,862.00

#### Resumen del presupuesto

Fuente	Aporte
Estudiante	Q 17,138.00
ASECSA	Q 5,862.00
<b>Total</b>	<b>Q 23,000.00</b>

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

#### 4.15 Plan de Monitoreo

**Tabla No. 8: Plan de monitoreo del proyecto**

El proceso de monitoreo quedó cargo de la persona enlace de la institución, por medio de acompañamiento y revisión de informe mensual de las actividades realizadas, de la misma manera lo realizó el tutor de la Práctica Profesional Supervisada.

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Responsable
<b>Actividades</b> <b>Resultado 1</b> 1.1 Socializar con la Comisión de Género y la Asociación los objetivos, resultados y actividades del proyecto de intervención	A finales del mes de enero 2015, se ha socializado con la comisión de género y la Asociación los objetivos, resultados y actividades del proyecto de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe mensual</li> <li>Fotografías de reuniones</li> <li>Cuaderno de campo</li> </ul>	Última semana del mes de enero 2015	Persona enlace Tutor de PPS
1.2 Taller para la recopilación de información para la elaboración de la guía de funcionamiento con Junta Directiva de la Asociación, COCODES, grupo de mujeres y Comisión de Género.	A finales de febrero de 2015, se han realizado 4 talleres para la recopilación de información.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe mensual</li> <li>Cuaderno de campo</li> <li>Planilla de participantes</li> <li>Fotografías</li> </ul>	Última semana de febrero 2015	Persona enlace Tutor de PPS
1.3 Presentar el primer borrador de la guía de funcionamiento a equipo técnico, coordinadora del programa y junta directiva de la Asociación.	La primera semana de marzo 2015, se ha socializado el primer borrador de la guía de funcionamiento de la comisión de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Copia del documento elaborado.</li> <li>Cuaderno de campo</li> <li>Fotografías.</li> </ul>	Marzo 2015	Persona enlace Tutor de PPS
1.4 Taller de validación y aprobación del documento	La segunda semana de marzo 2015, se tiene	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda de reunión</li> </ul>	Marzo 2015	Persona enlace Tutor de PPS

final.	validado el documento final	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento impreso</li> <li>• Informe mensual</li> </ul>		
<b>Resultado 2</b> 2.1 Diseñar el plan de capacitación.	La primera semana de marzo 2015, se ha diseñado el plan de capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de marzo</li> <li>• Informe mensual</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Informe de la actividad realizada</li> </ul>	Marzo 2015	Persona enlace Tutor de PPS
2.2 Validar el plan de capacitación por coordinación y equipo técnico.	La segunda semana de marzo 2015, se ha validado el plan de capacitación por la coordinación y equipo técnico.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe mensual</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Guía de capacitación</li> <li>• Planilla de participantes</li> </ul>	Marzo 2015	Persona enlace Tutor de PPS
2.3 Capacitar a la Comisión de Género y equipo técnico	La tercera semana de marzo 2015, se ha realizado 3 talleres con el equipo técnico y Comisión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planilla</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Material didáctico</li> <li>• Informe mensual</li> </ul>	Marzo 2015	Persona enlace Tutor de PPS
<b>Resultado 3</b> 3.1 Obtener información de los requisitos para la acreditación de la comisión de género ante la Municipalidad.	A principios de abril 2015, se han realizado trámites en la Municipalidad de Cobán, para obtener los requisitos para la acreditación de la Comisión de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe mensual</li> <li>• Información básica para la acreditación</li> <li>• fotografías</li> </ul>	Abril 2015	Persona enlace Tutor de PPS
3.2 Gestionar ante la Municipalidad la acreditación de	La segunda semana de mayo 2015, se logra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe mensual</li> </ul>	Mayo 2015	Persona enlace Tutor de PPS



la Comisión de Género.	acreditar la Comisión de Género ante la Municipalidad Cobán, A.V.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe del proceso de acreditación</li> <li>• Fotografías</li> </ul>		
3.3 Presentar informe a coordinación, del proceso que conlleva la acreditación de la Comisión de Género como modelo para otros programas socios.	A finales de mayo de 2015, se tiene un informe del proceso de acreditación de la Comisión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda de reuniones</li> <li>• Informe mensual</li> <li>• Planilla de participantes</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Documento impreso</li> </ul>	Mayo 2015	Persona enlace Tutor de PPS

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

#### 4. 16 Evaluación del proyecto

**Tabla No.9: Plan de evaluación del proyecto**

Las personas responsables de realizar la evaluación en el proceso del proyecto de intervención fueron: coordinadora del programa/persona enlace y tutor de PPS.

<b>Objetivo General:</b> Contribuir a la participación activa de las mujeres socias del programa ASICOPROS, Socio de ASECSA región Nororiente.				
<b>Objetivos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	<b>Fecha de evaluación</b>	<b>Responsable</b>
La estrategia implementada de fortalecimiento a la Comisión de género, favorece su incidencia a lo interno de la Asociación y a nivel local	Al final del mes de junio de 2015, la comisión de género, está con capacidades de incidir a nivel interno de la Asociación, así mismo ha fortalecido sus capacidades de gestión y coordinación interinstitucional a nivel local.	Informe final del proyecto	Junio 2015	Persona enlace Tutor de PPS
<b>Resultado 1</b> Realizada una guía de funcionamiento, que le permite a la Comisión de Género orientar sus acciones dentro del programa socio.	A finales de marzo de 2015, se ha finalizado con la elaboración de la guía de funcionamiento para la comisión de género.	Documento impreso. CD de la guía de funcionamiento	Marzo de 2015	Persona enlace Tutor de PPS
<b>Resultado 2</b> Equipo técnico y Comisión de género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento.	Para el mes de abril 2015, se han capacitado en la aplicación de la guía de funcionamiento el equipo técnico y comisión de género.	Planilla de participantes. Material didáctico Fotografías. Informe mensual.	Abril de 2015	Persona enlace Tutor de PPS
<b>Resultado 3</b> Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.	A finales de mayo 2015, se logra acreditar la Comisión de Género ante la Municipalidad de Cobán.	Informe del proceso de acreditación	Mayo de 2015	Persona enlace Tutor de PPS

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## **4.17 Indicadores de éxito**

### **4.17.1 Indicadores de éxito específicos**

- A finales de marzo de 2015, se finalizó con la elaboración de una guía de funcionamiento para la Comisión de Género.
- El mes de abril de 2015, se han realizado capacitaciones en la aplicación de la guía de funcionamiento a la Comisión de Género y equipo técnico.
- Para el mes de mayo se ha acreditado la Comisión de Género.

### **4.17.2 Indicadores de éxito generales**

#### **Resultado 1**

- A finales del mes de enero se ha socializado con la Comisión de Género y la Asociación el proyecto de intervención.
- A finales de febrero se han realizado 4 talleres para la recopilación de información.
- Para finales del mes de marzo, se tiene validado la guía de funcionamiento para la Comisión de Género por la Asociación.

#### **Resultado 2**

- Para el mes de marzo se ha diseñado el plan de capacitación.
- La segunda semana de marzo, validado el plan de capacitación por la coordinación y equipo técnico.
- La segunda semana de abril 2015, realizado los talleres de capacitación con el equipo técnico y Comisión de Género.

#### **Resultado 3**

- A finales de marzo, se ha realizado trámites en la municipalidad para la acreditación de la Comisión de Género.
- Para el mes de mayo, se logró acreditar la Comisión de Género ante municipalidad de Cobán.
- Para el mes de mayo, se tiene un informe del proceso de acreditación de la Comisión de Género.

**CAPÍTULO V**  
**PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS**

## **CAPÍTULO V**

### **Presentación de resultados obtenidos**

#### **5.1 FASE I Socialización del proyecto**

##### **5.1.1 Resultados Previstos**

Como primera actividad de la Práctica Profesional Supervisada, fue la socialización del proyecto de intervención en la Institución con la persona enlace, posteriormente con el equipo técnico del programa de Género y Salud de ASECSA.

De esta forma, se dio a conocer las actividades contempladas en el proyecto de intervención, para ser incluidos en el plan operativo anual del programa de Género y Salud, también participaron dos representantes del área Juventudes para solicitar apoyo en la realización de dos municipios de Alta Verapaz (Tamahú y Raxruha').

Se presentó el plan de implementación del proyecto y la realización de actividades puntuales con el programa socio ASICOPROS, para ello también se propuso fecha para alcanzar los resultados que se esperaba para el mes de febrero 2015.

##### **5.1.2 Indicadores de éxito**

El 95% de los actores involucrados en este proceso, conocen el proyecto de intervención y reafirman su compromiso en apoyar el logro de los resultados planteados en beneficio de las comunidades pero en especial de las mujeres a través de la Comisión de género de ASICOPROS.

##### **5.1.3 Resultados No Previstos**

Dentro de las actividades no contempladas en el proyecto de intervención están las siguientes:

Elaboración de un plan de implementación de las actividades no contempladas en el proyecto como la investigación de la situación de la juventud en dos municipios de Alta Verapaz.

#### **5.1.4 Actividades**

Para lograr la socialización del proyecto de PPSII, se realizaron diversas actividades con las/os involucrados, como reuniones con el coordinador regional en la que se solicita un espacio para presentar al personal técnico las actividades contempladas en el proyecto de intervención. De la misma forma se realizó con la persona enlace, para la inclusión de las actividades en el programa de Género y Salud.

En una reunión con el equipo técnico de ASECSA, se logró socializar el proyecto de intervención, los resultados que se esperan, las actividades contempladas así como el cronograma para iniciar con las gestiones correspondientes.

En esta reunión estuvieron presentes los encargados del programa de Juventudes, el de Ahorro y Crédito y el equipo del programa de Género y Salud.

Al finalizar la actividad se dio por aceptado el cronograma de actividades por las personas presentes, para luego presentar al coordinador regional el plan para iniciar las gestiones con el programa socio ASICOPROS, para ello se coordinó acción el equipo técnico.

Otra actividad que se realizó, fue la reunión con miembros de la junta directiva de ASICOPROS, para iniciar la programación de actividades con el grupo focal.

## **5.2 FASE II Guía de funcionamiento para la Comisión de Género.**

### **5.2.1 Resultados Previstos**

Se ha socializado el proyecto de intervención con la Comisión de Género y Junta Directiva de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), quienes asumieron la responsabilidad y disponibilidad para participar en la ejecución del mismo.

Se realizó un diagnóstico rápido con los actores claves del proyecto (miembros de la Junta Directiva de ASICOPROS, personal de ASECSA y líderes y lideresas de otros programas socios de la Institución.

Posteriormente, se presentó el esquema del primer borrador de la guía de funcionamiento con el equipo técnico, persona enlace y Junta Directiva de ASICOPROS, quienes avalaron el producto entregado.

Se hizo un taller con el personal involucrado, para la validación y aprobación del documento final.

### **5.2.2 Indicadores de éxito**

El proceso de elaboración de la guía de funcionamiento se ha revisado y validado por la persona enlace, de esta manera se cumple, con lo planteado en el marco lógico del proyecto de intervención.

### **5.2.3 Resultados No Previstos**

Existen actividades que no se contemplaron en el proceso de la Práctica Profesional Supervisada I (PPSI), sin embargo durante el proceso se presentaron y se consideró una oportunidad para conocer y empoderarse de otros temas de interés en el campo del Trabajo Social, además es un aporte que se da a la institución y los técnicos de campo por las múltiples actividades que realizan.

A continuación se mencionan las más importantes para el trabajo que se realizó en la institución:

Como la participación en la actividad del Encuentro Regional de Programas Socios de la región Nororiente, un representante de la Junta Directiva de ASICOPROS socializó el plan operativo anual (POA 2015), que contiene actividades del proyecto de intervención, para ellos representa una oportunidad para activar a la Comisión de Género y a las mujeres de las comunidades que conforman el programa socio de Cubilguitz.

Una de las actividades que surgió al inicio de la implementación del proyecto de intervención es la realización de un diagnóstico rápido, con la finalidad de obtener la mayor información posible para la elaboración de la guía de funcionamiento. Lo que conllevó a la realización de material didáctico para la aplicación de dicho diagnóstico.

Además se dio la oportunidad de participar en un taller denominado “El Conflicto Armado Interno en Guatemala y la Transformación de Conflictos”, realizado por el Centro de Justicia de Alta Verapaz CEJAV, la metodología es desde el análisis crítico, en la búsqueda de propuestas frente a los problemas que se presentan actualmente y aportar desde la resolución de conflictos sin violencia, respetando los derechos individuales y colectivos.

Otro de los eventos que se relacionaron directamente al proyecto de intervención, es la participación en el “Lanzamiento de la Campaña para la Conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la promoción de la Carrera del 8 de marzo”. En el que participaron varias instituciones que trabajan a nivel local, medios de comunicación y público interesados en el tema.

Participación en la Campaña “Consumo Responsable”, coordinado por la Red de Soberanía Alimentaria en Guatemala (REDSAG). En esta actividad participó una integrante de la Comisión de Género de ASICOPROS, que tuvo su intervención para promocionar el trabajo que realizan, al mismo tiempo asumió el compromiso de compartir la información con el programa socio, de esta manera se comparte la información de las actividades que se realizan en las comunidad en beneficio de las mujeres en la prevención de la violencia intrafamiliar



Se continuó motivando la participación de la Comisión de Género en otros espacios de participación, es así como se logró que uno de sus integrantes participara en el cine foro denominado “Detección, Prevención y denuncia de la Violencia Intrafamiliar, como un preámbulo al día Internacional de la Mujer”. Para esta actividad participaron organizaciones comunitarias, instituciones como: AK’Yu’am, Pastoral Social, ASECSA, SEPREM, comisión de la Mujer de A.V, CONGAV, CEJAV, DEMI, medios de comunicación, alumnos de escuelas urbanas y personas interesadas en el tema.

Uno de los resultados del diagnóstico rápido realizado durante la primera fase de implementación del proyecto de intervención, es la falta de acreditación de la Comisión de Género en la municipalidad de Cobán y un carnet de la institución, que los identifique en las comunidades, estos hallazgos fueron socializados con el coordinador regional y se elaboró una solicitud, para iniciar con los trámites de los documentos solicitados

Participación en la reunión de la Junta Directiva del programa socio ACOPROS ubicada en Tamahú, A.V.

Apoyo en la aplicación de la línea base del proyecto denominado: “Empoderamiento de la Juventud Maya Q’eqchi y Pocomchi de Alta Verapaz, para la Promoción, Defensa y Ejercicio de los Derechos Sexuales y Reproductivos”, esta actividad se realizó con alumnos del ciclo básico de dos institutos de educación, en los Municipios de Tamahú y Raxruha.

Elaboración de una memoria del taller realizado con las Comisiones Locales de Género.

#### **5.2.4 Actividades**

Elaboración de preguntas semi-estructuradas y para el taller con el grupo focal para la recolección de información para el diagnóstico rápido.

Reunión con la persona enlace con el objetivo de revisar la guía de preguntas para la recolección de información con el grupo focal como parte del diagnóstico a realizar durante la segunda fase del proyecto de intervención.

Reuniones con la Junta Directiva de ASICOPROS y Comisión de Género como parte del diagnóstico rápido previo a la elaboración de la guía de funcionamiento. También se entrevistó a la coordinadora del programa Género y Salud de ASECSA, para complementa la información que se requiere para el documento (guía).

A solicitud del coordinador regional, se realizó un taller con las nueve Comisiones de Género para obtener información de fuentes primarias para elaborar la guía de funcionamiento.

Asimismo durante el proceso se entrevistaron a mujeres líderes de otros programas socios como parte del diagnóstico.

Posteriormente se hizo el análisis de la información recabada, para ser socializada con la Comisión de Género y equipo técnico del programa de género y salud de ASECSA.

Se elabora el primer borrador de la guía de funcionamiento, para ser revisado por la persona enlace, coordinador regional y equipo técnico de la Institución. Después se hacen las correcciones necesarias, basadas en las observaciones realizadas por los responsables del proyecto.

Como última actividad, fue la realización de un taller con el grupo focal para la validación y aprobación del documento final.

(Ver anexo No. 4)

### **5.3 FASE III Equipo técnico y Comisión de Género capacitados en la guía de funcionamiento.**

#### **5.3.1 Resultados Previstos:**

Se ha elaborado el plan de capacitación que contempla la realización de tres talleres de formación al equipo técnico y Comisión de Género, previo a la ejecución de esta actividad, se procedió a presentar la misma al coordinador regional y del programa de Género y Salud de ASECSA.

Se ha validado el plan de capacitación para el grupo focal, se acordó realizar en la segunda semana del mes de abril 2015, de esta manera se cumple con lo establecido en el cronograma de actividades del proyecto de intervención.

Se ha capacitado al equipo técnico y Comisión de Género de ASICOPROS, sobre la implementación de la guía de funcionamiento, como herramienta para su trabajo, además el coordinador regional consideró necesaria la participación en los talleres de formación de otras Comisiones de Género, porque la guía representa una oportunidad para mejorar las acciones e intervenciones que se han realizan en las comunidades beneficiarias de los proyectos de ASECSA.

#### **5.3.2 Indicadores de éxito:**

3 talleres de capacitación realizada con técnicos del programa de Género y Salud de ASECSA y Comisión de Género de ASICOPROS.

#### **5.3.3 Resultados No Previstos**

Se presentaron actividades que no estaban contempladas en el proyecto de intervención sin embargo, su realización representó una oportunidad para apoyar al equipo técnico de ASECSA a lograr los resultados esperados en otros proyectos que ejecutan en las comunidades en beneficio de las familias q'eqchies.

Una de las actividades puntuales que se realizó en el proyecto de Juventudes es la aplicación de la línea base a alumnos de dos institutos básicos de los municipios de Tamahú y Raxruha.

Posteriormente se hizo la tabulación e interpretación de resultados obtenido de la línea base aplicados a los alumnos de dos institutos básicos de los municipios de Tamahú y Raxruha del proyecto denominado: "Empoderamiento de la Juventud Maya Q'eqchi y Pocomchi de Alta Verapaz, para la Promoción, Defensa y Ejercicio de los Derechos Sexuales y Reproductivos".

Participación en el evento de la Feria de la Agricultura Sostenible, convocada por la Red de Seguridad Alimentaria en Guatemala (REDSAG), realizada en el municipio de San Cristóbal Verapaz.

Facilitación de dos talleres de formación, con las nueve comisiones de género, para ello se aplicó la herramienta del FODA, árbol de problemas y de objetivos para las propuestas de seguimiento al trabajo que se realizan con las comisiones locales de los programas socios de la región.

Durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada (PPSII), se gestionó en ASECSA Central, el carnet que identifique a la Comisión de Género en las comunidades, en el transcurso de las capacitaciones el coordinador regional notificó la aprobación del carnet y un diploma para ser entregado el último día del taller a los participantes de los programas socios de la institución.

#### **5.3.4 Actividades:**

Se coordinó con el equipo de Género y Salud la fecha y la logística de la actividad de capacitación, de esta manera se evitó los imprevistos y se logró los resultados esperados en el proyecto de intervención.

Veinte días antes de la actividad se hizo las convocatorias al grupo focal, para apartar fechas en sus agendas de actividades, para el taller de formación que se realizó el mes de abril 2015.

Al inicio del mes se elaboró el primer borrador del plan de capacitación entregado y revisado por el coordinador regional y enlace institucional, con las sugerencias realizadas se logró presentar la última versión con las correcciones realizadas e iniciar con la logística de la actividad a lo interno de ASECSA.

Posteriormente se elaboró el material didáctico a utilizar en el taller de formación, revisado y aprobado por enlace institucional, de esta manera se logró preparar los materiales necesarios para la facilitación del taller con las Comisiones de Género de ASECSA.

Se llevó a cabo el resultado dos del marco lógico, que contempla la realización de tres talleres de capacitación del equipo técnico y comisión de Género en la aplicación de la guía de funcionamiento, esta actividad se logró con el apoyo de la persona enlace, coordinador regional y equipo técnico de la institución.

Después de finalizada el taller de capacitación se elaboró el informe de la actividad realizada, que fueron revisados y aprobados por la persona enlace y coordinador regional.

Para cumplir con la entrega de productos a la Institución, a finales del mes de abril se presentó el informe de los tres talleres de capacitación.

(Ver anexo No. 5 y 6)

## **5.4 FASE IV Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género.**

### **5.4.1 Resultados Previstos:**

De las gestiones realizadas durante los meses de febrero y marzo, se logró obtener información de la Municipalidad de Cobán, para los requisitos de inscripción e iniciar con el trámite correspondiente a la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS, para su participación en las reuniones del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE).

Posteriormente, se entregó un informe a la coordinación de ASECSA, del proceso que conlleva la acreditación.

### **5.4.2 Indicadores de éxito:**

Para el mes de mayo, se tiene un informe del proceso de acreditación de la comisión de género, entregado a la coordinación del programa de Género y Salud de ASECSA, región Nororiente.

### **5.4.3 Resultados No Previstos:**

Dentro de las actividades no contempladas está la reunión realizada con la Comisión de género para dar a conocer la importancia de la participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones, y con ello representar a la Asociación a nivel municipal es una oportunidad para darse a conocer y coordinar con otras instituciones el trabajo que se realizan en las comunidades.

Se realizaron reuniones con la Junta Directiva de ASICOPROS, para socializar los avances que se tiene en cuanto a la solicitud presentada a la Municipalidad de Cobán, para la acreditación de la Comisión de Género, por la falta de respuesta que se obtenía, se consideró necesario presentar otra solicitud firmada y sellada por la asociación, para agilizar el trámite correspondiente.

Se realizaron reuniones con el coordinador regional y enlace institucional para buscar estrategias viables con la intención de lograr la acreditación de la Comisión de Género, en vista de la falta de respuesta a la petición presentada a la Municipalidad de Cobán.

Otra de las actividades no contempladas en el proyecto de intervención, pero realizadas es la realización de un diagnóstico rápido previo a la elaboración de la guía de funcionamiento, que implicó tiempo y recursos económicos para las diligencias correspondientes, sin embargo no fue obstáculo porque ASECSA facilitó los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades con el grupo focal.

Redacción de una solicitud dirigida al coordinador regional de ASECSA para iniciar los trámites del carnet que identifique a la Comisión de Género en las comunidades del programa socio.

#### **5.4.4 Actividades:**

Se realizaron reuniones con la Comisión de Género y Junta Directiva de ASICOPROS para designar a dos representantes como titular y suplente, que los representará en las reuniones mensuales del COMUDE, integrar a la solicitud e iniciar con los trámites en la Municipalidad de Cobán, para la acreditación de la Comisión de género de ASICOPROS.

Durante tres meses, se dio seguimiento a la solicitud presentada a la Municipalidad de Cobán, dificultó el trámite por el contexto político de cambio de gobierno, sin embargo se continuó con la gestión hasta lograrla acreditación de la Comisión de Género, como uno de los resultados a alcanzar en el proyecto de intervención y un compromiso asumido con la Junta Directiva de ASICOPROS y ASECSA.

Después de las gestiones realizadas en la Municipalidad y con la Comisión de Género, se entregó un informe a la persona enlace, del proceso que conlleva la acreditación como modelo para otros programas socios.

(Ver anexo No. 7)

**CAPÍTULO VI**  
**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**



## CAPÍTULO VI

### Análisis y discusión de resultados

#### 6.1 Introducción

El Trabajo Social desarrolla un conjunto de acciones de carácter socioeducativo, procura fortalecer la autonomía, la participación social, la organización de los sujetos individual y colectivamente, buscando la transformación de los individuos, para lograr la justicia social y el cumplimiento de los derechos humanos. Es por ello que los Trabajadores Sociales se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias, grupos y comunidades para las que trabajan.

Por lo que el profesional en esta rama contribuye al proceso democrático, político y social, e interviene en las necesidades y problemas sociales con el propósito de contribuir a la solución del problema que afectan a la mayoría, siendo estos grupos, comunidades y organizaciones o movimientos sociales.

El trabajo social contemporáneo según Tejeda (2004), considera que los ciudadanos sean activos y no sólo seguidores del líder y que los Trabajadores Sociales traten los problemas de las sociedades en equipo, debido a que los problemas evolucionan y paralelo a la misma evoluciona las sociedades”. Por lo tanto es necesario crear condiciones para una participación activa y propositiva de los ciudadanos, impulsar procesos de autogestión para el desarrollo sustentable y transformar la realidad de los excluidos en el desarrollo social.

Para contribuir al proceso democrático es necesario construir una nueva sociedad, es por ello que la Universidad Rafael Landívar impulsó a Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, la cual facilita el dominio de enfoques integrales del desarrollo humano y el manejo de métodos y técnicas de la planificación y administración social, con visión estratégica y con criterio de eficiencia, calidad, equidad y justicia.<sup>7</sup>Plantea como requisito de graduación la realización de la Práctica Profesional Supervisada (PPS), para ello se eligió como centro de práctica la Asociación de

---

<sup>7</sup>Licenciatura en trabajo social con énfasis en gerencia del desarrollo, lineamientos de práctica profesional supervisada.

Servicios Comunitarios de Salud ASECSA región Nororiente, que cumple con los criterios establecidos por la Universidad que está enfocado en el eje temático de gobiernos locales y organizaciones sociales en beneficio de los grupos más excluidos de la región.

La Asociación está integrada por organizaciones comunitarias denominadas programas socios, que promueven la salud integral, con equidad de género y pertinencia cultural en poblaciones excluidas de la región, se trabajan por áreas o senderos que “se expresa en todo el quehacer y estructuras de decisión institucional”<sup>8</sup>. La intervención para la práctica se hizo en el programa de Género y Salud específicamente en el proyecto de “Construcción de Poder Popular”, de acuerdo a sus objetivos es impulsar la equidad de género y desarrollar estrategias para disminuir la violencia hacia la mujer y lograr la participación activa en el programa socio

La Práctica Profesional Supervisada se desarrolló en dos fases, en la primera se realizó un diagnóstico situacional y posteriormente el análisis estratégico lo que permitió conocer la existencia de debilidades del área de intervención, y con ello la realización del proyecto de intervención “Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del programa socio ASICOPROS”, en respuesta a la necesidad identificada. Contemplando para ello tres resultados que contribuyen a la disminución de las debilidades identificadas.

La siguiente fase es la implementación del proyecto de intervención de la PPSII. Se inició con la elaboración de un diagnóstico rápido con el grupo focal (Comisión de Género, miembros de la Junta Directiva de ASICOPROS, algunas mujeres líderes de otros programas socios, personal técnico y persona enlace), después se realizó el análisis e interpretación de resultado, previo a elaborar la guía de funcionamiento, los contenidos fueron priorizados por el grupo focal y para una mejor comprensión de los mismos, se realizó en versión popularizada y contextualizado a la región.

El segundo resultado es la capacitación al equipo técnico y Comisión de Género para la aplicación de la guía, para ello se elaboró un plan de capacitación que fue aprobado y

---

<sup>8</sup>Política Institucional de equidad de género (2012) Encaminada hacia la cosmovisión maya.

avalado por el coordinador regional y persona enlace, en el que se contempló los siguientes temas: Equidad de Género y derechos de las mujeres, desarrollo de capacidades organizativas, incidencia política y gestión, se planteó tres talleres de capacitación de tres días completos. El objetivo principal es contribuir al fortalecimiento de capacidades técnicas y humanas del equipo (Comisión de Género y equipo técnico), así como facilitar herramientas a los técnicos en la implementación del programa de Género y Salud para ser utilizado con otros programas socios.

Un tercer resultado es la acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género, que le permite participar activamente en las reuniones mensuales del COMUDE, por lo que tendrán la oportunidad de incidir y ser parte de la toma de decisiones a nivel local, más que la presencia es la acción que van realizar las dos representantes de ASICOPROS, en los Consejos Municipales de Desarrollo, también se trata de ejercer la ciudadanía y el cumplimiento de los derechos y obligaciones establecidos en los acuerdos de Paz.

Como complemento de este último resultado (3), uno de los hallazgos identificados en el diagnóstico rápido realizado con el grupo focal, es la falta de un carnet para la Comisión de Género por parte de ASECSA, a partir de esta debilidad se inicia con la gestión con el coordinador regional y persona enlace, a finales de abril se logró la autorización del carnet y de otras comisiones de género de los programas socios de la región.

La ejecución del proyecto de inversión permitió activar a la Comisión de Género de ASICOPROS y de otras comisiones de los programas socios de la región Nororiente, contar con un documento que guía el trabajo, permite el correcto funcionamiento del equipo, asimismo el componente de Género y Salud podrá utilizar con otros programas socios. La estrategia implementada responde y representa un avance en el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad de Género de ASECSA.

## **6.2 Resultado I**

### **Guía de funcionamiento para la Comisión de Género de ASICOPROS**

La guía de funcionamiento es un elemento que define la finalidad de un grupo y/o equipo, como su organización interna, los ejes de trabajo así como sus objetivos y

resultados planteados. Por lo que se considera una herramienta para las tareas básicas que le corresponde realizar la Comisión de Género dentro del programa socio ASICOPROS, asimismo para el equipo técnico del programa de Género y Salud de ASECSA.

La guía es el primer resultado de la Práctica Profesional Supervisada II, contiene información básica y priorizada por el grupo focal que consideran importante fortalecer los conocimientos y prácticas de la Comisión de Género así como del equipo técnico de ASECSA.

La guía de funcionamiento está dividida en tres temas principales siendo las siguientes:

1. Equidad de género y derechos de las mujeres.
2. Desarrollo de capacidades organizativas
3. Incidencia política y gestión

La elaboración de la guía de funcionamiento es clave para el desarrollo de las actividades de la Comisión como la prevención de la violencia intrafamiliar y promover la equidad de género en el programa socio ASICOPROS.

Como parte de la Política Institucional de equidad de género de ASECSA y ante la formulación del nuevo plan estratégico, se orienta la misión en luchar contra las causas estructurales que generan condiciones de inequidad entre hombres y mujeres de todas las edades y grupo étnico, por lo que a partir del año 2012 se organiza la Comisión de Género de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS y en otros programas socios de la región, de sus funciones está en ser un ente rector en sus programas y de su comunidad para luchar contra las inequidades de género, apoyar en la detección y seguimiento a los casos de violencia intrafamiliar, sin embargo durante la realización de la Práctica Profesional Supervisada, durante la realización del diagnóstico evidenció que carecen de un documento que guía el funcionamiento de la Comisión de Género, ante esta problemática identificada se plantea el proyecto de intervención cuyo objetivo es orientar el trabajo de la Comisión dentro del programa socio.

En la segunda fase del proyecto (PPSII), para la recopilación de información, se realizó un diagnóstico rápido con el grupo focal, la información obtenida sirvió de base para la construcción del documento (guía). Afirman que el programa de Género y Salud no cuentan con un diagnóstico de la situación de las comisiones de género, lo que implicó la realización de actividades no contempladas en el proyecto de intervención, pero a la vez sirvió para dejar a la institución información básica de la situación actual de la comisión y de su relación con la Junta Directiva de las asociación y como herramienta de trabajo del equipo técnico de ASECSA.

Previo a la aprobación y validación de la guía de funcionamiento, se realizó un taller con la participación de nueve programas socios de la región Norte, lo que permitió conocer los distintos puntos de vista y el enfoque que se debe dar a la guía, para ser utilizada por el personal técnico como una herramienta para la facilitación de actividades y talleres con otros programas socios.

Al inicio de la ejecución del proyecto se priorizó la realización de un diagnóstico rápido para obtener mayor información del grupo focal, con respecto al trabajo que realizan y detectar cuáles han sido las debilidades, obstáculos que les ha impedido tener una guía de funcionamiento. Para ello participaron comisión de género y miembros de la junta directiva de ASICOPROS, mujeres líderes de algunos programas socios, personal técnico y enlace institucional.

La realización del diagnóstico no estaba contemplado en la fase 1 del proyecto de intervención, implicó cambio en el cronograma de actividades por el tiempo y recursos disponibles para su realización, sin embargo no fue un obstáculo para el proceso de práctica al contrario contribuyó a enriquecer el documento porque se obtuvo más información de fuentes primarias, para poder contextualizar mejor la guía de funcionamiento, también requirió de análisis e interpretación de resultados. El enfoque del diagnóstico rápido fue sobre aspectos cualitativos que cuantitativos por el tipo de trabajo que realiza la Comisión de género.

La segunda fase del proyecto de intervención fue la elaboración de la guía de funcionamiento, se inicia con la explicación del marco conceptual para ampliar el

conocimiento acerca de los temas que se van a desarrollar en el siguiente apartado. Continúa con los fundamentos legales que sustentan el trabajo de la Comisión de Género, para ello se denomina “Derechos de las mujeres en el marco legal nacional e internacional”, con el propósito de disminuir y superar las desigualdades entre mujeres y hombres, a través del conocimiento y la prácticas de la equidad de género se logran cambios positivos en la vida de los ciudadanos y ciudadanas.

El desconocimiento de los derechos de las mujeres, no permite trascender en otros espacios de participación, propicia las desigualdades de género por lo tanto es necesario y urgente reconocer y valorar la importancia de los aportes de las mujeres en la vida social, económica, política y cultural de Guatemala.

Otro de los temas incluidos en la guía de funcionamiento es el “Desarrollo de capacidades organizativas”, con el objetivo de dar a conocer cómo debe funcionar internamente la Comisión y busca la integración del trabajo con la Junta Directiva de la Asociación ASICOPROS.

Durante las actividades realizadas con la Comisión de Género se pudo visibilizar la confianza y respeto entre sus integrantes, consideran importante contar con un coordinador/a del equipo y que cada persona cumpla con una función, sin perder la esencia de la responsabilidad compartida.

El siguiente tema desarrollado en la guía de funcionamiento se refiere a la gestión e incidencia política, por las necesidades y prioridades que presenta la Comisión de Género.

Este primer resultado es el producto de las reflexiones individuales y grupales, de experiencias e intercambios de conocimiento realizado con el grupo focal en el diagnóstico rápido, el reto es que la Comisión de Género y personal técnico se apropien y apliquen esta guía en sus acciones dirigidas a los programas socios, pero en especial a las mujeres socias de la asociación ASICOPROS, porque su única intenciones es la inclusión de las mujeres en otros espacios de participación y toma de decisiones, es una condición fundamental para avanzar hacia desarrollo humano, tan necesario y urgente en Guatemala.

El taller de validación y aprobación del documento, participaron 8 programas socios además de la Comisión de Género de ASICOPROS, por lo que se puede interpretar el interés de la Institución en el documento elaborado, las sugerencias y aportes sirvieron para enriquecer la guía de funcionamiento.

Previo a solicitar la validación de la guía, se realizó las enmiendas del documento final y se presentó a la coordinadora del proyecto que aprueba y da órdenes para que se imprima 100 ejemplares del documento elaborado, para ser entregado y socializado el 21 mayo del presente año con los programas socios de la región. Por lo que el proyecto de intervención cumple con las expectativas del programa de Género y Salud de ASECSA.

El primer resultado, como la guía se presenta como una herramienta que orienta las acciones de la Comisión de Género de ASICOPROS, porque fortalece al equipo en su conocimiento y práctica, además de que contiene elementos básicos que responde a las necesidades presentadas en el proyecto de intervención. De no contar con un documento que guíe a la Comisión de Género se corre el riesgo de desestabilizar al equipo y realizar acciones que no corresponde al objetivo principal, por lo tanto la guía de funcionamiento es un instrumento para realizar el trabajo de manera coherente, eficiente, con visión estratégica y con criterio de equidad y en búsqueda de justicia para minimizar la violencia intrafamiliar que es uno de sus objetivos de acción.

Otro de los resultados es la integración del equipo (Comisión de Género), inicialmente han trabajado de manera individual que grupal, cada uno de sus integrantes han acompañado a víctimas de violencia intrafamiliar a las instancias correspondientes, sin embargo no había coordinación, deficiente comunicación, carecían de un plan de trabajo y no había relación de trabajo con la Junta Directiva de la Asociación ASICOPROS por lo tanto se desconocía la función de la Comisión dentro del programa socio. Con el proyecto de intervención se presenta como una oportunidad que se aprovechó para fortalecer las áreas débiles, minimizando las debilidades y amenazas que pudo haber afectado o poner en riesgo la existencia de la Comisión de Género.

A partir de las primeras intervenciones con la Junta Directiva de la Asociación y Comisión de Género, se dieron las primeras actividades de coordinación como visitar las radios comunitarias para gestionar un espacio para sensibilizar a las comunidades de la importancia de la equidad de género y la denuncia de la violencia intrafamiliar. Esta actividad permitió que la Junta Directiva promoviera la participación, la organización de las mujeres y exigir el cumplimiento de sus derechos a ejercer su liderazgo para lograr cambios significativos en las comunidades.

En el plan operativo anual de la Junta Directiva de ASICOPROS, integró las actividades de la Comisión de Género como su aliado estratégico para promover la equidad de género en el programa socio y lo presentan a nivel de asamblea de los programas socios de ASECSA región Norte.

El involucramiento de otros programas socios en el diagnóstico rápido fue efectiva porque se logró tener diferentes puntos de vista para elaborar el contenido de la guía de funcionamiento, además es una herramienta que pueden utilizar los técnicos con otros programas socios y que contribuye a dar cumplimiento a la Política Institucional de Equidad de género de ASECSA región nororiente.

### **6.3 Resultado 2**

#### **Capacitación del equipo técnico de ASECSA y Comisión de Género de ASICOPROS.**

##### **Introducción**

Como parte del resultado 2 del marco lógico se contempla la capacitación al equipo técnico del programa de Género y Salud de ASECSA y Comisión de Género de ASICOPROS, para la aplicación de la guía de funcionamiento. Esta actividad comprende la realización de tres talleres de capacitación para el fortalecimiento y el empoderamiento del equipo en temas relacionados a los derechos específicos de las mujeres, así como su organización interna y los espacios para la participación y la toma de decisiones.



Para contribuir al proceso democrático en Guatemala, en donde es fundamental la participación de hombres y mujeres en iguales condiciones, aspecto importante para dar cumplimiento a la Declaración Universal de Derechos Humanos firmada por la Organización de las Naciones Unidas en 1948, afirma que “los seres humanos (hombres y mujeres) nacemos libres e iguales en dignidad y derechos, con la capacidad de razón y conciencia, teniendo la facilidad de comportarnos fraternalmente los unos y los otros”. En este sentido las capacitaciones están orientadas a fortalecer las capacidades y habilidades que permitan mejorar las condiciones de vida así como generar identidad en el sentido de pertenencia y mayor compromiso colectivo para desarrollar las actividades que les corresponden realizar como Comisión de Género y como facilitador de procesos en el caso de los equipos técnicos.

Para ello se contempló elaborar tres guías metodológicas para orientar los talleres de capacitación, divididos en tres momentos claves, el primer momento consiste en conocer las experiencias vivenciales, la formación empírica de los participantes. En el segundo momento se fundamenta en la teoría, basada en la investigación documental y el tercer momento es la nueva práctica es la propuesta a las mejoras de las actividades que se realizan.

Como dato importante de ASECSA se puede decir que es una organización con enfoque humano, que promueve los derechos de las personas y la transformación social, se ha preocupado por fortalecer los conocimientos y prácticas de su personal técnico para llevar con éxito las actividades en las comunidades de los programas socios, contribuyendo con este proceso en el proyecto de intervención se contempló el desarrollo de talleres de capacitación dirigido al personal del área de Género y Salud específicamente para la aplicación de la guía de funcionamiento, los temas desarrollados responden a las necesidades, debilidades y prioridades presentadas por el grupo en el diagnóstico rápido realizado con el grupo focal (Comisión de Género, Junta Directiva, mujeres líderes y enlace institucional). El plan de capacitación está contextualizado para desarrollar los talleres de formación con los grupos beneficiarios.

La guía representa una oportunidad para desarrollar los temas que se habían dejado pendiente de ejecutar por las múltiples actividades del personal técnico. Los aportes de

los líderes y lideresas de otros programas socios enriquecieron el documento y delimitaron los temas porque fueron priorizados según las necesidades presentadas.

Cabe mencionar que desde el inicio del proyecto de intervención se identificó que existe débil acompañamiento a la Comisión de Género de ASICOPROS y se confirma con los hallazgos presentados en el diagnóstico rápido en la segunda fase de la Práctica Profesional Supervisada II. Las capacitaciones es parte del proceso de formación que debe tener el grupo focal, para dar el acompañamiento y asesoría a los grupos y comunidades donde trabajan.

**Durante el proceso:** Los talleres de capacitación se consideró como una necesidad para la institución porque fortalece a su personal técnico en cuanto al trabajo que realizan específicamente con las comisiones de género, para ello se diseñó el plan de capacitación que consiste en tres talleres de tres días completos para que los participantes se apropien de su contenido y puedan realizar las réplicas con los grupos de las comunidades de los programas socios, de manera que el trabajo realizado con el proyecto de intervención trascienda en otros espacios, para lograr la integración de las mujeres en asuntos relacionados al desarrollo social con equidad de género específicamente en el programa socio de la región Nororiente.

Los gastos realizados fueron a cargo de la institución como el pago de alimentación, transporte y hospedaje de los participantes, este proceso fue favorable debido a que no se presentó ninguna dificultad que obstaculizara las actividades a realizar, las gestiones se realizaron en su debido momento, cumpliendo con el cronograma de actividades. Para la Institución las capacitaciones representan una oportunidad para potenciar el conocimiento, las capacidades y habilidades de su personal técnico, porque permite mejorar los procesos que se llevan a las comunidades, para la transformación de los individuos sujetos de acción.

Por cada taller de capacitación se elaboró una guía metodológica conteniendo los temas priorizados por el grupo focal y que fueron extraídos de la guía de funcionamiento. Inicia desde los fundamentos conceptuales para la equidad de género y los derechos de las mujeres en el marco legal nacional e internacional, el segundo

tema es el desarrollo de capacidades organizativas para funcionamiento de la Comisión de Género el último contenido es sobre gestión e incidencia política.

Los contenidos fueron concretamente relacionados a la equidad de género y los derechos de las mujeres por las acciones que deben realizar el grupo focal y por la apuesta política de ASECSA, que indica: “por la dignificación y promoción de las mujeres, por su vinculación al desarrollo, el respeto de sus derechos y su empoderamiento, representa una apuesta por la construcción de una verdadera democracia”.<sup>9</sup> En este sentido el empoderamiento de los participantes es clave para contribuir a la Política Institucional de Equidad de Género. Fortalecer las capacidades del recurso humano en estos temas, es esencial para promover la igualdad entre hombres y mujeres, para lograr la participación y representación plena y equitativa en espacios de toma de decisiones. Y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4º. “Todos los seres humanos mujeres y hombres, son libres e iguales en dignidad y derechos”.

El segundo contenido del taller es sobre las capacidades organizativas, en el diagnóstico rápido uno de los hallazgos importantes es que no había una organización sólida y eficiente para las labores que le compete realizar la comisión de género, la falta de coordinación y comunicación con la Junta Directiva del programa socio era evidente, por lo tanto una de las propuestas es ordenar internamente el equipo (Comisión de Género), para que trascienda en su objetivo que es promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar dentro del programa socio. Para ello se elaboró la guía contextualizada para un mayor entendimiento de las propuestas de mejora.

El último tema que se desarrolló es sobre incidencia política y gestión, los contenidos es relacionado a la postura política de ASECSA, para sensibilización, la participación activa y propositiva que debe tener la población en cuanto a las acciones que realiza el Estado y promover la participación en espacios de toma de decisiones, contribuyendo con la Ley de Desarrollo Social en que “facilita la participación de las mujeres en el

---

<sup>9</sup> Política Institucional de Equidad de Género ASECSA (2012).

desarrollo social y que el Estado de Guatemala tome en cuenta sus necesidades e intereses al tomar decisiones sobre el mismo”.<sup>10</sup>

En el taller de capacitación se contempló como material didáctico la guía de funcionamiento, porque contiene ejemplos de los tipos de gestión que debe realizar la Comisión de Género, pero también otras que puede ser en beneficio de las socias del programa. Se puede confirmar que con las capacitaciones, se cumplen con las expectativas de los participantes porque se logró la coordinación con la Junta Directiva de ASICOPROS, y esto se refleja que en los primeros meses del año 2015, incluyeron en su plan operativo anual las actividades de la Comisión de Género, son resultados favorables que se han logrado en el proceso y es parte de los logros obtenidos en el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada.

Las capacitaciones realizadas garantizan la implementación de la guía de funcionamiento porque la Comisión de Género asume el compromiso de manera individual y colectiva de llevar las acciones contempladas en la guía, existe una identificación y apropiación de los contenidos desarrollados, porque los participantes fueron parte del proceso de elaboración del documento (guía). Además las capacitaciones se hicieron con enfoque a la andragogía es un estudio dirigido a adultos, una de sus características es la transformación de los individuos, la reflexión, en análisis de los temas en discusión y de compartir experiencias para enriquecer los conocimientos de los participantes. También se aplican un conjunto de métodos y técnicas orientadas a facilitar procesos de enseñanza – aprendizaje. En esta disciplina se considera al adulto como sujeto de su propio aprendizaje, en el que fortalece sus capacidades y habilidades que permiten mejorar sus condiciones de vida porque se vuelve sujeto de acción.

Para lograr esta condición que propone la andragogía y la educación popular, en la guía metodológica se contemplaron tres momentos claves para lograr los cambios esperados en los participantes, el Primer Momento consiste en que los participantes dialoguen, analicen y compartan sus conocimientos, así como sus experiencias de trabajo colectivo. El intercambio hablar y escuchar es una de las características de este

---

<sup>10</sup>Ley de Desarrollo Social, decreto No. 52-2005 del Congreso de la República de Guatemala.

momento como dice Paulo Freire, “el conocimiento de la realidad no es un acto individual ni meramente intelectual. Conocer el mundo es un proceso colectivo, práctico y que involucra diferentes formas de saber: la conciencia, el sentimiento, el deseo, la voluntad, el cuerpo”. Durante los tres días de capacitación se inicia desde la participación activa de los participantes sus aportes fueron valiosos para la siguiente fase del taller.

El segundo Gran Momento, consiste en la explicación teórica de los contenidos del taller de capacitación, en la profundización del tema, análisis y reflexión y la abstracción del conocimiento nuevo, con el fin de hacer propuestas de mejora en el área de acción. “Las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales, ayudan a generar puntos de vista y nuevas y mejores soluciones a las existentes antes de que se iniciara”.<sup>11</sup>

El tercer Gran Momento, consiste en hacer propuestas hacia una nueva práctica, en la que se elaboran planes, se establecen compromisos, se proponen acciones de cambio. Para los temas desarrollados en los talleres de capacitación fue necesario e importante estos tres momentos, lo que se pretende con los participantes es un intercambio de conocimiento basados en la experiencia de la realidad del contexto social, político y cultural. En ningún momento se trató de dar una clase magistral que no lleva al análisis y a la reflexión, el compromiso es generar conciencia y compromiso con las personas a quien se le trasmite el aprendizaje.

Con estas capacitaciones no es inicio ni el fin de un proceso, al contrario se contribuye a lograr cambios significativos en la implementación de las actividades contempladas en el programa de Género y Salud de ASECSA, y con la Comisión de Género es apropiarse de los conocimientos para tener una nueva práctica de las acciones que realizan a nivel comunitario cuyos beneficiarios directos son las mujeres del programa socio ASICOPROS.

---

<sup>11</sup>Manual de capacitación y las experiencias en capacitación del proyecto de autogestión en el desarrollo y operaciones de los asentamientos humanos,

Los resultados obtenidos: Es el apoyo de la persona como enlace institucional y el coordinador regional para llevar con éxito los tres talleres de capacitación, ya que en los últimos meses se ha dado poco acompañamiento a las Comisiones de Género por las múltiples actividades del equipo técnico, otra razón para apoyar el proceso es el desconocimiento de las acciones que realiza la comisión de ASICOPROS, por lo que se considera una oportunidad que hay que aprovechar para realizar en beneficio de las mujeres de las comunidades.

Una de las actividades no contempladas en el marco lógico es la participación de los nueve programas socios de ASECSA a los talleres de capacitación, por la importancia del tema a desarrollar, la coordinación consideró necesaria e importante involucrar a otros líderes y lideresas de los programas socios, para mejorar las acciones que se realizan a nivel comunitario. En este sentido no fue ningún obstáculo contar con la presencia de otras personas al contrario se enriquece el conocimiento y se conoce otras experiencias de trabajo que puede servir a la Comisión de Género y equipo técnico de la institución. Por lo que el proyecto de intervención trasciende en otros municipios que pertenecen a la Franja Transversal del Norte, con ello se logra la participación activa de las Comisiones de Género en los programas socios pero en especial contribuir a brindar mejor atención para la prevención y denuncia de la violencia intrafamiliar en la región.

Los temas desarrollados fueron relacionados a la equidad de género y derechos de las mujeres, el empoderamiento en estos temas es una condición para promover la igualdad, el desarrollo de las capacidades organizativas es para participar en la vida propia de la comunidad en términos sociales, económicos y políticos.

Se contribuye a la participación activa de las mujeres socias del programa ASICOPROS está fundamentado en la apuesta de las políticas públicas, relacionado a que las mujeres han de ejercer su derecho a ser reconocidas como actoras, con capacidad y autoridad en sí mismas, como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4º. “El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades”. Conscientes de este mandato se hace la reflexión a los participantes en que es necesario el involucrar a las mujeres en la toma de

decisiones y que asuman el compromiso de exponer sus demandas y sus propuestas, la integración de las mujeres es clave para el desarrollo de la comunidad y del programa socio.

En cuanto al desarrollo de capacidades organizativas de la Comisión de Género es con el propósito de lograr cambios a nivel interno de la organización, fortalecer las áreas débiles que se tenía al inicio del proyecto de intervención, con las propuestas de cambio se logró mayor coordinación y comunicación con la Junta Directiva de ASICOPROS. Actualmente cada uno de los integrantes de la Comisión ya cuenta con una función específica para llevar con éxito el trabajo en equipo.

La incidencia política y gestión es para la integración del trabajo con la Asociación y con otras organizaciones afines al trabajo de la Comisión de Género y para hacer conciencia de la importancia de involucrarse en la toma de decisiones en asuntos que benefician o afectan la convivencia armónica en la familia y comunidad.

Se espera que los temas desarrollados ayuden a la inclusión de las mujeres en los diferentes espacios de participación, asimismo facilitar herramientas para el personal técnico para la facilitación de talleres con las Comisiones de Género, con la propuesta de modificar conductas machistas, actitudes y prácticas discriminatorios que sufren las mujeres en la comunidad.

El plan de capacitación cumplió con la aplicación de la guía de funcionamiento, los temas desarrollados no fueron una imposición sino que fueron priorizados por los participantes durante el diagnóstico rápido realizado previos a la elaboración de la guía. Por lo tanto hubo aceptación y colaboración en el desarrollo de las actividades.

Las dinámicas participativas cumplieron con doble función, por una parte la recreación y lograr la confianza en el grupo, pero por otra parte sirvió de evaluación de los temas y proceso de capacitación, ya que después de cada momento se realizó una dinámica en el que se evalúa el tema, se hace la retroalimentación y se valora el ejercicio realizado, es muy importante la transferencia de los conocimientos adquiridos porque los participantes se vuelven sujetos de su propio aprendizaje.

Con estas capacitaciones realizadas se espera que el personal técnico y Comisión de Género puedan encaminar mejor sus acciones y lograr los resultados esperados en beneficio del programa socio, pero en especial a las mujeres de las comunidades q'eqchies. La desigualdad de género, la violencia intrafamiliar no puede continuar, no es posible ser simples observadores de todas las injusticias que se cometen en contra de las mujeres, es necesario contribuir con el proceso democrático en Guatemala, reconocer que la humanidad está conformada por hombres y mujeres con derechos y responsabilidades y que ambos pueden aportar a una nueva sociedad.

### **6.4 Resultado 3**

#### **Acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género de ASICOPROS**

La acreditación de la Comisión de Género es parte del resultado del proyecto de intervención y del diagnóstico realizado en la primera fase de la Práctica Profesional Supervisada, con el fin de cumplir con las tareas asignadas y lograr otros espacios de participación para la toma de decisiones, para ello se gestionó la acreditación de la Comisión de Género en la Municipalidad de Cobán, para que participe en las reuniones mensuales del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) y que sea portavoz de la Asociación en los asuntos relacionados al desarrollo de la comunidad.

Ante una sociedad dinámica y con nuevas expectativas que demanda el cumplimiento de sus derechos y la incorporación de la equidad de género en asuntos municipales, se considera que “los procesos de innovación democrática en las municipalidades, obedecen a tres tipos de desafíos distintos: el de la participación ciudadana, el de la cooperación social y el de la integración de las políticas urbanas” (Borja & Castells, 2003). Se trata de nuevas obligaciones que deben asumir las instituciones del Estado que están formalmente establecidas como la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023, por lo que se asignan nuevos compromisos y desafíos para la equidad de género.

Contribuyendo al proceso democrático a nivel local y la plena integración de las mujeres en asuntos municipales, se propone la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS, como una oportunidad para hacer incidencia política.



Como antecedente a la primera fase de la Práctica Profesional Supervisada, se realizó el diagnóstico situacional en el área de intervención, revelando algunas debilidades del programa socio específicamente la Comisión de Género, que se manifiesta en el desconocimiento de su trabajo y compromiso con la Asociación y las pocas oportunidades e involucramiento de las mujeres de las comunidades en los COCODES y COMUDES. Para ello se aplicó la herramienta del análisis estratégico con la participación del equipo técnico y coordinadora del programa de Género y Salud de ASECSA, el objetivo es lograr la incidencia de las mujeres en otros espacios de participación, por lo que se plantea en el proyecto de intervención como tercer resultado la acreditación a nivel municipal de la Comisión de Género para que participe mensualmente en las reuniones del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE).

En la segunda fase del proyecto de intervención se realizó un diagnóstico rápido con el grupo focal (Comisión de Género, persona enlace, Junta Directiva de la asociación ASICOPROS y mujeres líderes de otros programa socios), en el que se expresan la necesidad de un carnet que identifique a la Comisión de Género por el tipo de trabajo que realizan, consideran que el no contar con este documento, pone en riesgo la estabilidad al equipo (Comisión de género), además los COCODES no los reconocen como tal, tampoco las instituciones les brindan el apoyo necesario cuando acompañan a las víctimas de violencia intrafamiliar, para contribuir a erradicar el problema identificado, se gestionó a la coordinación de ASECSA el carnet y dar la oportunidad a que continúen con sus actividades que han realizado en beneficio de las mujeres de las comunidades que conforman el programa socio.

Durante el proceso del proyecto de intervención con la Junta Directiva de ASICOPROS, mostraron interés en apoyar la implementación del proyecto, sobre todo en lograr la participación activa de la Comisión de Género en las actividades de la Asociación pero también, reconocen que es una oportunidad lograr la acreditación de la Comisión de género en la Municipalidad de Cobán.

A partir de ese momento, se inició las actividades con la Junta Directiva, siendo figuras claves para la recopilación de información del diagnóstico rápido realizado previo a la elaboración de la guía de funcionamiento. Y como apoyo para la gestión realizada en la

Municipalidad para realizar los trámites correspondientes a la acreditación de la Comisión de género.

El proyecto de intervención facilitó la integración de la Junta Directiva de ASICOPROS y Comisión de Género, en el resultado tres acordaron nombrar a sus dos representantes siendo integrantes de la Comisión un titular y un suplente para solicitar a la Municipalidad de Cobán que los incorporen y participen en las reuniones mensuales del COMUDE. Con ello se confirma el interés de la Junta Directiva de promover el liderazgo y la incidencia política de las mujeres, al delegar responsabilidades a sus representantes para que tengan voz y voto en las reuniones del Consejo Municipal contribuye a las acciones positivas, además de confiar en su poder de acción y de decisión de las mujeres que los representaran.

Además de la Junta Directiva de ASICOPROS, también se obtuvo el apoyo del coordinador regional de ASECSA, conscientes de contribuir al proceso democrático en el país y la participación de hombres y mujeres por igual, es uno de los derechos fundamentales, reconocido y confirmado en normas nacionales e internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer.

Durante el proceso de gestión se tenía la dificultad de que no había respuesta favorable a la solicitud presentada a la Municipalidad, por consiguiente se realizaron reuniones con la Junta Directiva de ASICOPROS, persona enlace y coordinador regional de ASECSA para informar la dificultad que se tenía, con el fin de buscar estrategias viables para agilizar el trámite a donde corresponde.

Se continuó con la gestión hasta obtener el resultado esperado y con ello lograr la participación de dos representantes de la Comisión de Género en las reuniones del COMUDE de Cobán. Las dificultades que se presentaron en el proceso de acreditación sirvieron como fortaleza para seguir gestionando la solicitud, a la vez buscando e identificando aliados estratégicos para agilizar el trámite en la Municipalidad.

La acreditación a nivel municipal y un carnet que los identifica como Comisión de Género facilita el trabajo en las comunidades, podrán coordinando con los COCODES y

las instituciones a nivel local para la denuncia y la prevención de la violencia intrafamiliar. De esta manera se cumple con la expectativa de la Junta Directiva de la Asociación de trabajar de manera coordinada con la Comisión de Género, y fortalecer la debilidad que se tenía, por lo que no habrá obstáculo para desarrollar las actividades a lo interno y externo de ASICOPROS.

La acreditación de la Comisión de Género para que participe en las reuniones del COMUDE es una oportunidad para conocer los temas que se discuten y se analizan en las reuniones del Consejo Municipal siendo parte del pueblo q'eqchi y es su derecho a ejercer la ciudadanía plena y ser reconocidas como actoras de cambio, con capacidades y habilidades para desarrollar sus actividades con calidad y eficacia.

El diagnóstico rápido realizado a principios de la segunda fase de la Práctica Profesional Supervisada, ayudó a identificar las necesidades de la Comisión de Género, uno de sus mayores dificultades es no contar con un carnet que los identifique en las comunidades, por lo tanto los COCODES no los reconocen y no apoyan en el trabajo, en este sentido se ayudó en la solución del problema identificado, se considera que podrán realizar gestiones con otras instancias que velan por los derechos humanos específicamente quienes trabajan violencia intrafamiliar, además se tiene el apoyo de la Junta Directiva que proponen hacer una reunión con los COCODES para dar a conocer el trabajo que le corresponde realizar la Comisión de Género y buscar la coordinación de actividades para dar a conocer los derechos de las mujeres y la prevención de la Violencia intrafamiliar, por lo que se contribuye con los Acuerdos y Normas nacionales e Internacionales aceptados y ratificados por el Estado de Guatemala como la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer y la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.

Durante la gestión para lograr el carnet para la Comisión de Género en ASECSA, también se planteó que es una de las debilidades manifestadas por las líderes y lideresas de otros programas socios, por lo que se adjunta a la Solicitud integrar a 8 programas más para que sean beneficiadas con el carnet y puedan realizar su trabajo sin mayores dificultades, de esta manera el proyecto de intervención logra trascender y

activar a otras Comisiones de Género, como una de las actividades no contempladas pero realizadas en la segunda fase del proyecto de Práctica Profesional Supervisada II.

Es importante mencionar el testimonio de don Ricardo Cu “con el carnet que nos entregó ASECSA ahora se nos facilita el trabajo, recientemente el Alcalde de Chamelco visitó mi comunidad y en la reunión expuse que la institución me ha capacitado en temas de derechos humanos y equidad de género y me otorgó un carnet que me identifica como comisión de género después de escuchar mi intervención me pidió que acompañe a los COCODES en las reuniones en la Municipalidad y que pueda facilitar talleres de autoestima y derechos de las mujeres en otras comunidades y fijamos una fecha para reunirnos con él, para plantear algunos problemas que suceden en la comunidad. Agradezco a ASECSA y la Universidad Rafael Landívar por las capacitaciones que he recibido y darme la oportunidad de ayudar a otras personas que necesitan de mi apoyo”.<sup>12</sup>

Por lo que se puede interpretar que hay aceptación y resultado del trabajo realizado en la Institución. Cabe mencionar que el carnet otorgado por ASECSA les ha fortalecido a nivel personal pero también como Comisión de Género.

La Institución coordina con otras instancias a nivel local, por lo que en las reuniones se aprovecha para dar a conocer la existencia de las Comisiones de Género capacitados por ASECSA en temas relacionados a los derechos de las mujeres y la prevención de la violencia intrafamiliar, para realizar las coordinaciones en beneficio de las mujeres de las comunidades q'eqchies.

La realización del diagnóstico reveló aspectos importantes para la Comisión de Género y Junta Directiva de la Asociación, de esta manera se contribuye a minimizar el problema identificado, se reconoce el apoyo y el interés mostrado por el grupo focal para lograr la acreditación en la municipalidad y el carnet entregado por ASECSA, a las Comisiones de Género lo que favorece en el trabajo y que va a beneficiar a las mujeres que sufren violencia intrafamiliar, se puede indicar que la Práctica Profesional

---

<sup>12</sup>Ricardo Cú, Comisión de género de la Asociación de Promotores Voluntarios del Norte APVONO, socio de ASECSA región Nororiente (2015).

Supervisada fue acertada, por los resultados obtenidos durante el proceso de su implementación.

La comunicación constante con la persona enlace y con el coordinador regional para dar a conocer los avances y dificultades que se tenía en la Municipalidad de Cobán, facilitó buscar estrategias para lograr la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS. La comunicación constante entre los involucrados en la PPSII, es una de las lecciones aprendidas para lograr los resultados alcanzados.

La acreditación de las representantes de la Asociación ante el COMUDE, se logró trascender a nivel local, las acciones van encaminadas a lograr mayor incidencia, comunicación y coordinación de actividades con el programa socio y con otras instancias que trabajan por los derechos de las mujeres, con ello se contribuye a la participación en otros espacios de toma de decisiones, porque las necesidades fueron atendidas en su momento.

El Trabajo Social busca alternativas de solución a los problemas que aquejan a la mayoría y dar la oportunidad para que desarrollen sus actividades con calidad y eficiencia de manera que se pueda dar mejor atención y acompañamiento a las víctimas de violencia intrafamiliar, por lo que tendrán la oportunidad de coordinar acciones con los COCODES, Junta Directiva y las instituciones que trabajan específicamente con mujeres. Solo uniendo esfuerzos se podrá promover la equidad de género, porque las desigualdades constituye un obstáculo para el desarrollo de las comunidades, del municipio y del país en su totalidad, reconocer que la humanidad está conformada por hombres y mujeres con igual dignidad y derechos y que ambos pueden aportar a una nueva sociedad.

## **6.5 Resultados No Previstos**

Se dieron varias intervenciones en diferentes actividades de la Institución, como colaborar con el equipo técnico el Encuentro Regional de Programas Socios Región Nororiente, participaron 16 programas esto se realizó a principios del año (2015), uno de los objetivos es socializar el plan operativo anual, durante la intervención de la

Asociación ASICOPROS dieron a conocer el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada consideran como una oportunidad de mejorar las actividades de la Comisión de Género.

Se acompañó al personal técnico para la aplicación de la línea base del proyecto denominado "Empoderamiento de la Juventud Maya Q'eqchi y Pocomchi de Alta Verapaz, para la Promoción, Defensa y Ejercicio de los Derechos Sexuales y Reproductivos", esta actividad se realizó con alumnos del ciclo básico de dos institutos de educación, en los Municipios de Tamahú y Raxruha. Posteriormente se hizo la tabulación y el análisis de resultados obtenidos con los jóvenes. Por parte de coordinación de ASECSA, se reconoció el trabajo y el aporte que se da a la institución por la estudiante en Práctica Profesional Supervisada.

Para el lanzamiento de la Campaña de la REDSAG denominado "Consumo Responsable", uno integrante de la Comisión de Género, participó en esta actividad, dio a conocer la importancia de visibilizar el aporte de las mujeres en la agricultura y a la economía familiar, también mencionó que "es importante tener una buena alimentación, cuidar de la madre naturaleza como cuidar y proteger a las mujeres, para estar en constante equilibrio, tanto los humanos como la naturaleza, respetar la vida", su intervención fue oportuna y acertada, su discurso fue convincente. Además la actividad fue transmitida por varias emisoras radiales, locales y comunitarias y algunos medios de la prensa escrita. Es así como empiezan a participar en otros espacios, visibilizando el aporte a las mujeres a la economía y al desarrollo de la comunidad.

Para la Conmemoración del día Internacional de la mujer participó otra compañera de la Comisión de Género, da a conocer el trabajo que realizan en la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, con estas acciones se inician las coordinaciones de trabajo con otras organizaciones a nivel local.

**CAPÍTULO VII**  
**PLAN SOSTENIBILIDAD**

## CAPÍTULO VII

### PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Para responder la sostenibilidad del proyecto, se define un plan de seguimiento del proyecto de intervención que permita fortalecer el proceso con la Comisión de Género, cumplir con su rol en el programa socio, beneficiando a las mujeres que conforman la asociación.

**Nombre del proyecto:** Desarrollo de una estrategia fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa Asociación de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS, socio de ASECSA región Nororiente.

**Tabla No. 10: Plan de sostenibilidad**

¿Qué van hacer?	¿Cómo lo van hacer?	¿Con que lo harán?	¿Quiénes lo harán?	¿Cuándo lo harán?
Actualizar los contenidos de la guía de funcionamiento de acuerdo a las necesidades y cambios que surjan en el contexto.	Reuniones con la Comisión de Género y de otros programas socios para la identificación de nuevos temas para incluirlos en la guía de funcionamiento.	Tomando en cuenta la guía de funcionamiento de la Comisión de Género de ASICOPROS.	Equipo técnico y coordinadora del programa de género y salud.	Semestral
Dar seguimiento al proceso formativo de la Comisión de Género para cumplir con lo establecido en el plan de capacitación.	Dar seguimiento a lo establecido en la guía de funcionamiento y en el plan de capacitación e involucrar a otros programas socios para lograr la integración de las Comisiones de Género y compartir experiencias de trabajo que enriquecen el conocimiento y las prácticas que se tiene.	Guiándose del plan de capacitación.	Equipo técnico del programa de género y salud de ASECSA.	Semestral



Diseñar módulos de capacitación de acuerdo a los temas desarrollados en la guía de funcionamiento.	Guiándose en la guía de funcionamiento de la Comisión de Género de ASICOPROS.	El plan de capacitación de la PPSII	Equipo técnico del programa de género y salud de ASECSA.	Trimestral
Dar acompañamiento a la Comisión de Género para fortalecer sus capacidades y habilidades para aprovechar el espacio que se tiene en el COMUDE.	Desarrollando los contenidos que aparecen en la guía y actualizando los temas de incidencia política y gestión.	Guiándose en la guía de funcionamiento.	Equipo técnico.	Semestral

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

**CAPÍTULO VIII**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 8.1 CONCLUSIONES

- 8.1.1 El proceso de Práctica Profesional Supervisada en sus dos fases de implementación permitió identificar debilidades del programa de Género y Salud de ASECSA, con ello se logró realizar propuestas de mejora para que la Comisión de Género de ASICOPROS realice sus actividades eficientemente en las comunidades que conforman el programa socio.
- 8.1.2 El diagnóstico rápido contribuyó a enriquecer el documento al obtener información de fuentes primarias para poder contextualizar la guía de funcionamiento, además se contó con la participación de líderes y lideresas comunitarias para conocer las debilidades y potencialidades de la Comisión de Género.
- 8.1.3 La elaboración de la guía de funcionamiento brinda la oportunidad para que la Comisión de Género pueda desarrollar sus actividades de manera eficiente, guiarse por un documento basado en las necesidades y prioridades que presenta el equipo. Además se contribuye al desarrollo de capacidades y potencialidades para orientar sus acciones dentro y fuera del programa socio.
- 8.1.4 Los resultados planteados en el marco lógico contribuyeron a activar otras Comisiones de Género y brindar al equipo técnico herramientas para desarrollar las actividades con los programas socios.
- 8.1.5 Con la realización del taller de capacitación se fortalece los conocimientos y prácticas de la Comisión de Género y equipo técnico del programa, porque permite encaminar y transformar sus acciones para lograr una proyección apropiada a las necesidades de la comunidad demandante.

## 8.2 RECOMENDACIONES

- 8.2.1 Utilizar la guía de funcionamiento para otros programas socios, quienes participaron en la capacitación y mostraron interés en el documento elaborado.
- 8.2.2 Dar seguimiento al proceso formativo de las Comisiones de Género para cumplir con lo establecido en el plan de capacitación, con ello lograr el objetivo esperado en el programa.
- 8.2.3 Diseñar módulos de capacitación de acuerdo a los temas desarrollados en la guía de funcionamiento, con el propósito de promover capacidades de liderazgo y el empoderamiento de la Comisión de Género.
- 8.2.4 Darle seguimiento al plan sostenibilidad con el objetivo de garantizar la continuidad del proyecto de intervención y con ello la permanencia de la Comisión de Género para lograr la integración de las mujeres en la toma de decisiones, promover la equidad de género en el programa socio y la prevención de la violencia intrafamiliar y contribuir a la política institucional de equidad de género.
- 8.2.5 Seguir con la promoción de la Comisión de Género ante instancias a nivel local, que velan por los derechos de las mujeres, esto para lograr la coordinación de actividades para la atención y la prevención de la violencia intrafamiliar.
- 8.2.6 Se sugiere traducir al idioma q'eqchi la guía de funcionamiento, por ser un documento de soporte para el trabajo de la Comisión de Género y del equipo técnico, la mayoría de sus beneficiarios son monolingües.
- 8.2.7 Es necesario fortalecer el conocimiento del equipo técnico, en temas relacionados a las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres ratificados por el Estado de Guatemala.

**CAPÍTULO IX**  
**MARCO CONCEPTUAL**

## **CAPÍTULO IX**

### **MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

#### **9.1 Antecedentes y Emergencia del Trabajo Social de Grupo en América Latina.**

Según Martínez (2006), antes de la revolución industrial en los siglos XVIII y XIX, en Europa y América del Norte y de su influencia en la primeras décadas del siglo XX en Latinoamérica, los problemas como la pobreza, las enfermedades y la marginación social, eran atendidos por la propia familia, la iglesia y el vecindario guiados por la caridad y beneficencia. En el incremento del desempleo, la pauperización de los obreros y el acceso de unos pocos a los medios de producción, los malestares sociales se agudizaron, desbordando los servicios de asistencia brindados por dichos actores sociales. Poco a poco, emergieron asociaciones para responder, institucionalmente, a la problemática social del momento. Entonces, surgieron los programas de asistencia social de diferentes organizaciones (privadas o estatales), orientadas a aminorar el estado de precariedad en que vivían algunas poblaciones. La acción social de esta época, basada en el voluntariado y en la benevolencia caritativa de quienes la practicaban, se adscribía más al ideario cristiano que a alguna reflexión teórica o sociopolítica sobre la realidad a intervenir.

Según Friedlander (1985), los primeros centros de servicio social y otras organizaciones de trabajo de grupo tenían una orientación de naturaleza religiosa y misionera, cuyo objetivo era incentivar la participación en las actividades de la Iglesia y en los procesos de educación religiosa, y “proteger a sus miembros de los peligros morales de la vida en la ciudad”. Pero, comenzando el siglo XX, los principios y propósitos de los movimientos y asociaciones, especialmente juveniles, fueron cambiando. La nueva orientación ideológica tenía que ver con la consolidación de un sistema democrático de vida, por medio de la participación en agrupaciones pequeñas, la instauración de la responsabilidad comunitaria y el esfuerzo mundial por el alcance de las metas socialmente deseables.

Las diversas experiencias grupales y elaboraciones de autores como Samuel Slavson, Joshua Lieberman y Wilbur Newstetter, realizadas entre 1930 y 1936, ayudaron a que

la brecha entre el trabajo social y el trabajo con grupos disminuyera. Estos autores se empeñaron en darle una base científica a la práctica con grupos por medio de experiencias controladas e incorporación de conocimiento de otras disciplinas. Sus aportes nacieron en actividades con grupos que provocaron, a partir de 1,934 y como resultado de un análisis de las mismas, la creación de una sección dentro de la Conferencia Nacional de Servicio Social, con el propósito de recopilar literatura y estudiar la posibilidad de incorporar el trabajo con grupos al trabajo social (Dupont, 1969).

### **9.1.1 Antecedentes del Trabajo Social en Guatemala**

Se considera de vital importancia informar al lector sobre los antecedentes del trabajo social en Guatemala, considerando que todo evoluciona a partir del año 1944, época trascendental en la historia de nuestro país.

Según Ramírez citado por Ortiz (2009), antes de 1,944 la economía interna de Guatemala era muy difícil, así como el comercio exterior y el local debido a la crisis provocada por la limitación económica de la segunda Guerra Mundial. Como consecuencia, el país sufrió un estancamiento más en su desarrollo y la ausencia de un bienestar social para los sectores más necesitados.

En el año de 1,944 llega la Revolución de Octubre, la cual es recordada por la población con conciencia revolucionaria con pensamiento de cambio y de progreso, porque se lograron varios cambios importantes dentro de la sociedad guatemalteca, entre ellos se puede mencionar: Seguridad Social, Código de Trabajo, la Ley de Reforma Agraria, cambios en la Educación, Ley de Escalafón del Magisterio, el Comité Nacional de Alfabetización, etc. En cuanto a la Seguridad Social una de las primeras bases que la consolidaron fue, el amplio conocimiento y conciencia social de los dirigentes de la Revolución de Octubre, el saber y conocer la realidad social en que vivían los trabajadores guatemaltecos. (Ortiz, 2012).

Según Ortiz (2012), para esta época el sector campesino no contaba con respaldo ni respuesta positiva a sus necesidades ocasionadas por el duro trabajo realizado así como la jornada laboral que excedía de las 8 horas reglamentarias y las horas extras no eran remuneradas tanto en el agro como en la industria”. Posteriormente el 30 de octubre de 1,946 se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social I.G.S.S, por Decreto Legislativo No. 295 del Congreso de la República, entra en vigor la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como institución autónoma, de derecho público, con personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es la de aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, con fundamento en el artículo 63 de la Constitución de la República (Constitución de 1,945), y según el artículo 141 de la misma Constitución de 1,965, un régimen nacional unitario y obligatorio de seguridad social, de conformidad con el sistema de protección mínima. Según lo mencionado por los anteriores autores, el Trabajo Social toma interés a partir del gran movimiento revolucionario en octubre de 1944 en nuestro país y esto favoreció a la creación de leyes que beneficiaron a la población guatemalteca, dando lugar a la creación del IGSS. Fue así como las autoridades del I.G.S.S enviaron a profesionales como delegados ante el **Seminario Latinoamericano de Asistencia Social**, siendo éste organizado y patrocinado por la O.N.U llevado a cabo en Medellín Colombia del 11 al 29 de agosto de 1,947 bajo la competente dirección de técnicos expertos en la materia y con asistencia de los delegados y observadores de: Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Venezuela. En dicho Seminario se entró a conocer la temática central que era la de conocer y explicar aspectos relacionados con las escuelas de Servicio Social donde se manifestó su importancia, así mismo que las personas interesadas en estudiar Servicio Social, deberían tener una muy buena capacitación para poder interpretar la realidad de los problemas sociales, que en su mayoría se ubican en personas sin estudio, de escasos recursos económicos y precaria salud. Se agregó también que la promoción del bienestar social es prioridad y responsabilidad de los gobiernos de cada uno de los países latinoamericanos, debiendo realizar esfuerzos en común y a través de



organizaciones internacionales, con la finalidad de promover el progreso social y mejorar los niveles de vida.

### **9.1.2 Definiciones de Trabajo Social**

De acuerdo con Consejo Federal de Servicio Social de Brasil (2012), sobre la definición de Trabajo Social, el Trabajador o la Trabajadora Social (o Asistente Social) actúa en el ámbito de las relaciones entre sujetos sociales y entre estos y el Estado. Desarrolla un conjunto de acciones de carácter socioeducativo, que inciden en la reproducción material y social de la vida, con individuos, grupos, familias, comunidades y movimientos sociales, en una perspectiva de transformación social. Estas acciones procuran: fortalecer la autonomía, la participación y el ejercicio de la ciudadanía; capacitar, movilizar y organizar a los sujetos, individual y colectivamente, garantizando el acceso a bienes y servicios sociales; la defensa de los derechos humanos; la salvaguarda de las condiciones socio ambientales de existencia; la efectivización de los ideales de la democracia y el respeto a la diversidad humana. Los principios de defensa de los derechos humanos y justicia social son elementos fundamentales para el Trabajo Social, con vistas a combatir la desigualdad social y situaciones de violencia, opresión, pobreza, hambre y desempleo.

Para Aquim (2014), El Trabajo social es la profesión que orienta su intervención a la atención de necesidades (materiales y no materiales) de personas, familias, grupos y poblaciones que tienen dificultades para la reproducción de su existencia, promoviendo su vinculación con instituciones públicas y privadas que disponen o pueden crear satisfactores.

Tecnología social, porque aplica los conocimientos de las Ciencias Sociales a la realidad con el fin de transformarla, y al enfocar científicamente los problemas prácticos, va haciendo surgir nuevos conocimientos, que a su vez son un aporte a las Ciencias Sociales (Aylwin, 2014)

El Trabajo Social constituye una disciplina científica, con un contenido propio y autónomo, integrado por a) un objeto de estudio propio; b) unos conceptos respecto a

su objeto que configuran un conjunto sistemático y coherente de conocimientos transmisibles; c) una serie de métodos para obtener resultados y avanzar en el conocimiento de su objeto de estudio; d) unas actitudes profesionales; e) una filosofía y una ética propias, y f) unas organizaciones profesionales dedicadas a promover el progreso mediante el estudio y la investigación». (Celedón, 2006)

Según la Enciclopedia en Carta Wikipedia (2014), en El trabajo social se define según la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW) como la profesión "que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social".

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados (Enciclopedia Wikipedia, 2014).

En este sentido el Trabajo Social desarrolla un conjunto de acciones que promueve la participación activa de las personas desde lo individual, grupal, familiar, así como en comunidades y movimientos sociales, mediante la participación, el ejercicio de la ciudadanía, la democracia y el respeto, con el fin de mejorar sus condiciones de vida, combatir las desigualdades y la exclusión social.

### **9.1.3 Tres Énfasis en la Definición Disciplinaria del Trabajo Social**

Un aspecto transversal en la definición del Trabajo Social moderno, es considerarlo como un 'crisol disciplinario', que se basaría en el conocimiento o más bien, en

principios teóricos provenientes de otras ciencias -sociales principalmente- para comprender e intervenir metódicamente la realidad. Otras posturas han agregado: a) Que el proceso de intervención se da en un marco socio institucional e ideológico específico. Por lo tanto, lo que distingue a la profesión y a la disciplina es su posicionamiento respecto a la dirección del cambio social, más que sus formas técnicas de operar. (Énfasis Sociopolítico) «Se caracteriza a la disciplina como una institución de la superestructura social destinada a reproducir y legitimar las relaciones sociales de dominación existentes en la sociedad, concepto basado en la categoría althusseriana de los aparatos ideológicos del Estado» (Hernández y Ruz, 2000)

b) El conocimiento emergente del proceso de intervención, al sistematizarlo, puede complementar, modificar, operacionalizar e incluso validar los principios teóricos usados. Dado que su metodología posee una lógica científica, es una disciplina científica. (Énfasis Metodológico) «si por disciplina científica entendemos un conjunto coherente de conocimientos, en un determinado ámbito de la realidad, cuya obtención y sistematización se hacen mediante los métodos que distinguen y definen el saber científico, el Trabajo Social puede y debe ser considerado como tal» (Escarpín y Suárez cit. Por Celedón, 2006)

El trabajo social es «una disciplina de las ciencias sociales que se dedica al estudio y transformación de la realidad social determinada a través de un método propio, que es científico, con el propósito de incidir en esa realidad al objeto de obtener una realidad diferente que dé respuesta a las necesidades de los individuos en sociedad» (Campo cit. por Celedón, 2006)

c) Que a partir de dicho proceso de intervención, emergen conocimientos científicos distintos a los provenientes de otras disciplinas científicas. El carácter científico no estría sólo en la forma de afrontar y realizar la intervención, sino además en que posee un objeto de conocimiento y resultados particularmente propios. (Énfasis Distintivo), (Campo cit. por Celedón, 2006)

#### **9.1.4 Trabajo Social Contemporáneo**

El trabajo social contemporáneo requiere de una constante preparación de las personas que se vinculan a este campo, considerando que las sociedades son tan complejas como la vida misma y en este sentido el trabajo social, debe de adaptarse a las realidades de cada una de las sociedades para poder estudiarlas y entenderlas. En consecuencia, las realidades sociales son de muy difícil conocimiento y nunca ese conocimiento es completo, total, invariable y seguro. Los procesos de percepción, conocimiento, entendimiento y comprensión de realidades sociales son siempre “procesos de aproximación”, en la cual lo máximo posible es el tratar de reducir, al máximo posible, las probabilidades de error.

En el tema del trabajo social contemporáneo, la salud es también es un tema muy importante y a su vez es un derecho humano, como lo menciona Tejeda (2004), como todo derecho humano no cae del cielo sino que hay que conquistarlo. Por ello es también, deber y una responsabilidad de la sociedad en su conjunto (personas, familias, comunidades, Estado, sociedad civil, organizaciones sociales de base y emergentes, etc.).

El Trabajo social contemporáneo debe adaptarse a las necesidades actuales, de acuerdo al contexto en el que se vive, eso significa que se debe conocer cuáles son las carencias presentes y de qué manera se puede intervenir para que las personas participen activamente proponiendo cambios favorables sin caer al asistencialismo, solo siendo conscientes de esa realidad social es posible reducir el problema que se tiene.

Para entender mejor la importancia del trabajo social contemporáneo, se adopta lo que menciona Tejeda (2004), que el trabajo en equipo es fundamentalmente un proceso social democrático, en el cual todos los que lo integran deben tener siempre la calidad de iguales. No cabe que alguien por designio divino (concepto ya enterrado a fines del Siglo XVIII) se convierta en la autoridad de facto (concepto también enterrado a mediados del Siglo XX) que dirige y manda por encima de los demás. Si ello ocurre así entonces desaparece el proceso social del liderazgo. Ya no hay líder y si éste lo hubiera

sido involucra en simple autoridad formal. Pero, aún con excelentes y verdaderos liderazgos siempre es indispensable que los ciudadanos sean activos y no sólo seguidores del líder. De acuerdo a lo que menciona Tejeda, es importante que los trabajadores sociales en la actualidad, traten los problemas de las sociedades en equipo, debido a que los problemas evolucionan y paralelo a la misma evolución de las sociedades. Al trabajar en equipo, se obtienen diversos criterios que ayudan Cosas extraordinarias que hacen sus líderes sino por las cosas ordinarias que hacen extraordinariamente bien sus ciudadanos”.

Fortalecer el liderazgo de las personas en las comunidades es importante, porque se convierten en agentes de cambio, sus acciones son propositivas, resuelven los problemas acertadamente, prosperan a la par de la sociedad, el trabajo en equipo es sustancial porque toman en cuenta las opiniones y necesidades de los demás.

## **9.2 Gerencia Social**

De acuerdo con Mokate y Saavendra (2004), la gerencia social es un campo de conocimientos y prácticas de gestión enfocadas estratégicamente en la promoción del desarrollo social. Su tarea consiste en garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.

Según el INDES (2006), la gerencia social se sitúa en la intersección de tres campos<sup>1</sup>: desarrollo social, políticas públicas y gerencia pública. En tal sentido se beneficia tanto de los conocimientos como de las prácticas en ellos inscritos, a la vez que hace un esfuerzo por articularlos. Así, el área de la gerencia social ofrece comprensiones y respuestas que provienen *a la vez* de estos tres ámbitos.

Un primer aspecto que deberá enfrentar la gerencia social está asociado a fomentar la cadena de generación de valor público, entendido como una cadena virtuosa que establece relaciones causales entre las tareas cotidianas de las organizaciones involucradas y las finalidades últimas de la acción gubernamental. Esto implica

reconocer la importancia tanto del espacio interno de las organizaciones que gestionan lo social, como en el entorno externo, en el cual, se materializa cierto tipo de respuestas al qué y al para qué de la gestión pública (BID, 2003).

La gerencia social moderna consiste en una gerencia adaptativa de resultados, una gerencia de modificaciones de condiciones de vida, enfocada en los objetivos que motivaron su propia existencia (PROFASR, 2008).

Según el INDES (2002), la gerencia social, es, sin dudas, una parte de la gestión pública, pero requiere ciertas formas muy particulares de acción dado las características de los servicios sociales y de los programas mismos. Al respecto, esta gerencia social en su desarrollo considera una serie de avances ocurridos en la gestión pública general y, además, agrega una serie de mejoras propias de la gestión social del sector público. Así como hay una gerencia general pública y gerencias de operaciones en áreas como infraestructura, provisión de agua potable, energía, construcción de viviendas, protección del medio ambiente, regulaciones del sector económico, etc. -- todas ellas con ciertas particularidades-- hay una gerencia social referida a programas de salud, educación, trabajo, jóvenes, niños en situación de riesgo, mujeres, ancianos, de lucha contra la pobreza, contra la marginalidad, sobre etnias, etc. que presenta ciertas características muy propias en la conducción.

La gerencia social está enfocado en la promoción del desarrollo social a través de las acciones e intervenciones estratégicas para crear valor público, quiere decir que sus acciones va enfocado a fortalecer esas capacidades en los individuos para que se fortalezca los estados democráticos y la ciudadanía, la participación social contribuye a reducir las desigualdades y la pobreza.

### **9.2.1 Gerente Social**

Como todo gerente, el gerente social tiene una serie de funciones que desempeñar, pero además, en cuanto gerente social tiene que cumplir algunas funciones propias de su condición. Sin embargo, antes de responder la pregunta sobre las funciones es

necesario identificar los principales objetivos que los gerentes persiguen. En primer lugar hay ciertos objetivos que todo gerente debe perseguir, como son: a) la obtención de resultados, de manera que las actividades desarrolladas puedan tener el impacto esperado en las poblaciones objetivos; b) la generación de valor, lo cual en el caso de gerencia social (como en todo el sector público) supone satisfacer las demandas sentidas e importantes de los ciudadanos-clientes. Moore). En segundo término se presentan los objetivos propios de la gestión social: • lograr que los programas logren sostenibilidad; a) perseguir el desarrollo de la auto-confianza en las poblaciones objetivos; b) construir ciudadanía, aprendiendo a ejercer sus derechos y aceptar sus responsabilidades, sobre todo en América Latina, donde buena parte de la población no alcanza las condiciones mínimas para ejercer plenamente su condición de ciudadano. La participación en los programas sociales se convierte en uno de los principales mecanismos de enseñanza y construcción de ciudadanía (INDES, 2002)

Desde una perspectiva del más alto nivel gerencial, hay por lo menos seis funciones estratégicas críticas: (INDES, 2002).

- Monitorear el medio ambiente

Se trata de identificar y mantenerse actualizado sobre las cuestiones y tendencias externas a la organización, ya sea en la administración pública o en el medio ambiente político, social y económico y su relación con las políticas y prioridades de la agencia. Supone un conocimiento crítico del entorno, la aceptación de su complejidad y ambigüedad, la capacidad de construir mapas políticos, el identificar a los involucrados y sus intereses y la capacidad de construir alianzas y coaliciones estratégicas.

- Interpretar

El gerente tiene que interpretar adecuadamente todos los datos sobre el medio externo e interno de forma tal que le permita identificar oportunidades de largo plazo, generar una visión de futuro, actualizar la misión efectiva de la organización; dar a conocer a los subordinados las políticas, prioridades, cuestiones y tendencias de la organización y la

manera en que estas orientaciones serán incorporadas en las actividades y productos de sus unidades.

- Representar

Representar la organización, lo que implica explicar, promover y defender sus actividades ante personas y grupos externos y frente a las autoridades del sector público. Supone manejar el posicionamiento institucional.

- Coordinar

Desempeñar funciones de vinculación e integración de las actividades de las diversas unidades al interior de la organización y de ellas con las actividades de otras agencias. Mantiene la estructura y el flujo del sistema protegiendo su continuidad. Necesita ser una persona confiable de la cual se puede depender.

- Planificar la organización

Esto supone desarrollar y tomar decisiones sobre las metas, objetivos y prioridades de largo y mediano plazo y elegir entre cursos alternativos de acción. Se trata de mantener una clara señal de misión, establecer direcciones precisas y los medios que permitirán lograr las metas.

- Conducir la unidad de trabajo

El gerente clarifica las expectativas y transforma los planes en acciones concretas, para lo cual se deben establecer objetivos y prioridades de corto plazo, instaurar un calendario, implantar secuencias de actividades, asignar los responsables de las tareas y vigilar las correspondientes operaciones logísticas. Inicia estas actividades de manera decisiva. Programa de acuerdo a la visión y a los planes estratégicos, rediseña la organización y delega efectivamente.

Para llevar a cabo estas funciones de tipo estratégico- aunque secundariamente también es cierto para funciones de tipo operativas – se requiere de una serie de competencias generales. Se entiende por competencias a repertorios de



comportamientos que algunas personas manejan o dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Hay un conjunto de competencias generales que son fundamentales para el desarrollo de las tareas más altas de la gerencia. En primer término aparecen las competencias valóricas entre las cuales se destacan la vocación de servicio público, la sensibilidad social, la probidad y conducta ética y la lealtad institucional. En segundo término, aparecen las competencias cognitivas que supone que el gerente practique un pensamiento sistémico, analítico y conceptual. Junto a esto debe mostrar capacidades creativas. Un último conjunto de competencias son las sociales, las que tienen que ver con la presencia personal, las habilidades expresivas, la capacidad de interacción en la diversidad y la cultura general del gerente.

En el nivel inmediatamente inferior, hay una serie funciones operativas a desempeñar y que deben ser partes importantes del trabajo de un gerente. Entre las más importantes figuran:

- Presupuestar

Esta función crítica implica preparar, justificar, negociar y administrar el presupuesto de la organización.

- Administrar los recursos materiales

El cumplimiento de esta función asegura los suministros, equipos e instalaciones; supervigila las compras y contratos y, además, monitorea las operaciones logísticas.

- Gestionar el personal

En el nivel superior esta función supone generar líderes, desarrollar equipos comprometidos, crear un ambiente de aprendizaje, institucionalizar valores de confianza y cooperación y el manejo de relaciones con organizaciones gremiales.

Como la gerencia social uno de sus objetivos es la obtención de resultados de los proyectos, de manera que las actividades las desarrolla para lograr el impacto esperado por las personas beneficiarias y de las agencias cooperantes. La generación de valor público es importante en este caso las capacitaciones a la Comisión de género crea

nuevas oportunidades para encaminar mejor su trabajo, que las mujeres sean escuchadas y priorizadas sus necesidades, tener capacidad instalada en las personas es fundamental para la sostenibilidad del proyecto de intervención.

### **9.2.2 Gestión Social**

El tema de la gestión social, es de mucha relevancia para los miembros de una sociedad guatemalteca activa, debido que todos estamos inmersos en lo político, económico, social y ambiental. Estas acciones conllevan procesos en los cuales los ciudadanos participan activamente, para lograr cambios trascendentales a nivel de nacional, municipal, regional y comunitario.

De acuerdo con la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala USAC, (2001), La gestión social: es un proceso complejo que implica un conjunto de funciones administrativas que orientan, configuran y potencian acciones concretas que pretenden la dignificación de la vida, el uso racional de los recursos, la satisfacción de las necesidades materiales e inmateriales, preservando el medio ambiente y el respeto a los derechos humanos. “Una adecuada gestión deberá de tomar en cuenta tanto los niveles sectoriales como los espaciales, con el fin de integrar una visión nacional y regional y de ser posible micro regional”

La gestión es parte de las acciones que realiza un grupo de personas organizadas, de manera que participa activamente para lograr cambios significativos en su vida personal y colectiva, representando los intereses de su comunidad.

### **9.3 Gestión y Disponibilidad de Recursos**

La gestión es el medio por el cual se obtienen recursos materiales y financieros que permiten cumplir metas programáticas establecidas en un plan de trabajo determinado (López, 1997)

La gestión se realizará en el programa de Género y Salud para la incorporación del proyecto de intervención y lograr gestionar una parte de los recursos materiales y financieros que se contempla en el proyecto.

### **9.3.1 Importancia de la Gestión Social**

“La importancia de la gestión social, se desprende de ella por ser considerada como un acto político de autonomía, que parte de las necesidades, utopías y experiencias de los grupos sociales subordinados, en búsqueda de una nueva hegemonía, que produzca cambios sociales. Esta se contrapone a los mecanismos de dominación, es un arte inherente y natural de la modernidad, podemos visualizar este movimiento como una danza entre las fuerzas de dominación y las emancipadoras, las cuales pugnan por la ocupación de espacios y poderes. La gestión social cuenta con cuatro componentes básicos entre los cuales encontramos: - Concertación política, Conciencia Social Responsable, Intervención Social Efectiva, Beneficio de la Sociedad” (Romero, 2004)

“Así la gestión social, es un medio para hacerle frente a los grandes problemas emergentes de la modernidad. En un plano más operativo la gestión junto a sus herramientas genera una mayor potencia para la construcción de una sociedad emancipadora en la modernidad”. Así mismo la gestión social requiere de un “Gestor Intermediario; esta tarea de gestor es de orientación la cual la realiza como intermediario entre los usuarios y las instituciones; mediador entre recursos y necesidades. El gestor social, cuenta con una conciencia renovada lo cual lo hace capaz de actuar individual y colectivamente a favor del bienestar colectivo, de la siguiente manera: Relaciona al individuo, familia, grupo y organización, con las instituciones que prestan los servicios que necesitan o demandan. Procura que efectivamente obtengan los servicios o recursos en la institución más apropiada a sus necesidades” (Ander, 1992).

### **9.4 La Autogestión**

Según el Instituto para la Superación y la Miseria Urbana de Centro América, la autogestión “es la forma de organización de las actividades sociales tanto de tipo productivo, de servicios y administrativo”. También significa la superación de diferencias entre quienes toman las decisiones y quienes las ejecutan. El proceso de autogestión lo vemos como el trabajo que realizan los miembros de la comunidad, como producto de la participación social de los miembros involucrados, con la idea de superación,

cambios y mejoras del grupo o comunidad en la cual se desenvuelven, en la que son ellos mismos quienes luchan por conseguir los medios para poder satisfacer las necesidades que afectan al grupo; de esta manera ellos podrán alcanzar lo que se proponen. Así pues vemos que la labor del trabajador social es la de generar y propiciar en los miembros de un grupo o una comunidad un proceso de Autogestión: como “Capacidad organizativa de los actores sociales, donde la *participación social* es un factor esencial”, con lo cual se podrá contribuir a que los actores sociales sean por sí mismos quienes resuelvan sus problemas y satisfagan sus necesidades.

## **9.5 Desarrollo Social**

Según el BID (2003), menciona que el desarrollo social comprende inversiones en capital humano y social para lograr avances en el bienestar de la población. Incluye acciones en salud y nutrición, educación, vivienda y mercados de trabajo, que amplían las capacidades y oportunidades de los individuos, así como acciones para promover la inclusión social y combatir los males sociales, que enriquecen el tejido social necesario para el desarrollo humano.

EL Banco Interamericano de Desarrollo, tuvo recientemente en cuenta una serie de premisas para estructurar su propia estrategia futura de desarrollo social. Entre dichas premisas destacan algunas de gran importancia: a) los obstáculos para lograr el desarrollo social en la región tienen raíces profundas en los problemas entrelazados de desigualdad y pobreza estructural; b) las reformas en salud, educación y vivienda, necesitan resolver problemas pendientes de implementación; c) a pesar de los recientes progresos logrados en la acción social, los países continúan enfrentando el problema de tener soluciones sectoriales específicas, sólo parciales, para dar respuestas a problemas sociales complejos que tienen múltiples causas, interrelacionadas entre ellas y con consecuencias intergeneracionales; d) la exclusión social y los males sociales impiden el crecimiento económico como el bienestar social, necesitando de una acción concertada que tenga en cuenta dimensiones de género,

etnicidad y raza, entre otras; y e) los territorios con población pobre y excluida requieren esfuerzos más integrados (BID, 2003).

## **9.6 Pobreza**

La pobreza es el producto de las desigualdades que se dan entre los pueblos, y la desigualdad está restringida por factores exógenos a la región. Dentro de los factores propios que afectan negativamente la posibilidad de reducir drásticamente los niveles de desigualdad en Latinoamérica se encuentran: Una concentración excesiva del patrimonio, donde los hogares de menores ingresos tienen más miembros que los hogares de mayores ingresos, un marcado déficit de capital educativo en los sectores que se ubican en lo más bajo de la pirámide social y una densidad ocupacional, es decir el número de ocupados en relación con el total de miembros del hogar, que aplica una parte importante de la distribución del ingreso entre los hogares (Franco, 2002).

Para continuar combatiendo las desigualdades y la pobreza de los pueblos, es importante la coordinación positiva de las políticas públicas, entendiéndose que coordinar es el proceso mediante el cual se va generando sinergia entre las acciones y los recursos de los diversos involucrados en un campo concreto de gestión pública, al mismo tiempo que en dicho proceso se va construyendo, o redefiniendo en caso de su pre – existencia un sistema de reglas de juego formales e informales a través de los cuales los actores participantes encuentran fuertes incentivos a cooperar, más allá de sus intereses, ideologías particulares habitualmente en conflicto entre sí. El mencionado procesos generará realmente una valorable coordinación cuando derive en la fijación de prioridades, en asignación acordada de responsabilidad, en la decisión de qué y cuantos recursos movilizar y, por último, y quizás los más relevante, en una implementación que se aproxime de modo importante a los objetivos planteados por los responsables de las políticas y programas sociales (CEPAL, 2004).

La pobreza es uno de los factores que no permite el desarrollo humano debido a que no se cuentan con los recursos necesarios para la educación de los hijos, para la salud en estos dos aspectos la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA, apoya a las organizaciones de base denominados programas socios a dar atención primaria

en salud con equidad de género, con el proyecto se contribuye a fortalecer la organización de mujeres para que sean parte activa de la Asociación de Comadronas y promotores de salud, de esta manera se logra trabajar en equipo, buscando el desarrollo integral.

### **9.6.1 Pobreza extrema**

La “pobreza extrema” o “indigencia” se entiende como la situación en que no se dispone de los recursos que permitan satisfacer al menos las necesidades básicas de alimentación. En otras palabras, se consideran como “pobres extremos”, a las personas que residen en hogares cuyos ingresos no alcanzan para adquirir una canasta básica de alimentos, así lo destinaran en su totalidad a dicho fin. A su vez, se entiende como “pobreza total” la situación en que los ingresos son inferiores al valor de una canasta básica de bienes y servicios, tanto alimentarios como no alimentarios. (CEPAL, 2004)

En este sentido se puede que Guatemala es uno de los países que en los últimos años ha aumentado el nivel de pobreza extrema, esto se refleja en mayor demanda de la población para aprobar la Ley de Desarrollo Social, sin embargo por falta de voluntad política se ha dejado por un lado esta iniciativa, provocando más enfrentamiento entre la sociedad civil y el Estado de Guatemala. Los movimientos sociales cobran más fuerza en la medida que se les niega la oportunidad de desarrollo humano. El Trabajador Social comprende que el desarrollo social comprende inversiones en capital humano y social y es uno de los vacíos que aún está pendiente por resolver.

### **9.7 Inequidad Social**

Se refiere a una situación en la que no todas las personas y ciudadanos de una misma sociedad, comunidad o país tienen los mismos derechos, obligaciones, bienes, beneficios o acceso a tales. El término desigualdad social se refiere a una situación socioeconómica, no necesariamente jurídica. El tema de la inequidad se ha referido en su discusión social fundamentalmente a las grandes diferencias de ingresos económicos, sin contar mucho con que esta situación hace referencia al problema de la desigualdad de oportunidades en áreas como la cultura, infraestructura, vivienda, educación y salud. El concepto de inequidad se refiere así a la insuficiencia de justicia

distributiva en el concepto aristotélico de igualdad entre iguales, y en el concepto de Rawls a la desigualdad de oportunidades de acceso proporcional a determinados servicios o prestaciones.

Características:

- Las grandes desigualdades en la distribución del ingreso y el crecimiento de la brecha entre ricos y pobres.
- Desigualdades en la previsión social.
- Desigualdad en las oportunidades de trabajo y el desempleo
- Grandes desigualdades en la oportunidad de acceso a la educación.
- Centralización territorial en la distribución de recursos.

### **9.7.1 Equidad**

El concepto de equidad se fundamenta en tres valores sociales: *igualdad, cumplimiento de derechos y justicia*. El reconocimiento relativamente universal de la bondad de estos tres valores permite que el concepto de “equidad” por lo menos retóricamente goce de cierta aceptación universal. Hay amplio consenso con respecto a la prioridad que se debe asignar a la equidad como pauta o estándar para las políticas públicas, programas o proyectos sociales. No obstante, esta aceptación universal se sostiene, en parte, por la ambigüedad con que típicamente entendemos estos valores.

Existen dos tipos de equidad la vertical y la horizontal. En la equidad vertical se entiende como el tratamiento igual para todos los diversos grupos e individuos de la sociedad y, en la horizontal, igual tratamiento para iguales.

El contraste entre la equidad vertical y la horizontal es fundamental en nuestras sociedades actuales, caracterizadas por grandes desigualdades entre diversos individuos y grupos sociales. En estos contextos, el “tratamiento igual” de toda la sociedad podría resultar “igualitario sin ser “equitativo”. Es decir, sería “igualitario” sin necesariamente ser “justo”. En este sentido la equidad resulta ser un término que no tiene una definición técnicamente precisa, pues no es sinónimo de “igualdad”, particularmente en contextos que se caracterizan por desigualdades entre diferentes segmentos de la población. La interpretación de la “equidad depende de algunos juicios valorativos de la sociedad.

## **9.8 Cosmovisión Maya**

Uno de los ejes transversales de trabajo de ASECSA es la Cosmovisión maya, que representa la espiritualidad del pueblo maya y está dentro de los programas y proyectos de la Asociación, se considera de gran valor y que es necesario seguir promoviendo para rescatar ese valor ancestral, sobre todo cuando habla de la complementariedad que debe existir en la naturaleza, en la vida de las personas y en el universo, significa que todos valemos por igual, sin discriminación alguna. Para el proyecto de intervención que tiene que ver con la equidad de género es necesario entender cómo se completa uno del otro como se menciona a continuación:

Se refiere a la visión del mundo del pueblo maya, según la cual “toda la naturaleza se encuentra integrada, ordenada e interrelacionada” para este pueblo, “todos aquellos elementos que existen en la naturaleza, es decir, todo lo que hay en el universo es animado o tiene vida. Cada ser se complementa y completa a los demás”(García, Curruchiche & Taquirá, p.55).

De acuerdo con Verdugo (2009, p. 855), el pueblo maya es el pueblo indígena más numeroso en Guatemala, representa el 39.3% de la población total y está conformado por 22 comunidades lingüísticas.

Una cosmovisión es, pues, la relación entre la cultura y el individuo que se manifiesta mediante las creencias y conocimientos particulares de una comunidad (Palma, 2006)

## **9.9 El Buen vivir**

En el plan estratégico de ASECSA está definido que las organizaciones de base deben encaminar sus acciones hacia el buen vivir, significa en respetar todos los espacios en donde se desenvuelven, la convivencia armónica con la naturaleza, respetando la vida, de las personas y su entorno. En este sentido, para tener una visión más amplia del Buen Vivir, se tiene el siguiente concepto:

En la visión del vivir bien, la preocupación central no es acumular. El estar en permanente armonía con todo nos invita a no consumir más de lo que el ecosistema puede soportar, a evitar la producción de residuos que no podemos absorber con seguridad. Y nos incita a reutilizar y reciclar todo lo que hemos usado. En esta época de



búsqueda de nuevos caminos para la humanidad, la idea del buen vivir tiene mucho que enseñarnos.

El vivir bien no puede concebirse sin la comunidad. Irrumpe para contradecir la lógica capitalista, su individualismo inherente, la monetarización de la vida en todas sus esferas, la desnaturalización del ser humano y la visión de la naturaleza como un recurso que puede ser explotado, una cosa sin vida, un objeto a ser utilizado.(Arrieta, 2010)

### **9.10 Institución**

Según Hintze 1999), interpreta que las instituciones son las reglas de juego formales e informales, que estructuran las relaciones entre los grupos, individuos, organizaciones y gobiernos, enmarcando las posibilidades de vinculación e intercambio de los distintos sectores.

Cortázar (2004), destaca cuatro atributos que serían comunes en cualquier acepción del término institución: a) Las instituciones son creaciones sociales, tienen por ende un origen social, b) las instituciones son propiedades colectivas con lo cual se puede afirmar que las mismas tienen una extensión social, c) las instituciones se asocian ideas de estabilidad, regularidad, persistencia, recurrencia, por lo cual cabe señalar la extensión temporal de las mismas, y d) las instituciones generan efecto sobre el comportamiento, la interacción, las expectativas y las percepciones, estableciendo en tanto función social, restricciones y oportunidades.

De acuerdo con Alford (2002), reconoce que las potencialidades y alcances de la coordinación en los social, estarán asociadas a las características mismas de la intervención estatal en la materia. Evidentemente no será lo mismo coordinar programas sociales (en especial aquellos de creación reciente), que apuntan a intervenir sobre dimensiones múltiples de los problemas sociales, que coordinar intervenciones que tienen por detrás una especialización sectorial ya arraigada en historias organizacionales.

### **9.10.1 Asociación**

Es una entidad formada por un conjunto de asociados o socios para la persecución de un fin de forma estable, sin ánimo de lucro y con una gestión democrática. La Asociación está normalmente dotada de personalidad jurídica, por lo que desde el momento de su fundación es una persona distinta de los propios socios y es titular del patrimonio, puede disponer para perseguir los fines que se recogen en sus estatutos.

Las Asociaciones pueden realizar, además de las actividades propias de sus fines, actividades que podrían ser consideradas como empresariales, siempre y cuando el beneficio de tales actividades sea aplicado al fin principal de la entidad o, eventualmente a otras obras sociales.(palma, 2006).

### **9.11 Gobierno local:**

Por gobierno local se puede conceptualizar, la acción de mando, de coordinación, de manejo o conducción de las decisiones de la circunscripción geográfica más cercana a la ciudadanía.

En términos más modernos, el gobierno local es la acción de gerencia por delegación ciudadana que se ejerce en un área geográfica determinada, bajo principios democráticos y con el propósito de favorecer la incorporación de todas y todos los ciudadanos.<sup>13</sup>

### **9.12 Coordinación**

De acuerdo con Echeverría y Mendoza (1999), los problemas de coordinación en el ámbito de las políticas públicas requieren, para ser solucionados o al menos enfrentados con cierto éxito, algo más que exclusivamente la sinergia de voluntades, intereses y recursos de los actores involucrados. También se necesita una cierta armonía institucional, formal e informal, en el sentido de que las reglas que deben estructurar “el juego de la coordinación”, deben tener algún grado importante de confluencia a efectos de no generar incentivos totalmente incoherentes para los que deben generar, con sus decisiones y acciones, prácticas pro-coordinación, de este modo reducir de modo significativo la brecha entre la regla formal y la regla informal.

---

<sup>13</sup>PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social II. Universidad Rafael Landívar. Gerencia I

Las iniciativas para informar, solicitar propuestas de los ciudadanos y consultarlos, deben estar coordinadas en todos los niveles de gobierno para mejorar la gestión de la información, garantizar la coherencia de las políticas, evitar la duplicidad y reducir el riesgo del cansancio ciudadano. Los esfuerzos de coordinación no deben hacerse a costa de la capacidad de innovación y de la flexibilidad de las unidades administrativas correspondientes.

### **9.13 Programa**

Instrumento rector derivado de la planificación institucional, destinado al cumplimiento de las funciones de una organización, por el cual se establece el orden de actuación, así como los objetivos o metas, cuantificables o no (en términos de resultados), que se cumplirán a través de la integración de un conjunto de esfuerzos para lo cual se requiere combinar recursos humanos, materiales y financieros, especifica tiempos y espacio en los que se va a desarrollar y atribuye responsabilidad a una o varias unidades ejecutoras debidamente coordinadas.

Como el caso de ASECSA, las organizaciones comunitarias con quienes trabaja lo denominan programa socio, por ser la base de sus acciones y con quienes dirigen los proyectos que se ejecutan en las distintas áreas.

#### **9.13.1 Proyecto**

Conjunto de obras o acciones específicas necesarias para alcanzar los objetivos y metas definidas por un programa o subprograma, tendientes a la obtención de resultados concretos de acuerdo al ámbito de competencia y responsabilidad de cada unidad, y que pueden planificarse, analizarse y ejecutarse administrativamente, en forma independiente. Un proyecto, está orientado hacia la acción.

A un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas entre sí, que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios capaces de satisfacer necesidades o resolver problemas.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup>PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social II. Universidad Rafael Landívar.

De tal manera que contribuir a fortalecer la comisión de género permitirá mayor participación de mujeres, mejorar su intervención en la asociación, ser un modelo para otros programas socios y fortalecer el trabajo con los beneficiarios del programa de Género y Salud.

#### **9.14 Sostenibilidad**

El análisis de la sostenibilidad de una política, programa o proyecto social permite verificar en qué medida los resultados han sido o tienen probabilidades de ser duraderos después de finalizado. Los factores que inciden en la sostenibilidad se examinan sobre la base de la prioridad asignada a la política, programa o proyecto por los interesados. Reviste particular importancia el interés que manifiestan de seguir apoyando o realizando acciones o incluso de repetir las acciones en otras regiones o sectores del país<sup>15</sup>.

Se cuenta con un plan de sostenibilidad, que contempla acciones, resultados y responsables para el desarrollo de las acciones contempladas en el proyecto de intervención. De esa manera se garantiza la utilidad del proyecto, para los beneficiarios directos e indirectos, en este caso otros programas socios, sean favorecidos con una guía de funcionamiento que oriente sus actividades a la comisión de género para beneficiar a las mujeres de otros municipios.

#### **9.15 Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo es más que un método o modelo operativo. Es una cultura basada en el concepto de integración de un equipo humano dentro de una organización, con el objetivo claro de alcanzar la meta mediante la interacción entre los miembros y un flujo operacional altamente coordinado.

La química o dinámica entre los miembros se fundamenta en la línea de pensamiento de las personas involucradas en el programa o proyecto. Esto significa que el equipo es como las diferentes áreas del cuerpo humano y debe pensar con la misma cabeza. O

---

<sup>15</sup>PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social II. Universidad Rafael Landívar.

sea que aunque desarrollen diferentes funciones están integradas en un organismo y actúan coordinadamente utilizando un cerebro coordinador.<sup>16</sup>

Una organización puede tener varios programas o proyectos interrelacionados con diferentes grupos trabajando en equipos. También puede tener un solo proyecto con toda la entidad trabajando en equipo.

El trabajo en equipo es un instrumento que apoya la productividad, calidad y reducción de tiempo, lo que se convierte en competitividad organizacional.

---

<sup>16</sup>PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social II. Universidad Rafael Landívar.

**CAPÍTULO X**  
**FUENTES CONSULTADAS**

## FUENTES CONSULTADAS

1. Consejo Nacional de Servicio Social de Brasil. (2012). “El trabajo social, trabajador /trabajadora social o asistente social”, 2-2
2. ASECSA, (2012). Paso a paso hacia un buen vivir. “Plan Estratégico 2012 – 2014”. 5-9
3. Arenales, O.E. Guía didáctica para la realización de la práctica profesional supervisada
4. INDES, (2002). “Diseño y gerencia de políticas de programas sociales” 1-5.
5. CEPAL, (2004). Panorama social de América Latina 2002 – 2003.
6. Zelada, M. (2009). “Perfil de trabajadoras sociales que han alcanzado.Tesis.1-5
7. CEPAL, (1998). Gestión de programas sociales en América Latina, Volumen 1, Serie Políticas Sociales No. 25, CEPAL, Santiago de Chile
8. Cortázar, J.C. (2004), Una mirada estratégica y gerencial de la implementación de los programas sociales, documento elaborado para el seminario “Hacia una Visión Estratégica de la implementación de programas sociales”, INDES, Washington D.C. noviembre.
9. Picks S. y Givaudan, M. (2000), Educación para la vida. México: editorial planeta.
10. PROFASAR. (2006 – 2010). Cuaderno de Trabajo, Gerencial Social I y II. Universidad Rafael Landívar.
11. Olivares, S. (2012). Estudio Profesional Supervisado.

**CAPÍTULO XI**  
**ANEXOS**



## ANEXO 1

Fotografía No. 1 Matriz de priorización por Frecuencia, del problema identificado.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



Análisis de Causa y Efecto

Taller de capacitación con las Comisiones de Género



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Desarrollo de dinámicas con las Comisiones de Género y personal del programa de Género y Salud de ASECSA.



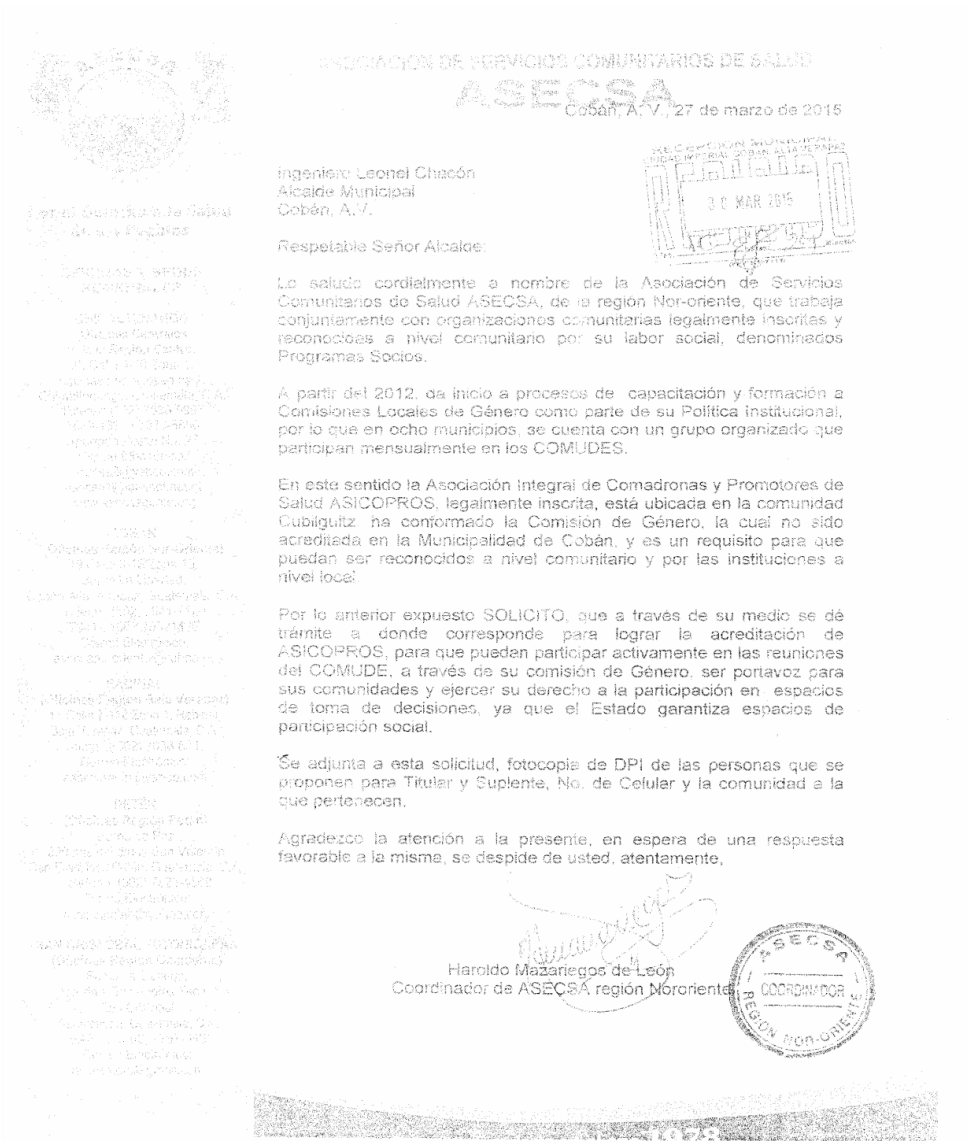
Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

**Carnet entregado por ASECSA, a las Comisiones de Género y diploma por su Participación en el taller de capacitación.**

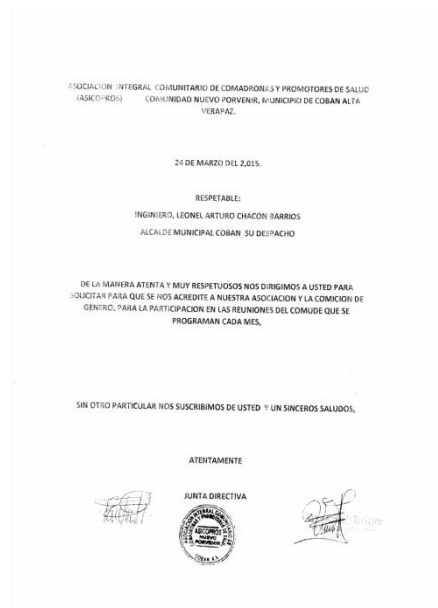


Fuente: Clara América Xol Tun(2015) PPSII URL

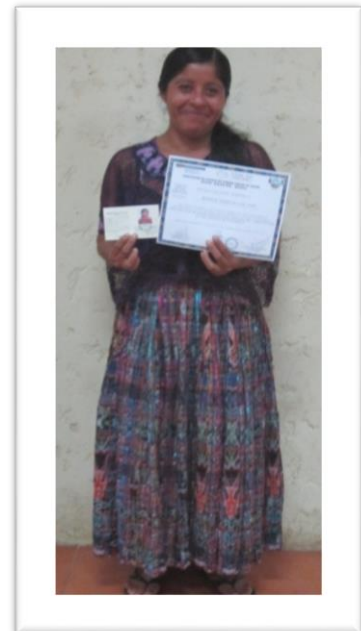
# Carta de Solicitud entregada a la Municipalidad de Cobán



## Solicitud de la Junta Directiva de ASICOPROS, entregada a la Municipalidad de Cobán




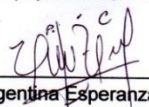


Dos representantes de la Comisión de Género con su carnet de acreditación.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## ANEXO 2

### Validación de la guía de funcionamiento y de capacitación

	<b>ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD ASECSA</b>
	<b>Por el Derecho a la Salud de los Pueblos</b>
<b>OFICINAS Y SEDES REGIONALES</b> <b>CHIMALTENANGO</b> (Oficinas Centrales y de la Región Centro) 6ª. Calle 4-70 Zona 1, Quintas Los Aposentos 1, Chimaltenango, Guatemala, C.A. Telefax: (502) 7839-5997 7839-1332 • 7839-5850 Apartado Postal No. 27 Correo Electrónico: asecsa2@yahoo.com asecsa1@intelnet.net.gt www.asecsaguatemala.org	<b>A:</b> Quien interese.  La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud, ASECSA, por este medio hace constar:
<b>COBÁN</b> (Oficinas Región Nor-Oriente) 19 Calle 3-13 Zona 10, Barrio La Libertad, Cobán Alta Verapaz, Guatemala, C.A. Telefax: (502) 7941-7120 7941-7106 • 79521498 Correo Electrónico: asecsanoriente@yahoo.es	Que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo: Clara América Xol Tun, carnet 6320399, se le valida la Guía de Funcionamiento para la Comisión de Género del Programa socio, Asociación Integral de Comadronas y Promotores/as de Salud ASICOPROS, en el marco del proyecto "Construcción del Poder Popular para la Defensa del Territorio", del Programa de Género y Salud de ASECSA, región Nororiente. Que servirá de base para las acciones de la Comisión de Género y como herramienta que puedan utilizar los técnicos de campo, con otros programas socios donde exista Comisiones de Género.
<b>RABINAL</b> (Oficinas Región Baja Verapaz) 1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal, Baja Verapaz, Guatemala, C.A. Telefax: (502) 7938-8342 Correo Electrónico: asecsarabin@yahoo.com	<b>Y para los usos legales que a la interesada le convengan se extiende, firma y sella la presente constancia en una hoja membretada tamaño carta en papel bond, a los veinte días del mes de marzo del dos mil quince.</b>
<b>PETÉN</b> (Oficinas Región Petén) Barrio La Paz 200 mts del cruce San Valentín San Francisco Petén, Guatemala, C.A. Teléfono: (502) 7823-4569 Correo Electrónico: asecsapeten@yahoo.com	<b>F:</b>  Argentina Esperanza Tzub Persona Enlace Institucional Programa Género y Salud
<b>SAN CRISTOBAL TOTONICAPÁN</b> (Oficinas Región Occidente) Barrio La Cienega, salida a San Andrés Xecul San Cristóbal Totonicapán, Guatemala, C.A. Teléfono: (502) 7767-8461 Correo Electrónico: asecsatoto@gmail.com	<b>F:</b>  Haroldo Orlando Mazariegos Coordinador Regional ASECSA
	
<b>Fundada en el año 1978</b>	



ASOCIACION DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD  
**ASECSA**

**Por el Derecho a la Salud  
de los Pueblos**

**OFICINAS Y SEDES  
REGIONALES**

**CHIMALTENANGO**  
(Oficinas Centrales  
y de la Región Centro)  
6ª. Calle 4-70 Zona 1,  
Quintas Los Aposentos 1,  
Chimaltenango, Guatemala, C.A.  
Telefax: (502) 7839-5997  
7839-1332 • 7839-5850  
Apartado Postal No. 27  
Correo Electrónico:  
asecsa2@yahoo.com  
asecsa1@inteln.net.gt  
www.asecsaguatate.org

**COBÁN**  
(Oficinas Región Nor-Oriente)  
19 Calle 3-13 Zona 10,  
Barrio La Libertad,  
Cobán Alta Verapaz, Guatemala, C.A.  
Telefax: (502) 7941-7120  
7941-7106 • 79521498  
Correo Electrónico:  
asecsanoriente@yahoo.es

**RABINAL**  
(Oficinas Región Baja Verapaz)  
1ª. Calle 7-118 Zona 1, Rabinal,  
Baja Verapaz, Guatemala, C.A.  
Telefax: (502) 7938-8342  
Correo Electrónico:  
asecsarabin@yahoo.com

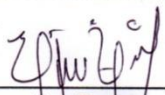
**PETÉN**  
(Oficinas Región Petén)  
Barrio La Paz  
200 mts del cruce San Valentín  
San Francisco Petén, Guatemala, C.A.  
Teléfono: (502) 7823-4569  
Correo Electrónico:  
asecsapeten@yahoo.com


**SAN CRISTOBAL TOTONICAPÁN**  
(Oficinas Región Occidente)  
Barrio La Cienega,  
salida a San Andrés Xecul  
San Cristobal  
Totonicapán, Guatemala, C.A.  
Teléfono: (502) 7767-8461  
Correo Electrónico:  
asecsatoto@gmail.com

A:  
Quien interese.

Por medio de la presente se hace constar que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo: Clara América Xol Tun, se le valida el Plan de Capacitación para la Aplicación de la Guía de Funcionamiento, dirigido a la Comisión de Género del Programa socio ASICOPROS y Equipo Técnico del Programa de Género y Salud de ASECESA, región Nororiente.

Y para los usos legales que a la interesada convenga se extiende, firma y sella la presente constancia en una hoja membretada tamaño oficio, a los veinticuatro días del mes de marzo de dos mil quince.

F:   
Argentina Esperanza Tzub  
Persona Enlace Institucional  
Programa Género y Salud

F:   
Haroldo Orlando Mazariegos  
Coordinador Regional ASECESA

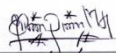
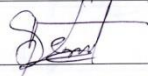

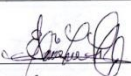


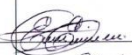




Fundada en el año **1978**

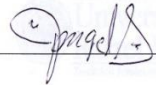


### ANEXO 3:

### Planilla de participantes en las diferentes actividades de PPS

PROGRAMA "CONSTRUCCION DE PODER POPULAR PARA LA DEFENSA DEL TERRITORIO EN EL NOR-ORIENTE DE GUATEMALA"

8	Emanuela Izabel Mac Jue	Acopros	
9	Sebastian choc	APVono	
10	Francisco Maaz	ADSI	
11	Elsa Lorena Tut Tul	AGUASACH	
12	Marta Gudelia D.	Apvono	
13	Roberto Coal Coy	Scrimataca	
14	Edgar Ernesto odias Pac	APSAV	
15	Clara Maria Albertina Ac xol	APROSINKA	
16	Ricardo Cu itz	APVono	

PROGRAMA "CONSTRUCCION DE PODER POPULAR PARA LA DEFENSA DEL TERRITORIO EN EL NOR-ORIENTE DE GUATEMALA"

17	Jorge Botacc Yat	Parroquia Katiuto	
18	Rosalidia Cucul Matz	AGUASACH	
19	Esperanza Bai che	AGUASACH	Esperanza Bai che
20	Maria Santos Choc Coal	APDEHUC	

Responsable: Clara América Xol Tun  
Estudiante de PPSII





PROGRAMA: "Construcción De Poder Popular Para Defensa del Territorio en el Nor-Oriente De Guatemala "

Nombre del evento: Taller Para Mujeres Dirigentes de Organizaciones Comunitarias.

Fecha del evento: 7 y 8 de abril 2015

Lugar de realización: Cobán, Alta Verapaz

No.	NOMBRE	ORGANIZACIÓN COMUNITARIA O COMUNIDAD DE LA QUE PROVIENE	DOCUMENTO PERSONAL DE		FIRMA
			IDENTIFICACION		
14	Elsy Buelia Cal Cal	APSAV Saxoch Cobán	2829 38699	1603	
15	Zoila Cal Iqui	APSAV Saxoch Cobán	2358 23902	1603	
16	Lucía Col Morán	APSAV Saxoch Cobán	2666 01855	1601	
17	Ana Rosalía Col Macz	ASICOPROS Rumpu Cobán	2426 38329	1601	
18	Telma Patricia Max Latz	Vuxilna Tamahú ACOPROS	2272 53884	1602	
19	Elvira Casca	Maxambul Tamahú ACOPROS	1686 24907	1610	
20	Delia Chub Reyes	La Isla Raxuhú ADECI	2577 10469	1615	
21	Perla Naydi Ixchel Rax Chul	La Isla Raxuhú ADECI	Menor de Edad.		
22	Evelin Nivia Tut Quij	Chuchla Ixcán APOSEX	Menor de Edad		EVELIN TUT
23	Elizabeth Pelaez	ADDEHUE Chuchul	1131 43245	1601	
24	Esperanza Izabell	Cobán	1588 81 25116	10	
25	Haroldo Marañón	Asocsa Cobán	1667 06398/214		
26	Gilda Esmeralda Parra	Chuchul	1574 03209/1610		



PROGRAMA: "Construcción De Poder Popular Para Defensa del Territorio en el Nor-Oriente De Guatemala "

Nombre del evento: Taller Para Mujeres Dirigentes de Organizaciones Comunitarias.

Fecha del evento: 7 y 8 de abril 2015

Lugar de realización: Cobán, Alta Verapaz

No.	NOMBRE	ORGANIZACIÓN COMUNITARIA O COMUNIDAD DE LA QUE PROVIENE	DOCUMENTO PERSONAL DE		FIRMA
			IDENTIFICACION		
14	Elsy Buelia Cal Cal	APSAV Saxoch Cobán	2829 38699	1603	
15	Zoila Cal Iqui	APSAV Saxoch Cobán	2358 23902	1603	
16	Lucía Col Morán	APSAV Saxoch Cobán	2666 01855	1601	
17	Ana Rosalía Col Macz	ASICOPROS Rumpu Cobán	2426 38329	1601	
18	Telma Patricia Max Latz	Vuxilna Tamahú ACOPROS	2272 53884	1602	
19	Elvira Casca	Maxambul Tamahú ACOPROS	1686 24907	1610	
20	Delia Chub Reyes	La Isla Raxuhú ADECI	2577 10469	1615	
21	Perla Naydi Ixchel Rax Chul	La Isla Raxuhú ADECI	Menor de Edad.		
22	Evelin Nivia Tut Quij	Chuchla Ixcán APOSEX	Menor de Edad		EVELIN TUT
23	Elizabeth Pelaez	ADDEHUE Chuchul	1131 43245	1601	
24	Esperanza Izabell	Cobán	1588 81 25116	10	
25	Haroldo Marañón	Asocsa Cobán	1667 06398/214		
26	Gilda Esmeralda Parra	Chuchul	1574 03209/1610		

**ANEXO No. 4**

**RESULTADO 1, GUÍA DE FUNCIONAMIENTO**



## GUÍA DE FUNCIONAMIENTO



Para la Comisión de Género de ASICOPROS y Equipo Técnico del programa Género y Salud de ASECESA región Nororiente

Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

## CONTENIDO

- ▶ Portada
- ▶ Antecedentes
- ▶ Presentación
- ▶ Objetivos de la guía
- ▶ Cómo se estructuran los contenidos de la guía
- ▶ Importancia de la guía de funcionamiento
- ▶ Destinatarios y destinatarias
- ▶ Fundamentos conceptuales
- ▶ Derechos de las mujeres en el Marco Legal Nacional e Internacional
- ▶ Desarrollo de capacidades organizativas para el funcionamiento de la Comisión de Género.
- ▶ Procesos de incidencia política y gestión de la Comisión de Género
- ▶ Fuentes Consultadas
- ▶ Anexo
  - 1 Plan de actividades
  - 2 Documento de diagnóstico rápido, realizado con el grupo focal.

## ANTECEDENTES

La Asociación Integral Comunitaria de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS, se fundó el 26 de mayo del año 2000, inscrita en el registro civil Municipal de Cobán, libro 5, folio 210 al 225 partida 14-2000, acuerdo 51-98, ubicada en la comunidad Nuevo Amanecer, Balbatzul (Cubilguitz), Cobán, Alta Verapaz. Su representante ante ASECSA es el señor Rubén García Hernández.

Es una organización comunitaria formada por exiliados en México, se trasladó a Cobán en el año de 1997, la meta en ese entonces era cubrir las necesidades de salud de las comunidades más lejanas del área de Cubilwitz, donde no hay servicios de centros de salud.

Los promotores/as formados trabajaron desde el año de 1997 hasta el 2000, sin estar legalizados, la cooperativa Nueva Concepción Maya brindó el apoyo necesario hasta la legalización de ASICOPROS.

Actualmente está formada por cuarenta y ocho comunidades que forman la asamblea, Junta Directiva, comisión fiscalizadora, coordinador (administra ASICOPROS), grupos de mujeres, comadronas, promotores/as<sup>17</sup>.

A partir del año 2012, se conformó la Comisión de Género que dentro de sus funciones está promover la equidad de género en el programa socio y la prevención de la violencia intrafamiliar. Durante la realización del diagnóstico de necesidades y análisis estratégico realizado el segundo semestre del año 2014, en el programa de Género y Salud de ASECSA, reveló que existe débil funcionamiento de la Comisión de Género de ASICOPROS, por lo que se plantea el proyecto de intervención denominado “Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género”, para que puedan encaminar sus acciones y lograr mayor incidencia a lo interno y externo de la Asociación (ASICOPROS).

---

<sup>17</sup> Diagnóstico comunitario Asociación Integral Comunitaria de Comadronas y Promotores de Salud.

Durante la implementación del proyecto, se realizó un diagnóstico rápido con el grupo focal, se utilizó la herramientas del FODA, entrevista individual y grupal, con preguntas semi-estructuradas, detallando algunas debilidades y oportunidades que se pueden realizar para fortalecer al equipo para que de directrices a su trabajo, como ampliar su conocimiento en la legislación nacional e internacional a favor de las mujeres, en su participación, derechos y la prevención de la violencia intrafamiliar específicamente. Así como procesos de capacitación a la Comisión de Género para la incidencia política y establecer mecanismos de gestión y coordinación para promover la equidad de género y la participación activa de las socias dentro y fuera de ASICOPROS.

## **PRESENTACIÓN**

Esta guía es para el Funcionamiento de la Comisión de Género dentro del programa ASICOPROS, ha sido elaborada con el propósito de dar respuesta al problema identificado en la Práctica Profesional I y al diagnóstico rápido realizado con la participación de los integrantes de la Comisión, Junta Directiva y persona responsable del programa de Género y Salud de ASECSA, representantes de Comisiones de Género de otros programas socios.

Es un material didáctico adaptable al contexto en el que desarrolla las acciones de la Comisión de Género y está presentada en versión popularizada.

El reto es que la Comisión y personal técnico se apropien y apliquen esta guía en sus acciones dirigidas a los programas socios, pero en especial a mujeres socias del Programa ASICOPROS, porque su única intención es la inclusión de las mujeres en otros espacios de participación y de toma de decisiones, para un desarrollo humano donde prevalezca la equidad de género.

Además representa un avance en el cumplimiento de la Política Institucional de Equidad de Género de la Comisión Nacional de Género de ASECSA. Para su elaboración se ha analizado diversas fuentes documentales, sin embargo la información que se obtuvo de fuentes primarias, fue primordial para encontrar el sentido de la elaboración de la guía de funcionamiento, porque brinda lineamientos sencillos y prácticos para llevar con éxito sus acciones con las socias del programa.

Se ha considerado importante fortalecer la organización y el empoderamiento de la Comisión, en temas específicos como procesos de incidencia política y gestión, Leyes a favor de las mujeres y cómo prevenir la violencia intrafamiliar. Así como sus funciones de cada uno de sus integrantes.

La presente guía contiene marco legal como: Convención nacional e internacional de las cuales el Estado de Guatemala es parte en su implementación. Así como: Declaración Universal de los Derechos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará), Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer,

(CEDAW por sus siglas en inglés), y su protocolo. Así como la legislación nacional que está vigente como: La Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia Intrafamiliar y su reglamento, Ley de Dignificación y Promoción Integral de las Mujeres, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023, y su Plan de Equidad de Oportunidades.

A continuación se presenta la guía de funcionamiento para la Comisión de Género y que puede servir para otros programas socios, de esta manera se contribuye a ordenar las acciones, para la promoción de la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar. Lograr los resultados que se esperan en el programa de Género y Salud de ASECSA región Nororiente y con la Asociación de Comadronas y Promotoras de Salud ASICOPROS.





### OBJETIVO DE LA GUIA

El objetivo de la guía es la visibilización, ordenamiento del trabajo y la coordinación de acciones con la Junta Directiva de ASICOPROS, de manera que pueda alcanzar la meta trazada de promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar.

18

**ASECSA**  
Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud

**GUÍA DE  
FUNCIONAMIENTO**

Dirigida a la Comisión de Género de la  
Asociación Integral de Comadronas y  
Promotores de Salud ASICOPROS, socio de  
ASECSA región Nor-orient

Elaborada por: Clara América Xol Tun

Universidad  
Rafael Landívar  
Fomento a la Justicia en Guatemala

<sup>18</sup> Recursos educativos del portal Educativo [www.mineduc.edu.gt](http://www.mineduc.edu.gt)

### **¿CÓMO SE ESTRUCTURAN LOS CONTENIDOS DE LA GUÍA?**

Los contenidos de la guía de funcionamiento es para la incorporación de la Comisión de Género dentro del programa de la Asociación integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), y contribuir con la implementación de la Política Institucional de Equidad Género de ASECSA.

En la primera unidad es de carácter conceptual, para conocer y comprender el significado de cada uno de los conceptos que se mencionan en la guía, lo que implica en la práctica y para orientar todo el trabajo que se pretende desarrollar con la elaboración de la guía de funcionamiento y para otras personas interesadas en el tema.

En la segunda, consiste en los fundamentos legales que sustentan el trabajo de la Comisión de Género, se denomina Derechos de las mujeres en el marco Legal Nacional e Internacional, se pretende contribuir a enriquecer el conocimiento de las leyes a favor de las mujeres y las bases para la participación en otros espacios de toma de decisiones, con el fin de que el grupo pueda apropiarse de algunas leyes para poder aplicarlas en su área de trabajo, en beneficio de las personas que lo necesitan.

La tercera unidad está basada en el desarrollo de capacidades organizativas para el buen funcionamiento de la Comisión de Género. Para estructurar el trabajo y su organización interna.

La última unidad consiste en los procesos de incidencia política y gestión de la Comisión de Género.

Es así como se estructuran los contenidos de la guía de funcionamiento para la Comisión de Género del programa ASICOPROS, socio de ASECSA región Nororiente.

## IMPORTANCIA DE LA GUIA DE FUNCIONAMIENTO

Es el ordenamiento del trabajo para alcanzar los resultados esperados. Funciona mejor el equipo cuando se tiene claridad lo que se quiere hacer. Para ello es necesario definir el método, las funciones de los integrantes de la comisión de género, para determinar la organización del equipo de trabajo. Es importante revisar la guía cada período determinado para modificar lo que no resulte útil y que entorpezca el funcionamiento de la Comisión de Género. También es para analizar los resultados obtenidos, para conocer el grado de satisfacción que se ha alcanzado con el trabajo realizado.



### DESTINATARIOS Y DESTINATARIAS

Se dirige específicamente a la Comisión de Género del programa socio ASICOPROS, al personal del programa Género y Salud de ASECSA, y a otros programas socios donde existe Comisiones locales de Género.

Con esta guía de funcionamiento, pretende orientar las acciones e intervenciones de la Comisión de Género, para que alcancen los resultados contemplados en la política institucional, como la dignificación y promoción de las mujeres, su vinculación al desarrollo, el respeto de sus derechos y su empoderamiento.

Que sea un documento de apoyo para la Junta Directiva del Programa Socio en el diseño y elaboración de proyectos de desarrollo y que se aplique el enfoque de género, de esta manera se contribuye a las acciones positivas de la Comisión de Género.



<sup>19</sup> Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL



# FUNDAMENTOS CONCEPTUALES



## FUNDAMENTOS CONCEPTUALES

### Qué es una guía de funcionamiento?

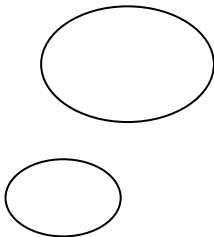
El primer elemento que define el funcionamiento de un grupo es la finalidad, su organización interna, los ejes de trabajo como sus objetivos y resultados que se plantean. En este sentido la Comisión de Género se define como un equipo que busca promover la equidad de género en el programa socio y la prevención de la violencia intrafamiliar, para lograr estas acciones es necesario formalizar alianzas estratégicas de coordinación con la Junta Directiva de ASICOPROS y otras instancias que velan por los derechos de las mujeres a nivel local.

El trabajo que se plantea la Comisión de género es orientado a través de su plan de trabajo que se integra al Plan Operativo Anual POA, de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud (ASICOPROS), establece acciones de coordinación para el acompañamiento a las víctimas de violencia intrafamiliar a las instancias correspondientes y para la gestión hacia la sensibilización en temas de equidad de género dentro y fuera del programa socio.

### **Normas de Funcionamiento**

“Son el conjunto de reglas que guían el funcionamiento de un colectivo. Regulan las conductas, las actitudes y las relaciones.

Las normas pueden ser explícitas o implícitas. Las explícitas son las que están enunciadas claramente por el equipo, están escritas y acordadas. Las implícitas son las que se han ido adquiriendo sin darse cuenta de cómo ha sucedido”.



20



21

---

<sup>20</sup>Belbin, M (1995), Roles de equipo en el trabajo.

<sup>21</sup> Recursos educativos del Portal Educativo [www.mineduc.edu.gt](http://www.mineduc.edu.gt)

Nos toca ordenar  
nuestro trabajo,  
donde  
empezamos?

Empecemos por  
comentar lo que nos  
toca realizar cada  
uno de nosotros

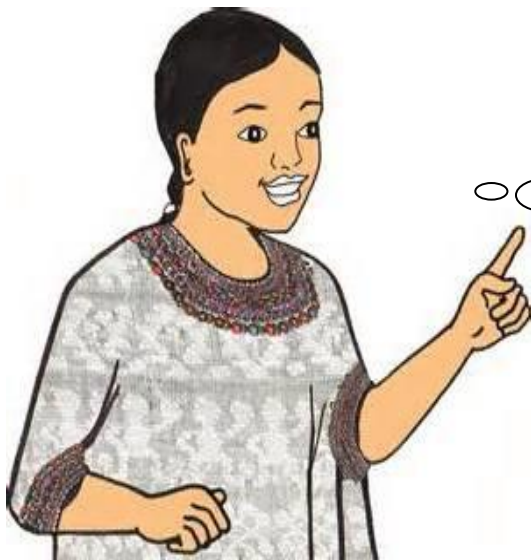


Expresar nuestras ideas de lo que queremos  
hacer como Comisión de Género, ayuda a definir  
el objetivo, a quién tenemos que ayudar, de qué  
manera podemos aportar a la Asociación, es  
como sabemos cómo debe funcionar nuestra  
pequeña organización.



**Género:**

Hay que aclarar que no es lo mismo sexo que género. Sexo se refiere a las diferencias físicas entre mujeres y hombres. Géneros se refiere al papel y la responsabilidad que se les da a hombres y mujeres en la sociedad. Por ejemplo a las mujeres se les ha dado la tarea del cuidado de la casa y la familia y, a los hombres de trabajar fuera de la casa. Tanto hombres como mujeres tienen igual derecho y capacidad para encargarse de cualquier responsabilidad.



Por ejemplo a los dos nos toca el cuidado de nuestros hijos e hijas para enseñarles a cómo deben vivir.



<sup>22</sup> Participando para Cambiar. Herramienta Pedagógica. Componente Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud.

### **Equidad de Género:**

Es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, edad, género, religión, clase, etnia). Es el reconocimiento de la diversidad sin que éste signifique razón para la discriminación. Dar el valor que se merece cada una de las personas sea hombre o mujer.

Nosotras las mujeres tenemos las mismas capacidades y habilidades que los hombres, podemos estudiar para tener una profesión y ayudar a nuestra familia con los gastos de la casa, no se trata de medir fuerzas con los hombres sino de reconocer que como seres humanos tenemos cualidades y defectos, pero eso no nos hace ser menos que los demás.



### Enfoque de Género:

Es una forma de observar y abordar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Para los proyectos que elabora la junta directiva de ASICOPROS, debe incorporar puntos de vista de hombres y mujeres por igual, tener en cuenta que las necesidades y prioridades de cada uno, sin discriminación de género.

Que piensan las mujeres de la Solicitud que vamos a presentar a la Municipalidad para una Cancha de futbol en nuestra comunidad.

Pensamos que es mejor solicitar el agua potable, en los meses de verano donde hay mucho calor nos quedamos sin agua en la casa.



**Igualdad:**

Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso.

Aunque tengamos diferente color de pelo, color de piel, podemos ser altos o bajos, gordos o flacos, si somos pobres o ricos, todos y todas valemos igual.



### **Violencia de género e intrafamiliar:**

La violencia de género son todas aquellas situaciones de violencia que en particular o desproporcionadamente afectan a las personas por ser mujeres u hombres, por razón de su sexo. Este tipo de violencia se basa en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Cuando esta violencia se desarrolla dentro del hogar o en el marco de la familia, y es ejercida por personas cercanas a la víctima, se habla de violencia doméstica o intrafamiliar.

La violencia es cuando hay golpes, gritos, insultos, amenazas, afecta a ricos o pobres, ladinos o indígenas, quienes más lo sufren son las mujeres que por miedo no denuncian, se quedan calladas.

23



### **Discriminación:**

Discriminar significa diferencias, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

<sup>23</sup>[http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia de género y/o violencia contra las mujeres.](http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia%20de%20g%C3%A9nero%20y/o%20violencia%20contra%20las%20mujeres)

Hay personas en el pueblo que nos tratan mal, nos dicen que no sabemos nada, nos dicen indios.

No solo en el pueblo, en mi casa mi esposo me trata mal por ser mujer, dicen que no valgo nada.



<sup>24</sup> Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI, “Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización”.

### **Incidencia Política:**

La incidencia política son los esfuerzos de la ciudadanía organizada para influir en la formulación e implementación de las políticas y programas públicos. Es una de las vías de participación de forma democrática y sistemática en la toma de decisiones sobre asuntos que afectan su vida. En esta categoría se incluyen:

- ✓ Disposición de lucha.
- ✓ Buenos líderes y lideresas.
- ✓ Alianzas entre otros.

Podemos  
participar en las  
reuniones del  
COMUDE



Podemos participar en las  
reuniones de la Asociación y  
con otras organizaciones que  
trabajan los problemas de la  
violencia hacia la mujer.



Podemos manifestar, por los problemas que afectan a la comunidad, como las empresas hidroeléctricas nos quitan el agua y el Gobierno no nos ayuda.

26



<sup>26</sup> Manual para la facilitación de procesos de incidencia política.

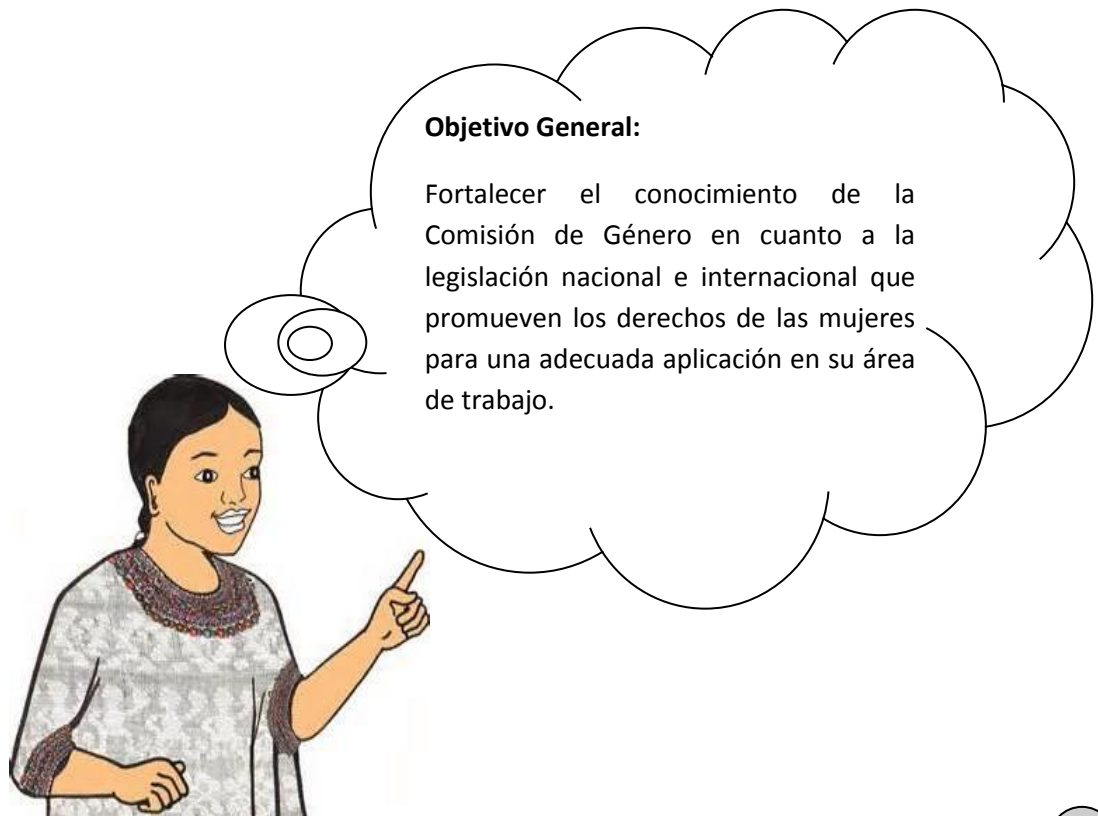




# **DERECHOS DE LAS MUJERES EN EL MARCO LEGAL NACIONAL E INTERNACIONAL**



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradicón Jesuita en Guatemala



**Objetivo Específico:**

- ✓ Conocer algunas leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres.
- ✓ Fortalecer el conocimiento para el abordaje de temas sobre violencia intrafamiliar y equidad de género.
- ✓ Conocer las leyes que promueven la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones.

## Listado de Leyes, Instrumentos Nacionales e Internacionales a favor de las Mujeres

Instrumentos Nacionales	Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Constitución de la República de Guatemala.</b></li> <li>• <b>Acuerdos de Paz.</b></li> <li>• <b>Código Civil de la República de Guatemala.</b></li> <li>• <b>Ley Electoral y de Partidos Políticos.</b></li> <li>• <b>Código Municipal.</b></li> <li>• <b>Ley General de Descentralización.</b></li> <li>• <b>Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento.</b></li> <li>• <b>Ley de Dignificación y Promoción Integral de las Mujeres.</b></li> <li>• <b>Ley de Desarrollo Social.</b></li> <li>• <b>Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023 y su Plan de Equidad de Oportunidades.</b></li> <li>• <b>Ley para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y su reglamento.</b></li> <li>• <b>Código Penal</b></li> <li>• <b>Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer.</b></li> <li>• <b>Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Declaración Universal de Derechos Humanos.</b></li> <li>• <b>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).</b></li> <li>• <b>Convención de los Derechos políticos de las Mujeres.</b></li> <li>• <b>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su protocolo.</b></li> <li>• <b>Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.</b></li> <li>• <b>Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas, Tribales en Países Independientes.</b></li> </ul>

Dentro de las leyes nacionales que sustentan el trabajo de la Comisión de Género en la búsqueda de la equidad de género están:

- ✓ La política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023 y su Plan de Equidad de Oportunidades.
- ✓ La Política Pública de Desarrollo Social, busca promover e incorporar un conjunto de acciones para la inclusión de los grupos marginados en el desarrollo social, entre ellos grupos étnicos y las mujeres, con el objetivo de reducir la brecha que existe entre estos grupos excluidos.
- ✓ Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, dentro de sus principios está la igualdad, convivencia, tolerancia e inclusión. Se encuentra la equidad de género y hace énfasis en la búsqueda del equilibrio de la justicia entre hombres y mujeres, en cuanto a sus derechos y oportunidades.
- ✓ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) y su protocolo. En el ámbito legislativo nacional se tiene algunos avances como la Aprobación de la Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer. Esta ley tiene como objetivo principal la emisión de medidas de protección a favor de las mujeres que sean objeto de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial.

El objeto de la Ley es garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley. El fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia, según lo estipulado en la Constitución Política de la República e instrumentos Internacionales sobre derechos humanos de las mujeres ratificados por Guatemala.<sup>27</sup>

- ✓ En el año 2009, se aprueba la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, el objetivo de esta Ley es prevenir, reducir, condenar y eliminar la Violencia sexual, la explotación y la trata de personas. Los niños y las niñas sean protegidas de manera especial, que no se les discrimine sino garantizar el ejercicio de sus derechos para tener una vida plena.

---

<sup>27</sup> Aplicación de la Declaración y la plataforma de Acción de Beijing, Guatemala 2009.

Estas leyes apoyan el trabajo de la Comisión de Género?

Sí, es necesario conocer más de que se tratan estas leyes



La ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, se debe usar cuando hay golpes, gritos, insultos, amenazas hacia la mujer y sus hijos e hijas.



Afecta a ricos o pobres, ladinos o indígenas, quienes más lo sufren son las mujeres por miedo no dicen lo que les pasa y no denuncian, se quedan calladas.

La violencia intrafamiliar se sufre en la casa, entre esposos, en la familia, puede ser mamá, papá, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas, tíos, tías, o en una relación de noviazgo.



<sup>28</sup>[http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia de género y/o violencia contra las mujeres.](http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia%20de%20g%C3%A9nero%20y/o%20violencia%20contra%20las%20mujeres)

Derechos que protege esta Ley: la vida de cada persona que integran la familia.

La seguridad de las personas para que no tengan miedo de denunciar.

La dignidad de las personas que forman parte de la familia.

La igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres integrantes de la familia.

Quiere decir que la persona que la sufre puede denunciar. Personas que tienen conocimiento de este problema también pueden denunciar como los maestros y maestras, enfermeras, doctores, vecinos y vecinas.

Cómo se puede denunciar?



Hablando, o  
escribiendo lo  
que pasó.

Con o sin la ayuda  
de un abogado a  
abogada.



29

**SE PUEDE PRESENTAR LA DENUNCIA EN:**

Juzgado de Familia y  
Juzgado de Paz

Procuraduría de  
Derechos Humanos.

Procuraduría General de  
la Nación

Policía Nacional Civil

Bufetes populares

Defensoría de la  
Mujer Indígena.

<sup>29</sup> Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL





30

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, es cuando hay violencia que puede ser cometido por: vecino, jefe, compañeros, maestros, pareja, esposo, tío, hermanos, primos, etc.

El Femicidio es cometido por un hombre que se considera superior a la mujer y le causa la muerte, por el hecho de que ella es mujer.

La Ley de Femicidio protege de la violencia física como golpes que sufre la mujer puede ir a la cárcel 5 a 12 años. Y por violencia psicológica como gritos, insultos, amenazas de muerte o cuando el esposo quiere quitar a sus hijos, puede ir a la cárcel 5 a 8 años.

Por violencia sexual, cuando un hombre agarra a la fuerza a la mujer puede ir a la cárcel de 5 a 12 años.





De qué se trata la Ley  
Contra la Violencia  
Sexual, Explotación y  
Trata de personas?

La Trata de personas, ocurre  
cuando una o más personas, llevan  
a la fuerza o con engaños a  
mujeres, jóvenes, niños y niñas, a  
otro pueblo ganar dinero por  
venderlas a otras personas.



Es importante conocer esta  
Ley y cuidar a nuestros hijos  
e hijas de esas personas que  
ofrecen un trabajo en el  
pueblo.

Según esta Ley cuando  
abusan de los menores  
de edad, irán a cárcel de  
8 a 12 años.



Qué es la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023?



La Política nos ayuda a practicar nuestro derecho, como mujeres debemos participar activamente en la toma de decisiones para el desarrollo de nuestra comunidad.

Antes pensaba que solo los hombres podían participar en las reuniones de la comunidad.

Hombres y mujeres tenemos las mismas capacidades y oportunidades para salir adelante.





## **DESARROLLO DE CAPACIDADES ORGANIZATIVAS PARA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE GÉNERO**



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradición Jesuita en Guatemala



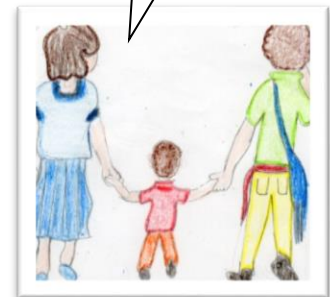
**Objetivos para el funcionamiento de la Comisión de Género:**

Coordinar acciones con la Junta Directiva, para la incorporación de la equidad de Género en el programa socio y para la prevención de la violencia intrafamiliar.

Acompañar a personas víctimas de violencia intrafamiliar a las instituciones competentes, para que conozcan el proceso de la denuncia y puedan tomar sus propias decisiones.

Nuestra misión es lograr que en la Asociación integren a hombres y mujeres en la toma de decisiones para alcanzar el desarrollo integral.

Vamos a la reunión de la Asociación ASICOPROS.





Para que la Comisión de Género funcione bien deben conocer cuáles son sus funciones, tienen que saber cómo hacer para realizar actividades con los miembros de la Junta Directiva de la Asociación ASICOPROS y con otras instancias que ayudan a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

Como Comisión de Género queremos trabajar en equipo, compartimos responsabilidad, platicamos como hacer nuestro trabajo.

Una sola persona no puede mandar, hay que platicar en grupo para ayudarnos siempre.



Juntos ayudamos a hacer el trabajo, si hay problemas hay que platicarlo y buscar solución.



Pero, también creemos que es necesario que cada uno tome una responsabilidad, porque todos somos importantes.

Acepto ser la coordinadora del equipo

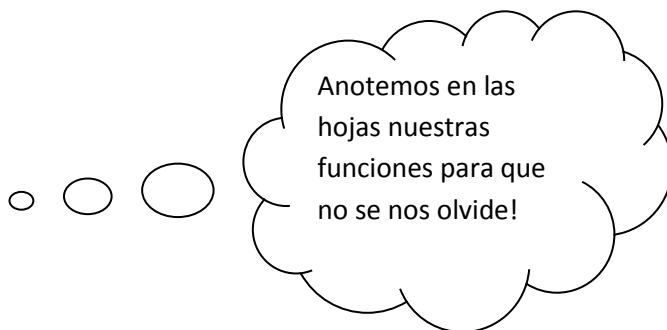
Si, acepto ser la secretaria

Está bien, acepto ser el subcoordinador

Entonces seré el Vocal del equipo.



Yo, guardo el dinero del grupo en mi morral



**Coordinadora:**



- ◆ Organizar las actividades de la Comisión de Género.
- ◆ Presentar el plan de actividades de la Comisión de Género a miembros de la junta directiva de ASICOPROS para que lo integren a su plan anual.
- ◆ Participar en las reuniones mensuales del COMUDE, con el fin de conocer y apoyar las propuesta de desarrollo dirigida hacia las mujeres.
- ◆ Comunicar a la Junta Directiva de las actividades que se realizan en las comunidades en apoyo a las mujeres del programa socio.
- ◆ Motivar la confianza y el respeto entre el equipo, para evitar problemas o renuncia al cargo de sus compañeros de trabajo.
- ◆ Informar al grupo de reuniones, talleres o capacitaciones en ASECSA o con otra institución, para que todos y todas participen.
- ◆ Buscar la unión con otros grupos para mejorar el trabajo.
- ◆ Cuando se presenten problemas en el equipo, después de escuchar a las personas que están molestas tiene que decir lo que hay que hacer.



Qué haré yo  
como  
subcoordinador?



### Sub-Coordinador

- ◆ Ser un apoyo para la Coordinadora, asistir con ella a las reuniones de la junta directiva de ASICOPROS y en otras reuniones.
- ◆ Informar al equipo de los asuntos y acuerdos que llegaron en las reuniones donde participen.
- ◆ Cumplir con las reuniones mensuales con la coordinadora para revisar las actividades que toca hacer.
- ◆ En caso de que la coordinadora deja su cargo entra en su lugar.

Que haré  
como  
Tesorera?



- ◆ Manejar el dinero de la Comisión de Género. El dinero que logren tener o los gastos que realicen tiene que anotar en su cuaderno, luego informar en la reunión cuanto hay o cuanto gasto se hizo.

Entonces me  
toca guardar  
este dinero.



Y yo, que haré como Secretaria?



- ◆ Escribir los asuntos de lo que se habla en las reuniones de la Comisión de Género.
- ◆ Con la ayuda de sus compañeros de la Comisión, hay que escribir los mensajes en Q'eqchi' para dejar en las radios comunitarias, para anunciar nuestro trabajo y los derechos de las mujeres para que no sufran la violencia en su casa.
- ◆ Guardar todos los informes de las reuniones, capacitaciones y actividades que realice la Comisión de Género porque ahora no hay nada escrito del trabajo que se ha hecho.

Tienes que guardar en tu cuaderno o en un libro todo el trabajo que haga la Comisión de Género.



- ◆ Apoyar a los compañeros y compañeras de la Comisión de Género en las actividades que se hagan.
- ◆ Cualquier asunto o problema que suceda hay que comunicar a la Comisión de Género para buscar ayuda.



Es lo que me toca hacer como Vocal de la Comisión de Género. Me gusta mi trabajo.

Anotemos algunas cosas que no se nos tiene que olvidar, para que nuestro equipo funcione bien.

Tenemos que avisar a la junta directiva las actividades que estamos realizando, informar por si hay algún problema y como nos tenemos que ayudar.



Nos tenemos que ayudar, hay cosas que yo no sé y me tienen que ayudar.

En la unión está la fuerza, tenemos que trabajar como equipo y buscar siempre la alianza de la Junta Directiva de ASICOPROS.

Confío en ustedes, no me dejen solo con el trabajo.



Cualquier problema que me esté pasando les voy a avisar.

Recuerden que tenemos la responsabilidad de ayudar a nuestras compañeras mujeres que sufren violencia.

No olviden que la información que nos dan las mujeres es **CONFIDENCIAL**, no volver chismes con el sufrimiento que tienen las mujeres que sufren violencia, hay que evitar problemas.

Hemos acordado como Comisión de Género y Junta Directiva de la Asociación, que se platicará en una reunión cuando alguien quiera salir del equipo.

El trabajo es muy bonito porque ayudamos a nuestros hermanos y hermanas que sufren violencia.



También sabemos que hay otras personas que pueden ayudar



La Junta Directiva está de acuerdo que los miembros de la Comisión de Género se pueden retirar pero no todos a la vez, para no interrumpir el trabajo, puede ser uno que se retire mientras que los demás capacitan a la nueva integrante del equipo en el trabajo que hay que hacer.

Se ha dicho también que puede ser tres a cuatro años en el cargo. Y la nueva integrante se elige en Asamblea de la Asociación con la ayuda de ASECSA.



Tenemos que conocer las reglas de cómo debe funcionar la Comisión de Género, pero se puede cambiar o mejorar si no ayuda o confunde para evitar problemas en el equipo.

## **Normas de Funcionamiento de la Comisión de Género**

Normas hechas por la Comisión de Género de ASICOPROS:

- a) Hay que comunicarse con los compañeros y compañeras para avisar cualquier actividad o problema que encontremos en nuestro trabajo.
- b) Hablar de lo que nos está pasando, decir por si tenemos algún problema, preocupación o algo que nos está molestando en el equipo.
- c) Asumir la responsabilidad de forma individual y grupal, quiere decir ser ejemplo para otras personas de nuestra comunidad lo que digo lo hago en mi casa, no golpeo, no insulto a mi esposo o esposa, vivir bien con la familia.
- d) Tenemos que respetarnos unos a otros, no hacer o decir cosas que insultan a la otra persona.
- e) Ser puntual en nuestras reuniones y cumplir con nuestras tareas.



Qué pasa si nos peleamos con Ana

Si hay problemas, hay que platicar en el equipo, pero si no hay solución, mejor que nos ayude la Junta directiva o ASECSA.

Trabajar en equipo es muy bonito porque nos llegamos a conocer bien, sabemos cuándo alguien está contenta o está enojada.



A mí me gusta la puntualidad, me molesta cuando llegan tarde a la reunión.

Te conocemos, pero los buses no llegan rápido a ASICOPROS



## ES IMPORTANTE TENER UN PLAN DE TRABAJO

Necesitamos ordenar nuestro trabajo, cumplir nuestro objetivo, dar seguimiento a las actividades que hemos realizado y la posibilidad de presentar nuevas tareas en beneficio de las mujeres del programa socio.

Para elaborar nuestro plan de actividades, tenemos que responder algunas preguntas, para saber qué hacer?

Qué nos toca hacer como Comisión de Género.

Por qué lo vamos hacer.





Tenemos que anotar todas las actividades que nos toca hacer como comisión de Género y poner fechas.

Primero nos ponemos de acuerdo después le entregamos una copia a la junta directiva de ASICOPROS para que lo incluya en su plan anual



Mejor miremos que dice el cuadro y en las nubes están las respuestas.



Tenemos que anotar todas las actividades que nos toca hacer.

Para ordenar nuestras actividades

Solos, con la ayuda de la Junta Directiva o de otras personas

Con las mujeres, con la junta directiva, con socios de la Asociación

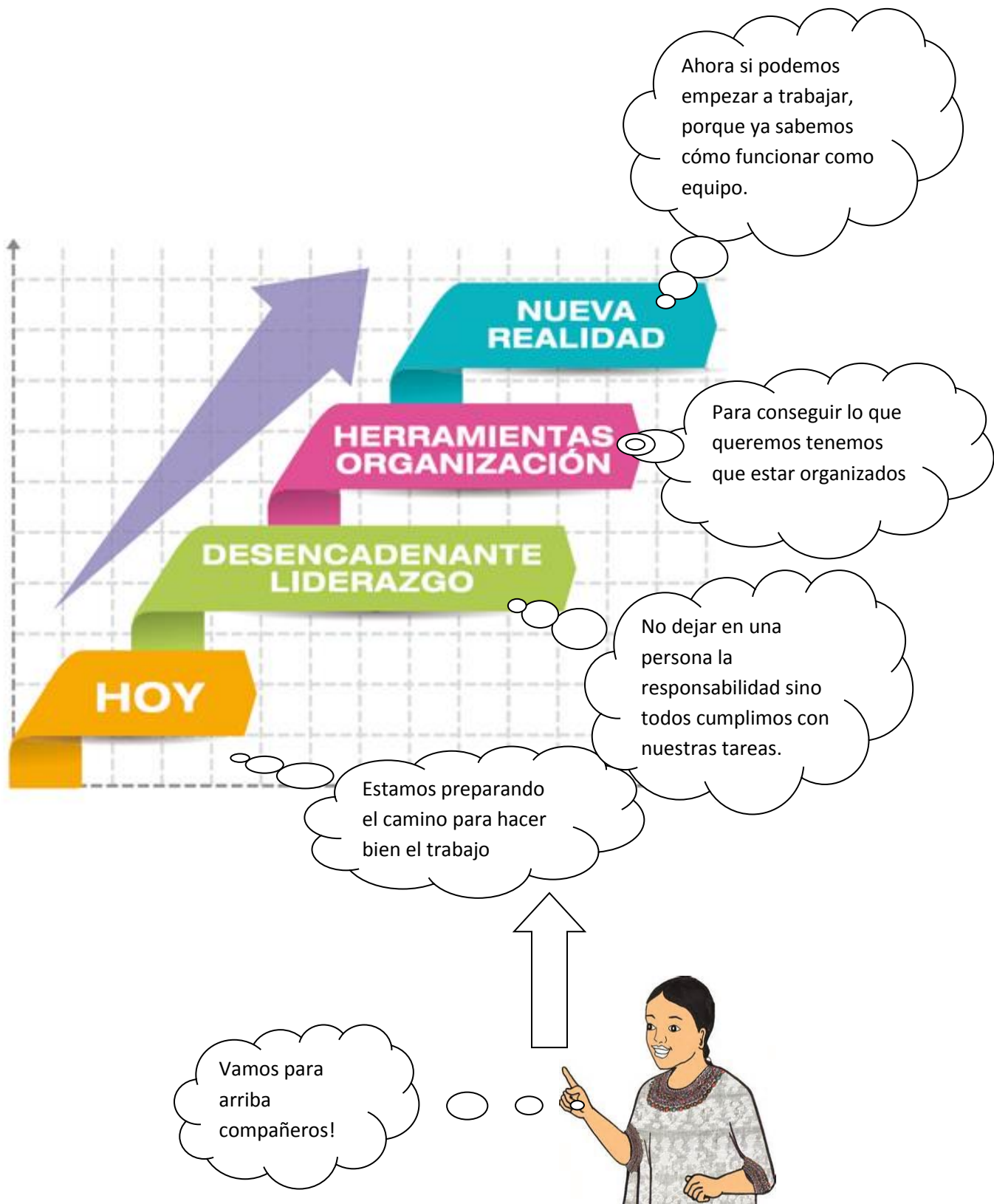
Así quedaría anotado en una hoja nuestro PLAN DE TRABAJO

No.	Qué vamos a hacer?	Por qué lo vamos a hacer?	Cómo lo vamos a hacer	Dónde lo vamos a hacer?	Con quiénes los vamos a hacer?

Así quedaría nuestro plan de trabajo

Puede ser en la comunidad, en Cubilguitz, Cobán tenemos que decir donde







## **PROCESO DE INCIDENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN DE LA COMISION DE GÉNERO**



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradicón Jesuita en Guatemala



**Objetivo General:**

- ◆ Promover la participación activa para la gestión y establecer mecanismos de coordinación a nivel interno y externo de ASICOPROS.

**Objetivo Específico:**

- ◆ Lograr la coordinación de actividades con la Junta Directiva de ASICOPROS, para la promoción de género y la prevención de la violencia intrafamiliar.
- ◆ Definir otros espacios de participación para la toma de decisiones y unir esfuerzos con otras organizaciones locales por la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar



Yo lo entiendo así, un conjunto de iniciativas realizadas por un grupo de personas organizadas con el objetivo de provocar cambios en la sociedad en la que vivimos.

Nosotros ya hemos participado en marchas diciendo No aceptamos la Ley Monsanto, porque nos afecta como agricultores, eso es incidencia política.

Es necesario que empecemos a analizar lo que está pasando en el país, y cómo nos afecta o beneficia las decisiones que toman las personas que tienen el poder, puede ser el Presidente, los Diputados o el Alcalde Municipal, con la incidencia política se pretende lograr cambios favorables que beneficie al pueblo, la comunidad y todo lo que nos rodea, de manera que podamos participar en la toma de decisiones y necesitamos hacer propuestas de mejoras.



Como Comisión de Género tenemos que participar en las reuniones, asambleas de la junta directiva de la Asociación y con otras organizaciones que trabajan por los derechos de las mujeres para dar a conocer nuestra opinión y hacer propuesta para una vida digna de las mujeres, ya no aceptemos más violencia.

Por qué se hace incidencia política?

Para resolver un problema que esté afectando a un grupo de personas o a la comunidad.



La gente comprometida con el cambio se organiza y realiza propuestas de mejora en la calidad de vida de la población o comunidad.

En el caso de la Comisión de Género debe participar en otros espacios como en el COMUDE para que tomen en cuenta su opinión en los asuntos que beneficie a las mujeres o comunidad.

Se hace incidencia política para fortalecer y empoderar a la sociedad civil o sea a la población.

A mí, no me quedó claro que es el COMUDE?





El COMUDE, son las reuniones que realiza cada mes la municipalidad de Cobán, está integrado por los Consejos Municipales de Desarrollo, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11-2002, en el artículo 12 inciso d) dice: Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la Mujer”, en estos espacios es donde se analizan, se discuten y se priorizan las necesidades y prioridades de la población, para ello es necesario la participación de la Comisión de Género, para la incidencia política y que sea vocero de la Asociación pero en especial de las mujeres socias del programa ASICOPROS.

Primero hay que hacer una solicitud dirigida al Alcalde Municipal, después pasa por un proceso largo, donde analizan si puedes participar con otra persona o no, se tarda un par de meses, pero hay que seguir insistiendo y averiguar cómo va el trámite. Después le dicen a uno si pasa o no la Solicitud.



Qué necesito para participar en el COMUDE?



Para lograr la participación en el COMUDE es requisito la acreditación en la Municipalidad, se nombra a un titular y un suplente, que representarán a la Asociación ASICOPROS a través de la Comisión de Género en las reuniones mensuales programadas para el COMUDE, de esta manera la Comisión logra unir su trabajo con la Junta Directiva, haciendo incidencia política y asumiendo el compromiso de informar de las decisiones que se tomen en las reuniones de la Muni.



Se hace incidencia política para promover y fortalecer la participación del pueblo. Y que se haga escuchar su voz.



Mientras no nos tomen en cuenta en las decisiones en asuntos que nos afecta como grupo o comunidad habrá siempre descontento y lucha del pueblo por el cambio.



Hombres y mujeres podemos participar manifestando nuestros descontentos por problemas que afectan a la comunidad o grupo.

Unidos en la lucha, hablemos y no nos quedemos callados.

RECORDEMOS QUÉ:



Se hace incidencia política para promover y fortalecer la participación del pueblo. Y que se haga escuchar su voz.

La incidencia política inicia con tener buenos líderes, la organización y hacer alianzas con otros grupos que tienen las mismas ideas que nosotros.

Existe otra forma como:

Participar en espacios de toma de decisiones, invitar a las mujeres a ser parte de los COCODES



Qué es el  
COCODE



El Consejo Comunitario de Desarrollo, nosotros lo llamamos COCODE, una de sus funciones, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en el artículo 14 es “Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de sus necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad”.

Por qué es importante que las mujeres participen.



Hombres y mujeres tenemos los mismos Derechos en participar en las decisiones que se tomen en la comunidad.

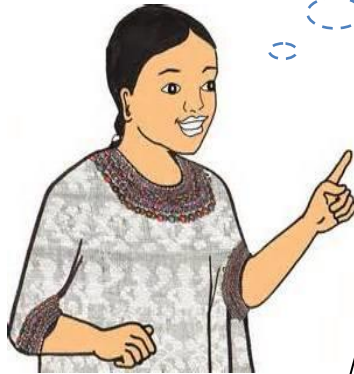


A mí me gusta participar, soy la presidenta del COCODE de mi comunidad.

¿Qué es la gestión y para qué se hace?



Es el trabajo o responsabilidad que le toca hacer la Comisión de Género.



Por ejemplo como coordinar su trabajo para promover la equidad de género en la Asociación, cómo anunciar su trabajo a las 48 comunidades que conforman el programa socio ó como hacer charlas para prevenir la violencia intrafamiliar.

Quiere decir que juntos con otros se puede conseguir o resolver algún asunto o problema identificado por una organización o comunidad.



Entonces, iniciemos por unir nuestro trabajo con la Junta Directiva de ASICOPROS.

Pero, cómo hacer para promover la equidad de género en el Programa socio?



La Junta Directiva de ASICOPROS es el órgano superior de la Asociación, son nuestros compañeros principales para lograr la equidad de género con los socios del Programa.

Buscamos el mismo fin, la igualdad entre hombres y mujeres para alcanzar el desarrollo integral.

Quando la directiva de ASICOPROS, elabore proyectos que tome en cuenta nuestras necesidades y prioridades como mujeres; muchas veces solo se consultan a los hombres. No es igual lo que piensa una mujer y un hombre. Todos y todas merecemos respeto y lo que digamos sea tomada en cuenta por la directiva.



Nos toca gestionar o negociar en las radios comunitarias un espacio para hablar de la importancia de la igualdad que debe existir entre hombres y mujeres; y cómo prevenir la violencia intrafamiliar, esto lo realizaremos con la ayuda de la Junta Directiva de ASICOPROS.

A través de las emisoras comunitarias podemos llegar a las 48 comunidades del Programa socio, pero también a otras, de esta manera la gestión ayuda a ampliar el trabajo de la Comisión de Género, porque no hay dinero para hacer capacitaciones en las comunidades.

Solo se necesita dejar una pequeña ofrenda a la radio porque la mayoría son cristianas.

Es importante la ayuda de la Junta directiva, porque son reconocidos en las comunidades y poco a poco nosotros también.



Se incluye a los miembros de la Junta Directiva que formen parte de la sensibilización y manifestar públicamente que todos y todas podemos ser parte de la solución del problema de la violencia intrafamiliar.

Ejemplo de algunos mensajes radiales.

Nos toca a todos y todas, respetar la vida de las personas, pero en especial respetar y valor a las mujeres, como nuestras hijas, esposas, madres y abuelas.

Si alguna persona está pasando algún tipo de violencia, por favor acercarse a la oficina de ASICOPROS ubicada en Cubilguitz, los días miércoles y sábado de 8:00 a 12:00 p.m. La Comisión de Género, atenderá a las personas en idioma Q'eqchi' y brindará acompañamiento a las instituciones correspondientes, para recibir asesoría sobre su caso. Es completamente gratis.



También nos toca gestionar



En la próxima asamblea general de la Asociación hay que solicitar a la Junta Directiva una reunión con los COCODES, para que nos ayuden en nuestro trabajo como Comisión de Género. Así nos ayudamos en informar y denunciar la violencia intrafamiliar.



## FUENTES CONSULTADAS

1. ASECSA (2012), Política Institucional de Género.
2. UGT Andalucía, (2008), Cuaderno de Actividades de Género, Secretaria para el empleo UGT A, Lienzo gráfico.
3. Rodríguez Martínez A. y Vera Robledo C. Centro Nacional de Equidad de Género (2010), Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud. (2010), México D.F.
4. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, (2008), La perspectiva de género Volumen 2, México D.F.
5. Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11- 2012, Artículo 11, 12, 14, Guatemala C.A.
6. Dirección General Programa de Prevención del Delito, (2012), Guía del Taller Prevención de la Violencia Familiar, México D.F.
7. Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, (2008), Guatemala C.A. Digrafisimpresos
8. Constitución Política de la República de Guatemala, C.A.

## ANEXO Resultado 1

### PLAN DE ACTIVIDADES

**OBJETIVO:**

Ordenar el trabajo, cumplir los objetivos de la Comisión de Género, dar seguimiento a las acciones que se ha realizado, y la posibilidad de proponer nuevas gestiones en beneficio de las mujeres del programa socio.

No.	Qué	Cómo lo van hacer	Cuando	Dónde	Con quiénes se hará y para qué
1	Celebración del Día Internacional de la Mujer. Se hará por medio de una charla de la importancia de ejercer sus Derechos y vivir sin violencia.	Por medio de una charla	8 de marzo	En la sede de ASICOPROS	Con las mujeres que participan con ASICOPROS.  Para sensibilizar a las personas a ejercer su Derecho a vivir sin violencia.
2	Participar en la asamblea general de ASICOPROS	Solicitar un espacio a la Junta Directiva para presentar a la Comisión de Género, y socializar el plan de actividades de este año 2015	Marzo 2015	En la sede de ASICOPROS	Solicitar un espacio con la Junta Directiva, como la mayoría de las comunidades no conocen la existencia de la Comisión de Género, y en la asamblea general de ASICOPROS, es un buen inicio para dar a conocer la Comisión de Género al mismo tiempo socializar el plan de actividades para empezar a coordinar acciones con los COCODES.
3	Gestionar un espacio en las radios comunitarias.	Visitar a emisoras comunitarias, y transmitir mensajes en Q'eqchi' de la importancia de la equidad de género y la denuncia de la violencia intrafamiliar.	Para el mes de marzo 2015	En las radios comunitarias ubicadas en Cubilguitz.	Con la junta directiva de ASICOPROS, para sensibilizar a la población de la importancia de la equidad de género y la denuncia de la violencia intrafamiliar.
4	Iniciar la gestión de la acreditación en la municipalidad de Cobán.	Conjuntamente con la estudiante de la Universidad Landivar.	Marzo de 2015	Municipalidad de Cobán.	Con la estudiante de la URL, para participar en las reuniones del COMUDE de Cobán.

5	Participar en los talleres de capacitación.	Lo coordina la estudiante de la URL	Marzo y abril de 2015	En ASECSA	Con la Comisión de Género.
6	Visitar 2 escuelas ubicadas en la comunidad de Cubilguitz	Gestionar con el director de la escuela un espacio, para motivar a los alumnos/as a continuar sus estudios.	Junio de 2015	Escuelas ubicadas en la comunidad de Cubilguitz	Con representantes de la Junta directiva de ASICOPROS, esta actividad se hará especialmente para motivar a las niñas a continuar sus estudios, porque son las menos favorecidas en la educación formal.
7	Celebración del día de los niños	Haciendo pequeños mensajes de sensibilización para transmitir a través de las radios comunitarias.	1 de octubre	En la sede de ASICOPROS	La comisión de género elaborará los mensajes de sensibilización con respecto a los derechos del niño.
8	Celebración del día de las niñas	Haciendo pequeños mensajes de sensibilización para transmitir a través de las radios comunitarias.	11 de octubre	En la sede de ASICOPROS	La comisión de género elaborará mensajes de sensibilización con respecto a los derechos de las niñas.
9	Hacer una caminata en conmemoración del Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer.	Convocando a las mujeres un mes antes de la realización de la caminata, iniciando en la calle principal de Cubilguitz y terminando en la sede de ASICOPROS.	25 de noviembre	Cubilguitz, región Balbatzul	Con Mujeres que integran el programa socio, para sensibilizar a la población local de la No violencia hacia la Mujer.

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## **Diagnóstico rápido, realizado en la segunda fase de la Práctica Profesional Supervisad.**

### **INTRODUCCIÓN**

El diagnóstico rápido es con el fin de obtener mayor información del grupo focal con respecto al trabajo que realizan en las comunidades que conforman el programa socio, previo a elaborar la guía de funcionamiento, se logró detectar cuáles han sido las debilidades, obstáculos que les ha impedido tener un documento que oriente su trabajo.

Participaron en el diagnóstico, miembros de la Junta Directiva de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores/as de Salud -ASICOPROS, Comisión de Género, encargada del programa de Género y Salud de ASECSA, también se incluyeron otros programas socios que no están contemplados en el proyecto de intervención, sus aportes fueron valiosos en este proceso.

Se realizaron entrevistas, aplicación de la herramienta del FODA y un taller con el grupo focal. Posteriormente se realizó el análisis de los resultados de la información obtenida como cruce de información de las fuentes primarias pero también se acudió a fuentes secundarias por ejemplo revisión de 2 memorias de talleres de capacitación que han recibido la Comisión de Género. Para iniciar con la elaboración de la guía de funcionamiento.

Este proceso de recolección de información se realizó de manera participativa y dinámica, el taller se hizo con enfoque de educación popular, en donde se intercambian y se enriquecen conocimientos, brindar confianza al grupo, para una buena comunicación y así lograr el resultado esperado en el proyecto de intervención

## **Objetivo del Diagnóstico Rápido**

- Recolectar información de fuentes primarias para garantizar la viabilidad, pertinencia y sostenibilidad del proyecto.
- Analizar los datos obtenidos previo al proceso de elaboración de la guía de funcionamiento.

## **JUSTIFICACIÓN**

La Asociación de Servicios Comunitarios de Salud -ASECSA, como parte de su Política Institucional y de las acciones a realizar con los programas socios, a partir del año 2012, se conformó la Comisión de Género de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS, a partir de ese entonces se integró a las capacitaciones de sensibilización para fortalecer su trabajo, conocer conceptos básicos de la importancia de la equidad de género y todo lo relacionado a violencia intrafamiliar.

Durante la ejecución del proyecto de intervención, se detectó que no se cuenta con un diagnóstico institucional de las Comisiones de Género, por lo tanto no se cuenta con información de los grupos establecidos, a partir de esta necesidad surge la idea de realizar el diagnóstico rápido, involucrando a actores claves como miembros de la Junta Directiva de la Asociación (ASICOPROS), Comisión de Género, algunas mujeres líderes y encargada del programa de Género y Salud. Asimismo se tuvo la oportunidad de involucrar a personas de otros programas socios, las sugerencias y aportes fueron importantes para enriquecer el documento. De tal forma que la guía de funcionamiento pueda servir para otros programas socios.

Las técnicas utilizadas para la obtención de información se realizaron de manera dinámica y participativa, promoviendo la confianza, respeto y el compromiso para entregar a la Asociación, un documento basado en la experiencia y conocimiento del grupo, que refleje sus necesidades y prioridades de la Comisión de Género, para que funcione adecuadamente y con ello garantizar su sostenibilidad.

## CONCEPTOS GENERALES

### Entrevista Semi-estructurada

El objetivo que se persigue con esta técnica es recolectar información general y específica mediante diálogos con el grupo focal. Con esta práctica se evita las preguntas directas, como temas cerrados que no permite explorar otros temas de interés.

La metodología que se utilizó para la entrevista:

#### Paso 1:

- Establecer una guía de entrevista, donde se encuentra resumidos los puntos fundamentales que se quiere aclarar o conocer.
- Establecer una lista de temas a tratar para satisfacer las necesidades
- Discutir los problemas relacionada con cada tema.

#### Paso 2: Realización de la entrevista.

- Profundizar en los comentarios por ejemplo “qué quiere decir por esto?”.
- No usar la guía de entrevista en forma rígida, utilizar los nuevos temas hasta conocer a profundidad del mismo.

#### Paso 3: Análisis de Resultados

**Paso 4:** La información obtenida se compara con otras fuentes y el resultado de otros ejercicios realizados para la obtención de información.

## FODA

Consiste en descubrir las fortalezas y debilidades a nivel interno, así como las amenazas y oportunidades a nivel externo de la Comisión de Género. El análisis de los resultados obtenidos en el FODA, permite conocer el contexto en el que se desarrolla el proyecto de intervención e identificar las fortalezas del grupo para minimizar el problema identificado en la Práctica Profesional I. Como lo indica Otto

Arenales C. (2012) “La aplicación de un diagnóstico FODA nos entrega importante información sobre el problema, tanto a nivel interno como externo. Con la aplicación del FODA, lo que hacemos es identificar las fortalezas y oportunidades que pueden facilitar la solución del problema; pero también las debilidades y amenazas que pudieran afectar o limitar la solución del problema.”

Esta herramienta permite conocer los obstáculos, desafíos así como oportunidades que se presentan al grupo, también permite conocer el proceso para retroalimentar los temas o las actividades que se realizan, de manera que pueda encaminar mejor sus acciones, lograr los objetivos planteados en beneficio de las personas que necesitan de su apoyo.

### **¿Qué es un Taller?**

“Un taller es una experiencia de trabajo activo.

Es una experiencia de trabajo creativo: las experiencias sumadas, los elementos conceptuales, la reflexión y las discusiones grupales, ayudan a generar puntos de vista y nuevas y mejores soluciones a las existentes antes de que se iniciara.”<sup>31</sup>

Por lo tanto, los talleres realizados con el grupo focal ayudaron a profundizar en varios temas como: su organización, las debilidades, obstáculos, así como los logros alcanzados por la Comisión de Género.

Para realizar la actividad con el grupo focal se contó con la asesoría del coordinador regional y apoyo de la persona enlace para los aspectos locativos, logísticos y de convocatoria para los participantes, de tal manera que fue un trabajo en equipo.

---

<sup>31</sup> Manual de Capacitación y las experiencias en Capacitación de Proyecto Fortalecimiento de la Autogestión Comunitaria en el Desarrollo y Operaciones de los Asentamientos Humanos.

## **METODOLOGIA DE IMPLEMENTACIÓN**

La metodología participativa permite la integración de todos y todas en el proceso de recolección de información, además motiva a la reflexión y al análisis de los distintos temas en discusión.

Las herramientas utilizadas para la recolección de información fueron las entrevistas individuales y grupales, aplicación del FODA y un taller con el grupo focal.

El taller se realizó de forma participativa y expositiva, se inicia con la mística, se toma en cuenta la filosofía de ASECSA para realizar la actividad con los participantes.

Para la aplicación del FODA, se incluyó la participación de los miembros de la Junta Directiva del programa socio, Comisión de Género de ASICOPROS, encargada del programa de Género y Salud y mujeres de otras organizaciones comunitarias socios de ASECSA.

La entrevista semi estructurada se realizó de forma individual y grupal. Asimismo se dio la oportunidad de entrevistar a mujeres líderes representantes de los programas socios, sus aportes, comentarios y sugerencias fueron valoradas para a elaboración de la guía de funcionamiento.

Cabe mencionar que a nivel Institucional, no se cuenta con un diagnóstico de la situación inicial de la Comisión de Género, no se tiene mayores registros de las actividades realizadas con el grupo, solo proporcionó dos memorias de actividades realizados con la Comisión, en donde se mencionan los temas abordados en los talleres de capacitación.

Durante el diagnóstico, algunos técnicos no pudieron participar en el taller, por las múltiples actividades que tienen, para ello se planteó realizar las entrevistas individuales para conocer el punto de vista en cuanto al trabajo que realizan con la Comisión de Género. En todas las actividades realizadas con el grupo focal se contó con el apoyo de la encargada del proyecto de Género y Salud para la convocatoria de los participantes y proporcionar la logística de la actividad, como uso de salón, equipo de cómputo, material didáctico y otras gestiones para la realización de la actividad, y todo esto con el aval del coordinador regional de ASECSA.



## **DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

En la realización del taller para la recolección de información con personas claves, se realizó de forma participativa y dinámica con enfoque de educación popular, para ello se elaboró una guía metodológica, que incluye el objetivo general y específico, así como dinámicas para que motivar y crear confianza en el grupo.

Como toda actividad que realiza ASECSA, se inicia desde la mística que consiste en hacer la reflexión del Nawal del día, según el calendario maya.

La aplicación de la herramienta del FODA, para conocer las fortalezas, oportunidades a lo interno de la Comisión de Género y las debilidades y amenazas que pudieran afectar el trabajo que realizan, es lo externo de la organización, sin embargo es necesario conocer y evaluar las acciones de la Comisión, para hacer propuestas que de directrices a su trabajo en beneficio de las mujeres de las comunidades que conforman el programa socio.

Para la recolección de información se explicó detalladamente en qué consiste el FODA, después se utilizó materiales adecuados al lugar y grupo adaptando el contenido para que sea fácil su comprensión.

Después de cada trabajo grupal se hizo análisis de los resultados obtenidos, conclusiones y recomendaciones.

Se cumplieron con los horarios establecidos por el grupo y se asume la responsabilidad de devolver la información, entregando una copia del documento final de la guía de funcionamiento, de manera que puedan conocer los aportes que brindaron durante la recopilación de información.

Para esta actividad se contó con el apoyo de algunas personas que conforman las Comisiones de Género de otros programas socios, el aporte que brindaron sirvieron de base para plantear las actividades que debe de realizar la Comisión de Género.

La entrevista se realizó de forma dinámica, sin proceder a preguntas de mecánica que no deja fluir el diálogo y no profundiza en lo que se quiere conocer. En primer lugar se procedió a realizar la introducción, haciendo la presentación de los objetivos de la entrevista, socializando a la vez los resultados que se quiere obtener del proyecto de intervención. Al final de la entrevista se realizaron comentarios y sugerencias de los participantes para elaborar la guía de funcionamiento.

Los medios de verificación de cada una de las intervenciones se tienen registrado en el cuaderno de campo, firmado y sellado por la persona enlace y coordinador regional de ASECSA. Y las reuniones con la Comisión de Género y Junta Directiva están firmadas y selladas con el sello de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS.

## **RESULTADOS OBTENIDOS EN LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Se inicia conociendo a lo interno de la Comisión de Género, desde su conformación, su organización y los logros obtenidos.

CRUCE DE INFORMACIÓN (FODA, entrevista semi-estructurada y un taller con el grupo focal)

### **¿Desde la conformación de la Comisión de Género que experiencias trascendentales han sucedido?**

- Para la Junta Directiva, tiene un total desconocimiento del trabajo que esté realizando la Comisión de Género, no han coordinado acciones, no conocen su plan de trabajo, desconocen cómo se han organizado internamente.

Para las personas miembros de la Junta Directiva, que participaron en el taller para la recopilación de información, en las entrevistas y en la aplicación del FODA, está claro que la Comisión debería ser un aliado estratégico de la Asociación para promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar, consideran necesario coordinar acciones de manera que su trabajo trascienda en otros espacios de participación.

- Para las mujeres entrevistadas desconocen el trabajo de la Comisión de Género, no conocen en qué consiste su labor, tampoco con quienes están trabajando, no han llegado a las comunidades para promocionar su trabajo, incluso en las reuniones y asambleas de ASICOPROS, no se menciona la Comisión de Género.
- Para la encargada del proyecto y personal técnico mencionan que la Comisión de Género se ha capacitado en temas de equidad de género y violencia intrafamiliar, pero presenta algunas debilidades como grupo, consideran necesario fortalecer este problema.
- Algunos integrantes de la Comisión de Género mencionaron que han realizado acciones de forma individual, como el caso de Ana Rosalía que menciona textualmente “he acompañado a una señora por violencia intrafamiliar al juzgado de Paz de Cobán, su esposo la estaba violentando constantemente, pero ella decidió denunciar, aunque no fue fácil, porque la señora tenía mucho miedo, pero al final se animó, sin embargo ya no se dio seguimiento al caso, no se conoce la situación de la señora, tampoco del esposo”. Y así otros dos compañeros exponen que han acompañado a otras mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, pero no se tiene registrado en ninguna memoria las actividades realizadas por la Comisión de Género aunque de forma individual pero han cumplido con su misión por la cual fue creada.

### **¿Qué se pretende con las Comisiones de Género?**

- La Junta Directiva menciona: que es acompañar a las mujeres para denunciar los casos de violencia intrafamiliar y otros problemas que afectan la vida de las mujeres y sus hijos.
- Para las mujeres lideresas, la Comisión de Género debe ser un espacio donde se dialoga y se apoyan a las mujeres, tiene que ser un lugar específicamente para ellas, es por ello que el trabajo de la Comisión debe trascender en otros espacios de participación, donde se capaciten y puedan hacer las réplicas de lo que aprenden en los talleres formativos.

- Para la encargada del proyecto y equipo técnico, la Comisión de Género debería ser un ente que promueva la equidad de género en el programa socio, trabajar para la prevención de la violencia intrafamiliar, mencionan que hay comunidades donde hay mucha violencia hacia la mujer, estos temas no se abordan en las reuniones, tampoco se buscan soluciones al respecto, las mujeres lo sufren en silencio.
- En cuanto a la Comisión de género está claro lo que persiguen como equipo de trabajo y lo definen de esta manera según el taller realizado el 12 de febrero 2015, “nuestra función es de acompañar a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar a las instituciones correspondientes para que conozcan el proceso para la denuncia, y puedan tomar sus propias decisiones sin presionar a hacer algo que no desean también de integrar la equidad de género en las actividades de la junta directiva, porque hasta el momento no se han coordinado trabajo con ellos, también de realizar charlas con jóvenes para la prevención de la violencia intrafamiliar”.

**Para ello se analizó conjuntamente con los participantes quiénes integran la Comisión de género?,**

Lo definen de la siguiente manera: lo integran hombres y mujeres de varias comunidades del programa socio, de la etnia maya Q’eqchi, son personas bilingües, saben leer y escribir, con conocimientos del contexto de su región, que han recibido formación en ASECSA, sobre diversos temas como: el ciclo y fases de la violencia intrafamiliar, los derechos sexuales y reproductivos, algunos han participado en la escuela de formación política, además algunos integrantes son comadronas, promotores de salud, parteros y una persona que es parte de la Junta Directiva de ASICOPROS, asimismo consideran que son capaces de transmitir su conocimiento con otras personas de la comunidad, comprometidos/as con su comunidad pero en especial con las mujeres que sufren violencia intrafamiliar.

Según los primeros hallazgos obtenidos en el diagnóstico rápido, el rol de quienes integran la Comisión de Género es promover los derechos de las mujeres en el

programa socio. Sin mencionar que no existe una definición de sus funciones de cada uno.

### **¿En qué situaciones debe funcionar la Comisión de Género?**

Para los entrevistados las situaciones en que debe funcionar la Comisión de género es la siguiente:

- Dar acompañamiento a las víctimas de violencia intrafamiliar a las instituciones competentes para que presenten su caso y conozcan el proceso para la denuncia.
- Sensibilización sobre el tema de equidad de género.
- Cuando se presenten problemas en las comunidades específicamente con las mujeres y niños la comisión debe asesorar en momentos difíciles.
- En casos de violación a los derechos humanos, pero concretamente con las mujeres.
- Para escuchar, ayudar a las mujeres cuando tienen problema en su hogar, cuando son violentadas por el esposo, tiene que ser un espacio de mediación de los problemas que surgen de las comunidades, ser un apoyo en la toma de decisiones con la junta directiva de ASICOPROS.

### **¿Cuál es la función de la Comisión de Género en el programa socio?**

- La Junta Directiva considera a la Comisión de Género su brazo derecho para la realización de las actividades que realiza la Asociación. Su función es lograr la participación de las mujeres y denunciar la violencia intrafamiliar.
- Promover la equidad de género en el programa socio, debe ser un equipo que promueva los derechos de las mujeres.
- Equipo técnico y encargada del programa: la Comisión de Género busca la prevención de la violencia intrafamiliar y la equidad de género en la asociación

- Para la Comisión de Género: es lograr la participación activa de las mujeres en el programa socio y acompañar a las víctimas de violencia intrafamiliar a que conozcan el proceso de la denuncia y puedan tomar sus decisiones.

**¿En qué temas se han capacitado y que otros necesitan aprender para fortalecer su trabajo como Comisión de Género?**

- Derechos sexuales y reproductivos
- Los 4 tipos de violencia intrafamiliar
- Ciclo de la violencia
- Ruta de la denuncia

Nos hace falta capacitarnos en:

- Gestión para coordinar actividades con la Junta Directiva de la asociación.
- Conocer algunas leyes a favor de las mujeres y que favorece a nuestro trabajo.
- Fortalecer en temas de incidencia política.

**Otras de las interrogantes que se hace a la Comisión de Género ¿en qué trabajan y como se han organizado para su realización de sus actividades?**

- Considera que está realizando su misión que consiste en apoyar a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, el problema que encuentran es que no se han reunido para revisar, discutir y programar actividades a realizar de manera conjunta, todo lo han realizado de manera individual.
- Piensan que la actividad que realizan es útil, algunos responden a los objetivos establecidos anteriormente.
- Consideran que no es necesario tener un presidente/a lo que significaría una estructura vertical, una persona ordena y decide por los demás. Para la Comisión de Género la responsabilidad es compartida y quieren seguir trabajando de la misma forma.

- Posteriormente se hizo un análisis de las ventajas de conocer el rol que juega cada uno de sus integrantes, lo que permitió conocer sus funciones para no caer en la duplicidad de tareas o postergar algunas acciones a realizar.
- Se tiene claro que la función de la Comisión de Género es, dar a conocer su trabajo en las comunidades, coordinar con algunas organizaciones a nivel local la prevención de la violencia intrafamiliar así como promover la equidad de género.

### **Dificultades y Debilidades de la Comisión de Género?**

Dentro de las principales mencionaron las siguientes:

- La Comisión de Género no cuentan con recursos económicos propios para la realización de sus actividades o para la movilización hacia las comunidades para realizar las charlas de sensibilización en temas de equidad de género o para la prevención de la violencia intrafamiliar.
- La falta de comunicación entre sus integrantes dificulta la realización de las actividades.
- Desde la conformación de la comisión en el año 2012, se les prometió la entregar el carnet por parte de la asociación ASECSA, pero por múltiples actividades del equipo técnico se ha ido postergando y les ha dificultado realizar las actividades en las comunidades porque la gente no los reconocen como tal, de la misma forma actúan las instituciones públicas como el centro de salud, juzgado de paz y otras que no reconocen el trabajo de la Comisión de Género cuando acompañan a la víctima de violencia intrafamiliar a estas instancias, y consideran que es una dificultad que ha obstaculizado su trabajo en las comunidades y en el programa socio.
- No se cuentan con un documento que guía su trabajo, las acciones lo realizan de forma individual, aisladamente del programa socio, no han logrado la integración de sus funciones.

- La mayoría de los integrantes no han participado en los talleres formativos de ASECSA, por lo que consideran, que deben fortalecer los conocimientos en cuanto a la organización y todo lo que implica hacer un trabajo en equipo en coordinación con la Junta Directiva del programa socio.
- No cuentan con un plan de actividades, que refleje las acciones a realizar y las que estén pendientes, consideran que es necesario trabajar en ello y hacer la propuesta de las acciones a realizar y presentar a la junta directiva para que integre al POA (plan operativo anual).
- Algunas acciones que han realizado no se dan seguimiento, es una debilidad porque considera que pueden perder la confianza y credibilidad en las comunidades y con las personas que necesitan de su apoyo.
- Desde su percepción necesitan fortalecer su conocimiento en leyes que velan por los derechos de las mujeres, y la promoción de la equidad de género.
- Hasta el momento son pocas las comunidades que conocen de la existen de la Comisión de Género.

**Dentro de sus principales amenazas están:**

- Líderes comunitarios que se oponen al trabajo de la Comisión de Género, consideran que es parte de la lucha de poder, tienen temor de perder el poder, sin embargo la única intensión de la Comisión es en apoyo de las mujeres víctimas de violencia y la promoción de la equidad de género.
- Si no se entrega el carnet por parte de ASECSA, puede desestabilizar su trabajo, desaparecer y no se alcanzan los resultados que se esperan, por lo tanto es muy importante para la Comisión tramitar este documento y depende de la oficina central de la Institución aprobar y entregar para que los identifique en su área de trabajo.
- Consideran que por ser año electoral, algunos partidos políticos pueden aprovechar la debilidad del equipo, como ofrecer ayuda económica pero condicionado, lo que implica para su trabajo, la organización, su misión y que puede provocar confusión entre sus integrantes y con las personas de la comunidad y con la Junta Directiva del programa socio.



### **Oportunidades:**

- Proponen gestionar en las radios comunitarias un espacio para promocionar el trabajo de la Comisión de Género en coordinación con la Junta Directiva de ASICOPROS, de tal manera que lleguen a más comunidades, porque no se cuentan con recursos económicos para trasladarse a las 48 aldeas que conforman el programa socio.
- También mencionaron que se han capacitado en temas sobre derechos sexuales y reproductivos, conocen los tipos y ciclo de violencia intrafamiliar, y la ruta de la denuncia, lo que hace falta es como hacer funcionar interna y externamente la Comisión de Género.
- Para las mujeres lideresas, la Comisión debe promocionar más el trabajo que realizan, ser un aliado para las mujeres, porque los hombres no escuchan y no entienden los problemas que más afectan a las mujeres.
- Hasta el momento la Comisión de Género tiene pocos resultados, por lo que esperan que a través del proyecto de intervención su organización va a mejorar, alcanzar los objetivos planteados, tener un plan de trabajo y lograr la coordinación de trabajo con la Junta Directiva de ASICOPROS.

### **¿Han coordinación acciones con otras organizaciones a nivel local?**

No, porque su trabajo lo han realizado de manera individual que grupal.

### **¿Qué resultados esperan de su trabajo y como lo piensan lograr?**

Sensibilizar a las mujeres en sus derechos, denunciar la violencia, que las comunidades conozcan que es la equidad de género, al final que sus acciones pretender contribuir a la participación activa de las mujeres en todas las actividades que realiza la asociación ASICOPROS.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Después de haber aplicado las herramientas para el diagnóstico rápido, el siguiente paso es el análisis e interpretación de los resultados obtenidos con el grupo focal.

La Comisión de Género es producto de la Política Institucional de Equidad de Género de ASECSA, donde se indica textualmente que es una “práctica de vida: el enfoque de equidad de género y las cosmovisiones deben ser incorporados como práctica de convivencia dentro de la organización, y se refleja en el comportamiento de hombres y mujeres que trabajan en la Asociación y los programas socios”<sup>32</sup>, la apuesta es por la dignificación de las mujeres y su integración en el desarrollo de su comunidad, por el respeto a sus derechos, por hacer realidad la complementariedad y la dualidad desde la cosmovisión maya.

Una de las primeras preguntas formuladas para el grupo focal, es acerca del trabajo que realiza la Comisión de Género, sin mayores dificultades responden que desconocen sus funciones y roles que juegan en la Asociación ASICOPROS.

La Comisión de Género, menciona que no tienen comunicación con la Junta Directiva, su trabajo lo han realizado de manera individual que grupal, han apoyado en ocasiones a mujeres víctimas de intrafamiliar, no está registrado en ningún documento, tienen la debilidad de que no están organizados internamente, no hay una persona que lleve el registro de las acciones realizadas, nadie se hace responsable de guardar o compartir la formación.

Las mujeres líderes entrevistadas, no tienen conocimiento del trabajo de la Comisión de Género, se conocen muy poco de sus acciones, no han logrado promocionar su trabajo en el programa socio y en las comunidades, lo que refleja que existe una debilidad en su organización, la falta de comunicación entre sus integrantes, la poca o nula coordinación de acciones con la Junta Directiva y la falta de seguimiento al trabajo con la Comisión de Género por parte de ASECSA.

---

<sup>32</sup> Política Institucional de Equidad de Género, Chimaltenango 2012.

Para la persona enlace y encargada del programa de Género y Salud, las funciones de la Comisión de Género es el de acompañar a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y la promoción de la equidad de Género en el programa socio, no tienen un documento que les guíe en sus acciones, solo lo realizan de forma empírica, por lo tanto les dificulta realizar otras acciones, desconocen cómo proceder o alcanzar otras metas que se proponen.

Otras de las dificultades que mencionaron Junta Directiva y Comisión de Género es la falta de un carnet por parte de ASECSA, como ha realizado con otros grupos que ha formado y capacitado como los Promotores de Salud, recalcaron la importancia de tramitar este documento en la Asociación, para evitar problemas con los COCODES, además contar con el respaldo de Institución en las actividades que se realizan.

El grupo focal menciona que es importante contar con una guía que oriente el trabajo, la organización de la Comisión de Género y la coordinación de acciones con la Junta Directiva de ASICOPROS. Pero sobre todo como promocionar su trabajo para llegar a las 48 comunidades que conforman el programa socio.

Otro de los temas que se discutió y se analizaron con la Comisión de Género es definir la estructura y el rol que juegan sus integrantes, actualmente no existe claridad en sus funciones aunque mencionaron que es una responsabilidad compartida.

Las fortalezas de la Comisión de Género es que tienen noción en temas de derechos humanos, violencia intrafamiliar, equidad de género, ruta de la denuncia, derechos sexuales y reproductivos, pero también sus integrantes son diversos entre ellos hay un partero, una comadrona, un promotor de salud, una secretaria de la Junta Directiva de la Asociación, otra tiene un diplomado en Género y violencia intrafamiliar, por lo que se considera que son capaces de ayudar de una u otra manera a las personas que los buscan y tener la confianza de sus beneficiarios porque los identifican por la ayuda que brindan a la comunidad. Además dominan el idioma de la región q'eqchi, no tienen ninguna dificultad para comunicarse con las

personas de la comunidad, o poder transmitir los mensajes en las radios comunitarias para promocionar su trabajo y sensibilizar a las comunidades de los derechos de las mujeres y la equidad de género.

Otro de los valores que tiene la Comisión de Género es la solidaridad de ayudar a los demás, en las comunidades no se da prioridad a los problemas que tienen las mujeres, existe discriminación y exclusión. En este sentido el trabajo que realiza la Comisión de Género es necesario fortalecer para lograr cambios significativos en la vida de las mujeres de las comunidades del programa socio. Como se menciona en la Política Institucional de Género de ASECSA (2012), “la apuesta estratégica por la dignificación y promoción de las mujeres, por su vinculación al desarrollo, el respeto de sus derechos y su empoderamiento, representa una apuesta por la construcción de una verdadera democracia”, en este sentido es de vital importancia mejorar el trabajo de la Comisión de Género, asumir una posición política que permita visualizar las condiciones y posiciones de las mujeres y los hombres, lo que implica reconocer las relaciones de poder que se da entre los géneros, se pretende modificar conductas, inhumanas que violentan la vida de las personas en especial de las mujeres, demandar mayor participación de las socias y construir alianzas para lograr una vida más digna.

#### **HALLAZGOS:**

- La Junta Directiva de la Asociación de Comadronas y Promotores de salud,(ASICOPROS), desconoce el trabajo de la Comisión de Género por lo tanto no coordinan actividades, sin embargo consideran que debe ser un grupo de apoyo para las mujeres, tiene que ser un aliado estratégico en el cumplimiento de la misión de la Asociación, puede aportar para el desarrollo integral de las mujeres de las comunidades, consideran de suma importancia capacitarlos y fortalecer el equipo para que puedan realizar un buen trabajo, de esta manera poder coordinar acciones en beneficio de las personas que conforman el programa socio.

- En cuanto a las mujeres líderes entrevistadas, mencionan que la Comisión de Género no ha promocionado su trabajo, no conocen como y para qué está conformado la comisión, no hay resultados evidentes de su acción en las comunidades y de qué forma interviene en el programa socio.
- Para la encargada del proyecto, la Comisión de Género es un ente que promueva la equidad de género en el programa socio y para la prevención de la violencia intrafamiliar. Su tarea es coordinar con los miembros de la Junta directiva para la promoción de la equidad de género y buscar estrategias para la prevención de la violencia intrafamiliar. Reconoce que hasta el momento no hay avances significativos, es una debilidad que existe, pero con el proyecto de intervención considera que se va a mejorar el conocimiento y el trabajo que debe realizar la Comisión de Género.
- En la aplicación de la herramienta del FODA, una de las debilidades es que no tienen un documento que guíe su trabajo, terminan haciendo acciones individuales que de equipo.
- Para la Comisión de Género está claro cuál es su función, y lo describe de la siguiente manera: “nuestra función es de acompañar a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar a las instituciones correspondientes para que conozcan el proceso de denuncia y puedan tomar sus propias decisiones sin presionar a hacer algo que no desean, también integrar la equidad de género en las actividades del programa socio para la prevención de la violencia intrafamiliar, pero hasta el momento no se han coordinado trabajo con la Junta Directiva”.<sup>33</sup>
- ASECSA les prometió en el 2012 entregar un carnet de identificación, para evitar problemas en las comunidades, sin embargo aún están pendientes con este documento. Lo que dificulta coordinar el trabajo con los COCODES. En la lista de oportunidades solicitan que por medio del proyecto de intervención se tramite el Carnet, para evitar problemas que puedan afectar el trabajo y poner en peligro la permanencia de la Comisión de Género.

---

<sup>33</sup> Leonel Yaxcal, integrante de la Comisión de Género (2015).

- La Comisión de Género reconoce que es importante capacitarse en temas de derechos de las mujeres, violencia intrafamiliar, gestión e incidencia política, para aplicarlas en su área de trabajo.
- Algunas acciones que han realizado no se dan seguimiento, es una debilidad porque pueden perder la confianza y credibilidad en las comunidades y con las personas que necesitan de su apoyo.
- Lo interesante de este equipo es el grado de confianza, respeto y solidaridad entre ellos, existe una dinámica y un compromiso para contribuir a transformar la vida de las mujeres, para lograr la armonía en el hogar. En este sentido existe un liderazgo y una responsabilidad compartida.
- El trabajo de la Comisión de Género en promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar. Promocionar su trabajo de manera que llegue a las 48 comunidades que conforman el programa socio
- Hasta el momento tienen pocos resultados del trabajo de la Comisión de Género, que pone en peligro su permanencia, por lo que es necesario fortalecer las áreas débiles para que pueda encaminar mejor sus acciones, para alcanzar la meta trazada.

## **CONCLUSIONES:**

Como respuesta al diagnóstico rápido realizado, se puede sintetizar las siguientes:

- A partir del año 2012, se conformó la Comisión de Género de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS, socio de ASECSA región Nororiente, como parte del cumplimiento de la Política Institucional de Equidad de Género, que contempla que en todos los programas se debe integrar la equidad de género y como práctica de la vida misma.
- La Comisión de Género está conformada por hombres y mujeres de varias comunidades de la región de Balbatzul, son mayahablantes q'eqchi, está integrado por personas adultas y jóvenes, que poseen un liderazgo en las comunidades porque además de pertenecer a la Comisión de Género tienen

otros conocimientos y habilidades que les permite tener la confianza de las personas y esto favorece su trabajo, además están comprometidos de forma individual y grupal de sensibilizar a las comunidades de la importancia de practicar la equidad de género y la prevenir la violencia intrafamiliar.

- Reconocen que ASECSA les ha capacitado en temas sobre violencia intrafamiliar, equidad de género, ruta de la denuncia, derechos sexuales y reproductivos pero solicitan que se les capacite en algunas leyes a favor de las mujeres, gestión e incidencia política que les ayude a realizar otras acciones en beneficio de las mujeres de las comunidades.
- El grupo focal que participó en el diagnóstico rápido, consideró necesario ayudar a la Comisión de Género para mejorar la comunicación entre sus integrantes y con la Junta Directiva, definir sus funciones para no caer en la duplicidad de esfuerzos, aprovechar las oportunidades que se presentan como la intervención de la estudiante de la URL, que contribuyen a mejorar las acciones que se realizan en beneficio de los grupos y/o comunidades donde se trabajan.
- La desorganización de la Comisión de Género trae como consecuencia la falta comunicación y coordinación de acciones con la Junta Directiva, por lo tanto las comunidades desconocen de su existencia y no trasciende su trabajo.
- Se realizó reuniones con la Comisión de Género para analizar la estructura que debe tener, consideran que la responsabilidad es compartida, para trabajar conjuntamente y alcanzar las metas que se proponen, por lo tanto se sugiere una estructura horizontal, este tipo de organización se basa en que todos aportan y todos participan en la toma de decisiones.
- Después de las intervenciones realizadas la Junta Directiva, proporcionó habilitar un espacio dentro de las instalaciones de ASICOPROS, para que funcione la Comisión de Género. Con ello se evidencia la respuesta inmediata del proyecto de intervención.

- La elaboración de la guía de funcionamiento contribuirá a dar directrices al trabajo de la Comisión de Género, será un instrumento que oriente las acciones a realizar, además es necesario lograr la integración del equipo aprovechando las fortalezas y oportunidades que se presentan, de esta manera se logra minimizar las debilidades y amenazas que puedan afectar o poner en riesgo la existencia de la Comisión de Género.
- Mencionaron la necesidad de participar en otros espacios para conocer y compartir experiencia con otras organizaciones, pero necesitan de un carnet que ASECSA les ofreció en el año 2012, pero aún no se les ha otorgado. La Junta Directiva y Comisión de Género recalcaron la importancia de tramitar este documento en la Asociación
- Hasta la fecha no cuenta con un plan de trabajo una de las sugerencias es elaborar un plan de actividades 2015, para plasmar las acciones a realizar o dar seguimiento a los casos de violencia intrafamiliar que se han dejado pendiente. De esta forma se fortalece las áreas débiles para neutralizar las amenazas y aprovechar las oportunidades que se presentan, como es el caso del proyecto de intervención.
- Se puede concluir que la Comisión de Género es multidisciplinaria, hay diversidad de conocimiento y prácticas, lo que favorece en su trabajo, existe un compromiso de forma individual y como grupal para alcanzar la meta trazada. Hay comunidades que excluyen a las mujeres en la toma de decisiones y ha aumentado la violencia intrafamiliar, para ello es esencial el trabajo de la Comisión de Género, de hacer cambios en la vida de las mujeres y de las comunidades del programa socio. Cumplir con la Política Institucional de Equidad de Género, contempla que la Equidad debe ser como práctica de vida, que debe ser incorporado dentro de la organización, y que se refleje en el comportamiento de hombres y mujeres que trabajan para ASECSA y los programas socios.



## RECOMENDACIONES:

- Capacitar a la Comisión de Género en leyes nacionales e internacionales que velan por los derechos de las mujeres, gestión e incidencia política para mejorar las acciones a realizar en el programa socio.
- Estructurar el trabajo de la Comisión de Género para que cada uno de sus integrantes contribuyan a logro del objetivo y evitar la duplicidad de esfuerzos, además es la forma como un equipo funciona adecuadamente.
- Mayor coordinación y comunicación con la Junta Directiva de ASICOPROS para lograr los resultados que se esperan de la Comisión de Género.
- Con la Junta Directiva promocionar en las radios comunitarias el trabajo de la Comisión de Género, aprovechar este espacio de comunicación social para llegar las 48 comunidades que conforman el programa socio.
- La Comisión de Género puede capacitar a las líderes y lideresas del programa socio y que sean agentes multiplicadores en sus propias comunidades, es otra forma de llegar y sensibilizar a las 48 comunidades.
- La Junta Directiva de ASICOPROS, proporcionó un espacio en las instalaciones de la Asociación, para la Comisión de Género, pero se necesita gestionar en ASECSA algunos mobiliarios y equipo para contar con los recursos mínimos para realizar su trabajo.
- Iniciar con el trámite en ASECSA para el carnet de la Comisión de Género es un compromiso que asumieron los técnicos del programa Género y Salud, en el año 2012.
- Elaborar una guía para el funcionamiento para la Comisión de Género, como herramienta para su trabajo, de esta manera minimizar las debilidades que se tiene aprovechando las oportunidades que se presentan.
- Capacitar a la Comisión de Género en la aplicación de la guía de funcionamiento, que se apropien de su contenido para su área de trabajo.

- Es necesario tomar en cuenta el diagnóstico rápido realizado con el grupo focal, incluyen puntos de vistas de líderes y lideresas, Comisiones de Género de otros programas socios, para analizar y conocer las debilidades que se tiene y buscar alternativas de solución, contribuyendo a las acciones positivas en búsqueda del buen vivir como eje estratégico de ASECSA.
- Coordinar acciones con otras instituciones que trabajan en el área para fortalecer el trabajo de la Comisión de Género.
- Gestionar en ASECSA materiales de apoyo como: afiches, documentos sobre violencia intrafamiliar, equidad de género, leyes a favor de las mujeres y otros que puede servir para el trabajo de la Comisión de Género.
- Hacer una manta que identifique a la Comisión de Género en las oficinas de ASICOPROS, de manera que sea fácil su ubicación.

- **BIBLIOGRAFIA:**

- ASECSA (2012), Política Institucional de Género.
- Otto Edvin Arenales C. (2012). Guía didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada. San Andrés Itzapa, Chimaltenango.
- La autoridad en el sistema jurídico maya en Guatemala, Agenda 2015 Maya Na'oj, pág. 3
- GeifusFrans, (2009). 80 herramientas para el diagnóstico participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación (IICA Sede Central). San José, Costa Rica.

Proyecto de intervención: Desarrollo de una estrategia de fortalecimiento a la Comisión de Género del Programa ASICOPROS, Socio de ASECSA, región Nororiente.  
Centro de práctica: Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.  
Estudiante: Clara América Xol Tun

**Preguntas guías para Comisión de Género, Junta Directiva de ASICOPROS y personal técnico de ASECSA.**

1. Desde la formación de la comisión de género que experiencias trascendentales han sucedido?
2. Qué se pretende con las comisiones locales de género?
3. Quiénes integran la comisión de género del programa socio ASICOPROS y que roles juegan cada uno de ellos?
4. Qué rol juega o debe jugar la Comisión de Género, en que situaciones debe funcionar?
5. La comisión de género cuál es su función a nivel local y comunitario?
6. Qué dificultades han encontrado como Comisión de Género?
7. En qué trabajan y cómo se han organizado?
8. La actividad que realizan es realmente útil y responde a los objetivos establecidos anteriormente.
9. En qué temas se han capacitado y que otros necesitan aprender para fortalecer su trabajo como Comisión de Género.
10. Están dedicando tiempo a su trabajo como Comisión de Género?
11. Qué resultados esperan de su trabajo y como lo piensan lograr?
12. Cuál es el principal problema que enfrentan para llevar con éxito su función?

Por favor de anotar en el siguiente cuadro, cuáles han sido las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que enfrenta la Comisión de Género.

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>

**ANEXO No. 5**

**RESULTADO 2, CAPACITACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA GUIA DE  
FUNCIONAMIENTO**

## RESULTADO II

**Equipo técnico y Comisión de género capacitados en la aplicación de la guía de funcionamiento**



### PROYECTO DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS, SOCIO DE ASECSA, REGION NORORIENTE

Realización de talleres de capacitación

Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## **ESTRUCTURA DEL INFORME DE CAPACITACIÓN**

- ▶ Introducción
- ▶ Objetivos
- ▶ Descripción del taller de Capacitación

### **PRIMER DÍA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN**

- ▶ Inscripción de los participantes
- ▶ Bienvenida e invocación y reflexión del Nawal del día
- ▶ Dinámica de presentación
- ▶ Primer gran momento del taller (triple auto diagnóstico (TAD))
- ▶ Segundo gran momento del taller (teoría)
- ▶ Tercer gran momento del taller (nueva práctica)

### **SEGUNDO DÍA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN**

- ▶ Bienvenida e invocación y reflexión del Nawal del día
- ▶ Primer gran momento del taller (triple auto diagnóstico (TAD))
- ▶ Segundo gran momento del taller (teoría)
- ▶ Tercer gran momento del taller (nueva práctica)

### **TERCER DÍA DEL TALLER DE CAPACITACIÓN**

- ▶ Bienvenida e invocación y reflexión del Nawal del día

- ▶ Primer gran momento del taller (triple auto diagnóstico (TAD))
- ▶ Segundo gran momento del taller (teoría)
- ▶ Tercer gran momento del taller (nueva práctica)
- ▶ Evaluación del taller de capacitación
- ▶ Conclusiones
- ▶ Aspectos relevantes
- ▶ Anexos



## INTRODUCCIÓN

El presente informe de capacitación desarrollado en el Centro de Servicios Comunitarios de ASECSA, región Nor-oriente, su objetivo principal fue fortalecer el conocimiento y prácticas de la Comisión de Género de la Asociación Integral de Comadronas y Promotores de Salud ASICOPROS y del equipo técnico de la Institución, en relación al trabajo que realizan en las comunidades con los programas socios.

Previo a elaborar el plan de capacitación, se realizó un diagnóstico rápido con el grupo focal (Comisión de Género, Junta Directiva, mujeres líderes de otros programas socios y encargada del programa de Género y Salud de ASECSA), uno de los hallazgos, es la dificultad que presenta la Comisión de Género en cuanto a la realización de su trabajo, con la Junta Directiva del programa socio, la falta de coordinación interna y externa de ASICOPROS, y por lo tanto no se logran los resultados esperados en los proyectos del programa de Género y Salud de la institución.

Para atender esta dificultad, se presentó el proyecto de intervención que contribuye a fortalecer la organización de la Comisión de Género, para ello se elaboró la realización de una guía de funcionamiento, basado en las necesidades y prioridades de la comisión, posteriormente se realizó tres talleres de capacitación con el grupo focal, los temas desarrollados en el plan de capacitación se dividen en las siguientes:

1. Equidad de género y derechos de las mujeres.
2. Desarrollo de capacidades organizativas
3. Incidencia política y gestión

Estos temas fueron extraídos de la guía de funcionamiento, para fortalecer el conocimiento y prácticas de la Comisión de Género, el plan de capacitación están divididos en tres momentos claves para el proceso de formación, el Primer Gran Momento consiste en el conocimiento de la realidad desde la experiencia propia y práctica de los participantes con relación al tema que se está desarrollando. El

Segundo Gran Momento es la explicación del tema basada en la teoría de otros autores según documentos de investigación, en el que se adquiere nuevos conocimientos o se complementa y se enriquece los que ya se tiene. El tercer Gran Momento es la integración de ambos, donde los verdaderos protagonistas son los participantes, crean una nueva práctica a partir de su conocimiento y la teoría del cual se han apropiado. Contribuyendo de esta manera a transformar actitudes y prácticas de los involucrados en el taller de capacitación.

Se consideró es necesario potenciar los conocimientos desde análisis crítico para lograr la transformación de los sujetos sociales para una participación activa y propositiva en el área de trabajo para alcanzar el desarrollo integral.

El plan de capacitación está orientado para la aplicación de la guía de funcionamiento, se propone como una herramienta que oriente el trabajo de la Comisión de Género además de que su contenido está contextualizado, es ilustrativo que facilita el proceso de enseñanza aprendizaje.

También se realizaron dinámicas participativas, que cumplió con dos objetivos por una parte como un juego grupal, pero también sirvió para evaluar el proceso, para ello se realizó las dinámicas relacionado al tema para no salir del contexto.

Al finalizar el taller de capacitación los participantes evaluaron su desempeño, el tema desarrollado, de la misma manera se hizo con la practicante de PPSII como responsable del taller de capacitación.

## **OBJETIVOS**

- Fortalecer la relación entre los dos equipos, Comisión de Género de ASICOPROS y equipo técnico de ASECSA.
- Desarrollar tres talleres de fortalecimiento a la Comisión de Género y equipo técnico de ASECSA, en la implementación de la Guía de Funcionamiento.
- Conocer y empoderar al grupo focal (Comisión de Género y equipo técnico), sobre las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres, para exigir el cumplimiento de los mismos y para la prevención de la violencia intrafamiliar, como parte de las acciones a realizar.
- Consolidar la organización de la Comisión de Género para su efectivo funcionamiento dentro y fuera de ASICOPROS y facilitar a los técnicos herramientas que puedan utilizar con otros programas socios donde exista Comisiones de Género.

# TALLER DE CAPACITACIÓN DESARROLLADO CON LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS



## PROYECTO DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS, SOCIO DE ASECSA, REGION NORORIENTE

Y EQUIPO TÉCNICO DEL PROGRAMA GÉNERO Y SALUD DE ASECSA, REGIÓN NOR ORIENTE

*TEMA PARA EL TALLER No. 1  
EQUIDAD DE GÉNERO Y  
DERECHOS DE LAS MUJERES*

Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## DESCRIPCIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIÓN

**LUGAR:** Centro de Capacitación de la Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECSA.

**FECHA:** 7 de abril de 2015

### PRIMER TALLER

#### **Apertura del taller:**

Como toda actividad que realiza la Institución, se inicia desde la mística que consiste en hacer la reflexión del Nawal del día, según el calendario maya, “es el calendario de 260 días, a cada día se le da un nombre particular, de forma continua y que asimismo usa el Chol Q’ij en idioma maya – k’ic’he: B’atz, E, Aj, Ix, Tz’ikin,



Ajmaq, Noj, Tijax, etc, aunque cada uno se refiere a determinadas características y comportamientos humanos con la naturaleza y la incidencia del cosmos sobre el ser humano y el medio ambiente.<sup>34</sup>

Seguidamente la encargada del proyecto de Género y Salud da la bienvenida a los presentes, explicó el objetivo de la actividad de los tres días del taller de capacitación.

#### **Dinámica de presentación** denominado “Caramelo”

Desarrollo: Se ofrece dulces a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran. Unos toman más, otros toman menos. Una vez iniciado el encuentro los participantes deben decir una característica suya por cada caramelo que han

---

<sup>34</sup> La Autoridad en el Sistema Jurídico Maya en Guatemala, Agenda 2015 Maya Na’oj, pág. 3

agarrado. Su nombre, la comunidad a la que pertenece, expectativas para el taller y algo sobre el trabajo que realiza.

Seguidamente se establecieron normas de convivencia, para evitar problemas que puedan interrumpir el desarrollo de la capacitación y para lograr la armonía en el grupo. Este ejercicio se hizo de manera participativa, los participantes dieron sus aportes y sugerencias para cumplir con lo establecido.

## **PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER**

### **(Triple auto diagnóstico TAD)**

#### **Primera práctica:**

Se explicó brevemente en qué consiste este primer momento, después se formaron grupos, para discutir y analizar lo que entienden, conocen del tema de género, equidad, igualdad, derechos de las mujeres y leyes que protegen a la mujer.

En plenaria presentaron el resultado de su trabajo de grupo.

La mayoría de los participantes han asistido a escuela de formación política de ASECSA. Por lo que no tuvieron mucha dificultad para definir que es género, igualdad y derechos de las mujeres. Concluyeron de la siguiente manera:

- Género es dar las mismas oportunidades hombres y mujeres.
- Género es valorar a las mujeres por en el trabajo que realizan.
- Género es reconocer que no solo los hombres pueden tomar las decisiones en la casa y en la comunidad.

Derechos de las mujeres:



- Tenemos las mismas oportunidades para salir adelante hombres y mujeres.
- Tenemos derecho a estudiar y a participar en talleres de capacitación.
- Tenemos derecho a ejercer un trabajo para ayudar a la familia con los gastos de la casa.
- Derecho a no ser violentada ni a mis hijos tampoco.
- Tengo derecho a denunciar y que las instituciones me brinden el apoyo que necesito.

Sin embargo en cuanto a leyes que protegen a la mujer no hay mucha claridad sobre todo lo relacionado a la violencia intrafamiliar que son los casos que más se presentan en su trabajo.

Hosmina dice “no sé mucho leyes que protegen a la mujer, pero cuando se me pide que hable algo del tema, lo digo pero no estoy muy segura de mis palabras, es necesario saber para defendernos de las personas que nos quieran señalar el trabajo”.<sup>35</sup>

Los últimos talleres de formación que recibieron de ASECSA fueron de los derechos sexuales y reproductivos, que también les ha servido en el trabajo que realizan.

### **Dinámica grupal**

**Materiales:** papel periódico

**Desarrollo:** La dinámica consistió en formar grupos de dos o tres y repartirles un pedazo de papel periódico que los utilice como bote salvavidas en donde ninguna persona debe quedar fuera, todos deben salvarse. Se cuenta la historia “iba una vez un barco que cruzó con una tempestad y se formaron botes salvavidas les da unos segundos para subirse al bote, de los que sobrevivieron ¿? se dice el número de los que hicieron bien el bote”, se continua la dinámica doblando el papel por la mitad y así sucesivamente haciendo el papel más pequeño hasta encontrar el bote ganador. Al término se comparte la experiencia de salvarse de naufragar.

---

<sup>35</sup>Hosmina Judith Lucio ASECSA (2015) taller para la aplicación de la guía de funcionamiento.

Después se evalúa la actividad, se hace las siguientes preguntas: Qué aprendimos de la dinámica?

Qué dificultades encontramos para su realización.

Como lo relacionamos con el tema que se está desarrollando?

## **SEGUNDO GRAN MOMENTO (TEORIA)**

Exposición de diapositivas sobre el tema de equidad de género y derechos de las mujeres.

Fuente Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



### **Género:**

Hay que aclarar que no es lo mismo Sexo que género. Sexo se refiere a las diferencias físicas entre mujeres y hombres. Géneros se refiere al papel y la responsabilidad que se les da a hombres y mujeres en la sociedad. Por ejemplo a las mujeres se les ha dado la tarea del cuidado de la casa y la familia y, a los hombres de trabajar fuera de la casa. Tanto hombres como mujeres tienen igual derecho y capacidad para encargarse de cualquier responsabilidad.

### **Equidad de Género:**

Es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, edad, género, religión, clase, etnia). Es el reconocimiento de la diversidad sin que éste signifique razón para la discriminación. Dar el valor que se merece cada uno de las personas sea hombre o mujer.



**Enfoque de Género:**

Es una forma de observar y abordar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Para los proyectos que elabora la Junta Directiva de ASICOPROS, debe incorporar puntos de vista de hombres y mujeres por igual, tener en cuenta que las necesidades y prioridades de cada uno, sin discriminación de género.

**Igualdad:**

Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso.

**Violencia de género e intrafamiliar:**

La violencia de género son todas aquellas situaciones de violencia que en particular o desproporcionadamente afectan a las personas por ser mujeres u hombres, por razón de su sexo. Este tipo de violencia se basa en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Cuando esta violencia se desarrolla dentro del hogar o en el marco de la familia, y es ejercida por personas cercanas a la víctima, se habla de violencia doméstica o intrafamiliar.

**Discriminación:**

Discriminar significa diferencias, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

La ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, se debe usar cuando hay golpes, gritos, insultos, amenazas hacia la mujer y sus hijos e hijas.

La violencia intrafamiliar se sufre en la casa, entre esposos, en la familia, puede ser mamá, papá, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas, tíos, tías, o en una relación de noviazgo.

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, es cuando hay violencia que puede ser cometido por: vecino, jefe, compañeros, maestros, pareja, esposo, tío, hermanos, primos, etc.

La trata de personas, ocurre cuando una o más personas, llevan a la fuerza o con engaños a mujeres, jóvenes, niños y niñas, a otro pueblo ganar dinero por venderlas a otras personas.

### **COMENTARIO:**

Durante la presentación y explicación de cada una de estas leyes se puede notar el interés del grupo por aprender más sobre las leyes a favor de las mujeres, como menciona Alma Violeta Caal (2015) “es muy importante conocer estas leyes porque los COCODES nos cuestionan en nuestro trabajo, nos piden las leyes que contempla los derechos de las mujeres y donde se menciona la violencia intrafamiliar, ya teniendo un documento que nos ayude con nuestro trabajo, podemos ayudar mejor a las señoras que sufren violencia, tener los conocimientos básicos podemos defendernos mejor”.

### **TERCER GRAN MOMENTO (Retorno a una nueva Práctica)**

Con el objetivo de crear nuevas prácticas de abordaje del tema de equidad y de los derechos de las mujeres.

Todo inicia con la evaluación diagnóstica para conocer la situación del grupo, el grado de conocimiento que tienen de ciertos temas para profundizar en el segundo momento que consiste en la teorización del conocimiento de otros autores, en el que se adquiere otros conocimientos o se complementa los que ya se tiene. El tercer momento consiste en lograr cambios significativos en el grupo, con los conocimientos que ya se tiene más lo que se complementa se mejora la intervención.

Para el tercer momento del taller, se realizó a través de una dinámica denominada **“Entrelazados”**

**Desarrollo:** Todos los participantes se dividen en parejas y se sientan en el suelo espalda con espalda y entrelazan los brazos, a la orden del animador intentan levantarse los dos al mismo tiempo sin soltarse. Una vez arriba, buscan otra pareja que se haya levantado y realizan el mismo ejercicio entre los cuatro, luego entre cinco y así hasta que todos estén de espaldas y con los brazos entrelazados y se puedan levantar.

De los grupos formados de cinco personas, realizan un sociodrama en el que representan y abordan el tema de la equidad y los derechos de las mujeres según las leyes que se explicaron en el segundo momento del taller de capacitación.

Para esta actividad se les dio cierto tiempo y materiales a su disposición para realizar el ejercicio.



Fuente Clara América Xol Tun (2015) PPSII  
URL

## **CONCLUSIÓN:**

Dos casos que representaron que llamó la atención, una es de una familia que vive la situación de violencia intrafamiliar, el caso fue tan real porque uno de los integrantes comentó al final del sociodrama que vivió su niñez muy difícil, como afectó su juventud y como lo superó.

Otro caso es una familia como ellos lo denominaron Complementariedad en la vida familiar. En el que todos se involucran en las actividades de la casa, el papá cumpliendo con su responsabilidad de cuidar, proteger y amar a su familia, y una

esposa que hace valer sus derechos como estudiar, trabajar, reuniéndose con sus vecinas para dar charlas sobre violencia intrafamiliar y los derechos de las mujeres.

En este sentido se puede interpretar que el grupo se han apropiado de los contenidos del taller de capacitación, se ve reflejado en su presentación.

La Comisión de Género concluye es que es necesario profundizar en el tema de las leyes a favor de las mujeres, porque es un tema muy amplio.

En el primer taller para la aplicación de la guía de funcionamiento, se utilizaron materiales adecuados según el perfil del grupo y se usaron los dibujos para una mayor comprensión del tema.

Además se motivó la participación del grupo, así como sensibilización de la importancia de promover la equidad de género desde la familia y en el trabajo, de igual manera denunciar los casos de violencia intrafamiliar, porque es un problema social que afecta a la comunidad.

Durante la actividad se realizaron dinámicas adecuadas al tema desarrollado. De igual forma se evaluaron y cómo se relaciona al trabajo que realizan de manera que se complementa lo teórico con lo práctico y dinámico.



### **EVALUACIÓN DEL TALLER:**

Técnica para la evaluación “Lluvia de ideas”:

Se utilizaron papelógrafos y papel de colores para cada pregunta.

Fuente Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Se realizó de forma dinámica y participativa, identificar los temas que más les llamó la atención y por qué?

- Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos?
- Qué dinámica les gustó más y por qué?
- Qué fue lo que no les gustó de este taller de capacitación?
- Como califican la facilitación del taller?
- Excelente, muy bueno, bueno, regular o malo. Para ello tienen que marcar con un asterisco su criterio de evaluación.
- Qué proponen para mejorar los aspectos negativos?

Según la evaluación del grupo focal, el taller fue interesante e importante para el trabajo que realizan, a partir de esta formación consideran mejorar sus acciones porque tendrán conocimiento de las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres.

Asimismo identificaron como única dificultad para el primer momento del taller de capacitación, es el desconocimiento que tenían de algunas leyes, pero con la explicación se despejaron muchas dudas al respecto.

La facilitación del taller fue apropiado y adecuado para el grupo, porque hubo traducción al idioma materno Q'eqchi, no hubo dificultad de comunicación.

Calificaron la dinámica de excelente porque todo el tiempo estuvieron activos y se aprovecharon bien los tiempos para el desarrollo del taller.

### **CIERRE DEL PRIMER DÍA DE TALLER:**

Los participantes se colocaron en círculo para agradecer la energía del nawal del día por la actividad realizada, asumen el compromiso de compartir lo aprendido con otras personas de la comunidad.

## VALORACIONES DEL PRIMER TALLER DE CAPACITACIÓN

**Los resultados obtenidos del primer taller de capacitación (logros alcanzados) son las siguientes:**

- Se logró motivar y activar a la Comisión de Género de ASICOPROS, por su participación activa y propositiva demostrada durante la primera fase del taller de capacitación.
- Se cumplió sensibilizar a hombres y mujeres de la importancia de practicar la equidad de género desde la familia y en el área de trabajo, no solo a la Comisión de Género de ASICOPROS sino a nueve representantes más de otros programas socios de ASECSA, que es otro de los objetivos planeados en el plan de capacitación.
- También se logró retroalimentar algunos temas sobre equidad de género para un mejor entendimiento y práctica en el área de trabajo de las Comisiones de Género.
- Otros programas socios conocieron y practicaron el contenido de la guía de funcionamiento, puntualizaron su necesidad de tener una copia para aplicar en su área de trabajo.
- Consideran que la guía de funcionamiento es una herramienta básica para su trabajo.
- Según los participantes evaluaron el primer taller de agradable, dinámico y de intercambio de experiencias en cuanto al trabajo que realizan, los problemas que enfrentan son comunes en las comunidades, concluyeron que su lucha es por lograr la equidad en las familias de los programas socios y la prevención de la violencia intrafamiliar para una vida más digna de las mujeres y los niños.

### **Dificultades encontradas:**

Algunos representantes de los programas socios se integraron hasta el medio día lo que implicó volver a retroalimentar los temas vistos en las primeras horas del taller de capacitación.

**Alternativas de solución a dificultades encontradas:**

- Como es un grupo dinámico y participativo, se buscó la ayuda con una de las compañeras para que realizara la retroalimentación de los temas vistos en la mañana.
- Se usó grabadora para recoger toda la información del taller para redactar la memoria de la actividad.
- El involucrar a las participantes a ser parte de la facilitación ayuda a identificarse y a ser parte de las actividades de capacitación.

**Observaciones:**

- El apoyo de la encargada del proyecto/enlace institucional y coordinador regional fue muy importante, en la apertura del taller motivaron al grupo a ser parte de la actividad de formación, dando la confianza a la estudiante de PPS para realizar el taller de capacitación.
- Las técnicas utilizadas para el desarrollo del taller, para la aplicación de la guía de funcionamiento, se realizaron de manera dinámica y participativa, promoviendo la confianza, respeto y solidaridad entre el grupo.

**Observaciones:** La coordinación y la persona enlace, convocaron a ocho programas socios además de ASICOPROS por la importancia del tema, para fortalecer la organización y el trabajo que realizan con las mujeres de las comunidades q'eqchies de nueve municipios de Alta Verapaz.

# TALLER DE CAPACITACIÓN DESARROLLADO CON LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala



## PROYECTO DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS, SOCIO DE ASECSA, REGION NORORIENTE

Y EQUIPO TÉCNICO DEL PROGRAMA GÉNERO Y SALUD DE ASECSA, REGIÓN NOR ORIENTE

## TEMA PARA EL TALLER No. 2 CAPACIDADES ORGANIZATIVAS

Elaborado por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



## SEGUNDO DÍA DEL TALLER

### **Apertura del 2do. Día de capacitación**

**Fecha:** 8 de abril de 2015.

Armonización del grupo. Se dio la bienvenida y se realizó la mística que consiste en hacer la reflexión del día según el calendario maya.

Posteriormente se hizo un breve repaso de las normas de convivencia para recordar el compromiso adquirido por el grupo el día anterior y que se conservó durante el taller de capacitación.

Recapitulación de temas desarrollados el día anterior.

### **PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER (triple auto diagnóstico)**

Se explicó brevemente en qué consiste este primer momento, después se formaron grupos, para discutir y analizar lo que entienden, conocen del tema de organización, grupo o equipo. Se entregó las preguntas en hojas de colores para trabajar en los grupos. A continuación se presentó en plenaria la respuesta del trabajo realizado.

La siguiente actividad es la realización de una dinámica participativa.

El nombre de la dinámica es:

“La Madriguera del conejo”.

**Desarrollo:** Se forman en grupos de 3 a 5 personas para formar una madriguera. Cuando la facilitadora diga la palabra madriguera, inmediatamente se sueltan y buscan formar otra siempre teniendo un conejo dentro de ésta.



Esta dinámica invita a todos a participar, a reírse con los demás y a formar grupos.

Se trabaja con preguntas guías para los grupos formados.

- ¿Desde su experiencia y conocimiento, por qué una organización, grupo o equipo no funciona?
- ¿Cuáles son los problemas que más afectan su buen funcionamiento?
- ¿De no atender estos problemas que puede suceder con el grupo o equipo?
- Cuáles son los principales obstáculos que enfrentan como equipo en su área de trabajo?

A continuación se presentan las respuestas a las preguntas planteadas a los distintos grupos de trabajo:

- No funciona porque el grupo no tiene interés de trabajar juntos.
- Porque no saben dónde empezar a realizar su trabajo y no tienen un material de apoyo.
- Porque no se tiene un plan de trabajo.
- Porque no tienen apoyo como ASECSA.
- Porque no están bien organizados.
- Porque no hay confianza y respeto entre sus integrantes.
- No tienen una guía de trabajo.
- No hay buena comunicación y el liderazgo está débil.
- No existe un compromiso de ayudar a los demás.
- Porque solo una persona decide y no consulta a los demás en la toma de decisiones.
- De no atender estos problemas a tiempo, pueden surgir conflictos y desaparecer el grupo o equipo. Mencionaron el caso de la Comisión de Género que carece de un carnet de identificación de no resolver este problema pronto la Comisión puede tener problemas en las comunidades y la Junta Directiva no puede ayudar porque no hay un documento que identifique.

Otro de los principales obstáculos que mencionaron las Comisiones de Género es el poco apoyo que se tienen de los COCODES de las comunidades, se consideran

como la autoridad máxima que puede tomar decisiones, puede ser por el machismo en algunos líderes que no permiten abordar estos temas. Se ven amenazados por las mujeres, algunas personas comentaron que los hombres tienen miedo de perder el control, consideran a la Comisión de Género una amenaza porque ayudan a las mujeres en sus derechos.

El comentario de los técnicos es que los COCODES no denuncian la violencia intrafamiliar por compadrazgos o amistades que tienen con los esposos de las víctimas, y arreglan según ellos de forma amigable para no acudir a las autoridades o instituciones competentes a nivel municipal.

## **SEGUNDO GRAN MOMENTO (TEORIA)**

Exposición de diapositivas sobre el concepto de organización, tipos de organización, qué es un equipo, qué es un grupo, diferencias y similitudes.

Consecuencias de una mala organización.

Fuente Clara América Xol Tun (2015)  
PPSII UR



Espacio de preguntas, respuestas, comentarios de los participantes.

Se continuó con el desarrollo de los temas:

- Herramientas que facilitan el trabajo de la Comisión de Género.

Se explicó en qué consiste un plan de trabajo. Para ordenar las actividades de manera que se pueda cumplir con el objetivo de trabajo, dar seguimiento a las

acciones han realizado y la posibilidad de proponer nuevas gestiones en beneficio de las mujeres del programa socio.

Se expuso detalladamente los pasos a seguir para el elaborar el plan y los contenidos del mismo. Para este ejercicio los participantes colaboraron en elaboración de un plan dando insumos y ejemplos claros de algunas actividades que realizan o deben de realizar como equipo. Con este ejemplo se despejaron muchas dudas y contemplaron las coordinaciones que tienen que hacer para que se cumpla con lo establecido en el documento.

Se explicaron aspectos que considerar la Comisión de Género para que funcione adecuadamente, están las siguientes:

- **Complementariedad**, significa que todos nos complementamos unos de otros, todos somos importantes y aportamos ideas, hacemos propuestas y buscamos el bien común, estas ideas ayudaron al grupo a reflexionar de la importancia de cada uno de los integrantes de la Comisión de Género, trabajar la inclusión en las comunidades, se puede decir que es la base para la participación en la toma de decisiones, especialmente en el caso de las mujeres muchas veces son excluidas del desarrollo social, en este sentido el trabajo de la comisión es de sensibilizar para promover la equidad de género en el programa socio.
- **Coordinación**, es necesario mejorar la coordinación a nivel interno de la Comisión de Género y con los miembros de la Junta Directiva, las actividades que se contemplaron en el plan requieren del apoyo de la directiva de ASICOPROS, una de las acciones que se mencionó en el taller es la coordinación con la Junta y Comisión de género para gestionar en las radios comunitarias un espacio para sensibilizar a la población de la importancia de practicar la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar, puede servir de ejemplo para otros programas socios. Al respecto algunos participantes se interesaron en la propuesta y comentaron realizar la misma gestión en el programa que representan.

- **Comunicación**, es muy importante para el trabajo de equipo que propone la Comisión de Género, para minimizar las debilidades detectadas en el diagnóstico rápido, es necesario mejorar la comunicación con la Junta Directiva de ASICOPROS, se consideran aliados estratégicos para el trabajo a realizar en las comunidades e informar periódicamente al presidente de la Junta Directiva de las actividades que se efectúan.
- **Confianza**, en el equipo de la Comisión de Género es evidente el grado de confianza que se da entre sus integrantes, se recalcó de la importancia de seguir promoviendo la amistad y compañerismo para evitar problemas que pueda dividir al grupo.
- **Compromiso**, en el diagnóstico rápido realizado con el grupo focal, se evidenció que existe un compromiso a nivel personal y como equipo de trabajar por la equidad de género y de prevenir la violencia intrafamiliar, existen varios casos que no se denuncian por miedo o desconocimiento. Así lo confirman los participantes en el taller de capacitación. Por lo que se comprometieron en acompañar a las víctimas de violencia a las instituciones correspondientes para que conozcan el procedimiento de la denuncia y puedan tomar sus decisiones.



### **Funciones de los integrantes de la Comisión de Género y las normas de funcionamiento.**

Se explicó las normas de funcionamiento para evitar problemas o divisionismo en el equipo.

Fuente Clara América Xol Tun (2015)  
PPSII URL

(F. Hernández, del programa socio APDEHUC, abril 8, 2015), comenta: “cuando no hay buena organización, no hay un orden en el trabajo, no se avanza mucho, la gente no confía en la organización, el equipo se desintegra, para estos problemas es necesario platicar, analizar lo que está pasando, entre todos buscar solución al problema, en el caso de la Comisión de Género de ASICOPROS, van a tener un documento que les guíe su trabajo, nosotros como organización queremos una copia del documento que podamos consultar y que nos sirva en el trabajo”.

- **Confidencialidad:**

La confidencialidad en el trabajo de la Comisión de Género es muy importante, para acompañar y conocer los casos de violencia intrafamiliar, de manera que no afecte la vida de las personas que se atreven a denunciar la violación a sus derechos.

### **TERCER GRAN MOMENTO (Nueva práctica)**

Con el objetivo de crear en los participantes una nueva práctica de organización para el buen funcionamiento de la Comisión de Género.

Después de lo explicado, analizado en grupo, los participantes realizan un sociodrama para representar su organización con sus propuestas de mejora.

Un grupo representa como estaba la organización anteriormente y el otro como debería estar ahora después de lo aprendido, tomando en cuenta las bases del trabajo en equipo como: la solidaridad, el respeto, la responsabilidad, el compromiso, la comunicación y la confianza, asimismo como el manejo de las herramientas que facilitan el trabajo en equipo.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Durante la presentación del sociodrama presentaron como estaba organizada la Comisión de Género, con todos los problemas mencionados anteriormente en el diagnóstico rápido como la mala comunicación entre sus miembros y la Junta Directiva, un trabajo individual y no colectivo, etc.

En el segundo grupo, los participantes demostraron la capacidad de organización, la comunicación y coordinación con la Junta Directiva de ASICOPROS y los COCODES, también hablaron de la importancia de ayudar a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, de la necesidad de sensibilizar a las personas de los derechos de las mujeres y practicar la equidad de género.

Con estas ideas y aportes de los dos grupos se puede concluir en que asimilaron la información, ponen en práctica los conocimientos adquiridos así como fortalecer las áreas débiles de su organización. Además se tuvo una participación activa y genuina, cumpliendo con los criterios establecidos para el trabajo en equipo

Después de cada actividad se realiza una síntesis de lo trabajado en el grupo, para retroalimentar los temas vistos.

### **EVALUACIÓN:**

La evaluación se hizo de manera grupal con el fin de analizar y profundizar en algunos temas que no hayan quedado claro o se necesite reforzar.

Se usó papelógrafos y papel varios colores para cada pregunta:

Cuál es el tema que más les llamó la atención y por qué?

Cómo califican la facilitación del taller?



Excelente, muy bueno, bueno, regular o malo. Para ello tienen que marcar con un asterisco su criterio de evaluación.

Según la evaluación, los participantes se han apropiado de los conceptos de responsabilidad, trabajo en equipo, confianza y comunicación, consideran que estos aspectos deben ir de la mano para que la Comisión de Género funcione adecuadamente. Concluyen que el proceso de capacitación fue dinámico y participativo, las actividades grupales ayuda a intercambiar conocimientos de los problemas y soluciones que se han dado.

### **CIERRE DEL TALLER:**

Agradecer la energía del nawal del día por la actividad realizada, asumiendo el compromiso de compartir lo aprendido con las personas de la comunidad.

Uno de los participantes (guía espiritual), realiza la invocación de cierre. Agradeciendo al nawal Tijax, por el día, por la vida de cada uno de los participantes.

A cada uno se le entregará una vela en señal de luz para guiar su camino y como Comisión de Género cumplir con el compromiso adquirido en beneficio de las personas que lo necesitan.



Fuente: Clara América Xol Tun  
(2015) PPSII URL



## TALLER DE CAPACITACIÓN DESARROLLADO CON LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Tradición Jesuita en Guatemala

Y EQUIPO TÉCNICO DEL PROGRAMA GÉNERO Y  
SALUD DE ASECSA, REGIÓN NOR ORIENTE

### PROYECTO DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE  
FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE  
GÉNERO DE ASICOPROS, SOCIO DE  
ASECSA, REGION NORORIENTE

### TEMA PARA EL TALLER No. 3 INCIDENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN

Elaborado por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## TERCER DÍA DEL TALLER

**Fecha de realización:** 9 de abril de 2015.

Se hizo un breve repaso de las normas de convivencia para recordar el compromiso adquirido por el grupo el primer día del taller y continuar con la misma armonía del grupo.

**Recapitulación de temas desarrollados el día anterior.** Se realiza por medio de una dinámica participativa se forman grupos.

**Materiales:** música

**Desarrollo:** Se invitó a los participantes a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y se pidió que se miren frente a frente. Con música de fondo se inicia la dinámica.

Se les pidió que se presenten con la mano y digan su nombre, que diga que tema le llamó la atención del día anterior, que no le gustó, algunos acuerdos y compromisos adquiridos por el grupo.

Inmediatamente se da la señal para que se rueden los círculos

cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente.

Se pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar de nuevo y esta vez se saludan con los pies, posteriormente con los codos, los hombros, etc.

Esta dinámica invita a todos y todas a participar, a reírse con los demás, a relajarse antes de iniciar la siguiente actividad.



## PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER (triple auto diagnóstico)

A partir de la experiencia y conocimiento de los participantes, se inicia preguntando y reflexionando sobre el concepto de gestión e incidencia política.

Para esta actividad se utiliza tarjetas de colores y se reparte a cada participante, para que escriba con sus propias palabras que entiende por gestión e incidencia política.

Después que comenten:

Qué conoce del contexto actual de la incidencia política en Guatemala?

Para este trabajo la dinámica es la siguiente:

- Se forman parejas para compartir sus ideas y elaborar un solo concepto.
- Cada pareja se une a otra, se repite el mismo procedimiento.
- Después en grupo lo socializan en plenaria el concepto que han construido, sus conclusiones sobre el tema de gestión e incidencia política.



Fuente: Clara América Xol Tun ASECSA (2015) PPSII URL

Estas preguntas no fueron tan fáciles de responder, el tema de gestión se considera como una debilidad, no se ha mejorado en el equipo, han trabajado de manera individual que grupal.

Al juntarse con otra persona comparten ideas acerca de gestión e incidencia política, pero se notó la diferencia cuando se juntaron 4 personas, se observó que hubo más diálogo, reflexión y análisis de los temas en discusión.

Esta dinámica permitió la integración de todos/as, además de que comparten experiencias acerca del trabajo que realizan como Comisión de Género.

En cuanto a los técnicos de campo, intercambiaron ideas de la importancia de la incidencia política, mencionaron que no solo se trata de demandar y exigir a las autoridades de ciertos problemas o inconformidades que se tengan, también debe haber propuestas de cambio, indicaron que en el país hay muchos problemas que no se han solucionado y que ha traído consecuencias graves como el aumento de la pobreza, como la falta de cobertura en educación y los problemas actuales como las minerías, hidroeléctricas, etc, no se consulta a la población en la implementación de estos megaproyectos que se desarrolla en sus comunidades y el daño que ocasiona para el medio ambiente y a la población en general.

También indicaron que la incidencia política lo realiza la población organizada, que le interesa hacer propuestas de cambio para mejorar la actuación de las autoridades en las instituciones públicas.

La Comisión de Género mencionó la importancia de realizar alianzas con otros grupos como asociaciones comunitarias para acudir a las instancias y solicitar atención a las necesidades o problemas que afectan a las comunidades.

## **CONCLUSIONES:**

Se considera necesario continuar los procesos formativos con la Comisión de Género en el tema de la gestión e incidencia política.

En cuanto al contexto actual del país, la Comisión de Género mencionó que hay muchas organizaciones que están manifestando por los problemas que están pasando en las comunidades, en el caso de Cubilguitz siempre se enteran de lo que pasa porque es uno de los puntos donde se concentran los manifestantes, lo último que recuerdan es el bloqueo de carretera por la Ley de Vegetales ellos lo llaman “Ley

Monsanto”, que hubo mucha movilización a nivel nacional y no se aprobó dicha Ley. Mientras que el Equipo técnico dicen que es necesario la incidencia política para que las autoridades conozcan que la población si está enterada e interesada en participar en la toma de decisiones, para ellos es necesario y urgente que la población participe y haga saber su postura de ciertos asuntos que les compete participar y está establecido en las leyes del país puntualizaron.

## SEGUNDO GRAN MOMENTO DEL TALLER (teoría)

Reflexionar sobre el concepto de gestión e incidencia política desde la teoría.

Para profundizar en el tema, se hizo la exposición de diapositivas sobre el concepto de gestión e incidencia política.

**Qué es la incidencia política:** “es el conjunto de iniciativas implementadas con el objeto de provocar transformaciones legales y políticas. Es una herramienta para la participación real de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno y en otras instancias de poder. Es una de las vías, junto con los procesos electorales, comisiones especiales, entre otros, lo realizan diferentes sectores de la sociedad civil de una forma democrática y sistemática en la toma de decisiones sobre asuntos que afectan su vida. En esta categoría se incluyen:

- Democracia interna
- Conciencia
- Disposición de Lucha
- Poder de Convocatoria
- Capacidad de Movilización.
- Buenos Líderes y lideresas.



- Relaciones con actores(as) nacionales e internacionales
- Alianzas”.<sup>36</sup>

Se continúa con la explicación de la incidencia política como ejercicio de Poder:

En la medida que la ciudadanía logre influir en la toma de decisiones dentro de las instancias de poder del Estado, está ejerciendo su propio poder como sociedad civil.

¿Por qué se hace incidencia política?

Para resolver problemas específicos a través de cambios concretos en políticas y programas públicos. Para fortalecer y empoderar a la sociedad civil. Para promover y consolidar la democracia.

Es necesario analizar lo que está pasando en el país, y cómo afecta o beneficia las decisiones que toman las personas que tienen el poder, el Presidente, los Diputados o el Alcalde Municipal, con la Incidencia Política se pretende lograr cambios favorables que beneficie al pueblo, la comunidad y todo lo que le rodea, de manera que pueda participar en la toma de decisiones y se necesita hacer propuestas de mejora.

Se puede participar en las reuniones mensuales del COMUDE, en las reuniones de la Asociación y con otras organizaciones que trabajan los problemas de la violencia hacia la mujer.

El COMUDE, son las reuniones que realiza cada mes la municipalidad de Cobán, está integrado por los Consejos Municipales de Desarrollo, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11-2002, en el artículo 12 inciso d) dice: Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la Mujer”, en estos espacios es donde se analizan, se discuten y se priorizan las necesidades y prioridades de la población, para ello es necesario la participación de la Comisión de Género, para la

---

<sup>36</sup> Manual para la facilitación de procesos de incidencia política. WOLA 2005.

incidencia política y que sea vocero de la Asociación pero en especial de las mujeres socias del programa ASICOPROS.

Contexto actual de la incidencia política en Guatemala.

Tomando en cuenta lo reflexionado en el grupo en el primer momento del taller, de la situación actual y las demandas de la población se puntualizó que para resolver un problema es necesario la organización de la sociedad civil comprometida con la justicia y la democracia, a quienes aspiran un cambio para una participación más incluyente, a través de la incidencia política se encauzan esfuerzos en las soluciones de los problemas detectados con el fin de lograr cambios favorables en la población.

También se consideró necesario sensibilizar a los participantes en no ser dependientes del Estado, no esperar a que resuelvan todos los problemas que muchas veces le compete a la familia o comunidad. Se dieron algunos ejemplos como hay familias que quieren que el Estado les proporcione de todo para vivir, como alimentación, vestuario, etc., sin asumir el compromiso como padres de familia les corresponde.

Otro de los problemas que afecta es la dependencia, la gente ya no quiere salir a trabajar en la agricultura, ya no quieren sembrar, esperan a que el Gobierno les regale comida que muchas veces no es muy sano, mientras que han dejado de consumir lo que producen en sus parcelas que es lo más sano y nutritivo para el cuerpo. Al respecto hubo comentarios favorables para este tema, dieron ejemplo de las familias que esperan que el gobierno les de la bolsa segura y el bono seguro que al final trae más pobreza en las familias y una sobrepoblación en Guatemala.

Por qué se hace incidencia política?



- Para resolver problemas específicos que esté afectando ha determinado grupo de población.

La población comprometida con el cambio se organiza y realiza propuestas de mejora en la realidad social, económica, político o cultural. En el caso de la Comisión de Género debe procurar mejoras en la vida de las mujeres que conforman el programa socio en los aspectos ya mencionados, puede ser en coordinación con otras instancias que trabajan el mismo tema y hacer alianzas para que se logren los resultados esperados en beneficio del sector más vulnerable como el caso de las mujeres.

- Para fortalecer y empoderar a la sociedad civil.

Mientras haya exclusión, inconformidad en la ejecución de programas y políticas públicas habrá más organización de la sociedad civil, la incidencia política promueve la organización social, la construcción de alianzas, formación de personas líderes, estimula el fortalecimiento y empoderamiento de la sociedad civil. Esto significa que la Comisión de Género debe ser más fortalecida en su organización para poder construir alianzas con otras organizaciones.

- Para promover y consolidar la democracia.

Para poder incidir primero es fortalecer la organización interna de la Comisión de Género, también es importante tener claro que debe haber relación con las instituciones del Estado es un derecho a la participación en la toma de decisiones en asuntos de interés, es un ejercicio a la democracia y de la ciudadanía.

Qué factores contribuyen al éxito en la incidencia política?

Factores externos:

- Equidad social, económica y cultural
- Descentralización
- Transparencia

Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL





Factores internos:

- Disposición a construir y fortalecer nuevas alianzas
- Conocimiento del contexto político actual

### **QUE ES GESTIÓN?**

Se hizo la presentación del concepto de gestión en el que se explica que es una acción o trámite que junto con otros se lleva a cabo para conseguir o resolver algún asunto o problema identificado por una organización o comunidad.

Se mencionó las actividades que se realizan para la gestión, que consiste en una buena organización, como el ordenamiento que se da al desarrollo de las actividades así como de las personas que realizan la gestión, asumir y delegar responsabilidades de manera que se encaminen bien las actividades a realizar y lograr el objetivo que se propone para el bienestar del grupo.

Algunos grupos responsables de la gestión son: los COCODES, organización de mujeres, comités de agua, de carretera, de escuela, etc, también existen comisiones que estén en determinada organización o grupo.

Después de la presentación hubo preguntas y respuestas, algunos comentarios de los participantes que indican haber realizado alguna gestión aunque no tenían el concepto pero si lo han realizado de manera empírica por la misma necesidad se han presentado en su comunidad y Asociación.

### **Dinámica, Materiales: 4 Pelotas**

Desarrollo: Los participantes se colocaron en círculo, se dispone de 4 pelotas, le lanza a una persona al mismo tiempo que menciona que es incidencia política, después lanza la otra nombrando a la misma persona y hace preguntas relacionado al segundo tema, así sucesivamente hasta lanzar las 4 pelotas, al mismo tiempo las y los participantes reciben y lanzan la pelota a otra persona pero haciendo una pregunta respecto al tema de gestión e incidencia política. De manera que todos van lanzando y preguntando a sus compañeros y compañeras respecto al tema explicado.

### TERCER GRAN MOMENTO DEL TALLER (nueva práctica)

Con el objetivo de crear en los participantes una nueva práctica para la gestión e incidencia política, se pidió representar con sociodrama de cómo llevar a la práctica en la comunidad y Asociación los contenidos desarrollados en el taller.



Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL

Los dos temas (gestión e incidencia política), son muy amplios, por lo que se delimitó, abarcando algunos conceptos básicos por el perfil del grupo, se concretizó en la necesidad de la organización y la planificación para hacer las alianzas para lograr la coordinación de actividades y lograr los objetivos que se proponen como Comisión de Género.

Se puede concluir que hubo aceptación del tema desarrollado, aportes y recomendaciones para hacer una buena gestión e incidencia política por las mismas experiencias que han tenido los participantes en su organización y los resultados que han alcanzado cuando hay una buena disposición de querer hacer algo positivo por el bien de la comunidad.

#### **Lecciones aprendidas según los participantes**

- La base para alcanzar los objetivos planteados por el grupo es la organización.
- Trabajar en equipo se alcanzan las metas que se proponen.
- Es necesario planificar las actividades con tiempo e involucrar a todas las personas interesadas en realizar la gestión.

- Mencionan que la incidencia política, es un conjunto de actividades planificadas por un grupo bien organizado.
- La incidencia política es influir en los programas, proyectos implementadas por el Estado.
- Ser partícipes de la toma de decisiones es parte de la incidencia política.
- Para los técnicos de ASECSA, mencionan que es importante trabajar en la incidencia política, porque es una herramienta para la participación del pueblo, es un proceso de aprender de la experiencia y como ejercicio de poder que debe usar la sociedad civil bien organizada, pero sobre todo con propuestas de mejora.

#### **Plan de seguimiento:**

La Comisión de Género tiene un plan de actividades donde contempla algunas gestiones que debe de realizar en coordinación con la Junta Directiva de ASICOPROS, en este sentido se comprometen a revisar y agregar lo que hace falta según lo que han aprendido de gestión e incidencia política.

#### **EVALUACIÓN:**

Se usó papelógrafos y papel de varios colores para cada pregunta:

- Cuál es el tema que más les llamó la atención y por qué?

Según los participantes los dos temas fueron muy interesantes y aprendieron que es importante la buena organización y planificación de actividades para hacer gestión e incidencia política.



- Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos?

En cuanto al tema de gestión consideran que hay debilidades en la organización de la Comisión de Género, sobre todo que no han logrado coordinar su trabajo con la Junta Directiva de ASICOPROS, no conocen donde empezar la gestión pero después de este taller dicen que se amplía su conocimiento y revisar lo que hace falta para hacer las mejoras.

En el tema de incidencia política algunos les facilitó porque han participado en la escuela de formación política de ASECSA, también reconocen que este tema es algo que lo han hecho sin saber que lleva ese nombre, algunos han participado en algunas acciones promovidas por organizaciones locales, por ejemplo para resolver problemas o amenazas como la imposición de la Ley de vegetales que no se aprobó por las manifestaciones realizadas a nivel nacional de la inconformidad de la población exigiendo no privatizar las semillas criollas, lo que generaría mas dependencia y más pobreza según los participantes en el taller.

- Qué fue lo que no les gustó de este taller de capacitación?

El taller cumplió con sus expectativas, porque conocieron un poco más del tema de gestión e incidencia política, hubo intercambio de conocimiento y propuestas para hacer bien el trabajo de la Comisión de Género, que al final es lo que buscan conocer el punto de vista de las personas para mejorar el trabajo que realizan.

- Como califican la facilitación del taller?

Calificaron de excelente la facilitación del taller porque se hizo de forma bilingüe Q'eqchi y español. Se comprendió mas porque en las dinámicas cumplió con dos objetivos por una parte despertar el interés a través del juego, promoviendo la confianza, y por otra evaluando para conocer el grado de conocimiento de los temas desarrollados.



Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL

## **CIERRE DEL TALLER:**

Se agradeció la energía del nawal del día por la actividad realizada, y que los compromisos adquiridos se puedan cumplir para contribuir al desarrollo integral de las comunidades que conforman los Programas socios de ASECSA, región Nor-oriental y de las otras comisiones presentes en la capacitación.

## **ASPECTO RELEVANTE DEL ÚLTIMO DÍA DE CAPACITACIÓN**

Como un compromiso que se adquirió con el grupo focal y una sorpresa para el último día del taller de capacitación, se entregó el carnet que los identifica como Comisión de Género por parte de ASECSA y un Diploma de reconocimiento por su participación.

También fueron beneficiados las otras Comisiones de Género debido a que algunas líderes representantes de otros programas socios manifestaron en el diagnóstico rápido<sup>37</sup> que es una debilidad no contar con un carnet que los identifique en las comunidades por el trabajo



que realizan. Además es un requisito que piden las organizaciones y centro de Salud cuando se acompañan a las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar.

Para esta actividad se contó con la presencia del coordinador regional, enlace institucional y presidenta de los programas de ASECSA a nivel nacional para dar mayor realce al evento quien tuvo la oportunidad de dirigirse a los presentes dio un breve mensaje de motivación, reconoce el trabajo que realiza la Comisión de

---

<sup>37</sup> Diagnóstico rápido (2015) para la elaboración de la guía de funcionamiento.

Género, es muy importante para dar cumplimiento a la Política Institucional de Equidad de Género en beneficio de las mujeres y de toda la comunidad para la convivencia armónica entre las familias Q'eqchies de los programas socios de la Franja Transversal del Norte.

De igual manera el coordinador regional motivó a los presentes en el trabajo que realizan, explicó que estos tres días de capacitación sirva para mejorar el trabajo en las comunidades porque fue pensado y planificado para lograr cambios positivos en las Comisiones de Género, como era un tema muy importante se consideró necesario integrar en la capacitación a otros programas socios.



Fuente: Clara América Xol  
(2015) PPSII URL

Las palabras de agradecimiento de la persona enlace/encargada del proyecto de Género y Salud, fue motivador no solo para la Comisión de Género sino a nivel personal como estudiante de la Universidad Rafael Landívar fue de reconocimiento por la facilitación del taller y el dominio de los temas desarrollados.

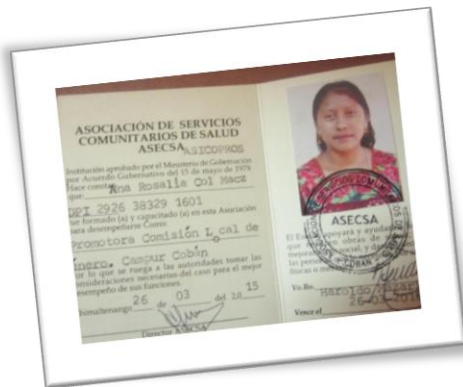


Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL



Al final de la actividad, se entregó Diploma de reconocimiento a los participantes, por asistir y cumplir los días programados para los talleres de capacitación para la aplicación de la Guía de funcionamiento y el carnet que los Acredita como Comisión de Género del programa socio

ASICOPROS, firmado y sellado por el Coordinador Nacional y Regional.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

**ANEXO No. 6**  
**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA GUIA DE  
FUNCIONAMIENTO**



# PLAN DE CAPACITACIÓN

PARA LA APLICACIÓN DE LA GUÍA DE FUNCIONAMIENTO



## PROYECTO DE INTERVENCIÓN

DESARROLLO DE UNA ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO A LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS, SOCIO DE ASECSA, REGION NORORIENTE

PARA LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS Y EQUIPO TÉCNICO DEL PROGRAMA GÉNERO Y SALUD DE ASECSA, REGIÓN NORORIENTE.

**VALIDADA POR EL COORDINADOR Y ENLACE INSTITUCIONAL**

Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## CONTENIDO

- ▶ Portada
- ▶ Presentación
- ▶ Antecedentes
- ▶ Introducción
- ▶ Objetivos
- ▶ Importancia y definición del plan de capacitación
- ▶ Funciones del plan de capacitación
- ▶ Metodología para la convocatoria
- ▶ Funciones y responsabilidades del facilitador o la facilitadora
- ▶ Cualidades que deben tener la facilitadora o facilitador
- ▶ Perfil de las y los participantes
- ▶ Estructura del plan de Capacitación.
- ▶ Proceso para la aplicación del plan de capacitación
- ▶ Referencias bibliográficas.

## INTRODUCCIÓN

El plan de capacitación está dirigido a la Comisión de Género de ASICOPROS y equipo técnico del programa Género y Salud de ASECSA, región Nororiente. Con el fin de fortalecer los conocimientos y prácticas en el área de trabajo así como la organización interna de la Comisión para su adecuado funcionamiento, además se pretende que se apropien de los contenidos, para facilitar procesos de capacitación a otros líderes y lideresas comunitarias.

Contiene tres temas principales:

- Equidad de género y derechos de las mujeres.
- Desarrollo de capacidades organizativas
- Incidencia política y gestión

Estos temas fueron extraídos de la guía de funcionamiento y como resultado del diagnóstico rápido realizado con el grupo focal (Comisión de Género, Junta Directiva de la Asociación, personal técnico de ASECSA y enlace institucional). Se considera que es necesario potenciar los conocimientos desde análisis crítico para lograr la transformación de los sujetos sociales para una participación activa y propositiva en el área de trabajo y en las comunidades que atienden.

Contiene elementos prácticos y sencillos, contextualizado a la región q'eqchi, está orientada para desarrollar con personas adultas, porque parte de una necesidad de querer aprender algo o enriquecer el conocimiento, tiene dinámicas participativas, se inicia con la evaluación diagnóstica a partir de los conocimientos y prácticas que tienen los participantes de su entorno social, político y cultural como Primer Gran Momento del taller de capacitación.

Un Segundo Momento, consiste en la teorización de los temas según documentos de investigación, en el que se adquiere nuevos conocimientos o se complementa y se enriquece los que ya se tiene.

Un Tercer Momento es la integración de los dos momentos anteriores para hacer los cambios necesarios que permita la integración, la reflexión y el análisis de cada uno de los temas desarrollados en el plan de capacitación.

Se contribuye de esta manera a transformar actitudes y prácticas de los participantes en el taller de capacitación.

Al finalizar el taller de capacitación los participantes evaluarán su desempeño del tema desarrollado, asimismo valorarán la facilitación del taller para hacer propuestas de mejora.

Este plan de capacitación lo podrán utilizar los técnicos de campo del programa Género y Salud de ASECSA para otros programas socios.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Contribuir y fortalecer las capacidades técnicas y humanas de la Comisión de Género de ASICOPROS, así como facilitar herramientas a los técnicos para desarrollar talleres de capacitación con otras Comisiones de Género.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Fortalecer el conocimiento en la aplicación de las diferencias conceptuales de la perspectiva de género, para una adecuada diligencia de la Comisión de Género en su área de trabajo.
- Conocer y empoderar a los equipos (Comisión de género y equipo técnico), sobre las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres, para exigir el cumplimiento de los mismos y para la prevención de la violencia intrafamiliar, como parte de las acciones a realizar.
- Consolidar la organización para el adecuado funcionamiento de la Comisión y facilitar a los técnicos de campo, herramientas que puedan utilizar con otros programas socios donde existe Comisiones de Género.
- Reflexionar colectivamente, sobre el concepto de gestión e incidencia política, profundizar sobre sus fines y los factores que contribuyen al éxito del mismo.

## IMPORTANCIA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El presente plan de capacitación está dirigido a la Comisión de Género de ASICOPROS y equipo técnico de ASECSA, región Nor-orienté. Responde a los intereses presentados en el proyecto de intervención. Con el fin de potenciar sus conocimientos para los talleres de capacitación y fortalecer la participación de los beneficiarios utilizando técnicas adecuadas de acuerdo al contexto donde se desarrolle el taller de formación. Se contribuye de esta manera a ordenar las ideas y prácticas para lograr los resultados que se proponen en el plan de capacitación.



Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL

## DEFINICIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Un plan de capacitación es un conjunto de técnicas, herramientas, actividades, ejes temáticos para desarrollar con un grupo determinado con el fin de lograr cambios de actitudes y prácticas, con procedimientos prácticos para alcanzar un objetivo determinado.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPS URL



## FUNCIONES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Proponer un proceso de enseñanza y aprendizaje partiendo del conocimiento y experiencia de los participantes.
- Brindar acompañamiento al grupo en su proceso de formación.
- Ofrecer un aprendizaje metodológico, que provee técnicas, herramientas, materiales, dinámicas para la integración de los participantes en la actividad.
- Facilitar el desarrollo de los temas, para tener un orden lógico.
- Ayuda a seleccionar los contenidos de la capacitación.
- Permite distribuir los tiempos entre una actividad y otra.
- Preparar con tiempo los materiales a utilizar en el taller de capacitación.
- Evitar improvisaciones al momento de desarrollar el plan de capacitación.

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPS URL



## METODOLOGÍA PARA LA CONVOCATORIA

- ✓ La facilitadora o facilitador responsable de desarrollar el taller de capacitación debe tener estrecha comunicación y coordinación con las personas que conforman la Comisión de Género, para anticipar con tiempo la fecha de realización de la actividad.
- ✓ Considerando que las personas que conforman la Comisión de Género son de comunidades lejanas, es importante tener números de teléfono o persona de contacto que pueda avisar a las personas a quien se dirige la convocatoria.
- ✓ Es importante planificar las fechas para los próximos talleres, anotar en su agenda de actividades así evitar incomodidades y que puedan apartar tiempo para participar en los talleres de formación.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPS URL

## **FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LA PERSONA FACILITADORA**

Según Paulo Freire, “el conocimiento de la realidad no es un acto individual ni meramente intelectual. Conocer el mundo es un proceso colectivo, práctico y que involucra diferentes formas de saber: la conciencia, el sentimiento, el deseo, la voluntad, el cuerpo”. En este sentido el papel del facilitador o facilitadora es de generar diálogos, análisis e interpretación, de manera que todos/as aprenden del uno y del otro.

Las funciones y responsabilidades del facilitador y facilitadora se pueden sintetizar en las siguientes:

- ✓ Estimular la participación y la confianza del grupo participante en el taller de formación.
- ✓ Tener amplio conocimiento del tema que va a impartir.
- ✓ Contribuir a la construcción de conocimientos basados en las experiencias del grupo.
- ✓ Sensibilizar al grupo para generar conciencia de la importancia del trabajo que realizan a nivel comunitario.
- ✓ Ayudar al grupo a ser analítico y crítico, profundizar en los temas y/o problemas para tener alternativas de solución.
- ✓ Adecuar las dinámicas al tema que se esté impartiendo.
- ✓ Evaluar el proceso de aprendizaje.

Fuente: Clara América Xol (2015) PPSII URL

## CUALIDADES Y HABILIDADES DEL FACILITADOR O FACILITADORA



- ✓ Ser una persona creativa y dinámica.
- ✓ Ser observadora.
- ✓ Ser flexible y no seguir programas rígidos.
- ✓ Tener cualidades de paciencia y capacidad de escuchar.
- ✓ Ser coherente con su práctica y su discurso.
- ✓ Ser tolerante.
- ✓ Tener conocimiento amplio del tema.

- ◇ Pertenecen a la etnia maya Q'eqchi
- ◇ Son personas bilingües (q'eqchi y español)
- ◇ Conformado por hombres y mujeres, adultos y jóvenes.
- ◇ Con conocimiento del contexto de su región.
- ◇ Con capacidad de transmitir su conocimiento con otras personas de la comunidad.
- ◇ Comprometidos/as con su comunidad y programa socio, de promover la equidad de género y la prevención de la Violencia intrafamiliar.

## PERFIL DE LOS Y LAS INTEGRANTES DE LA COMISION DE GÉNERO



# PROCESO PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



TEMAS: PARA EL TALLER No. 1  
**EQUIDAD DE GÉNERO Y DERECHOS  
DE LAS MUJERES**



Elaborada por: Clara América Xo1 Tun  
(2015) PPSII URL



## ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Cada taller de capacitación se divide en unidades:

- ▶ **Unidad 1**: Introducción
  
- ▶ **Unidad 2**: Primer gran momento del taller (triple auto diagnóstico TAD).
  
- ▶ **Unidad 3**: Segundo gran momento (Teoría)
  
- ▶ **Unidad 4**: Tercer gran momento (Retorno a una nueva práctica)
  
- ▶ **Unidad 5**: Evaluación y cierre del taller
  
- ▶ **Unidad 6**: Dinámicas participativas
  
- ▶ **Unidad 7**: Guía Metodológica

# INTRODUCCIÓN

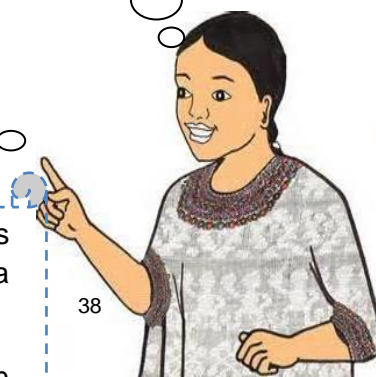
## Unidad 1:



Cómo debo empezar mi taller de capacitación?

Para la Introducción hay que explicar con tus propias palabras el objetivo del taller de capacitación.

Llamar la atención con el objetivo de la actividad, explicar de lo que les voy a hablar en el desarrollo de la capacitación.



En esta unidad se da la bienvenida a los participantes. Es un momento importante porque se aprovecha para llamar la atención y crear expectativas en los participantes.

Seguidamente se hace una dinámica de presentación rompehielos, con el ánimo de conocerse y establecer confianza y compañerismo entre los participantes.

Después el parafraseo del objetivo explicar con sus propias palabras lo que se persigue con la capacitación. Los temas que se van a desarrollar, explicando los momentos en que está dividido el plan de capacitación.

38



Después que hago?

Como el taller es de tres días, hay que establecer normas de convivencia.

Ya te explicaré que es?



Las normas de convivencia son reglas que establece el grupo, por ejemplo:

Durante la capacitación hay que apagar o poner en vibrador los celulares.

Iniciar a las 8 de la mañana y terminar a las 5 de la tarde.

Respetar las pertenencias de los compañeros.

Pedir permiso para salir

Depende como quiera estar organizado el grupo.



Será que funciona?

Funciona muy bien, se pega en la pared donde todos lo puedan ver y una compañera se encarga de leer las normas de convivencia cada día antes de iniciar la capacitación.

Para la apertura del taller, se inicia con la mística, que consiste en hacer la reflexión del Nawal del día, según el calendario maya, cada uno se refiere a determinados características y comportamientos humanos con la naturaleza y la incidencia del cosmos sobre el ser humano y la naturaleza.



39



Este momento es muy importante, porque la mayoría de los participantes practica la cosmovisión maya, pero también se respeta aquellas personas que practican otra religión, no se les obliga a hacer algo que no quieren.

Se necesita comprar materiales que se va a utilizar en la invocación como: candelas pequeñas de color blanco, amarillo, verde, rojo, azul y negro. Cada uno tiene su significado y se identifica con los colores de la naturaleza.

Las flores pueden ser de cuatro colores: amarillo, blanco, rojo y morado.

Pero si no alcanza el dinero para comprar todos esos colores, se puede utilizar solo blanco y amarillo

<sup>39</sup> La Autoridad en el Sistema Jurídico Maya en Guatemala, Agenda 2015 Maya Na'oj, pág. 3



## Unidad 2

### PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER (triple auto diagnóstico TAD)



Fuente: Clara América Xol ASECSA (2015)

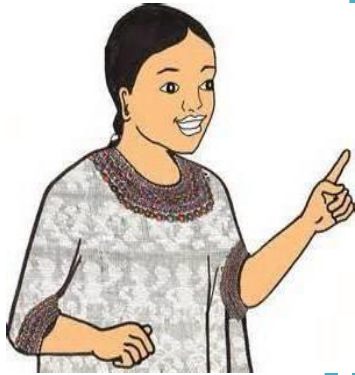
PPSII URL

El primer Gran Momento tiene como objetivo que los participantes dialoguen, discuten y puedan compartir que conocen del tema de Equidad de Género y cuáles son los derechos de las mujeres, de lo que conocen, han visto y puedan comunicar a los demás, de esta manera se complementan las ideas unas de otras.

En esta unidad lo pueden trabajar en grupo o como lluvia de ideas dependerá de la técnica que utilice el facilitador o facilitadora.

Si es en grupo se da un tiempo determinado para trabajar y después lo presentan en plenaria.





Utilizando papeles de colores con preguntas guías se puede iniciar generando el diálogo entre los participantes.

Por ejemplo:

Guía de preguntas:

- Que recuerda, conoce del tema de género, equidad de género, igualdad, violencia intrafamiliar?
- Que recuerdan haber aprendido de las leyes a favor de las mujeres?
- Cómo lo aplican en su trabajo?
- Que dificultades han encontrado en su aplicación?

El papel del facilitador o facilitadora es de animar al grupo para que expresen lo que saben, estimular la participación y la confianza en el grupo.

La facilitadora debe acompañar en todo momento el proceso de capacitación, explicar lo que no haya quedado claro, ser flexible, escuchar detenidamente a las personas, mostrar respeto y humildad en el grupo, tener paciencia y no discriminar a nadie.

### Unidad 3

## SEGUNDO GRAN MOMENTO (TEORIA)

En este momento se desarrolla la exposición del tema de equidad de género y derechos de las mujeres.

Para desarrollar este momento, se puede utilizar papelógrafos, pizarra, o cañonera dependiendo del lugar donde se esté desarrollando la capacitación.

Para la explicación de los temas hay que contemplar el uso de figuras e imágenes grandes para grupos analfabetas.

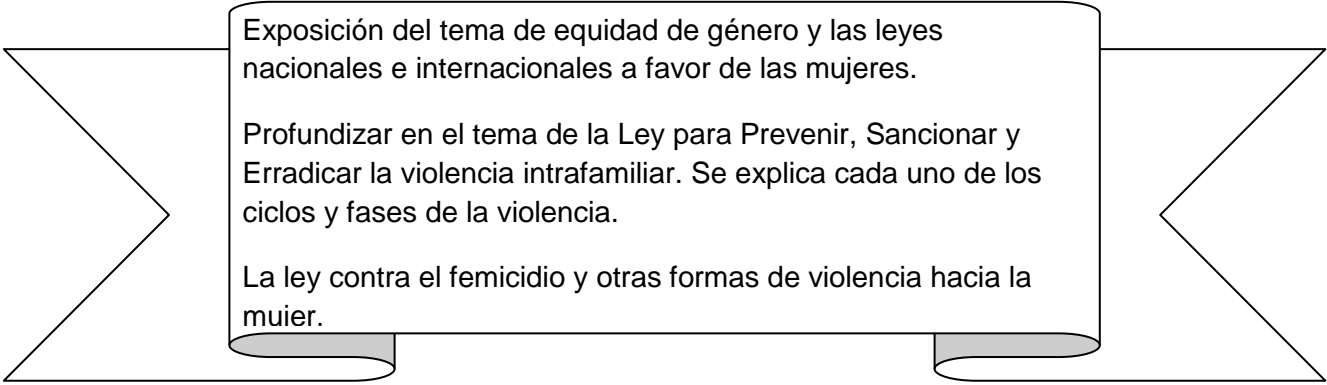
Por eso es importante conocer el perfil de los participantes en la capacitación.



Es importante la ubicar las sillas en forma de U de modo que nadie se quede atrás, para tener una mayor visibilidad de los materiales de capacitación.



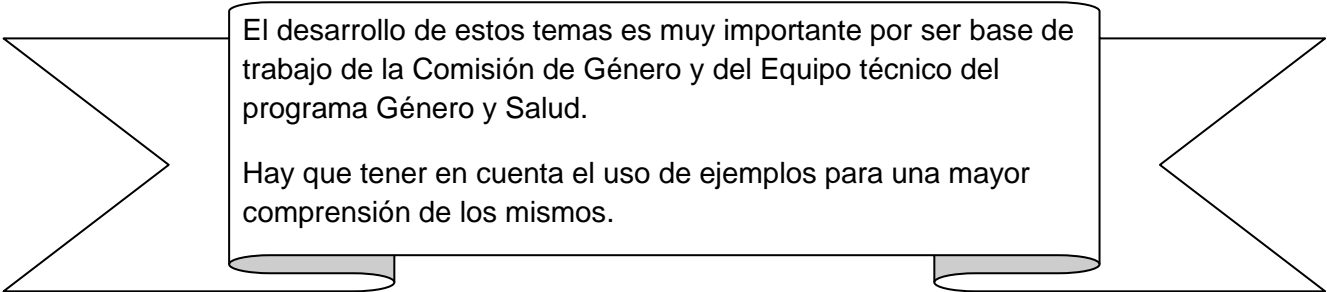
Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII - URL



Exposición del tema de equidad de género y las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres.

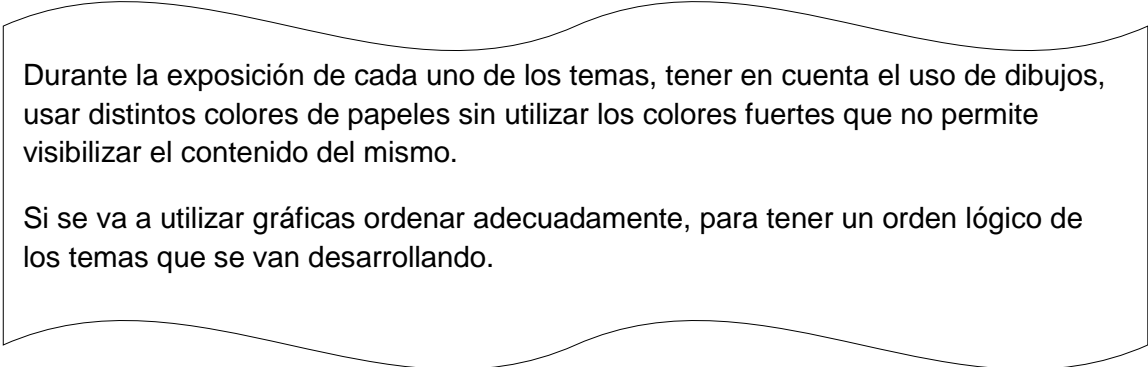
Profundizar en el tema de la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia intrafamiliar. Se explica cada uno de los ciclos y fases de la violencia.

La ley contra el femicidio y otras formas de violencia hacia la mujer.



El desarrollo de estos temas es muy importante por ser base de trabajo de la Comisión de Género y del Equipo técnico del programa Género y Salud.

Hay que tener en cuenta el uso de ejemplos para una mayor comprensión de los mismos.



Durante la exposición de cada uno de los temas, tener en cuenta el uso de dibujos, usar distintos colores de papeles sin utilizar los colores fuertes que no permite visibilizar el contenido del mismo.

Si se va a utilizar gráficas ordenar adecuadamente, para tener un orden lógico de los temas que se van desarrollando.



**Género:**

Hay que aclarar que no es lo mismo Sexo que género. Sexo se refiere a las diferencias físicas entre mujeres y hombres. Géneros se refiere al papel y la responsabilidad que se les da a hombres y mujeres en la sociedad. Por ejemplo a las mujeres se les ha dado la tarea del cuidado de la casa y la familia y, a los hombres de trabajar fuera de la casa. Tanto hombres como mujeres tienen igual derecho y capacidad para encargarse de cualquier responsabilidad.

Por ejemplo a los dos nos toca el cuidado de nuestros hijos e hijas para enseñarles a cómo deben vivir.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

### **Equidad de Género:**

Es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, edad, género, religión, clase, etnia). Es el reconocimiento de la diversidad sin que éste signifique razón para la discriminación. Dar el valor que se merece cada uno de las personas sea hombre o mujer.



En esta reunión participan hombres y mujeres, reconocen que tienen los mismos derechos.

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

### **Enfoque de Género:**

Es una forma de observar y abordar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado. Para los proyectos que elabora la Junta Directiva de ASICOPROS, debe incorporar puntos de vista de hombres y mujeres por igual, tener en cuenta que las necesidades y prioridades de cada uno, sin discriminación de género.



En las reuniones de la comunidad, hay que invitar a hombres y mujeres, porque no es lo mismo lo que piensa un hombre que una mujer.

Es importante escuchar la opinión de las mujeres porque muchas veces no quieren hablar porque tienen miedo o sienten vergüenza, dar confianza, animarlas, motivarlas a hablar en público, tampoco exigir a que hablen o burlarse de ellas, No faltar el respeto a nadie.

**Igualdad:**

Es la condición de ser igual. La igualdad de género requiere cambios que afectan no sólo a la manera en la que las mujeres trabajan, viven y cuidan a sus familiares, sino también a cómo los hombres se implican en ese proceso.

Aunque tengamos diferente color de pelo, color de piel podemos ser altos, bajos, gordos y flacos, si somos pobres o ricos todos y todas valemos igual.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



### Violencia de género e intrafamiliar:

La violencia de género son todas aquellas situaciones de violencia que en particular o desproporcionadamente afectan a las personas por ser mujeres u hombres, por razón de su sexo. Este tipo de violencia se basa en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Cuando esta violencia se desarrolla dentro del hogar o en el marco de la familia, y es ejercida por personas cercanas a la víctima, se habla de violencia doméstica o intrafamiliar.

40

La violencia es cuando hay golpes, gritos, insultos, amenazas, afecta a ricos o pobres, ladinos o indígenas, quienes más lo sufren son las mujeres que por miedo no denuncian, se quedan calladas.



<sup>40</sup>[http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia de género y/o violencia contra las mujeres.](http://www.americalatinagenera.org/tematica/cvd-leermas=violencia%20de%20g%C3%A9nero%20y/o%20violencia%20contra%20las%20mujeres)

### Discriminación:

Discriminar significa diferencias, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

41

Hay personas en el pueblo que nos tratan mal, nos dicen que no sabemos nada, nos dicen indios.

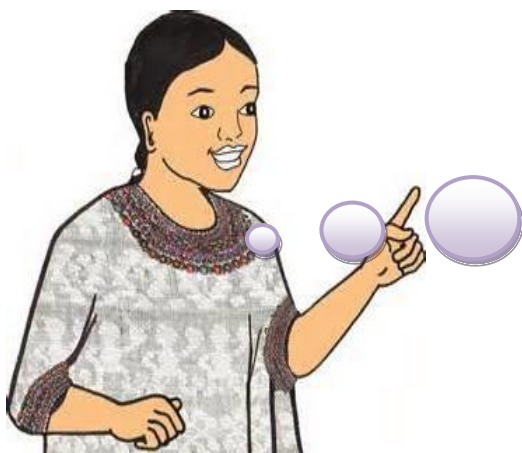
No solo en la comunidad sucede eso, en mi casa mi esposo me trata mal por ser mujer, dice que no valgo nada.



<sup>41</sup> Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI, "Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización.

**TEMA: Equidad de género y derechos de las mujeres.**

**Unidad 3**

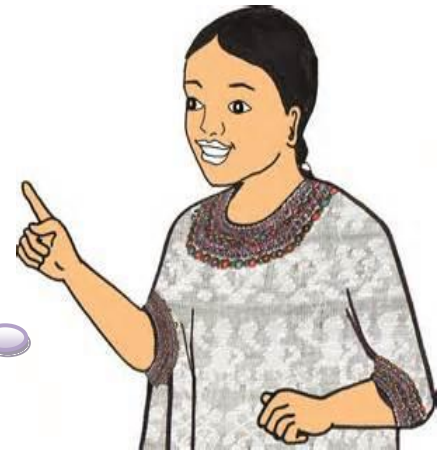


La ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, se debe usar cuando hay golpes, gritos, insultos, amenazas hacia la mujer y sus hijos e hijas.



Afecta a ricos o pobres, ladinos o indígenas, más lo sufren las mujeres por miedo o por vergüenza no dicen lo que les pasa y no denuncian, se quedan calladas.

La violencia intrafamiliar se sufre en la casa, entre esposos, en la familia, puede ser mamá, papá, hijos, hijas, hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas, tíos, tías, o en una relación de noviazgo.



Derechos que protege esta Ley: la vida de cada persona que integran la familia.

- La seguridad de las personas para que no tengan miedo de denunciar.
- La igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres integrantes de la familia.

Quiere decir que la persona que la sufre puede denunciar. Personas que tienen conocimiento de este problema también pueden denunciar como los maestros, enfermeras, doctores, vecinos y vecinas.

La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, es cuando hay violencia que puede ser cometido por: vecino, jefe, compañeros, maestros, pareja, esposo, tío, hermanos, primos, etc.



El Femicidio es cometido por un hombre que se considera superior a la mujer y le causa la muerte, por el hecho de que ella es mujer.

La Trata de personas, ocurre cuando una o más personas, llevan a la fuerza o con engaños a mujeres, jóvenes, niños y niñas, a otro pueblo ganar dinero por venderlas a otras personas.



## Unidad 4

### **TERCER GRAN MOMENTO (Retorno a una nueva Práctica)**

Todo inicia con la evaluación diagnóstica, con la experiencia y conocimiento del grupo en el tema de la equidad de género y derechos de las mujeres, se complementa con la explicación del Segundo Momento. El Tercer Momento consiste en lograr cambios significativos en el grupo en conocimiento y práctica de esta manera se mejora la intervención en el área de trabajo en beneficio de las personas que conforman el programa socio.

Con el objetivo de crear nuevas prácticas de abordaje del tema de equidad y de los derechos de las mujeres.



Como dijimos al principio explicar con nuestras propias palabras que entendemos por equidad de género y derechos de las mujeres, más la explicación que nos dio la facilitadora, AHORA, nos toca representar cómo debe darse la equidad de género y los derechos de las mujeres.

Podemos representar dos casos, uno como era antes y como debe ser ahora con las propuestas de mejora.

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Es momento de que el facilitador o facilitadora se evalúe, porque aquí es donde se hace la síntesis de los dos momentos anteriores, al presentar el sociodrama se dará cuenta si los participantes se han apropiado de los temas explicados, porque en ella se verá reflejado las propuestas de mejora.

Aquí es mínima la intervención del facilitador/a, son los participantes que deben demostrar su capacidad de combinar los dos momentos anteriores, porque tendrán la responsabilidad de hacer las réplicas en sus comunidades.



Al finalizar la presentación, el facilitador le corresponde hacer la retroalimentación de los temas desarrollados en el taller de capacitación.

Lo debe realizar a manera de conclusión



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Hay que felicitar al grupo por el trabajo realizado en el Tercer Momento de la capacitación, el objetivo es motivar la participación, la integración de los equipos así como los momentos del taller, para alcanzar los objetivos que se plantean en el plan de capacitación.

#### **CONCLUSIONES FINALES:**

Motivar a los participantes para que mencionen cuáles fueron las lecciones aprendidas.

Así como compromisos asumidos por los participantes.

Y el compromiso del facilitador o facilitadora del taller de capacitación.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII UR



## Unidad 5



El objetivo de esta unidad es evaluar el taller de capacitación, inicia desde la metodología, el contenido desarrollado, las dificultades que tuvieron del primer y tercer momento, los trabajos de grupos, las dinámicas, que no les gustó, como evalúan la facilitación, terminando con la logística de la actividad..

Que funcionó y que no funcionó.

Las técnicas para realizar la evaluación, varían dependiendo el grupo o criterio del facilitador o facilitadora.

Para este taller de capacitación, se realizó con la técnica de lluvia de ideas.

Utilizando fichas de papel de varios colores, en el que se plasma las preguntas generadoras. Un color para cada pregunta, para que al momento de hacer el informe o memoria del taller de capacitación se faciliten identificar las respuestas de las preguntas de evaluación.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

# CIERRE



Tener presente los principios y valores de ASECSA, para el cierre del taller de capacitación, se recomienda realizar la armonización y la mística. Se puede encender o apagar una vela de color amarillo o blanco para agradecer al Nawal del día según el calendario maya.



**TEMA: Equidad de género y derechos de las mujeres.**

**Unidad 6**

**DINÁMICAS PARTICIPATIVAS**



Las dinámicas son muy importantes durante el desarrollo del taller, porque ayuda a animar al grupo, quita el aburrimiento, crea confianza, también sirve para evaluar el tema que se está desarrollado.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL



Después de desarrollar un tema, es importante realizar una dinámica, preguntar a los participantes como relacionan el juego con el tema visto.

Cómo hacer la transferencia de lo aprendido con los grupos con quiénes trabajamos.

NO OLVIDEMOS QUE LA DINÁMICA PERSIGUE UN OBJETIVO, MAS QUE UN SOLO JUEGO DIVERTIDO, SIRVE PARA RETROALIMENTAR EL PROCESO, SIEMPRE TIENE QUE ESTAR RELACIONADO AL TEMA QUE SE ESTÁ DEARROLLANDO, PARA NO SALIR DEL CONTEXTO.

**TEMA: Equidad de género y derechos de las mujeres.**

**Unidad 7** Guía Metodológica



**ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD ASECESA REGION  
NOR – ORIENTE**

**GUÍA METODOLÒGICA**

**Nombre del taller:** Equidad de género y derechos de las mujeres

**Tema general:** Fortalecimiento a la Comisión de Género ASICOPROS y al equipo técnico del Programa Género y Salud de ASECESA.

**Objetivos General:**

Facilitar procesos de capacitación y sensibilización a la Comisión de Género y equipo técnico del programa de Género y Salud de ASECESA, en temas de equidad de Género y derechos específicos de las mujeres.

**Taller No. 1, Tema:**

Equidad de género y  
Derechos de las mujeres.

**Sede del taller:** Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECESA.

**Características del grupo:** El grupo está integrado por hombres y mujeres que conforman la Comisión de Género de ASICOPROS y personal técnico del programa de Género y Salud de ASECESA.

**Facilitadores:** Clara América Xol Tun

**Fecha de realización del taller:** 7 de abril de 2015.

<b>Tema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Procedimiento</b>	<b>Recursos</b>	<b>Tiempo</b>
<b>Apertura del taller Inscripción de participantes</b>	Registrar a cada uno de las y los participantes.		Las y los participantes se inscriben en la planilla de asistencia, a cada uno se le entrega su gafete de identificación.	Planilla de asistencia. Gafetes.	8:00 a 8:30
<b>Bienvenida</b>	Dar la cordial bienvenida a las y los participantes.	Armonización del grupo	La actividad inicia con todos y todas las participantes, en el centro ceremonial, haciendo la reflexión del día que corresponde al NawalNo'oj según el calendario maya.	Candelas, veladoras, flores, cámara digital.	8:30 a 9:15
<b>Presentación</b>	Promover la confianza entre los y las participantes y facilitadora.	Dinámica rompe hielo.	<b>Dinámica de presentación</b> denominado "Caramelo" <b>Material:</b> caramelos <b>Desarrollo:</b> Se ofrece dulces a los participantes diciéndoles que agarren los que quieran. Unos toman más, otros toman menos. La facilitadora también toma caramelos. Una vez iniciado el encuentro los participantes deben decir una característica suya por cada caramelo que han agarrado. Su nombre, la comunidad a la que pertenece, expectativas para el taller y algo sobre el trabajo que realiza.	Cámara digital	9:15 a 9:30
<b>Normas de convivencia</b>	Contar con normas de convivencia para mejorar la relación entre los y las participantes.		Los y las participantes por medio de lluvia de ideas hacen un listado de normas de convivencia a utilizar durante el taller de formación.	Papelógrafos Marcadores Maskintape Cámara digital	9:30 a 9:35
<b>PRÁCTICA</b> <b>Retroalimentación de temas de equidad de género y derechos de las mujeres.</b>	Identificar los temas vistos en talleres anteriores para identificar el grado de conocimiento que tienen respecto a la temática a trabajar.		<b>Primer momento:</b> Se organizan por grupo, analizan, discuten los temas tratados en talleres anteriores. Y que tanto recuerda, conoce o lo aplican en su trabajo. Esta actividad se realiza con preguntas guías: ¿Qué recuerdan, conocen del tema de equidad de género, igualdad, violencia intrafamiliar? ¿Qué recuerdan haber aprendido de las leyes a favor de las mujeres? ¿Cómo lo aplican en su trabajo? ¿Qué dificultades han encontrado en su aplicación?	Papelógrafos, marcadores, Maskintape. Cámara digital Material de apoyo	9:35 a 10:10
<b>REFACCIÓN</b>	REFACCIÓN	REFACCIÓN			10:10 a 10:30
			Plenaria	Papelógrafo	

		Reflexión del grupo.	Cada grupo presenta su trabajo, la facilitadora anotará las dificultades y puntos que considere importantes para que realice la síntesis de los mismos.	Marcadores Maskintape Cámara digital	10:30 a 11:00
<b>Dinámica participativa</b>		Dinámica participativa	<p><b>Dinámica grupal</b></p> <p><b>Materiales:</b> papel periódico</p> <p><b>Desarrollo:</b> La dinámica consiste en formar grupos de dos o tres y repartirles un pedazo de papel periódico que los utilice como bote salvavidas en donde ninguna persona debe quedar fuera, todos deben salvarse. Se cuenta la historia "iba una vez un barco que cruzo con una tempestad y se formaron botes salvavidas les da unos segundos para subirse al bote, de los que sobrevivieron ¿? se dice el número de los que hicieron bien el bote", se continua la dinámica doblando el papel por la mitad y así sucesivamente haciendo el papel más pequeño hasta encontrar el bote ganador. Al término se comparte la experiencia de salvarse de naufragar.</p> <p>Después se evalúa la actividad: Qué aprendimos de la dinámica.</p> <p>Qué dificultades encontramos para su realización.</p> <p>Cómo lo podemos aplicar en nuestro trabajo con las comunidades?</p> <p>Cómo lo relacionamos con el tema que se está desarrollando?</p>	Periódico Cámara digital Participantes y facilitadora	11:00 a 11:25
<b>TEORIZACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN</b> Análisis del tema de equidad de género y las leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres.		Fundamentos conceptuales sobre la equidad de género y las leyes nacionales e internacionales a favor de las	Exposición de diapositivas sobre el tema de equidad de género diferencias y similitudes. Espacio de preguntas, respuestas, comentarios. Un segundo momento se realiza la misma dinámica sobre el tema Leyes nacionales e internacionales a favor de las mujeres. La ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la	Computadora Cañonera Pizarra Cámara digital Material de apoyo	11:25 a 12:25

		mujeres.	<p>Violencia Intrafamiliar, se explica las situaciones de Violencia física, sexual, psicológica, patrimonial.</p> <p>La Ley Contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer, cuando hay violencia que puede ser cometido por: vecino, jefe, compañeros, maestros, pareja, esposo, tío, hermanos, primos, etc.</p> <p>Explicación de la Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de personas?</p> <p>Qué es la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008 – 2023?</p>		
			<p>Espacio de preguntas, respuestas y comentarios. La facilitadora anotará las dificultades, coincidencias y puntos que considere importantes para retomar en la siguiente actividad y en la evaluación.</p>	Papelógrafo Marcadores Maskintape	12:25 a 13:00
<b>ALMUERZO</b>					13:00 a 14:00
<p><b>NUEVA PRÁCTICA</b> <b>Surgimiento de nuevas prácticas para abordar el tema de la equidad de género y los derechos de las mujeres.</b></p>	<p>Crear nuevas prácticas de abordar el tema de la equidad de género y los derechos de las mujeres.</p>	<p>Propuesta del grupo para mejorar su intervención en su área de trabajo.</p>	<p><b>Dinámica para formar grupos de trabajo. Entrelazados</b> <b>Desarrollo:</b> Todos los participantes se dividen en parejas y se sientan en el suelo espalda con espalda y entrelazan los brazos, a la orden del animador intentan levantarse los dos al mismo tiempo sin soltarse. Una vez arriba, buscan otra pareja que se haya levantado y realizan el mismo ejercicio entre los cuatro, luego entre cinco y así hasta que todos estén de espaldas y con los brazos entrelazados y todos se puedan levantar. Los grupos formados según su creatividad, realizaran distintas formas de representar y abordar el tema de la equidad de género y las leyes a favor de las mujeres. Puede ser desde su experiencia de vida, de trabajo como comisión de género o casos que hayan visto los técnicos de campo que quieran socializar. Para ello se da cierto tiempo y materiales a su disposición para realizar el ejercicio.</p>		14:00 a 15:30



			Al final se podrá observar y escuchar si se apropiaron del tema o se necesita reforzar algunas.		
<b>REFACCIÓN</b>	REFACCIÓN	REFACCIÓN			15:30 a 15:45
			Presentación del trabajo grupal.	Cuaderno de apuntes.	15:45 a 16:30
<b>Evaluación</b>	Evaluar el taller con los y las participantes.		Usando papelógrafos y papel de varios colores para cada pregunta: Cuál es el tema que más les llamó la atención y por qué? Durante el taller de capacitación adquirió nuevos conocimientos?. Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos? Qué dinámica les gustó más y por qué? Qué fue lo que no les gustó de este taller de capacitación? Como califican la facilitación del taller? Excelente, muy bueno, bueno, regular o malo. Para ello tienen que marcar con un asterisco su criterio de evaluación. Qué proponen para mejorar los aspectos negativos?	Papel iris de varios colores, papelógrafos, marcadores, Maskintape Cámara digital Computadora Cuaderno de apuntes.	16:30 a 17:10
<b>CIERRE DEL PRIMER DÍA</b>	Agradecer la energía del nawal del día por la actividad realizada, asumiendo el compromiso de compartir lo aprendido con las personas de la comunidad.		Se forman en círculo, agarrados de la mano, se agradece al nawal del día y a cada uno de los y las participantes, por la vida y la oportunidad de reencontrarnos y construir alianzas para avanzar hacia la equidad de Género y encontrar el camino hacia el Buen Vivir.	Facilitadora y participantes	17:10 a 17:30

FUENTE: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Vo.Bo. Coordinador regional

PEM Esperanza Tzub, enlace institucional

# PROCESO PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



TEMA: PARA EL TALLER No. 2  
DESARROLLO DE CAPACIDADES ORGANIZATIVAS



Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## PLAN DE CAPACITACIÓN: Taller No.2

**TEMA:** Desarrollo de capacidades organizativas.

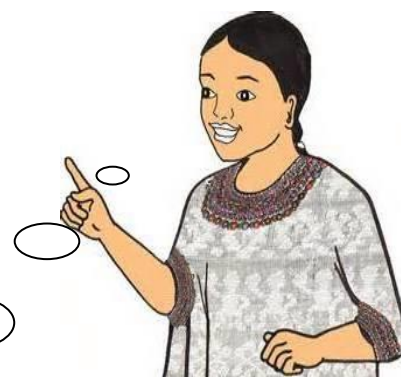
### Unidad 1:



En esta unidad se da la bienvenida a los participantes. Es un momento importante porque se aprovecha para llamar la atención y crear expectativas en los participantes.

Seguidamente se hace una dinámica de presentación rompehielos, con el ánimo de conocerse y establecer confianza y compañerismo entre los participantes.

Después el parafraseo del objetivo explicar con sus propias palabras lo que se persigue con la capacitación. Los temas que se van a desarrollar, explicando los momentos en que está dividido el Plan de Capacitación.



Comentando por qué es importante el desarrollo de capacidades organizativas con la Comisión de Género.

Como es el segundo día del taller de capacitación, invitar a un participante para que lea las normas de convivencia recordándole al grupo el compromiso asumido el día anterior.



Las normas de convivencia son reglas que establece el grupo, por ejemplo:

Durante la capacitación hay que apagar o poner en vibrador los celulares.

Iniciar a las 8 de la mañana y terminar a las 5 de la tarde.

Respetar las pertenencias de los compañeros.

Pedir permiso para salir

Depende como quiera estar organizado el grupo.

Este ejercicio es muy divertido porque los y las compañeras hacen un recordatorio de cómo se deben comportar en el taller y todos asumen la responsabilidad de cumplir porque la mayoría son líderes y lideresas de las comunidades.

Para la apertura del taller, se inicia con la mística, que consiste en hacer la reflexión del Nawal del día, según el calendario maya.



Para esta actividad se invita a uno o dos de los participantes, puede ser un guía o una guía espiritual para que realice la mística.

Se necesita comprar materiales que se va a utilizar en la invocación como: candelas pequeñas de color blanco, amarillo, verde, rojo, azul y negro. Cada uno tiene su significado y se identifica con los colores de la naturaleza.

Las flores pueden ser de cuatro colores: amarillo, blanco, rojo y morado.

**TEMA:** Desarrollo de capacidades organizativas

**Unidad 2:**

**PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER (triple auto diagnóstico TAD)**



En qué consiste es Gran Momento del Taller?



El primer Gran Momento tiene como objetivo que los participantes analicen, dialoguen, desde su experiencia y conocimiento del tema del taller de capacitación.

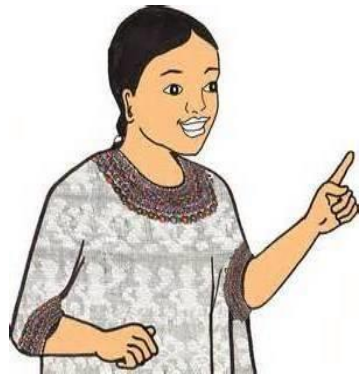
Que compartan por qué una organización, grupo o equipo no funciona?

Cuándo no se resuelve los problemas de la organización, equipo o grupo que sucede?

A su criterio cuáles son los principales problemas que afecta la Comisión de Género.

En esta unidad lo pueden trabajar en grupo o como lluvia de ideas dependerá de la técnica que utilice el facilitador o facilitadora.

Si es en grupo se da un tiempo determinado para trabajar y después lo presentan en plenaria.



El papel del facilitador o facilitadora es de animar al grupo para que expresen lo que saben o han visto con respeto al tema planteado, debe estimular la participación y la confianza en el grupo.

44

La facilitadora debe acompañar en todo momento el proceso de capacitación, explicar lo que no haya quedado claro, ser flexible, escuchar detenidamente a las personas, mostrar respeto y tener paciencia y no discriminar a nadie.

**TEMA:** Desarrollo de capacidades organizativas

**Unidad 3:**

**SEGUNDO GRAN MOMENTO (TEORIA)**

En este momento se explica en qué consiste el desarrollo de capacidades organizativas.

Para desarrollar este momento, se puede utilizar papelógrafos, pizarra, o cañonera dependiendo del lugar donde se esté desarrollando la capacitación.

Para la explicación de los temas hay que contemplar el uso de figuras e imágenes grandes para grupos



Exposición de diapositivas sobre el concepto de organización, tipos de organización, qué es un equipo, qué es un grupo, diferencias y similitudes.

Consecuencias de una mala organización.

Propuestas de mejora, desarrollo de capacidades organizativas para el funcionamiento de la Comisión de Género de ASICOPROS.



El desarrollo de estos temas es muy importante por ser base de trabajo de la Comisión de Género y del Equipo técnico del programa Género y Salud.

Hay que tener en cuenta el uso de ejemplos para una mayor comprensión de los mismos.

Durante la exposición de cada uno de los temas, tener en cuenta el uso de dibujos, usar distintos colores de papel sin utilizar los colores fuertes que no permite visibilizar el contenido del mismo.

Si se va a utilizar gráficas hay que ordenar adecuadamente, para tener un orden lógico de los temas que se van desarrollando.

LOS TEMAS QUE SE MENCIONAN EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN, APARECEN CONTEXTUALIZADOS, EN LA GUIA DE FUNCIONAMIENTO

AQUÍ SOLO SE DESCRIBE EL PROCESO PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN.



#### Unidad 4:

### TERCER GRAN MOMENTO (Retorno a una nueva Práctica)

Todo inicia con la evaluación diagnóstica, con la experiencia y conocimiento del grupo con relación al tema desarrollo de capacidades organizativas, se complementa con la explicación del Segundo Momento. El Tercer Momento consiste en que los participantes puedan consolidar su organización así como el trabajo en equipo para su adecuado funcionamiento como Comisión de Género.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

En el sociodrama tienen que incluir las normas de funcionamiento, solidaridad, respeto y complementariedad

Las bases para la integración del equipo.

Así como las funciones de los integrantes de la Comisión de Género.

En el sociodrama tiene que reflejar el cambio, como estaba la organización antes y como debe estar ahora.

Tenemos que hacer cambios para que la Comisión de Género funcione bien, así lograremos que las mujeres ya no sufran violencia intrafamiliar y podamos promover la equidad de género en el programa socios.



Es momento de que el facilitador o facilitadora se evalúe, porque aquí es donde se hace la síntesis de los dos momentos anteriores, al presentar el sociodrama se dará cuenta si los participantes se han apropiado de los temas explicados, porque en ella se verá reflejado las propuestas de mejora.



Aquí es mínima la intervención del facilitador/a, son los participantes que deben demostrar su capacidad de combinar los dos momentos anteriores, son los protagonistas, porque tendrán la responsabilidad de hacer las réplicas en sus comunidades.

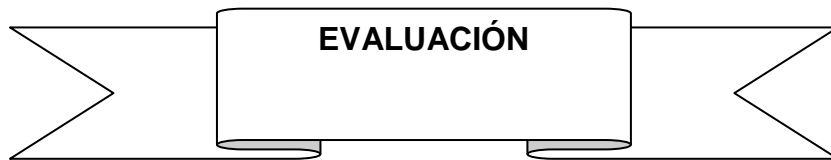
Al finalizar la presentación, el facilitador le corresponde hacer la retroalimentación de los temas desarrollados en el taller de capacitación.

Lo debe realizar a manera de conclusión



## Tema: Desarrollo de Capacidades Organizativas

### Unidad 5



El objetivo de esta unidad es evaluar el taller de capacitación, iniciando desde la metodología, el contenido desarrollado, las dificultades que tuvieron del primer y tercer momento, los trabajos de grupos y las dinámicas.



- ▶ Cuál es el tema que más les llamó la atención?
- ▶ Durante el taller de capacitación adquirió nuevos conocimientos?
- ▶ Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos?
- ▶ Qué dinámicas les gustó más y por qué?
- ▶ Cómo califican la facilitación del taller de capacitación?
- ▶ Que proponen para mejorar los aspectos negativos

## CIERRE

45



Tomar en cuenta los principios y valores de ASECSA, para el cierre del taller de capacitación se recomienda realizar la armonización y la mística. Agradecer al Nawal del día según el calendario maya.

## TEMA: Desarrollo de Capacidades Organizativas

### Unidad 6

## DINÁMICAS PARTICIPATIVAS

Dinámica YO TENGO UN TIC.

Se forma un círculo y se da la indicación sobre la dinámica, se enseña la canción del tic, y se da un ejemplo.

Yo tengo un tic, tic, tic.

He llamado a la doctora.

y me ha dicho que mueva una mano, los brazos, tobillos etc, así (agitar en el aire con movimientos exagerados). La persona que se equivoque se le hace preguntas respecto al tema explicado anteriormente.

Después se evalúa la dinámica.

¿Qué nos enseñó la dinámica?

¿Cómo aplicamos en nuestra vida y trabajo esta dinámica?

¿Cómo podemos hacer la transferencia con los grupos donde trabajamos?

<sup>45</sup> Fuente: Clara América Xol Tun(2015) PPSII URL

**TEMA: Desarrollo de Capacidades Organizativas.**

**Unidad 7**



**ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD ASECESA  
REGION NOR – ORIENTE**

**GUÍA METODOLÓGICA**

**Nombre del taller:** Capacitación para la aplicación de la Guía de Funcionamiento.

**Tema general:** Desarrollo de capacidades organizativas.

**Objetivos General:**

Consolidar la organización para el funcionamiento de la Comisión de género y facilitar a los técnicos herramientas que puedan utilizar con otros programas socios donde exista Comisiones de Género.

**Taller No. 2, Temas:**

- Organización
- Bases para la integración del equipo
- Normas de funcionamiento.

**Sede del taller:** Asociación de Servicios Comunitarios de Salud ASECESA.

**Características del grupo:** El grupo está integrado por hombres y mujeres que conforman la Comisión de Género de ASICOPROS y personal técnico del programa de Género y Salud de ASECESA.

**Facilitadores:** Clara América Xol Tun

**Fecha de realización del taller:** 8 de abril de 2015.

Tema	Objetivos	Contenido	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Armonización del grupo.	Dar la bienvenida e invocación del nawałTijax, según el calendario maya.	Armonización.	La actividad inicia con todos y todas las participantes, en el salón de ASECSA, haciendo la reflexión del día que corresponde al NawałTijax del calendario maya.	Candelas de varios colores, flores e incienso.	8:00 a 8:30
<b>Normas de convivencia.</b>	Repasar las normas de convivencia para mejorar la relación entre los y las participantes.		La facilitadora y participante repasan las normas de convivencia para recordar el compromiso adquirido por el grupo el día anterior y se espera que se mantenga durante el resto del taller de capacitación.	Papelógrafos Marcadores Maskintape Cámara digital	8:30 a 8:45
<b>Retroalimentación del día anterior.</b>	Recordar los temas vistos el día anterior.	Recapitulación de temas.	Recapitulación de temas.	Papelógrafos marcadores	8:45 a 8:55
<b>PRÁCTICA (Primer gran Momento)</b> Partir de la experiencia.	Definir en grupo las causas y consecuencias de una mala organización de trabajo.	Causas y consecuencias de una mala organización de trabajo.	Por medio de una dinámica participativa se forman grupos. Nombre de la dinámica La Madriguera del Conejo. <b>Desarrollo:</b> Dependiendo de la cantidad de participantes se forman en grupos de 3 a 5 personas para formar una madriguera. Cuando la facilitadora diga la palabra Madriguera, inmediatamente se sueltan y buscar formar otra siempre teniendo un conejo dentro de ésta. Esta dinámica invita a todos a participar, a reírse con los demás y a formar grupos. Se trabaja con preguntas guías: ¿Desde su experiencia y conocimiento, por qué una organización, grupo o equipo no funciona? ¿Cuándo no se resuelve los problemas de la organización del equipo o grupo que sucede?	Papelógrafos marcadores Maskintape.	8:55 a 9:30
			Plenaria Cada grupo presenta su trabajo, se anotarás las dificultades y puntos que considere importantes para que posteriormente se realice una síntesis de los mismos.	Papelógrafos, marcadores, Maskintape. Cámara digital	9:30 a 10:00
<b>REFACCIÓN</b>					10:00 a 10:15
<b>TEORIZACIÓN</b>	Y Que los participantes	Desarrollo de	Exposición de diapositivas sobre el concepto de organización, tipos de organización, que es un	Cañonera	10:15 a 11:00

<b>PROFUNDIZACIÓN (Segundo Momento)</b>	<b>Gran</b> puedan consolidar su organización así como el trabajo en equipo para su adecuado funcionamiento.	capacidades organizativas.	equipo, que es un grupo, diferencia y similitudes. Consecuencias de una mala organización. Propuestas de mejora, desarrollo de capacidades organizativas para el adecuado funcionamiento de la Comisión de Género de ASICOPROS. Explicación del tema: herramientas que facilitan el trabajo en equipo. Bases para la integración del equipo. Funciones de los integrantes de la Comisión de Género y las normas de funcionamiento. Análisis del concepto de responsabilidad, solidaridad, respeto y complementariedad.	Computadora Material de apoyo Cámara digital	
			Dinámica YO TENGO UN TIC. Se forma un círculo y se da la indicación sobre la dinámica, se enseña la canción del tic, y se da un ejemplo. Yo tengo un tic, tic, tic. He llamado a la doctora. y me ha dicho que mueva una mano, los brazos, tobillos etc., así (agitar en el aire con movimientos exagerados). La persona que se equivoque se le hace preguntas respecto al tema explicado anteriormente. Después evaluación de la dinámica: ¿Qué nos enseñó la dinámica? Cómo aplicamos en nuestra vida y en nuestro trabajo?		11:00 a 11:20
<b>NUEVA PRÁCTICA (Tercer Gran momento)</b> Nuestra posición frente al cambio.	Crear en los participantes una nueva práctica de organización para el buen funcionamiento de la comisión de género.as	Desarrollo de capacidades organizativas para el funcionamiento del equipo.	Se trabaja en grupo. Después de lo explicado anteriormente, los grupos realizan un sociodrama para representar su organización con sus propuestas de mejora. Un grupo representa como estaba el grupo anteriormente y el otro como debe estar ahora, incluye aspectos como: solidaridad, respeto, responsabilidad, compromiso, comunicación, etc.	Participantes	11:20 a 13:00
<b>ALMUERZO</b>					13:00 a 14:00
			Presentación del trabajo grupal. Espacio para comentarios, opiniones, sugerencias.	Cuaderno de apuntes.	14:00 a 15:00
<b>REFACCIÓN</b>					15:00 a 15:20



<b>CONCLUSIONES DEL DÍA</b>	Hacer la síntesis de la enseñanza – aprendizaje.	Resumen del día.	Después de escuchar los grupos, la facilitadora realiza la conclusión del tema. Resaltando los puntos importantes y coincidencias del grupo. Resumen del primer día del taller.	Papelógrafo Marcadores Maskintape Cámara digital	15:15 a 15:40
			Se proyecta un video motivacional.	Cañonera	15:40 a 16:10
<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluar el taller con los y las participantes.	Lluvia de ideas para evaluar el taller de capacitación	Usando papelógrafos y papel iris de varios colores para cada pregunta: Cuál es el tema que más les llamó la atención y por qué? Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos? Qué dinámica les gustó más y por qué? Como califican la facilitación del taller? Qué proponen para mejorar los aspectos negativos?	Papel iris varios colores. Marcadores Maskintape	16:10 a 16:40
<b>CIERRE DEL PRIMER DÍA</b>	Agradecer la energía del nawal del día por la actividad realizada, asumiendo el compromiso de compartir lo aprendido con las personas de la comunidad.	Cierre	Uno de los participantes realiza la invocación de cierre. Agradeciendo al nawalTijax, por el día, por la vida de cada uno de los participantes. A cada uno se le entregará una vela en señal de luz para guiar su camino y cumplir el compromiso adquirido con el grupo en beneficio de las personas que lo necesitan.	Facilitadora y participantes	16:40 a 17:00

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Vo.Bo. Coordinador regional

PEM Esperanza Tzub, enlace institucional

# PROCESO PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



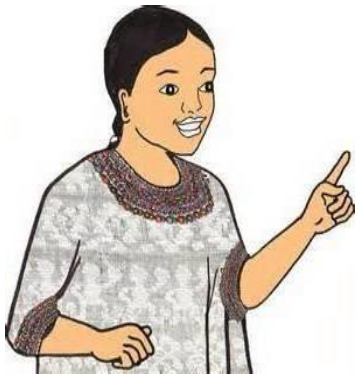
TEMA: PARA EL TALLER No. 3  
INCIDENCIA POLÍTICA Y GESTIÓN



Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## TEMA: Incidencia Política y gestión

### Unidad 1:



Para la apertura del taller, se inicia con la mística, que consiste en hacer la reflexión del nawal del día, según el calendario maya



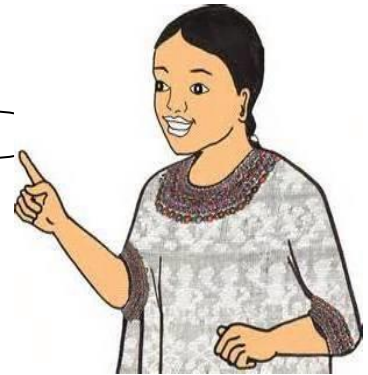
46

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

<sup>46</sup> La Autoridad en el Sistema Jurídico Maya en Guatemala, Agenda 2015 Maya Na'oj, pág. 3

El parafraseo del objetivo consiste en explicar con sus propias palabras lo que se persigue con la capacitación, los temas que se van a desarrollar, explicando los momentos en que está dividido el plan de capacitación.

Aquí hay que comentar a los participantes, por qué es importante la incidencia política y gestión.



Después que hago?

Como es el tercer día de capacitación, invitar a un participante para que lea las normas de convivencia recordándole al grupo el compromiso asumido el primer día del taller.



## TEMA: Incidencia Política y gestión

### Unidad 2:

# PRIMER GRAN MOMENTO DEL TALLER (Triple auto diagnóstico TAD)

El primer Gran Momento tiene como objetivo que los participantes analicen, dialoguen, desde su experiencia y conocimiento del tema del taller de capacitación.



La técnica que se va a utilizar en este primer momento es la siguiente:

Usando tarjetas de colores que se reparte a cada participante, para que escriba con sus propias palabras que entiende por gestión e incidencia política.

Qué conoce del contexto actual de la incidencia política en Guatemala?

Después se forman parejas para compartir sus ideas y elaborar un solo concepto.

Cada pareja se une a otra, se repite el mismo procedimiento.

Después el grupo lo socializa en plenaria el concepto que han construido, sus conclusiones sobre el tema de gestión e incidencia política.

47

Fuente: Clara América Xol





El papel del facilitador o facilitadora es de animar al grupo para que expresen lo que saben, estimular la participación y la confianza en el grupo.

La facilitadora debe acompañar en todo momento el proceso de capacitación, explicar lo que no haya quedado claro, ser flexible, escuchar detenidamente a las personas, mostrar respeto y humildad en el grupo, tener paciencia y no discriminar a nadie.

**TEMA:** Incidencia Política y Gestión

**Unidad 3**

**SEGUNDO GRAN MOMENTO (TEORIA)**

Es momento de explicar qué es gestión e incidencia política.

Para desarrollar este momento, se puede utilizar papelógrafos, pizarra, o cañonera dependiendo del lugar donde se esté desarrollando la capacitación.

Para la explicación de los temas hay que contemplar el uso de figuras e imágenes grandes para grupos analfabetas.



Es importante ubicar las sillas en forma de U de modo que nadie se quede atrás, para tener una mayor visibilidad de los materiales de capacitación.



Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Indicar que el objetivo principal de este taller es lograr la participación activa de la Comisión de Género hacia la gestión y establecer mecanismos de incidencia política para la coordinación a nivel interno y externo de ASICOPROS.

#### Exposición del tema Incidencia Política.

Un conjunto de iniciativas realizadas por un grupo de personas organizadas con el objetivo de provocar cambios en la sociedad en la que vivimos.

Es una herramienta para la participación real de la ciudadanía en la toma de decisiones del gobierno y en otras instancias de poder. Es una de las vías, junto con los procesos electorales, comisiones especiales, entre otros, lo realizan diferentes sectores de la sociedad civil de una forma democrática y sistemática en la toma de decisiones sobre asuntos que afectan su vida. En esta categoría se incluyen:

- Democracia interna
- Conciencia
- Disposición de Lucha
- Poder de Convocatoria
- Capacidad de Movilización.
- Buenos Líderes y lideresas.
- Relaciones con actores(as) nacionales e internacionales
- Alianzas.

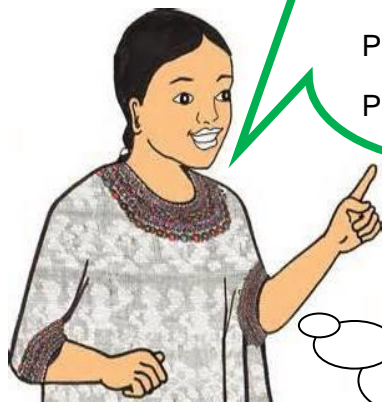
48

Durante la exposición de cada uno de los temas, tener en cuenta el uso de dibujos, usar distintos colores de papel sin utilizar los colores fuertes que no permite visibilizar el contenido del mismo.

Si se va a utilizar gráficas ordenar adecuadamente, para tener un orden lógico de los temas que se van desarrollando.

<sup>48</sup> Manual para la facilitación de procesos de incidencia política.





La incidencia política como ejercicio de poder:

En la medida que la ciudadanía logre influir en la toma de decisiones dentro de las instancias de poder del Estado, está ejerciendo su propio poder como sociedad civil.

Por qué se hace incidencia política?

Para resolver problemas específicos a través de cambios concretos en políticas y programas públicos.

Para fortalecer y empoderar a la sociedad civil.

Para promover y consolidar la democracia.

Podemos participar en las reuniones mensuales del COMUDE, en las reuniones de la Asociación y con otras organizaciones que trabajan los problemas de la violencia hacia la mujer.

Podemos manifestar, por los problemas que afectan a la comunidad, como las empresas hidroeléctricas nos quitan el agua y el Gobierno no nos ayuda.



Es necesario que empecemos a analizar lo que está pasando en el país, y cómo nos afecta o beneficia las decisiones que toman las personas que tienen el poder, puede el Presidente, los Diputados o el Alcalde Municipal, con la incidencia política se pretende lograr cambios favorables que beneficie al pueblo, la comunidad y todo lo que le rodea, de manera que podamos participar en la toma de decisiones y necesitamos hacer propuestas de mejora.

49



A mí, no me quedó claro que es el COMUDE?

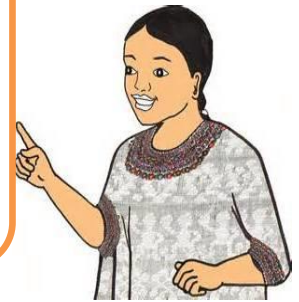
El COMUDE, son las reuniones que realiza cada mes la municipalidad de Cobán, está integrado por los Consejos Municipales de Desarrollo, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11-2002, en el artículo 12 inciso d) dice: Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la Mujer”, en estos espacios es donde se analizan, se discuten y se priorizan las necesidades y prioridades de la población, para ello es necesario la participación de la Comisión de Género, para la incidencia política.

<sup>49</sup>Manual para la facilitación de procesos de incidencia política.



Qué necesito para  
participar en el  
COMUDE?

Para lograr la participación en el COMUDE es requisito la acreditación en la Municipalidad, se nombra a un titular y un suplente, la Comisión de Género participará en las reuniones mensuales del COMUDE de Cobán, es una manera de hacer incidencia política

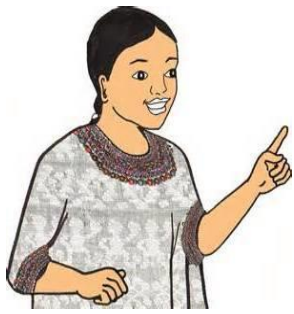


Existe otra forma como:

Participar en espacios de toma de decisiones, invitar a las mujeres a ser parte de los COCODES



Qué es el  
COCODE



El Consejo Comunitario de Desarrollo, nosotros lo llamamos COCODE, una de sus funciones, según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en el artículo 14 es “Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de sus necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad”.

## TEMA: GESTIÓN



Qué es la Gestión y para qué se hace?



Es hacer una actividad para conseguir un resultado, es lograr algo que desea la Comisión de Género.

Unificar esfuerzos con la Junta Directiva y otras organizaciones para alcanzar un objetivo.

Quiere decir que juntos con otros se puede conseguir o resolver algún asunto o problema identificado por una organización o comunidad.

## TEMA: Incidencia Política y Gestión

### Unidad 4

#### TERCER GRAN MOMENTO (Retorno a una nueva Práctica)

Todo inicia con la evaluación diagnóstica, con la experiencia y conocimiento del grupo con relación al tema de incidencia política y gestión, se complementa con la explicación del segundo momento. El tercer momento consiste en lograr cambios significativos en el grupo en conocimiento y práctica de esta manera se mejora la intervención en el área de trabajo en beneficio de las personas que conforman el programa socio.

Con el objetivo de crear nuevas prácticas para el abordaje del tema de Incidencia política y gestión para la Comisión de Género de ASICOPROS y equipo técnico del programa Género y Salud de ASECSA.

En el sociodrama tienen que incluir, los aspectos mencionados por la facilitadora, tiene que reflejar el cambio, como estaba la organización en cuanto a la gestión y la incidencia política.

Se tomará en cuenta cómo se organiza, si aplican la equidad de género, derechos de las mujeres para llegar hasta el último tema desarrollado, es integrar todo en la presentación. Esto también servirá para retroalimentar el proceso

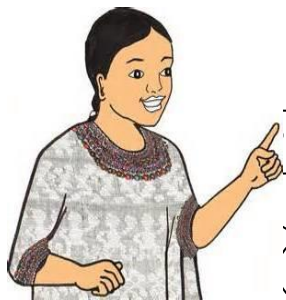


Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Tenemos que hacer cambios para que la Comisión de Género logre el objetivo que se propone y podamos promover la equidad de género en el programa socios.



Para esta actividad hay que dar un tiempo para que los grupos se preparen y realicen los cambios esperados para mejorar su intervención en las comunidades.



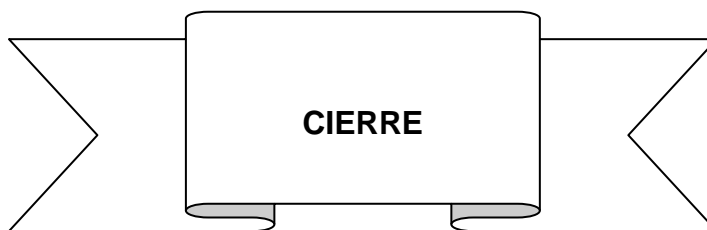
**Al finalizar** la presentación, el facilitador le corresponde hacer la retroalimentación de los temas desarrollados en el taller de capacitación.

Lo debe realizar a manera de conclusión.

**TEMA: Incidencia Política y Gestión**  
**Unidad 5**



El objetivo de esta unidad es evaluar el taller de capacitación, iniciando desde la metodología, el contenido desarrollado, las dificultades que tuvieron del primer y tercer momento, los trabajos de grupos y las dinámicas realizadas.



Tomar en cuenta los principios y valores de ASECSA, para el cierre del taller de capacitación se recomienda realizar la armonización y la mística. Agradecer al Nawal del día según el calendario maya.

## TEMA: Incidencia Política y Gestión

### Unidad 6



#### **Dinámica**

**Materiales:** 4 Pelotas

**Desarrollo:** Los participantes se colocan en círculo, la facilitadora tendrá 4 pelotas, le lanza a una persona al mismo tiempo que menciona su nombre, después lanza la otra nombrando a otra persona, así sucesivamente hasta lanzar las 4 pelotas, al mismo tiempo las y los participantes reciben y lanzan la pelota a otra persona pero haciendo una pregunta respecto al tema de gestión e incidencia política. De manera que todos van lanzando y preguntando a sus compañeros y compañeras respecto al tema explicado.

Después de la dinámica, reunidos en el círculo se pregunta:

Cómo les pareció el juego?

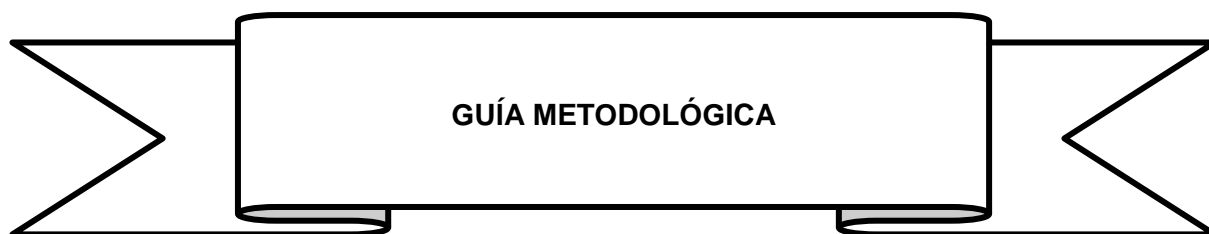
Cómo lo relacionamos con el tema expuesto?

Qué aprendieron de estos temas desarrollados sobre gestión e incidencia política?



## TEMA: Incidencia Política y Gestión

### Unidad 7



## **ASOCIACIÓN DE SERVICIOS COMUNITARIOS DE SALUD ASECSA REGION NOR – ORIENTE**

### GUÍA METODOLÓGICA

**Nombre del taller:** Capacitación para la aplicación de la Guía de Funcionamiento.

**Tema general:** Proceso de incidencia política y gestión de la Comisión de Género.

#### **Objetivos General:**

Reflexionar colectivamente, sobre el concepto de gestión e incidencia política, profundizando sobre sus fines y los factores que contribuyen al éxito del mismo.

#### **Taller No.3, Temas:**

- Gestión
- Incidencia política.

**Sede del taller:** ASECSA Cobán, A.V

**Características del grupo:** El grupo está integrado por hombres y mujeres que conforman la Comisión de Género de ASICOPROS y personal técnico del programa de Género y Salud de ASECSA.

**Facilitadores:** Clara América Xol Tun

**Fecha de realización del taller:** 9 de abril de 2015.

Tema	Objetivos	Contenido	Procedimiento	Recursos	Tiempo
Armonización del grupo.	Dar la bienvenida e invocación del nawalkawoq, según el calendario maya.	Armonización.	La actividad inicia con todos y todas las participantes, en el salón de ASECSA, haciendo la reflexión del día que corresponde al Nawalkawoq del calendario maya.	Candelas y flores de varios colores,	8:00 a 8:30
<b>Normas de convivencia</b>	Repasar las normas de convivencia para mejorar la relación entre los y las participantes.	Normas de convivencia.	La facilitadora y participante repasan las normas de convivencia para recordar el compromiso adquirido por el grupo el día anterior y se espera que se mantenga durante el resto del taller de capacitación.	Papelógrafos Marcadores Maskintape Cámara digital	8:30 a 8:40
<b>Retroalimentación del día anterior.</b>	Recordar los temas vistos el día anterior.	Recapitulación de temas.	Por medio de una dinámica participativa. <b>Materiales:</b> música <b>Desarrollo:</b> El animador invita a formar dos círculos (uno dentro del otro) con igual número de personas y pide que se miren frente a frente. Es recomendable tener una música de fondo. Pide que se saluden con la mano y preguntan que recuerdan del tema desarrollado el día anterior. Inmediatamente el animador da la señal para que se rueden los círculos cada uno en sentido contrario, de tal forma que le toque otra persona en frente. El animador pide que se saluden dándose un abrazo y pregunten a la otra persona las mismas preguntas que hicieron antes, después vuelven a girar y así sucesivamente dan otros dos giros. Esta dinámica invita a todos y todas a participar, a reírse con los demás, a relajarse antes de iniciar la siguiente actividad.	Papelógrafos marcadores Maskintape. Bocinas Cámara digital.	8:40 a 9:00
<b>PRÁCTICA</b> <b>Partir de la experiencia.</b>	Iniciar con la reflexión sobre el concepto de gestión e incidencia política, partiendo de las ideas que tienen las personas que participan en el taller.	Definiciones de gestión e incidencia política.  Contexto actual de la incidencia política en Guatemala.	Se utiliza tarjetas de colores y se reparte a cada participante, para que escriba con sus propias palabras que entiende por gestión e incidencia política. Qué conoce del contexto actual de la incidencia política en Guatemala? Después se forman parejas para compartir sus ideas y elaborar un solo concepto. Cada pareja se une a otra, se repite el mismo		9:00 a 10:00

			procedimiento. Después el grupo lo socializa en plenaria el concepto que han construido, sus conclusiones sobre el tema de gestión e incidencia política.		
<b>REFACCIÓN</b>					10:00 a 10:15
<b>TEORIZACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN</b>	Reflexionar sobre el concepto de gestión e incidencia política desde la teoría.	Reflexión desde la teoría de la gestión e incidencia política.	Exposición de diapositivas sobre el concepto de gestión e incidencia política. Contexto actual de la incidencia política en Guatemala. Por qué se hace incidencia política? Qué factores contribuyen al éxito en la incidencia política? Los pasos que debe dar la Comisión de Género para la gestión e incidencia política?	Cañonera Computadora Cámara digital	10:15 a 11:30
			Espacio de preguntas, respuestas, comentarios, sugerencias de los participantes.	Papelógrafos Marcadores	11:30 a 12:00
	Evaluar el proceso de los temas desarrollados.	Evaluación durante.	<b>Dinámica Materiales:</b> 4 Pelotas <b>Desarrollo:</b> Los participantes se colocan en círculo, la facilitadora tendrá 4 pelotas, le lanza a una persona al mismo tiempo que menciona su nombre, después lanza la otra nombrando a otra persona, así sucesivamente hasta lanzar las 4 pelotas, al mismo tiempo las y los participantes reciben y lanzan la pelota a otra persona pero haciendo una pregunta respecto al tema de gestión e incidencia política. De manera que todos van lanzando y preguntando a sus compañeros y compañeras respecto al tema explicado.	Pelotas de algodón.	12:00 a 12:35
			Después de la dinámica, reunidos en el círculo se pregunta: Cómo les pareció el juego? Cómo lo relacionamos con el tema expuesto? Qué aprendieron de estos temas desarrollados sobre gestión e incidencia política?	Marcadores maskintape	12:35 a 13:00
<b>ALMUERZO</b>					13:00 a 14:00
<b>NUEVA PRÁCTICA</b>	Representar con sociodrama de cómo llevar a la práctica los contenidos desarrollados en el	Creatividad del grupo para representar el	Se hace trabajo de grupo, a través de un sociodrama, representan como llevar a la práctica en la comunidad y Asociación los temas de gestión		14:00 a 14:30

<b>(Tercer Gran Momento)</b>	taller.	tema de gestión e incidencia política.	e incidencia política. De esta manera se evalúa a través de la práctica, los conocimientos adquiridos en la capacitación.		
<b>CONCLUSIONES</b>			Conclusiones finales del tema desarrollado Lecciones aprendidas Compromisos adquiridos Plan de seguimiento	Cañonera Computadora Cámara digital	14:30 a 15:00
<b>REFACCIÓN</b>					15:00 A 15:15
<b>EVALUACIÓN</b>	Evaluar el taller con los y las participantes.		Usando papelógrafos y papel de varios colores para cada pregunta: Cuál es el tema que más les llamó la atención y por qué? Qué dificultades encontraron para abordar los temas trabajados en los grupos? Qué fue lo que no les gustó de este taller de capacitación? Como califican la facilitación del taller? Excelente, muy bueno, bueno, regular o malo. Para ello tienen que marcar con un asterisco su criterio de evaluación. Qué proponen para mejorar los aspectos negativos?		15:15 a 16:00
<b>Entrega de Diploma de participación y carnet de Acreditación por parte de ASECSA.</b>			Entrega Diploma de reconocimiento a los participantes, por asistir y cumplir los días programados de los talleres de capacitación para la aplicación de la guía de funcionamiento. También se contempla entregar el carnet que los identifica como Comisión de Género del programa socio ASICOPROS, firmado y sellado por el Coordinador Nacional y Regional de ASECSA.		
<b>CIERRE</b>	Recomendar que los compromisos adquiridos se puedan cumplir para contribuir al desarrollo integral de las comunidades que conforman el Programa socio.		Se agradece al nawal del día y a cada uno de los y las participantes, por el compromiso de asistir y participar activamente en estos talleres de capacitación.		16:00 a 17:00

Fuente: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

Vo.Bo. Coordinador regional

PEM Esperanza Tzub, enlace institucional

## FUENTES CONSULTADAS

1. ASECSA (2012), Política Institucional de Género.
2. UGT Andalucía, (2008), Cuaderno de Actividades de Género, Secretaria para el empleo UGT A, Lienzo gráfico.
3. Rodríguez Martínez A. y Vera Robledo C. Centro Nacional de Equidad de Género (2010), Guía para la Incorporación de la Perspectiva de Género en Programas de Salud. (2010), México D.F.
4. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES, (2008), La perspectiva de género Volumen 2, México D.F.
5. Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto número 11- 2012, Artículo 11, 12, 14, Guatemala C.A.
6. Dirección General Programa de Prevención del Delito, (2012), Guía del Taller Prevención de la Violencia Familiar, México D.F.
7. Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, (2008), Guatemala C.A. Digrafisimpresos
8. Constitución Política de la República de Guatemala, C.A.
9. Manual para la Facilitación de procesos de incidencia política, (2005) Washington, D.C.
10. Bonder, Gloria (2009) Integración del enfoque de Género en los proyectos y programas de la OEA, FLACSO.
11. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación de la Mujer, CEDAW, Naciones Unidas.

**ANEXO No. 7**

**RESULTADO 3, ACREDITACIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO**

## RESULTADO III



## ACREDITACIÓN DE LA COMISIÓN DE GENERO



Elaborada por: Clara América Xol Tun (2015) PPSII URL

## INTRODUCCIÓN

Para contribuir al proceso democrático a nivel local y la plena integración de las mujeres en asuntos municipales, se propone la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS en la Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz, para que participe en las reuniones mensuales del Consejo Municipal de Desarrollo COMUDE y ser portavoz de la Asociación en otros espacios de participación y toma de decisiones.

La propuesta de acreditación surge a partir de la realización del diagnóstico situacional y del análisis estratégico realizado en la primera fase de la práctica profesional supervisada. El aporte de las mujeres en la vida familiar y comunitaria no se ha visibilizado en la mayoría de los casos.

Ante una sociedad dinámica y con nuevas expectativas que demandan el cumplimiento de sus derechos y la incorporación de la equidad de género en la vida política, económica, social y cultural del país, se propone contribuir a este proceso se inicia con las gestiones en la Municipalidad de Cobán para solicitar la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS.

Después de un largo proceso, se contribuye con el programa de Género y Salud de ASECSA región Norte, y se ha logrado la acreditación de la Comisión de Género de ASICOPROS para que participe en las reuniones mensuales del COMUDE, contribuyendo a la inclusión de las mujeres en otros espacios de participación para la toma de decisiones transformando con ello las relaciones de poder.

Asimismo durante el diagnóstico rápido realizado previo a la elaboración de la guía de funcionamiento, uno de los hallazgos es la falta de un carnet que identifique a la Comisión de Género en las comunidades, a partir de esta debilidad en la segunda fase de la Práctica Profesional Supervisada, se inicia con la gestión a lo interno de la institución y finalmente, se logró respuesta favorable a la solicitud presentada a ASECSA que beneficia no solo a la Comisión de Género de ASICOPROS sino a ocho programas, es uno de los resultados no planificados pero alcanzados por el proyecto de intervención.



## ANTECEDENTES

Durante la primera fase de la Práctica Profesional Supervisada (PPSI), se realizó el diagnóstico situacional en el área de intervención revelando algunas debilidades del programa socio específicamente la Comisión de Género de ASICOPROS.

Con la participación del equipo técnico y coordinadora del programa de Género y Salud de ASECSA, se aplicó una herramienta para el análisis estratégico para lograr la incidencia de las mujeres en otros espacios de participación.

Uno de los resultado es la falta de acreditación de la Comisión de Género en la Municipalidad de Cobán, para que participe mensualmente en las reuniones del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), representando al programa socio y a las mujeres de las comunidades que conforman ASICOPROS.

Previo a elaborar la solicitud se hicieron reuniones con los involucrados (Comisión de Género, Junta Directiva de ASICOPROS y persona enlace), para nombrar a los representantes como un titular y suplente, de esta manera se cumple con los requerimientos de la Municipalidad, para iniciar los trámites correspondientes.

Asimismo durante la segunda fase de la PPSII, se realizó un diagnóstico rápido previo a la elaboración de la guía de funcionamiento, participaron en su realización la Comisión de Género, persona enlace, Junta Directiva de la asociación ASICOPROS y mujeres líderes de otros programas socios. Uno de los hallazgos es la falta de un carnet que identifique a la Comisión de Género en las comunidades, actualmente no se tiene el apoyo de los COCODES porque no se tiene un documento que respalde su trabajo, por lo tanto, no ha sido fácil acompañar a las víctimas de violencia intrafamiliar y la promoción de la equidad. De igual manera las instituciones tampoco les brindan el apoyo necesario para realizar su trabajo con eficiencia.

Para contribuir a erradicar las debilidades encontradas, se tramitaron los documentos solicitados, para continuar con el trabajo en beneficio de las mujeres y las comunidades que conforman el programa ASICOPROS, socio de ASECSA región Nororiente.

## JUSTIFICACIÓN

La acreditación de la Comisión de Género es importante para participar en espacios de toma de decisiones, para darse a conocer y poder coordinar el trabajo con organizaciones a nivel local que trabajan por los derechos de las mujeres.

La integración de hombres y mujeres en la vida política, económica, social, cultural del país es esencial para el cumplimiento de los derechos humanos, la justicia y la equidad de oportunidades para lograr el desarrollo social.

Para contribuir al cambio social en el ámbito de las desigualdades de género, se apuesta por la participación plena de la Comisión de Género en el programa socio para promover la equidad de género y la prevención de la violencia intrafamiliar coordinando acciones con la Junta Directiva de ASICOPROS, pero también buscando otros espacios de participación a nivel local, para ello, se logró que la Municipalidad de Cobán aprobara la solicitud presentada, con ello se pretende que el equipo logre mayores resultados de su trabajo, podrá conocer los temas y proyectos priorizados por la Municipalidad, tener la oportunidad de coordinar sus acciones con otras instituciones a nivel local que trabajan por los derechos de las mujeres.

Además se tiene un perfil de las representantes a nivel de COMUDE, con el propósito de garantizar la participación plena de sus delegadas y lograr los resultados esperados por los beneficiarios del programa. Se pretende dar ideas a otras Comisiones de Género para iniciar con la gestiones a lo interno y externo de la Asociación que representan.

El involucrar a hombres y mujeres en la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejan a la población contribuyen al proceso democrático, reconocer que las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres constituyen un obstáculo para lograr el desarrollo social del país.

## **PROCESO PARA LA ACREDITACIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO EN LA MUNICIPALIDAD DE COBAN, ALTA VERAPAZ**

### **Objetivo:**

- Dar a conocer el proceso que conlleva la acreditación de la Comisión de Género en la Municipalidad previo a participar en las reuniones mensuales del COMUDE de Cobán, A.V.

Se inicia con la socialización del proyecto de intervención, con personal responsable de la institución, después con el grupo focal (Comisión de Género, Junta Directiva de ASICOPROS, mujeres líderes de las comunidades).

Se planifican reuniones con la Comisión de Género y Junta Directiva de la asociación, con la finalidad de buscar consenso y elegir a dos representantes un titular y un suplente para adjuntar a la solicitud dirigida al Alcalde Municipal de Cobán, para la acreditación y participar en las reuniones mensuales del COMUDE, previo a la elección de sus representantes se da a conocer que es el COMUDE y la importancia de la participación de la mujer en estos espacios de toma de decisiones.

Después de que eligieron a sus representantes, ASECSA elabora una carta de solicitud dirigida al señor Alcalde Municipal de Cobán, la Junta Directiva elaboró otra para completar el documento solicitado, en ello se expone el interés por participar en las decisiones que se tomen a nivel local y buscar apoyo para atender los casos de violencia intrafamiliar que es uno de los objetivos de la Comisión de Género.

Se adjunta a la solicitud, fotocopias de DPI para entregar a la recepción de la Municipalidad de Cobán con copias de recibido.

Posteriormente de haber presentado la solicitud, se averigua cómo va el proceso a lo interno de la Municipalidad, puede tardar un mes o tres dependerá de la decisión que se tome y la importancia que tiene para los encargados de revisión.

De las respuestas que se tenía de las gestiones realizadas, se hacían reuniones con la Junta Directiva, enlace institucional y coordinador regional, socializando los resultados que se tenía.

La respuesta no fue inmediata, a lo interno de la Municipalidad pasan por diferentes comisiones que revisan, priorizan y deciden si aprueban o no una solicitud. Depende del argumento presentado si es convincente o no.

Después de las gestiones realizadas, por último se notifica a ASICOPROS y a la Comisión de Género la Aprobación de la Solicitud presentada, se notifica la fecha para participar en el COMUDE.

### **Cualidades de los representantes de ASICOPROS en el COMUDE**

Las personas que se nombraron para representar a ASICOPROS en el COMUDE, llenan las cualidades para presentar los intereses de la Asociación en las reuniones mensuales planificadas para esta actividad.

- Tiene que ser una persona consciente de la importancia de la participación en espacios de toma de decisiones.
- Líderes en sus comunidades, porque su compromiso no solo es personal es también comunitario, su deber es compartir la información en las reuniones de ASICOPROS y de la Comisión de Género.
- Tienen que ser personas que buscan el desarrollo integral de las mujeres y del programa socio, tener clara su misión y visión, para que no sean cooptados por los partidos políticos que solo buscan sus propios intereses.
- Es muy importante que hayan tenido una formación en temas de derechos humanos y violencia intrafamiliar, para identificar a las personas e instituciones que trabajan estos temas para coordinar acciones en beneficio

de las mujeres víctimas de violencia. Con el objetivo de buscar refugios para ellas y sus niños.

- Tienen que tener conocimiento y valer sus derechos, de manera que puedan ser ejemplo para otras personas de la comunidad.
- Con capacidad de poder transmitir sus conocimientos con otras personas.
- Un requisito que considera necesario la Junta Directiva de ASICOPROS, es que tienen que ser miembros activos del programa socio, para tener voz y voto en las reuniones y asambleas que se realizan en la Asociación.
- Los representantes de ASICOPROS en el COMUDE son personas que saben leer y escribir, para discutir y analizar los temas que se les presentan, aunque se puede considerar la participación de personas analfabetas para no discriminar a nadie, pero tiene que ser una persona con capacidad de poder transmitir su conocimiento en cualquier espacio donde se presente. Líder en su comunidad.

## **INFORME DE ACREDITACIÓN DE LA COMISIÓN DE GÉNERO DE ASICOPROS**

La participación hombres y mujeres en la toma de decisiones es esencial para disminuir las desigualdades que se dan, la participación plena de las mujeres en la solución de los problemas que afectan su vida y la de su entorno es primordial para alcanzar el desarrollo humano sostenible.

Durante la primera fase de la Práctica Profesional Supervisada, se realizó un diagnóstico situacional con la participación del personal y coordinadora del área de Género y Salud de ASECSA, a partir de esta herramienta surge la propuesta de acreditar a la Comisión de Género, considerando fundamental el aporte de las mujeres para el desarrollo de la comunidad y del municipio.

En la segunda fase de la Práctica Supervisada, se inició la gestión en la Municipalidad de Cobán para solicitar la acreditación para dos representantes de la Comisión de Género participe en las reuniones mensuales del COMUDE.

Después de un largo proceso de gestión en la Municipalidad, por fin se resuelve a favor la solicitud presentada.

A partir del 15 de junio por primera vez dos representantes de la Comisión de Género y de la Junta Directiva participan en la reunión del COMUDE, iniciando un proceso de formación y el involucramiento en otras actividades que se realizan a nivel local.

El proyecto de intervención contribuyó al desarrollo de capacidades y potencialidades de la Comisión de Género, se logra hacer incidencia en otros espacios de toma de decisiones, su trabajo trasciende no solo a nivel comunitario sino a nivel municipal.

También se logró la coordinación de actividades con la Junta Directiva de ASICOPROS quienes apoyaron en todo momento el proceso de acreditación de la Comisión de Género y con ello se contribuye a las acciones positivas, transformar las relaciones de poder, haciendo práctico la equidad de género en el programa socio y que sea modelo para otros programas de ASECSA donde existe Comisiones de Género.