

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

ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO Y MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER COATEPEQUE QUETZALTENANGO.
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SOLANGE NICOL ZAMORA YAC
CARNET 22205-12

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2020
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO Y MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER COATEPEQUE QUETZALTENANGO.

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

SOLANGE NICOL ZAMORA YAC

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

QUETZALTENANGO, NOVIEMBRE DE 2020

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTÍNEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: MGTR. LESBIA CAROLINA ROCA RUANO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. LUIS CARLOS TORO HILTON, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
SECRETARIA: MGTR. ANABELLA DEL ROSARIO AMADO ALEMAN
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. MARVIN RAÚL VÁSQUEZ PISQUIY

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. IRMA VIOLETA HERNÁNDEZ .

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

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

SUBDIRECTORA ACADÉMICA: MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN

SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN
UNIVERSITARIA: MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ



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 SOLANGE NICOL ZAMORA YAC, Carnet 22205-12 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 04218-2020 de fecha 22 de septiembre de 2020, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ELABORACIÓN DEL REGLAMENTO INTERNO Y MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER COATEPEQUE QUETZALTENANGO.

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 18 días del mes de noviembre del año 2020.


MGTR. ANABELLA DEL ROSARIO AMADO ALEMAN, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar





Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

CAMPUS QUETZALTENANGO
Facultad Ciencias Políticas y Sociales


Teléfono (502)77368663 ext. 9661
21 avenida 8-10 zona 3. Quetzaltenango
Anexo Edificio Santo Hermano Pedro

Quetzaltenango, 21 de julio de 2020

Dirección Académica:

Por medio de la presente hago constar que la estudiante: ZAMORA YAC SOLANGE NICOL, con carné No. 2220512 concluyó el Informe Final de Práctica Profesional Supervisada II (PPS II), Titulado: **“Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer Coatepeque Quetzaltenango”**, de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, conforme al reglamento de PPS y previa revisión se considera que puede pasar al Consejo de Unidad Académica para su respectiva autorización de impresión.

Atentamente,



Msc. Marvin Raúl Vásquez Pisquiy
Asesor de PPS II

c.c
Coord. de Ciencias Políticas y Sociales
Estudiante

AGRADECIMIENTO

A Dios

Gracias a Dios por su gracia e infinito amor, por haberme permitido llegar a la meta y proveer lo necesario para concluir este proyecto.

A mis padres

Por creer siempre en mí, apoyarme incondicionalmente y motivarme siempre a seguir adelante para luchar por mis sueños

A mi Tía Betty Cáceres

Por apoyarme desde el inicio de la carrera.

A mi Tía Susana Cotoc

Por ser una segunda madre para mí, por todos sus cuidados y consejos; por ser un ejemplo de lucha, entrega y valentía.

A Mishel García

Querida y gran amiga, gracias por acompañarme siempre y motivarme a seguir adelante, gracias por todos los detalles que me reconfortaron en los tiempos difíciles.

A Jimena Soto

Amiga, hermana y asesora, gracias por toda la orientación durante el proceso.

A mis amigos

Seres queridos e importantes en mi vida, gracias por animarme y estar siempre conmigo.

A Licenciado Marvin Vásquez

Por la paciencia, entrega y acompañamiento en todo el proceso de Práctica Profesional Supervisada

A mis compañeras y compañeros

Por el apoyo, compañerismo y amistad.

DEDICATORIA

A Dios

Se lo dedico a mi Papá Dios, por ser el centro de mi vida, porque suya es toda gloria y honra, por su tiempo tan perfecto y su infinito amor.

A mis Padres

Por brindarme su apoyo incondicional, consejos, enseñanzas y motivación constante; quienes toda la vida han estado conmigo y han hecho infinidad de sacrificios para verme alcanzar mis sueños; mis papás mi motor y fuerza en tiempos de debilidad.

A mis hermanos

Personas importantes que sazonan mi vida, motivan e impulsan a salir a delante, mis cómplices de aventuras y mis compañeros en este viaje que llamamos vida

A mi hermana

Mi alma gemela, mi persona, mi compañera de vida, mi confidente; a ti querida hermana, te dedico este triunfo, porque sé que siempre juntas saldremos adelante.

A mis sobrinos Nathan y Elah

Hijos de mi corazón, que me inspiran a seguir adelante sin importar las circunstancias, contagian mi vida de alegría y llenan mi corazón de fortaleza.

A mi Familia

Por estar en cada momento a mi lado, por su afecto, cariño y oraciones.

Índice

	Pág.
Introducción	1
I. Marco Teórico Conceptual	3
1.1 Trabajo Social.....	3
1.2 Gerencia Social.....	4
1.3 Participación Ciudadana	6
1.4 Enfoque de Género	9
II. Marco legal y político para la participación ciudadana de la Mujer	12
2.1 Marco Legal y Político Internacional	12
2.2 Marco legal y político nacional	13
III. Plan General de Práctica	20
3.1 Objetivos y metodología de la Práctica Profesional Supervisada (PPS).....	20
3.1.1 Objetivos de PPS.....	20
3.1.2 Metodología de la PPS.....	20
3.2 Marco Institucional de la Dirección Municipal de la Mujer de Coatepeque.....	24
3.3 Análisis de vulnerabilidad de derechos de la mujer de Coatepeque, Quetzaltenango	32
3.4 Análisis Situacional y Estratégico del grupo meta	35
IV. Propuesta de intervención profesional	52
4.1 Datos generales.....	52
4.2 Justificación	54
4.3 Objetivos del Proyecto.....	54
4.4 Fases del proyecto.	55
4.5 Monitoreo y Evaluación del proyecto	55
4.6 Recursos requeridos (humano, materiales, presupuesto detallado).....	56

4.7	Cronograma de actividades	58
4.8	Matriz del Marco Lógico.....	60
V.	Análisis de resultados	64
VI.	Propuesta de seguimiento.....	67
VII.	Conclusiones y Recomendaciones.....	70
VIII.	Fuentes consultadas	74
Anexos	76

Resumen

La Práctica Profesional Supervisada (PPS), es un proceso en donde la estudiante de Trabajo Social puede ejecutar todo lo aprendido durante su proceso de formación, el informe de PPS contiene el proyecto de: “Elaboración de Reglamento Interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) del Municipio de Coatepeque, Quetzaltenango” con el objetivo de contribuir al fortalecimiento institucional, en la ejecución de planes, programas y proyectos para atender las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres del municipio de Coatepeque de una manera eficaz, eficiente y con equidad.

Con este proyecto se contribuye al desarrollo local de las mujeres coatepecanas tomando en cuenta que la participación ciudadana de las mujeres es de suma importancia para los proyectos, programas y políticas a favor de la población femenina. Creando lazos de conexión entre la Dirección Municipal de la Mujer, la Junta Municipal de la Mujer y los diferentes grupos de mujeres del área urbana y rural.

La ejecución de la práctica dio inicio con la socialización del proyecto a la directora de la DMM, seguidamente se elaboró la estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género con apoyo del asesor de práctica y con ello dar inicio a la creación de ambos instrumentos; a través de llamadas y mensajes fue posible realizar ambos documentos con la participación de la directora de la DMM y el equipo de trabajo de la DMM. Las reuniones fueron realizadas una por semana, se coordinó la elaboración del reglamento interno, el cual permite regular las relaciones entre el personal y promover un ambiente laboral agradable, seguidamente se llevó a cabo un manual de funciones con enfoque de género, el cual orienta el accionar de cada miembro de la DMM; para brindarle continuidad al proyecto se plantea un plan de seguimiento el cual pretende fomentar el desarrollo de las capacidades de los miembros de la DMM y que este pueda ser ejecutado sin la intervención de la practicante, esto para lograr la incidencia de manera oportuna en su intervención con los grupos de mujeres, teniendo como resultado de la intervención, fortalecer las capacidades técnicas-administrativas de la DMM, respecto a su funcionamiento interno y en consideración de los principios de la gerencia social.

Introducción

El Trabajador Social, juega un papel muy importante en el marco del fortalecimiento institucional, brindando asistencia técnica y asesoramiento, interviniendo como mediador y facilitador de procesos, esto permite promover el desarrollo y empoderamiento de sus capacidades a través del fortalecimiento organizacional. La carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, contempla en el pensum de estudio la Práctica Profesional Supervisada (PPS), permitiendo al Trabajador Social (TS) a través de este proceso consolidar la teoría con la práctica.

El proceso se fundamentó en el eje de Participación Ciudadana, con el cual se pretende aportar al desarrollo y la construcción de un país democrático y participativo, para ello es fundamental el accionar del profesional de Trabajo Social en las organizaciones e instituciones como entes de participación social y desarrollo rural. Razón por la que el proyecto fue dirigido a la Dirección Municipal de la Mujer del Municipio de Coatepeque; ejecutándose en dos fases la primera en la definición del plan general de práctica y la segunda en la ejecución del proyecto de intervención en el área seleccionada.

Este proyecto está conformado de la siguiente manera, en el capítulo I, se presenta el marco teórico conceptual en donde se abordan los conceptos de Trabajo Social, Gerencia Social, Participación Ciudadana y Enfoque de género. Siendo estos fundamentos teóricos para llevar a cabo la propuesta de intervención en el centro de práctica.

Capítulo II, se da a conocer el marco legal y político a nivel nacional e internacional para la participación ciudadana de la mujer, siendo las siguientes leyes: Constitución de la República de Guatemala, Ley de Consejo Desarrollo Urbano Rural, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Ley de Desarrollo Social.

En el capítulo III se aborda el Plan General de la Práctica Profesional, objetivos de la práctica, y metodología; marco institucional el cual hace referencia a la naturaleza, áreas de proyección, ubicación, tamaño y cobertura geográfica, estructura organizativa, visión, misión, estrategias de trabajo, programas del centro de práctica y ficha técnica; así también se encuentra el análisis situacional del área de proyección del centro de practica en donde se identifican problemas

generales, actores vinculados al área, demandas institucionales, así como proyectos futuros o visión proyectiva de la institución; contiene también un análisis estratégico que permite identificar las estrategias de acción a implementar durante el proceso de intervención así mismo priorizar el proyecto de intervención.

Capítulo IV, aborda la propuesta de intervención profesional, la cual consiste en trabajar a partir de las necesidades expresadas por el centro de práctica y en este caso la Dirección Municipal de la Mujer -DMM-, a través de su participación directa en este proceso, se identificó como problema central la “Ineficaz administración-Técnica de la DMM dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar, debido a la inexistencia del reglamento interno y un manual de funciones, tomando en cuenta la técnica del FODA, se llegó a determinar la planificación del proyecto denominado “Elaboración de Reglamento Interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque, Quetzaltenango” esto con el objetivo de Contribuir al fortalecimiento institucional para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral, este capítulo incluye el monitoreo y evaluación del proyecto, los recursos que se utilizaron y las fechas según el cronograma para lograr la culminación del proyecto de intervención en el tiempo establecido, contiene también la matriz del marco lógico.

Capítulo V se presenta el Análisis de resultados en donde se describe de forma detallada como se obtuvieron los resultados, analizando todo el proceso para llegar a la obtención de los mismos y el porcentaje del cumplimiento según los objetivos del proyecto.

En el capítulo VI se incluye el Plan de Seguimiento siendo este una herramienta Interna para la Dirección Municipal de la Mujer, la cual permitirá fomentar el desarrollo de las capacidades para su incidencia de manera oportuna en su intervención con los grupos de mujeres.

Para finalizar se plantean conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos, en este último se presenta el Reglamento Interno y el Manual de Funciones con enfoque de género, como resultado de la intervención de la Práctica Profesional Supervisada.

I. Marco Teórico Conceptual

1.1 Trabajo Social

En la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS) 2014 concluyeron que:

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respalda por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (p. 1)

El Trabajo Social es holístico debido a que se enfoca en cada sistema, físico, económico, político, social, cultural, etc., para obtener un mayor entendimiento de las personas y su entorno. El Trabajador Social genera y plantea con los grupos más vulnerables propuestas de solución para las problemáticas, de la población; el Trabajo Social busca la transformación social, el desarrollo, cambios en la sociedad, razón por que la disciplina de Trabajo Social contribuye el cambio de la realidad del sector mujer en el ejercicio de su derecho de la participación ciudadana a través de sus funciones.

1.1.1 Funciones del Trabajo Social

Según PROFASR, URL (s.f.), define las siguientes funciones del profesional de Trabajo Social:

- **Función educadora:** esta función implica una instrucción, capacitación o adiestramiento para lograr el tan deseado cambio de actitudes (en personas o grupos), que vayan de lo estático y por ende expectante a una actitud que motive acciones positivas y participativas;
- **Función de investigación:** La investigación es el proceso que le permite la obtención de datos básicos para el conocimiento de causas y efectos; por lo que se requiere del profesional, la dedicación científica que permita el correcto análisis de una o varias situaciones para actuar con eficiencia;

- **Función de planificación:** La planificación establece una ejecución lógica de actividades futuras: Fija lo que va a hacerse;
- **Función de organización:** La organización establecerá una dinámica de los recursos financieros, materiales y humanos para la capacitación de individuos y grupos (...) es decir que los grupos organizados se encaminen a la solución de problemas colectivos, en la promoción del bienestar humano;
- **Función de promoción:** Se necesita promover a las personas, grupos y comunidades hacia el conocimiento de su propia realidad y problemática, encontrando la causa y analizando los efectos, de manera que se puedan utilizar los recursos y se logre la participación de todos
- y **función de administración:** La administración supone una coordinación de personas y medios encaminados a un fin común, manejar apropiadamente las relaciones humanas; conocer los diferentes recursos (humanos, materiales y financieros), así como su identificación en el contexto en el cual se desarrollan las actividades (instituciones, grupos, sociedades, etc.) (p.p 99-103).

Después de lo anterior expuesto, la aplicación de las funciones busca la transformación social de la mujer en el ejercicio de su derecho de la participación ciudadana, aportando para el desarrollo integral de las mujeres como también de la población en general y apoyándose de la gerencia social.

1.2 Gerencia Social

En su estudio Mokate y Saavedra (s.f.) concluyeron que:

La Gerencia Social es un campo de acción (o prácticas) y de conocimientos enfocados 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. (p. 3)

Se comprende que la Gerencia Social es un conjunto de conocimientos, instrucciones, gestiones y acciones que tienen como objetivo determinar metas que generen un desarrollo humano realizando una dirección, coordinación e implementación de proyectos, programas y políticas públicas que

contribuyan a fortalecer la democracia y ciudadanía de las personas como también reducir la pobreza y desigualdad dentro de la población. Para fortalecer las oportunidades y capacidades de las mujeres.

La Gerencia Social brinda al trabajo social un conjunto de herramientas, que contribuyen para alcanzar los objetivos del Trabajo Social, De León (2011) concluye que algunos de los objetivos del Trabajo Social son: “Promover y participar en las tareas de investigación, planificación y ejecución científica en las instituciones y programas que propugnan por el bienestar, de manera que sus acciones sean respuesta eficaz a la satisfacción de necesidades y solución a los problemas” (p. 64).

Como el Trabajo Social es necesario realizar una intervención significativa, positiva y transformadora para la población, que generen cambios en el accionar de las personas y obteniendo un desarrollo integral que aporte a una mejor calidad de vida para las comunidades y sus habitantes; impulsando la participación ciudadana, democracia y derechos, manteniendo un enfoque estratégico, por medio de la participación social y las políticas públicas.

1.2.1 Principios de la Gerencia

Ortiz (s.f.) menciona que:

Los principios de la gerencia social consisten en: eficacia: quiere decir alcanzar las metas, objetivos y fines propuestos por un programa; eficiencia significa hacerlo con el menor gasto de recursos humanos y financieros posibles, con el menor desgaste, en el menor tiempo posible y dentro de los presupuestos. Se puede ser muy eficiente sin ser eficaz y muy eficaz sin ser eficiente. Una adecuada combinación daría la fórmula de la efectividad; equidad: se refiere a la igualdad de oportunidades y condiciones, a la distribución de bienes y servicios sociales de manera proporcional a todos aquellos que lo requieren, necesitan o demandan, en la cantidad y calidad adecuadas; y la sostenibilidad como la capacidad de que los proyectos sociales puedan seguir marchando aún después de terminados los financiamientos y periodos de ayuda en los cuales se reciban auxilios o subvenciones para el mismo o que los programas puedan seguir siendo asumidos autónomamente por los países u organizaciones sociales que los implementen. (p.p.57-58)

Razón por la que la Gerencia Social busca hacer que una entidad sea productiva y funcional por medio de procesos o sistemas previamente analizados, creados y aprobados, tomando en cuenta la eficiencia, eficacia y equidad para el desarrollo de las entidades y su equipo de trabajo. Pudiendo alcanzar los objetivos y beneficiando a las personas que utilizan los servicios de las distintas instituciones.

Herrera (s.f.) manifiesta que otro de los principios de la Gerencia Social “promueve procesos de consulta, debate y deliberación, como elementos claves para fortalecer la esfera pública, construir la ciudadanía y favorecer la pertinencia de las políticas y programas sociales.” (p.6), según se ha citado el principio de la participación social, es necesario para la búsqueda del bien común de los grupos en condiciones de vulnerabilidad; alcanzando mejorías en la calidad de vida de manera individual y colectiva. Razón por la que es necesario ejercer la participación ciudadana.

1.3 Participación Ciudadana

(Licha) citado por (Méndez 2018) plantea que “la participación ciudadana fortalece a la sociedad civil, se construyen nuevas identidades, existe la equidad de género, y la creación de propuestas, programas y políticas en función de mejorar condiciones de vida.” (p.4).

La participación ciudadana es la acción popular que garantiza la autenticidad en la toma de decisiones, y no se puede limitar a la asistencia y presencia pasivas; entendida en su sentido más integral, la participación social no sólo como respuesta a la movilización convocada desde un centro, sino intervención activa en todo el proceso social, desde la identificación de necesidades, la consecuente formulación y definición de políticas, hasta la ejecución, pasando por la implementación y control del desarrollo de la actividad en torno a dichas políticas.

La participación ciudadana es condición indispensable para el desarrollo sociocultural comunitario. Ha sido admitida y difundida como recurso del desarrollo, con énfasis en su carácter activo referido a la intervención de los miembros de la sociedad en el proceso de toma de decisiones. Es el derecho de cada ciudadano a expresar sus ideas y decidir sobre su futuro; a nivel personal significa decidir sobre lo que concierne a la propia vida y a nivel colectivo es decidir sobre el proyecto histórico y el futuro que se desea.

Según Ander-Egg, (1984) existen tres condiciones básicas para la participación:

- Proporcionar instrumentos para la participación a fin de que la gente sepa cómo participar y realizar las actividades que supone esa participación. Y llegado el caso, desempeñar funciones de gestión y dirección. Para ello hay que saber aplicar técnicas grupales, planificar actividades, organizar el trabajo, administrar organizaciones.
- Institucionalización de los mecanismos de participación, o sea, que no dependan solo de la buena voluntad y al mismo tiempo que no se burocraticen.
- Que se aporten elementos de información para saber de qué se trata, qué es lo que pasó, añadir elementos de reflexión teóricos para dar significación a la participación en cuanto a lo que hace a su intencionalidad. (p. 43)

Para que la participación sea conocida, es necesario informarse y apropiarse del tema, para que de esa forma sea puesta en práctica no sólo en el área de trabajo sino como un estilo de vida; permitiendo reflejar y motivar a la población en general a ejercer el derecho de participar como ciudadanos. Todos estos cambios permitirán que se realicen acciones para institucionalizar los mecanismos de participación y estos no queden solo como sugerencias, si no que realmente generen un aporte para la participación de todas las personas.

Ander Egg (1997) añade:

La participación de la gente se cumple con el objetivo inmediato: iniciativa y responsabilidad personal, grupal y colectiva en actividades sociales y culturales. Como objetivo mediano promover a través de programas, dinamismo y dar vida al trabajo social. Además, plantea como objetivo estratégico lograr que cada persona, cada grupo, cada colectividad, sea hacedora y conformadora de su presente y su futuro en cuanto tiene poder de decidir y posibilidades de control. (p. 23)

Es importante a partir de este concepto, tomar conciencia de que la participación no debe limitarse a minorías activas; es necesario implicar a la mayor cantidad de personas posibles, para que de esa manera se pueda lograr conducir y producir los cambios que necesita la comunidad. La participación no está en el punto de partida como algo que se logra con solo decirlo; es un accionar diario para poder crear la una cultura participativa.

1.3.1 Brechas de género sobre la participación a nivel global y nacional

Las brechas de género son las diferencias que exhiben las mujeres y los hombres respecto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permite garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son medidas que reflejan las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios los cuales determinan sus niveles de desarrollo personal, social y cultural a pesar de ser ambos iguales en derechos y deberes.

Avances y desafíos de las mujeres en Centroamérica (2017) este reporte destaca que las brechas de género a nivel global entre hombres y mujeres son:

- participación económica y oportunidades
- salud y supervivencia
- logro educativo
- empoderamiento político

Haciendo mención que la paridad económica, política y social entre los géneros podría tomar hasta 170 años para que esto fuese posible; tomando en cuenta en que las mujeres siguen siendo marginadas, vulneradas e ignoradas en gran magnitud a nivel global.

Compendio estadístico de género (2015), en su presentación hace mención que en el año 2015 se exploró las diferencias en las situaciones de mujeres y hombres, reflejando que las brechas a nivel nacional entre hombres y mujeres en el aspecto de participación son:

- alfabetismo
- participación en actividades productivas
- condiciones laborales
- participación sociopolítica
- subempleo

Al conocer las brechas de género existentes en la participación ciudadana, permite realizar acciones que promuevan tanto al hombre como a la mujer el uso activo de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. Para disminuir la distancia que se ha creado con el pasar del tiempo, cultura y hábitos entre los géneros y poder generar mayor acceso y control de recursos económicos, sociales, políticos y culturales.

1.4 Enfoque de Género

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2017) establece que:

Género: es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales y a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera “masculino” o “femenino”. (p. 13)

En el enfoque de género se evalúa y consideran las distintas oportunidades con las que cuentan las mujeres y los hombres de manera individual, como también las distintas funciones y espacios que socialmente se les asigna; en la actualidad en nuestro país se sigue practicando un sistema patriarcal que influye en el accionar de la mujer en los espacios públicos, como también en su diario vivir.

Se entiende la equidad de género al cómo entender la situación de hombre y mujer en el ejercicio de sus derechos y la relación que se da entre ambos, por su parte Lodoño (2019) “establece que: el enfoque de género centra la atención en las condiciones necesarias para garantizar derechos de acceso a bienes y servicios de la sociedad con justicia e igualdad” (parr.12); Por las condiciones anteriores el enfoque de género dice que el trato entre hombres y mujeres debe ser equitativo y neutral, sin aplicar diferencias para no crear desigualdad entre ambos grupos.

Organización de las Naciones Unidas para la agricultura y la alimentación –FAO- (s.f.)

Las relaciones de género derivan de los modos en que las culturas asignan las funciones y responsabilidades distintas a la mujer y al hombre. Ello a la vez determina diversas formas de acceder a los recursos materiales como tierra y crédito, o no materiales como el poder político. Sus implicaciones en la vida cotidiana son múltiples y se manifiestan, por ejemplo, en la división del trabajo doméstico y extra-doméstico, en las responsabilidades familiares, en el campo de la educación, en las oportunidades de promoción profesional, en las instancias ejecutivas, etc. (parr.4)

Según lo antes citado, refleja que el enfoque de género es visto y aplicado según la ideología cultural, ya que la desigualdad de género es muy evidente debido al machismo y sistema patriarcal que ha generado inequidad, exclusión, racismo y opresión hacia las mujeres, viéndose reflejado a través del trato laboral, en el ejercicio de los derechos, en el desarrollo profesional, grandes desigualdades que han generado limitantes para el desarrollo integral de las mujeres en los distintos ámbitos donde se desenvuelven.

1.4.1 Mujer y enfoques del Desarrollo

La mujer en el desarrollo ha tenido y tiene un aporte significativo, por ende, es necesario visibilizar la gran contribución a la misma, como indica Corrales (2017) que:

La mujer en el desarrollo adquiere un papel muy importante que va desde el trabajo reproductivo, la gestión del hogar y la contribución de estas en los procesos socio productivos, políticos y económicos, los cuales evidencian el mejoramiento de la situación de las féminas por medio del empoderamiento y la corresponsabilidad, desde una perspectiva transversal de género. (p. 1)

Como indica el autor y basándose en el contexto nacional, el rol de la mujer ha sido invisibilizado, menospreciado y desvalorizado, siendo este de vital importancia y gran significado, generando desigualdades, abusos, derechos vulnerados, población altamente vulnerable a injusticias y con una baja tasa de oportunidades de ejercer el derecho a participar y expresarse. Corrales menciona dos enfoques que se centran en el papel de la Mujer en Desarrollo (MED) y el otro en la importancia del Género en Desarrollo (GED).

a.) Enfoque Mujeres en Desarrollo -MED-

Está planteando de la siguiente manera:

1. Implementación de programas de compensación social para intentar equilibrar la balanza del desarrollo mediante facilidades de servicio, crédito y tecnología dirigidos a la mujer.
2. Tiene como objetivo enfocar solo integrar a la mujer a las iniciativas de desarrollo.
3. Se enfoca por el lado productivo en la economía de la mujer dejando a un lado la vida reproductiva y privada de estas. (Corrales, 2017, p. 2)

El enfoque MED, se orienta en las necesidades productivas y reproductivas, participación política y derechos de las mujeres; teniendo como estrategia incluir a la mujer en la esfera del sistema económico e igualdad de oportunidades. Este enfoque busca el beneficio de las mujeres y el mejoramiento de su calidad de vida.

b.) Enfoque Género en Desarrollo -GED-

Rahgerber (1990) citado por Corrales (2017) señala que:

GED no se interesa por la mujer en sí, sino por la construcción social del género y la asignación de roles, responsabilidades y expectativas específicas para la mujer y el hombre. En contraste con el énfasis en la solidaridad femenina, que es altamente valorado por las feministas radicales, la perspectiva de GED recibe de buen grado la contribución potencial de hombres que comparten un interés por asuntos de equidad y justicia social. GED no mira exclusivamente los aspectos productivos o reproductivos de la vida de la mujer (y del hombre), más bien analiza la naturaleza de la contribución de la mujer dentro del contexto de trabajo realizado dentro y fuera del hogar, incluyendo la producción no mercantil y rechaza la división de lo público y lo privado que comúnmente ha sido utilizado como un mecanismo para desdeñar el trabajo de mantenimiento de la familia y el hogar desarrollado por la mujer

Propuesta del enfoque GED.

Logra una distribución equitativa entre hombres y mujeres en el ámbito social, busca modelos desarrollo que sean integrales, generar procesos de planificación y debates democráticos con diversos grupos, reestructura la jerarquía de poder y forjar procesos de transformación social. (p.3)

Por lo tanto, el enfoque GED se centra más en la construcción social de género, debido a que su objetivo principal es el integrar a hombres y mujeres en distintos procesos de desarrollo donde la inclusión social, igualdad y equidad sean practicadas; busca analizar las relaciones de poder, el conflicto y las relaciones de género, de tal forma comprender las causas de las desigualdades entre mujeres y hombres, para generar justicia e igualdad de género.

II. Marco legal y político para la participación ciudadana de la Mujer

2.1 Marco Legal y Político Internacional

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas 1948, Artículos 2, 19, 21 (1948)

Artículo 2. Hace referencia que; toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 19. Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 21.

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
 3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.
- Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, Artículo 3 (1993)

Artículo 3. La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:

- a) El derecho a la vida;
- b) Derecho a la igualdad;
- c) El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;
- d) El derecho a igual protección ante la ley;
- e) El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación;
- f) El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;
- g) El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;
- h) El derecho a no ser sometida a tortura, ni a otros tratos o penas crueles, inhumanas

2.2 Marco legal y político nacional

- Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente 1985, Artículos 1,4, 35, 136, (1985)

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

Artículo 4. Libertad e igualdad. “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí”.

Artículo 35. Libertad de emisión del pensamiento “es libre la emisión del pensamiento por cualesquiera medios de difusión, sin censura ni licencia previa. Este derecho constitucional no podrá ser restringido por ley o disposición gubernamental alguna”.

Artículo 136. Deberes y derechos políticos “son derechos y deberes de los ciudadanos: a. Inscribirse en el Registro de Ciudadanos; b. Elegir y ser electo; c. Velar por la libertad y efectividad del sufragio y la pureza del proceso electoral; d. Optar a cargos públicos; e. Participar en actividades políticas; y f. Defender el principio de alternabilidad y no reelección en el ejercicio de la Presidencia de la República”.

Por lo tanto, se comprende que el Estado de Guatemala debe velar por el bien común, los ciudadanos guatemaltecos deben de gozar de libertad e igualdad de derechos; lo que significa que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres; las mujeres cuentan con la capacidad de hacer valer sus derechos, emitir libremente su pensamiento y también igualdad de oportunidades.

- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Congreso de la República de Guatemala 11-2002, artículos 1-2, (2002)

Artículo 1. Naturaleza. El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

Artículo 2. Principios. Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo. f) La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y la participación activa tanto del hombre como de la mujer.

- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Congreso de la República de Guatemala 7-99, Artículos 2-3 (1997)

Artículo 2. Objetivos, la presente ley tiene como objetivos:

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

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

Artículo 3. Discriminación contra la mujer. Para los efectos de esta ley, se entiende como discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.

- Ley de Desarrollo Social, Decreto Número 42-2001, Artículo 3-5 (2001)

Artículo 3. Igualdad. Todas las personas tienen los derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de Derechos Humanos, Tratados, Programas y Convenios Internacionales ratificados por Guatemala. La vida humana se garantiza y protege desde su concepción. Toda persona tiene derecho a participar en la creación de los medios y recibir los beneficios del desarrollo y de las políticas y programas de desarrollo social y población.

Artículo 4. Equidad. En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la Nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado.

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

- Código Municipal, Congreso de la República 12-2002, artículos 17 inciso e-f y artículo 18

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

e) Participar en actividades políticas municipales.

f) Participar activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales y comunitarias.

Artículo 18. Organización de vecinos. Los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y este Código establecen.

- Ley General de Descentralización, Congreso de la República de Guatemala, 14-2002, artículo 1, 4, 9 y 17

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto desarrollar el deber constitucional del Estado de promover en forma sistemática la descentralización económica administrativa, para lograr un adecuado desarrollo del país, en forma progresiva y regulada, para trasladar las competencias administrativas, económicas, políticas y sociales del Organismo Ejecutivo al municipio y demás instituciones del Estado.

Artículo 4. Principios. Son principios orientadores del proceso y de la política de Descentralización del Organismo Ejecutivo los siguientes:

Artículo 9. La participación ciudadana.

Artículo 17. Participación de la población: Es la herramienta utilizada por una comunidad organizada, con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal para facilitar el proceso de descentralización.

- Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres (USAID (2019))

La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son ahora universalmente reconocidos como los objetivos fundamentales para lograr un desarrollo efectivo y sostenible. Ninguna sociedad puede desarrollarse de forma sostenible sin aumentar y transformar el acceso a las oportunidades, a los recursos y a las opciones para los hombres y las mujeres, para que tengan el mismo poder para dar forma a sus propias vidas y contribuir a sus comunidades.

USAID, a través de su Política de Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres, se compromete a través de múltiples sectores y ámbitos a:

- Reducir las disparidades de género en el acceso y el control de los recursos, la riqueza, las oportunidades y los servicios económicos, sociales, políticos y culturales.

- Reducir la violencia por motivos de género y mitigar sus efectos nocivos sobre las personas y las comunidades.
- Aumentar la capacidad de las mujeres y niñas de ejercer sus derechos, determinar su plan de vida y potenciar la toma de decisiones. (p. 8)

- Política para la igualdad entre hombres y mujeres, Artículo 2, inciso c (2014)

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer.(...) c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación.

- Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG)1996. Inciso B, numeral 11-13; subincisos del numeral 13 de la a-h.

B. Participación de la mujer en el desarrollo económico y social

11. La participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas.

12. Reconociendo la contribución, insuficientemente valorada, de las mujeres en todas las esferas de la actividad económica y social, particularmente su trabajo en favor del mejoramiento de la comunidad, las Partes coinciden en la necesidad de fortalecer la participación de las mujeres en el desarrollo económico y social, sobre bases de igualdad.

13. Con este fin, el Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo, y a formar el personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque. Esto incluye:

a) Reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre, en particular para el acceso al crédito, la adjudicación de tierras y otros recursos productivos y tecnológicos;

Educación y capacitación

b) Garantizar que la mujer tenga igualdad de oportunidades y condiciones de estudio y capacitación, y que la educación contribuya a desterrar cualquier forma de discriminación en contra suya en los contenidos educativos;

Vivienda

c) Garantizar a las mujeres el acceso, en igualdad de condiciones, a vivienda propia, eliminando las trabas e impedimentos que afectan a las mujeres en relación al alquiler, al crédito y a la construcción;

Salud

d) Implementar programas nacionales de salud integral para la mujer, lo cual implica el acceso a servicios apropiados de información, prevención y atención médica;

Trabajo

e) Garantizar el derecho de las mujeres al trabajo, lo que requiere:

i) Impulsar por diferentes medios la capacitación laboral de las mujeres;

ii) Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres;

iii) En el área rural, reconocer a las mujeres como trabajadoras agrícolas para efectos de valoración y remuneración de su trabajo;

iv) Legislar para la defensa de los derechos de la mujer trabajadora de casa particular, especialmente en relación con salarios justos, horarios de trabajo, prestaciones sociales y respeto a su dignidad;

Organización y participación

f) Garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre, en los niveles de decisión y poder de las instancias local, regional y nacional;

g) Promover la participación de las mujeres en la gestión gubernamental, especialmente en la formulación, ejecución y control de los planes y políticas gubernamentales;

Legislación

h) Revisar la legislación nacional y sus reglamentaciones a fin de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la participación económica, social, cultural y política, y dar

efectividad a los compromisos gubernamentales derivados de la ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

El marco legal y político es vital debido a que aporta sustento legal a los derechos de las mujeres y brinda promoción de la participación ciudadana de las mismas; siendo este conformado por un conjunto de leyes que legitiman la protección de las ciudadanas; Establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y en derechos, por lo que puede a hacer, lo que la ley no prohíbe. También permite garantizar el cumplimiento de los derechos de las mujeres para que puedan ser tomadas en cuenta en procesos formativos, de participación y toma de decisiones a nivel local como municipal de esta manera ser incluidas y tener incidencia dentro del municipio.

III. Plan General de Práctica

3.1 Objetivos y metodología de la Práctica Profesional Supervisada (PPS)

3.1.1 Objetivos de PPS.

La Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango mediante la Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Quetzaltenango 2019, establece los siguientes objetivos:

- Que el estudiante cuente con una experiencia integradora de aprendizaje, donde se funde el conocimiento, la práctica y los valores ignacianos y vincule al estudiante con espacios de proyección social en los que pueda contribuir con sus aportes a proyectos y satisfacción de necesidades de colectivos sociales que lo requieran.
- Acompañar al estudiante a que, a través de la propia experiencia, logre una validación de los conocimientos teóricos en la práctica concreta: en un escenario real, dentro de la dinámica de su especialidad, retroalimentación necesaria para avanzar y generar nuevos conocimientos que posibiliten un ejercicio profesional más comprometidos en la realidad del país. (Lineamientos de Práctica Profesional Supervisada, p.p 2-3)

3.1.2 Metodología de la PPS.

La Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del desarrollo, la Universidad Rafael Landívar expone el proceso de práctica en dos momentos: Práctica Profesional Supervisada I y Práctica Profesional Supervisada II., generando un acercamiento con el centro de práctica, el cual permite conocer el contexto, brindando información real para plasmar los objetivos, priorizar necesidades y problemas, identificar recursos que serán útiles para la elaboración del diseño del proyecto.

Para desarrollar la primera fase fue necesario realizar una investigación, análisis situacional y estratégico y planificación general; por lo que se utilizó el método investigación acción, según Lomax (1990) citado por Murillo Torrecilla (2011), define la investigación-acción como una intervención en la práctica profesional con la intención de ocasionar una mejora. La intervención se basa en la investigación debido a que implica una indagación disciplinada.

Fase 1: Investigación

- **Identificación y selección del centro de práctica:** Esta fase dio inicio con la búsqueda del centro de práctica, siguiendo los lineamientos establecidos por la Universidad Rafael Landívar, brindando ciertas características y fundamentos necesarios que fueron de utilidad para la búsqueda de dicho centro; al momento de tener identificados los lugares posibles, se realizó una visita para obtener mayor información de las organizaciones siendo éstas de carácter público o privado; también fue importante realizar el llenado de las fichas de solicitud (siendo estas proporcionadas por la universidad) y tomando en cuenta el eje de participación ciudadana. Todo este proceso de selección ayudó a la universidad a realizar la depuración y selección de centro de práctica.
- **Marco Teórico Conceptual:** Se realizó por medio de una investigación documental sobre participación ciudadana, gerencia social, trabajo social y la relación que tiene cada uno de los temas; revisando textos en tesis, libros y revistas de manera física o virtual, seguidamente se hizo una selección de información manteniendo el cuidado que los datos sean confiables y científicos, lo cual permitió dar respuesta a los lineamientos de la práctica profesional supervisada y al contexto de la organización, pudiendo realizar un análisis profundo en los temas a tratar.
- **Marco legal y político:** en este marco se hace referencia de las leyes que fundamentan el derecho de participación y promoción de la participación ciudadana en las mujeres, como también se realizó un análisis profundo sobre cada una de las leyes y políticas, debido a que es importante que exista un sustento de manera legal.
- **Marco Institucional:** Se describe la institución donde se realizó la Práctica Profesional Supervisada, detallando su naturaleza, ejes de trabajo, ubicación, cobertura, estructura organizativa, marco estratégico (visión, misión, valores y objetivos, aspectos históricos y programas).

Fase 2. Análisis Situacional Estratégico

- **Análisis de la situación del contexto:** Con este análisis se pudo conocer la situación general sobre la realidad actual de la población femenina, según el contexto en el que se desenvuelven a nivel municipal y comunitario, logrando identificar diferentes programas, proyectos, actores involucrados, así como también datos específicos del eje de participación ciudadana con equidad de género, realizado por medio de una investigación documental.
- **Análisis situacional estratégico del grupo meta:** El análisis situacional se realizó en el área seleccionada, para lograr la priorización de las necesidades y la identificación de recursos existentes, posteriormente se elaboró un marco institucional donde se obtuvo información de manera virtual, a través de entrevistas y la técnica de observación estructurada, utilizando el cuaderno de campo para registro de la información obtenida; se realizó una descripción del centro de práctica donde se conoció su naturaleza, su creación y así obtuvo información que dio aporte a la elaboración del marco estratégico, de esa manera que el proceso de práctica dará respuesta al eje de participación ciudadana y a las necesidades de la institución. A través de la entrevista y la investigación documental se pudo identificar la visión proyectiva, por lo que fue importante dentro del análisis situacional del centro ya que esta permitió identificar los actores, proyectos futuros y las demandas de la institución.

Fase 3. Planificación:

Esta fase tuvo como objetivo preparar las actividades futuras, cuidando y tomando en cuenta riesgos posibles; como también el uso del tiempo, recursos materiales y humano. Todo ello para obtener y alcanzar lo establecido en los objetivos, en el tiempo establecido de catorce semanas y con ello lograr las metas y objetivos trazados durante esta fase también se llevó a cabo un cronograma de actividades, un presupuesto y a su vez un informe.

Propuesta de Proyecto de Intervención

Ficha técnica del proyecto

- Nombre de la propuesta

- Población destinataria y ámbito geográfico de cobertura
- Organización que ejecutará el proyecto
- Duración
- Costo total y fuentes de financiamiento
- Resumen ejecutivo del proyecto

Fase 4. Ejecución:

En la ejecución se realizarán las actividades previamente establecidas en la planificación, por medio de un cronograma que permitirá describir las actividades y herramientas a utilizar con un determinado tiempo; junto con el presupuesto, que ayuda a saber el costo que tendrá cada actividad programada para lograr alcanzar los objetivos trazados

Fase 5. Monitoreo y Evaluación:

La fase de monitoreo y evaluación tiene como función llevar un control sobre la ejecución según el marco lógico de la práctica, permitiendo medir y evaluar los resultados obtenidos durante la intervención realizada y a su vez verificar el cumplimiento de los objetivos previamente trazados. Toda la intervención es dirigida según el método investigación acción; Hernández, Fernández y Baptista (2014), enlista el proceso de la investigación acción en cuatro ciclos: detección y diagnóstico del problema de investigación, elaboración del plan para solucionar el problema o introducir el cambio, implementación del plan y evaluación de resultados; obteniendo una realimentación de lo realizado.

Fase 6. Sistematización

La sistematización es el proceso de creación de conocimientos por medio de las experiencias realizadas; que se registran de forma ordenada, detectando el aprendizaje durante las experiencias. Esta fase se concretiza a través del informe final, presentado de manera impreso y expuesto ante una terna; dando a conocer los logros y resultados obtenidos y el aprendizaje durante la aplicación de cada instrumento.

3.2 Marco Institucional de la Dirección Municipal de la Mujer de Coatepeque

En el marco institucional se describe la naturaleza, ejes de trabajo, ubicación, cobertura, estructura organizativa, marco estratégico (visión, misión, valores y objetivos, aspectos históricos y programas, de la Dirección Municipal de la Mujer, entidad seleccionada para la realización de la Práctica Profesional Supervisada.

3.2.1 Descripción institucional de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM).

a. Naturaleza y áreas de proyección.

United States Agency International Development (USAID), “Manual de funciones” de la Dirección Municipal de la Mujer DMM (s.f) concluyeron que:

La Dirección Municipal de la Mujer, es una Oficina Técnica Municipal que constituye el mecanismo institucional en la estructura municipal, que facilita la interlocución entre el Gobierno Municipal y las mujeres del municipio, en relación a sus derechos, necesidades, intereses y deberes, para que los mismos sean atendidos, en igualdad de oportunidades de participación económica, social y política. (p. 11).

La Dirección Municipal de la Mujer fue creada en el año 2010, durante el gobierno del señor alcalde Carlos Obdulio Barreno; dando inicio con Licenciada Zobeida Cifuentes como encargada de la oficina. La Dirección Municipal de la Mujer es la responsable de la promoción de espacios donde se reconozca a la mujer con el fin de incidir en la satisfacción de sus necesidades creando proyectos, programas y políticas municipales que promuevan la participación de las mujeres. Está creación obedece a las reformas del acuerdo municipal 09-2002 y sus respectivas reformas en el 2010

La Dirección Municipal de la Mujer, desarrolla los siguientes ejes:

- **Eje de Salud:** Promover la formación y capacitación de las mujeres en los temas de salud sexual y reproductiva, dándoles a conocer la importancia que tiene el mantener un control responsable sobre su cuerpo y el cuidado del mismo. Informar a las mujeres sobre los temas de VIH e infecciones de transmisión sexual, la importancia de protegerse en las relaciones sexo genitales, el derecho y el deber que tienen en realizar las distintas pruebas para llevar un mejor control de su salud.

- **Eje de Educación:** Promover y difundir los derechos de la mujer a través de charlas en distintos barrios y comunidades del casco urbano y rural del municipio para la participación plena y activa de las mujeres; fortaleciendo sus conocimientos e incrementando su autoestima.
- **Eje de Productividad y Desarrollo:** Contribuir en el desarrollo socioeconómico de las mujeres, por medio de cursos que les permita desarrollar un oficio o provea ingresos económicos. Fomentando el desarrollo económico y productivo de las mujeres en el municipio.
- **Eje de Seguridad Ciudadana:** Apoyo y acompañamiento a las mujeres en los temas de problemas de violencia intrafamiliar, pensión alimenticia, apoyo psicológico a mujeres que sufren de maltrato.
- Se coordina con otras instituciones especializadas en los temas antes mencionados, con la finalidad de brindar una mejor atención.

b. Ubicación.

La Dirección Municipal de la Mujer está ubicada en la 5ª. Calle 4-35 zona 1, Coatepeque, Quetzaltenango.

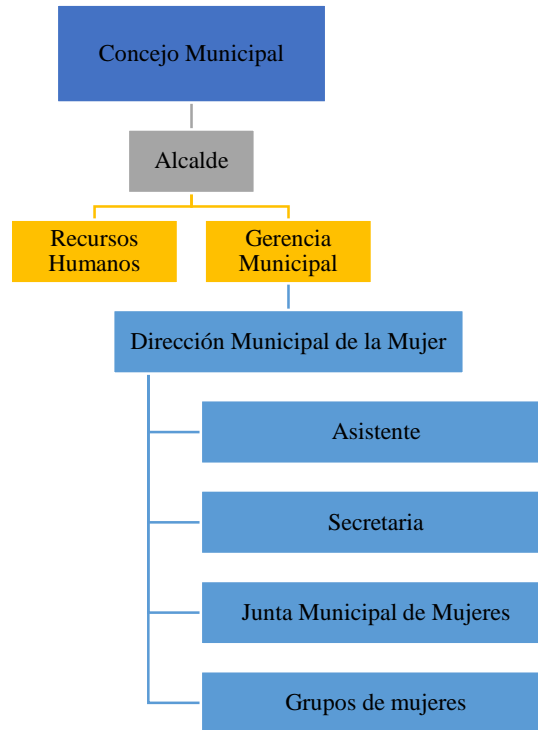
Teléfono: 7957-2525

c. Tamaño y cobertura.

El área geográfica la cual brinda atención la Dirección Municipal de la Mujer es a nivel municipal. La cobertura actual de la DMM es 1 cabecera municipal conformada por 8 zonas, 11 barrios, 4 colonias, 16 lotificaciones, 13 residenciales, 1 comunidad agraria, 28 aldeas, 27 caseríos, 30 haciendas y 7 fincas.

d. Estructura organizativa de la Dirección Municipal de la Mujer.

Organigrama:



Fuente: Dirección Municipal de Planificación, Coatepeque (2012)

Descripción del Organigrama de la DMM

- **Concejo Municipal:** El concejo municipal de Coatepeque está integrado por Alcalde Municipal, 2 síndicos titulares, 1 síndico suplente, 7 concejales titulares y 3 concejales suplentes
- **Alcalde Municipal:** El Alcalde Municipal es el ente encargado de representar a la municipalidad y a todo el municipio, siendo él quien tiene a su responsabilidad las ordenanzas, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones del Concejo Municipal. (Art. 53, Código Municipal)

- **Gerencia Municipal:** La Gerencia Municipal es responsable de planificar, dirigir y coordinar la gestión técnica y administrativa, como también monitorear, controlar y los servicios municipales de las unidades a su cargo; manteniendo siempre la sujeción al alcalde.
- **Dirección de Recursos Humanos:** Algunas de sus funciones son realizar capacitaciones para el personal, velar porque exista un buen ambiente laboral, cuidar todo lo que compete con el recurso humano de la empresa, velando por los intereses no solo de la municipalidad, sino también de sus colaboradores, por medio de evaluaciones de desempeño laboral, vacaciones de los colaboradores, supervisión de cumplimiento de horario y funciones, entre otros.

Dirección Municipal de la Mujer:

La Dirección Municipal de la Mujer busca ser una instancia local que promueva y facilite activamente espacios de discusión y reconocimiento del papel de la mujer en la comunidad; y satisfacción de sus necesidades y demandas, impulsando y elaborando planes, programas y proyectos municipales con enfoque de equidad de género, que propicien la participación de las mujeres en los ambientes sociales, políticos, económicos y culturales del municipio (Decreto 39-2016, Artículo 3, se reforma el artículo 96 del Código Municipal)

“Artículo 96 Bis.” Código Municipal: Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer. Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio;
- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio; e)

Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;

f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;

g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;

h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;

i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;

j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;

k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;

l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;

m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,

n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.”

e. Marco estratégico de la Dirección Municipal de la Mujer.

López, (2018)

Visión:

“Somos una institución organizada integralmente con participación a través de programas y proyectos encaminados a una sociedad de cambio y condiciones de vida digna. Al servicio de las comunidades para alcanzar el desarrollo humano digno con equidad de género.”

Misión:

“Contribuir a la formación y recuperación de valores de la mujer fomentando la armonía y participación femenina, en el desarrollo sostenible y sustentable en la búsqueda de soluciones de los servicios de salud, educación derechos humanos a través de asistencia técnica, capacitación y formación.”

Objetivo estratégico:

Garantizar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos social, económico, político y cultural, para la construcción de una sociedad con equidad y libre de prejuicios.

Objetivos específicos:

- Contribuir a mejorar la calidad de vida en salud integral.
- Mejorar la situación en el desarrollo económico.
- Buscar la dignidad humana a través de la formación de todos y todas.

Valores

- Disciplina:
- Energía
- Integridad
- Creatividad
- Sentido de urgencia
- Buenas relaciones interpersonales
- Trabajo en equipo (p. 17-19-21)

3.2.2 Visión proyectiva de la institución.

a. Red de actores vinculados al programa

Tabla 1

Actores primarios del área de profesionalización

Grupos/ Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
Dirección Municipal de la Mujer	<ul style="list-style-type: none"> Promueve espacios de discusión y reconocimiento del papel de la mujer en la comunidad. Elabora planes, programas y proyectos municipales con enfoque de equidad de género, que propicien la participación de las mujeres en los ambientes sociales, políticos, económicos y culturales del municipio. Gestiona el recurso económico para la realización de las actividades y aportes económicos que se realizan para las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> Debilidad institucional debido a la ausencia de documentos que guíen las funciones de la Dirección Municipal de la Mujer Tardanza en recibir respuesta o insumos solicitados, para el uso de actividades ya programadas 	<p>Decreto 39-2016, Artículo 3, se reforma el artículo 96 del Código Municipal:</p> <p>La DMM es la dependencia encargada de promover la participación comunitaria de las mujeres de los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.</p> <p>También son los que deben planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Dirección Municipal de la Mujer.</p>
Alcalde y concejo municipal	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones que sean de beneficio para la población coatepecana, generando desarrollo para el municipio. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta de fondos para realizar las actividades 	<p>Autoriza los fondos para realizar las actividades.</p> <p>Autoriza el mobiliario y vehículo que se necesita para realizar las actividades planificadas de manera mensual.</p> <p>Decreto 39-2016, Artículo 1, adiciona el artículo 94 del Código Municipal, Decreto Número 12-2002.</p> <p>Establece que la Municipalidad debe garantizar la capacitación técnica y actualizada a empleados y empleadas, funcionarias y funcionarios públicos municipales.</p>

Fuente: Coordinadora Regional Marco A., y Crespo A.

Tabla 2

Actores Secundarios

Grupos/ Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
<p>Centro de Salud y Hospital Nacional Regional Juan José Ortega</p>	<p>Se realizan actividades en conjunto para brindar a las mujeres asesoría y acompañamiento en el tema de salud sexual y reproductiva.</p>	<p>Existe desinterés de parte de las mujeres. Los hombres no permiten que las mujeres lleven un control en planificación familiar.</p>	<p>Cuenta con fondos del gobierno. Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y Su Integración en el Programa Nacional De Salud Reproductiva Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como objeto asegurar el acceso de la población a los servicios de planificación familiar, que conlleve la información, consejería, educación sobre salud sexual y reproductiva a las personas y provisión de Métodos de planificación familiar.</p>
<p>Ministerio Público, Procuraduría de los Derechos Humanos</p>	<p>Apoyo Jurídico y acompañamiento a mujeres con problemas de violencia intrafamiliar, pensión alimenticia. Se realizan actividades, talleres o charlas en el tema de la no Violencia en contra de la Mujer</p>	<p>Poca participación de parte de las mujeres, en las actividades. Las mujeres no tienen el valor de realizar las denuncias, al sufrir algún tipo de violencia.</p>	<p>Fondos del Estado Decreto número 97-1996 Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar</p>

Fuente: Coordinadora Regional Marco A., y Crespo A.

b. Demandas institucionales y poblacionales

Demandas institucionales

- Fortalecimiento institucional, en la organización y planificación de actividades de la Dirección Municipal de la Mujer.
- Asesoría en las funciones de la Dirección Municipal de la Mujer

- Reglamento interno que norme y regule el funcionamiento de la Dirección Municipal de La mujer.
- Involucramiento de las mujeres, dentro de las distintas áreas (política, y socialmente
- Participación activa de las mujeres en las actividades para facilitar la ejecución de proyectos.

Demandas poblacionales

- Que los derechos de las mujeres sean respetados y que se cumplan.
- Proyectos para la implementación de la participación ciudadana en las mujeres.
- Espacios públicos, para que las mujeres puedan participar y ser escuchadas
- Orientación clara, precisa y eficiente.

3.3 Análisis de vulnerabilidad de derechos de la mujer de Coatepeque, Quetzaltenango

Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9 (2004)

“El análisis Interseccionalidad tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad”

La mujer ha sido víctima de discriminación, desigualdad, maltratos, abuso, explotación y estigma, desde muchos años atrás, dificultades y opresiones con las que han tenido que vivir y dejando como resultado una cultura machista, que pretende mantener siempre al género femenino en un estilo de vida deplorable lleno de injusticias.

La interseccionalidad busca brindar identidad a la mujer para que pueda ser escuchada, respetada, valorada y tomada en cuenta; dándole un lugar digno dentro de la sociedad, como en todo ámbito cultural, social, religioso y político. Que la mujer esté empoderada en sus derechos y capacidades es realmente importante ya que de esa manera puede apropiarse de quien ella es y de su valor como

ser humano. La mujer forma parte fundamental de la sociedad, ya que lleva a cargo un rol muy importante y primordial de concebir y dar a luz un nuevo ser; forma parte vital en la formación del niño, ya que es la primera figura que el ser humano tiene y de la que recibe toda muestra de afecto.

El municipio de Coatepeque, pertenece al departamento de Quetzaltenango. (Coatepeque: se deriva de dos voces, COAL-TEPEC que significa "Cerro de la Serpiente") el municipio fue habitado en sus inicios especialmente por la población de ascendencia Maya Mam, sin embargo, con el paso de los años ha cambiado sustancialmente, al punto en que en la actualidad la población se asume de descendencia No Indígena o Ladina. (La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN- 2010. p.16).

La división administrativa del municipio se realiza por el gobierno municipal, concejo municipal, alcalde, alcaldías auxiliares, Consejo Municipal de Desarrollo –COMUDE-, teniendo como deber, formular planes, programas y ejecución de obras (La Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN- 2010. p.11). Actualmente el municipio se ha visto vulnerado en distintos factores como también en el ejercicio de sus derechos sociales, económicos y políticos debido al sistema patriarcal del municipio, siendo esto expresado por mujeres coatepecanas donde la desigualdad, pobreza, discriminación y desigualdad es el diario vivir de las mujeres.

3.3.1 Derecho a la equidad de Género.

Es importante resaltar que uno de los derechos más vulnerados es el derecho a la equidad de género, aun contando con el respaldo legal, pudiendo hacer mención de: a) Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer); b) Ley Electoral y de Partidos Políticos; c) Ley de Consejos de Desarrollo Urbano; Rural d) Código Municipal y e) Ley de Registro Nacional de las Personas. Instrumentos legales, incorporan el principio de equidad de género. Sin embargo, aparte de la lucha jurídica hay que cambiar el pensamiento patriarcal y machista de una sociedad entera—un reto muy grande para Guatemala, ya que es un país con un sistema patriarcal.

3.3.2 Derechos Sexuales y Reproductivos.

La Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN (2010) indicó que: en el municipio se encuentran una importante agrupación de Comadronas Adiestradas (CAT) la cual cuenta con 95 personas miembros, (...) esto se demuestra con las siguientes cifras: partos

atendidos y tipo de atención siendo: médica 12.51%, comadrona 88.21% (p. 19); datos importantes ya que la mujer tiene el derecho de una atención adecuada para no poner en riesgo su vida ni la del bebé, avance significativo que se ha logrado tener en el municipio de Coatepeque; sin embargo aún se tiene la lucha en que la mujer tenga la libertad de decisión sobre el número de hijos que desea tener y el derecho de poder decidir el momento en el que desee utilizar un método de planificación familiar.

3.3.3 Derecho a la educación.

Según datos del Ministerio de Educación en el año 2017, en el caso del porcentaje de repitencia, en promedio, este porcentaje es de 0.028, siendo el nivel de primaria el mayor ocupando un 41% entre todos los niveles, el que le sigue es el de básicos con 39% y el de diversificado es el más bajo con ocupando un total del 20%. Los no promovidos en el año 2017 suman un total de 5,864 alumnos, de los cuales el 43% pertenecieron a los básicos, el 35% a primaria y 22% a diversificado. Siendo el 60% mujeres y el 40% hombres. Esta situación demuestra que son las mujeres quienes menores de oportunidades de estudio han tenido, acceder a este servicio y derecho humano es una situación compleja que inicia con las prácticas culturales de la familia y la sociedad, en donde las acciones discriminatorias y posiciones machistas son la principal razón. (p. 30), datos que dejan en evidencia como la estructura patriarcal continúa arraigada en nuestra cultura, vulnerando los derechos de las mujeres desde el nacimiento únicamente por pertenecer al sexo femenino

3.3.4 Derecho a la participación ciudadana.

La Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia SEGEPLAN (2010) indicó que: El municipio se ha revitalizado mediante el reconocimiento y acreditación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) en la actualidad se han conformado 45, y la participación de mujeres en éstos es del 25% La participación de éstos se hace efectiva en las reuniones del COMUDE, aunque se han discutido la pertinencia de fortalecer este nivel y tipo de organización para que su participación sea verdaderamente efectiva. (p. 38); la mujer en el municipio de Coatepeque ha tenido la oportunidad de ocupar espacios públicos en un porcentaje bajo; teniendo que hacer mención que lamentablemente el poco espacio que se ha obtenido no se ha logrado fungir como tal, debido a que las mujeres aún no están del todo empoderadas en sus derechos como ciudadana, teniendo así el temor de alzar la voz y pedir ser escuchada, aceptada y tomada en cuenta de manera equitativa.

3.4 Análisis Situacional y Estratégico del grupo meta

3.4.1 Identificación de necesidades, problemas, centros de interés y oportunidades de mejora.

En esta sección se pretende dar a conocer cuáles son los problemas y necesidades existentes en la Dirección Municipal de la Mujer y que acciones contribuyen a mejorar el funcionamiento de la misma. Dicha información se obtendrá a través del análisis situacional estratégico, entrevistas y un FODA lo cual permitirá conocer el panorama en el que esta la organización interna de la Dirección Municipal de la Mujer.

Es así como se logró identificar los siguientes problemas:

Tabla 3

Necesidades y problemas

Necesidades/Problemas	Centro de Interés	Oportunidad de mejora
<p>a. Ineficaz administración de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El personal conocerá sus funciones y mejorará su desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Brindar Fortalecimiento al personal de la DMM, al conocer sus funciones. • Mejorar la intervención por parte de la DMM hacia la población (mujeres) • Fomentar la participación ciudadana en las mujeres de Coatepeque.
<p>b. Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento efectivo de las normas internas de la oficina, de parte del personal de la Dirección Municipal de la Mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener un mejor rendimiento y cumplimiento de las normas. • Que la Dirección Municipal de la Mujer tenga mejores resultados y una ejecución adecuada.
<p>c. Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que la DMM juntamente con el Gobierno Municipal formulen, discutan, aprueben, ejecuten, coordinen y gestionen recursos para ejecutar los diferentes proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de gestionar en los diferentes sectores apoyo para la ejecución de proyectos. • Promover la articulación interinstitucional para fortalecer y coordinar actividades.
<p>d. Desinterés de las mujeres de Coatepeque en participar en las actividades que desarrolla la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento a las mujeres de la DMM y la población, en los derechos de 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar charlas y capacitaciones que ayuden al ejercicio de los derechos de participación y libertad de

DMM sobre participación ciudadana y equidad de género.	participación y libertad de expresión	expresión, a las mujeres de la DMM y población en general
e. Débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.	<ul style="list-style-type: none"> Grupos de mujeres bien estructurados y empoderamos en la participación ciudadana. 	<ul style="list-style-type: none"> Ejecutar capacitaciones sobre la importancia del desarrollo social y como la participación ciudadana ayuda a conocer las necesidades de las mujeres

Fuente: propia

3.4.2 Identificación de factores causales o determinantes, factores condicionales y factores de riesgo.

Primer problema: ineficaz administración de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección; se puede mencionar como factor determinante, la falta de conocimiento por parte del personal de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) en las funciones que deben desempeñar, según el cargo de cada una; los factores condicionantes, se puede percibir como uno el cambio de gobierno que se da a cada cuatro años, ya que en su mayoría de veces se da un cambio total de personal, dándose como perdidos los documentos de apoyo; los factores de riesgo pueden verse claramente, ya que al no contar con instrumentos guías para la ejecución de las funciones en la oficina, se corre el riesgo de un incumplimiento de los objetivos trazados en la DMM.

Segundo problema: la débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina. los factores determinantes pueden ser la falta de implementación de normas para los procedimientos internos de la DMM, como también las malas prácticas que esto implica; mientras que los factores condicionantes pueden ser la no aprobación del reglamento interno por parte del Concejo Municipal y Alcalde, como también la pérdida del mismo durante el proceso de cambios de gobierno; también es importante determinar que los factores de riesgo son el no saber cómo manejar los conflictos cuando estos sucedan, teniendo siempre en cuenta que es algo totalmente inevitable.

Tercer problema: poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas. y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la Mujer y

para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer; los factores determinantes existentes son la inactividad de proyectos debido a la falta de presupuesto como también el débil impacto de la DMM hacia la población (mujeres) por falta de promoción y proyección; en los factores causales se pueden mencionar que se carece de una guía para la elaboración de perfiles de proyectos y el bajo presupuesto asignado de parte del gobierno municipal; los factores de riesgo son: no alcanzar los objetivos de la DMM y el cierre de la Dirección Municipal de la Mujer, debido a la inactividad de la misma.

Cuarto problema: El desinterés de las mujeres de Coatepeque de participar en actividades que desarrolla la DMM sobre participación ciudadana y equidad de género, a consecuencia de la libertad de expresión y participación que hay en el municipio; los factores determinantes son el desinterés de parte de las mujeres y la inactividad de la DMM para la sensibilización y promoción de los derechos de participación y libertad de expresión; los factores causales son la coyuntura del país genera desmotivación a la población en participar y ejercer sus derechos; los factores de riesgo ocasionan poca inclusión de las mujeres y el desconocimiento de las necesidades de las mismas.

Quinto problema: la débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas; los factores determinantes son la falta de apropiación de parte de las mujeres de sus obligaciones como ciudadanas y el desinterés de participas en actividades que generen desarrollo para las mujeres y sus comunidades; los factores causales son el sistema patriarcal existente en el municipio y la coyuntura del país; los factores de riesgo son la débil proyección de la DMM en los distintos grupos de mujeres en el municipio y poca inclusión de las mujeres en los distintos espacios públicos.

3.4.3 Pronóstico de la situación

Tomando en consideración las necesidades identificadas y los diferentes factores los cuales dificultan el desempeño organizacional en la DMM, se puede mencionar en el primer problema que la inexistencia de un manual de funciones, genera limitantes en el desempeño de sus labores debido a que no se regulan las funciones y actividades que debe desarrollar cada persona, caso contrario se puede proyectar el fortalecimiento de las funciones y así garantizar que las personas que laboran en dicho lugar logren un mejor desempeño, lleven a cabo la ejecución de los planes y proyectos de manera efectiva y eficiente.

En el segundo problema: la ausencia de un reglamento interno dificulta la ejecución de las actividades, debido a que no se están alcanzando los objetivos que contribuyen a los procesos de participación e incidencia de la mujer en todas las esferas de la sociedad, ahora bien, si la problemática fuese invertida se obtendrá un mejor rendimiento y cumplimiento de las normas como también mejores resultados y una ejecución adecuada.

Por otro lado, el tercer problema en cuanto a la poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas tendrá como resultado un débil impacto de la DMM hacia la población (mujeres) por falta de promoción y proyección; al contrario si se interviene el problema se podrá contar con un monto suficiente para el desarrollo de todas las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer.

En el caso del cuarto problema al no ser tratado el desinterés de parte de la población (mujeres), la mujer continuará siendo discriminada y no escuchada en los espacios públicos, no ejerciendo su derecho de participación y libre expresión; a diferencia que, al ser intervenido el problema, se obtendrá un aumento de participación ciudadana de parte de las mujeres del municipio de Coatepeque.

En el quinto problema, se corre el riesgo que, al no realizar acciones para el fortalecimiento a los grupos de mujeres, estos puedan desintegrarse y generar acomodamiento indiferencia ante el incumplimiento de sus derechos y obligaciones como ciudadanas; por el contrario, al ser tratado este problema se fortalecen los grupos y las capacidades de las mujeres para lograr el aumento de la participación ciudadana e incidencia de la mujer en todas las áreas.

3.4.4 Identificación de recursos y medios de acción

Tabla 4

Necesidades y problemas identificados	¿Quién puede resolverlo mejor?	¿Qué tipo de ayuda o atención se necesita para resolverlo?	Recursos y medios necesarios para prestar la ayuda y atención requerida		Especificar si los recursos están disponibles o potencialmente disponibles
			De la propia comunidad	Externos	
Ineficaz administración de la DMM dirigida a equipo de trabajo quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.	Personal de la DMM SEPREM ANAM Concejo Municipal Alcalde	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación en como realiza un manual de funciones. ✓ Capacitación sobre las funciones de cada persona. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tienen un espacio físico para la oficina. ✓ Cuenta con equipo de informática. ✓ Personal con capacidad de desempeño en sus labores. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo de personas con conocimiento que oriente al equipo de trabajo de la Dirección Municipal de la mujer. ✓ Instituciones como la SEPREM que brindan acompañamiento a la DMM para una mejor ejecución. 	<p>Se cuenta con los materiales tecnológicos necesarios para la realización de las actividades.</p> <p>Como también con papelería y útiles.</p>
Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina.	Personal de la DMM SEPREM ANAM Concejo Municipal Alcalde	<ul style="list-style-type: none"> Orientación para la elaboración de un reglamento interno. Acompañamiento para llevar a cabo normas que regulen el accionar de los integrantes de la Dirección Municipal de la Mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tienen un espacio físico para la oficina. ✓ Cuenta con equipo de informática. ✓ Personal con capacidad de desempeño en sus labores. 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo de personas con conocimiento que oriente al equipo de trabajo de la Dirección Municipal de la mujer. Instituciones como SEPREM y ANAM que se dedican a la asesoría a las DMM para una mejor proyección hacia la población. 	<p>Se cuenta con los materiales tecnológicos necesarios para la realización de las actividades.</p> <p>Como también con papelería y útiles.</p>
Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la	DMM SEPREM Concejo Municipal Alcalde	Gestionar recursos para implementar proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tienen un espacio físico para la oficina. ✓ Cuenta con equipo de informática. ✓ Personal con capacidad de desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo de personas con conocimiento que oriente al equipo de trabajo de la Dirección Municipal de la mujer. Concejo Municipal Alcalde Administración Financiera Integrada Municipal 	<p>Se cuenta con los materiales tecnológicos necesarios para la realización de las actividades.</p> <p>Como también con papelería y útiles.</p>

Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer.				en sus labores. ✓ Administración Financiera		
Desinterés de las mujeres de Coatepeque participar dentro de las actividades realizadas por la DMM a consecuencia de su situación de derechos en donde los derechos de libertad de expresión y participación son limitadas por los casos de corrupción identificados en el municipio.	DMM Procuraduría de los Derechos Humanos SEPREM	Talleres de promoción de derechos participación libertad expresión	de los derechos y de	✓ Cuenta con equipo de informática. ✓ Personal con capacidad de desempeño en sus labores	✓ Apoyo de personas con conocimiento que oriente al equipo de trabajo de la Dirección Municipal de la mujer. ✓ Oficina de COCODES ✓ PDH	Se cuenta con los materiales tecnológicos necesarios para la realización de las actividades. Como también con papelería y útiles.
Débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.	Personal de la Dirección Municipal de la Mujer. Oficina de COCODES Procuraduría de los Derechos Humanos	✓ Charlas de sensibilización para conocer la importancia y el valor de la participación de la mujer en los lugares públicos	de	Se cuenta con un lugar para la realización de actividades.	✓ PDH ✓ SEPREM ✓ Oficina de COCODES ✓ Personal de la DMM	Se cuenta con los materiales tecnológicos necesarios para la realización de las actividades. Como también con papelería y útiles.

Fuente: propia

3.4.5 Determinación de prioridades, en relación con las necesidades y problemas detectados.

Tabla 5

Problemas	Componentes		
	Extensión	Gravedad	Vulnerabilidad
Ineficaz administración de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) dirigida al equipo de trabajo, quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.	Desconocimiento de las funciones que el personal debe ejecutar, lo que da como efecto un bajo rendimiento o impacto por parte de la Dirección Municipal de la Mujer hacia la población por la cual fue creada	Alta	Alta
Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina.	La falta de un reglamento interno, ocasiona que los procesos administrativos no se realizan de la manera adecuada.	Alta	Alta
Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer.	Débil coordinación de la DMM con el gerente municipal, recursos humanos, alcalde y Concejo Municipal, para gestión de recursos para ejecución de los proyectos y actividades de la DMM	Media	Media
Desinterés de las mujeres de Coatepeque en participar dentro de la DMM a consecuencia de su situación de derechos en donde su derecho de libertad de expresión y participación son limitadas por los casos de corrupción identificados en el municipio.	La mujer continuará siendo discriminada y no escuchada en los espacios de participación	Media	Alta
Débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.	Débil coordinación de la DMM con el gerente municipal, recursos humanos, alcalde y Concejo Municipal, para la asignación del presupuesto para los proyectos y actividades de la DMM	Media	Media

Fuente: Propia

3.4.6 Establecimiento y análisis de estrategias de acción

En este apartado se presenta la priorización de estrategias según los cinco por problema, previamente identificados; En la etapa del establecimiento de análisis y estrategias de acción la técnica SODA-MECA facilita la elaboración del análisis situacional estratégico y recolecta información para identificar las problemáticas como también apoyar al establecimiento de estrategias posibles a desarrollar, detallado el siguiente problema:

Problema: Ineficaz administración-Técnica de la DMM dirigida a equipo de trabajo, quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.

Tabla 6

SODA		MECA		ESTRATEGIA
S	<u>satisfactorio:</u> La continuidad del gobierno municipal o la institucionalización de los instrumentos administrativos	M	<u>mantenerlo:</u> Permanecer en continua comunicación.	Estrategia: Socializando y organizando equipos de trabajo para la promoción cumplimiento del POA
O	<u>oportunidad:</u> Coordinar acciones con la DMM para el mejoramiento de su ejecución en pro al desarrollo de la mujer	E	<u>explotarla:</u> Realizar actividades que respondan a los intereses estratégicos y necesidades prácticas de la mujer.	Estrategia: Elaborar un reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la DMM..
D	<u>desfavorable:</u> No contar con una oficina propia, para brindar una atención adecuada a las mujeres	C	<u>corregirlo:</u> Tener las instalaciones adecuadas para el buen funcionamiento de la DMM hacía las mujeres	Estrategia: Gestionar a Recursos Humanos el espacio adecuado para la oficina
A	<u>Amenazante</u> Disminución de la participación de los grupos de mujeres.	A	<u>afrontarlo:</u> Elaboración de estrategias municipales que promuevan la participación ciudadana de las mujeres	Estrategia: Promoviendo diagnósticos participativos para la implementación de estrategias que den respuesta a las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres.

Fuente: propia

3.4.7 Definición de proyectos según estrategias de acción

Tabla 7

Estrategia	Identificación de proyectos, según estrategia	Análisis de actores	Análisis de relaciones	Viabilidad económica	Viabilidad Política
Fortalecimiento de la estructura administrativa por medio del ejercicio correcto de sus funciones	Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango	Personal de la DMM SEPREM ANAM Concejo Municipal Alcalde	Los actores mencionados pueden unir fuerzas para lograr la estrategia.	Si	Sí

Regular los procesos y articular al personal de la Dirección Municipal de la Mujer.	Asesoría técnica al personal de la Dirección Municipal de la Mujer para la elaboración de reglamento interno que permita el cumplimiento efectivo de las normas.	Personal de la DMM SEPREM ANAM Concejo Municipal Alcalde	Los actores se pueden vincular para la ejecución efectiva y eficiente de la estrategia planteada	Sí	Si
Implementar talleres sobre gestión de proyectos de desarrollo	Implementar una guía para orientar la gestión de proyectos en la Dirección Municipal de la Mujer	DMM SEPREM Concejo Municipal Alcalde	Los actores se pueden vincular para la ejecución efectiva y eficiente de la estrategia planteada	Si	Si
Promover procesos de gestión de la Dirección Municipal de la Mujer para implementar talleres de capacitación que orienten al personal de la oficina sobre la importancia de la participación de la mujer en las comunidades.	Fortalecer acciones para la elaboración de propuestas de los proyectos para que estos sean aprobados y tomados en cuenta al momento de realizar el presupuesto.	DMM Procuraduría de los Derechos Humanos SEPREM	La estudiante puede apoyar en la elaboración del plan de formación, pero se necesita del trabajo en equipo para ejecutar dicha actividad.	Sí	Sí
Apropiando a las mujeres de sus deberes como ciudadanas por medio de talleres participativos, donde se les enseñe sus deberes y derechos, obteniendo un mayor crecimiento como mujeres y como comunidad	Formación de grupos de mujeres, por medio de una guía que les oriente y establezca los objetivos e intereses como grupo.	Personal de la Dirección Municipal de la Mujer. Oficina de COCODES Procuraduría de los Derechos Humanos	Existe material para capacitar a las lideresas, pero se necesita que el personal de la DMM, organice a las lideresas y gestione el presupuesto para dicha acción.	No	Sí

Fuente: propia

3.4.8 Priorización del proyecto y área de intervención profesional

En este apartado se identifican las líneas estratégicas o proyectos acorde a cada problema identificado.

El primer problema identificado es: Ineficaz administración de la DMM dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.

Línea estratégica o proyecto de intervención: Fortalecimiento de la estructura administrativa por medio del ejercicio correcto de sus funciones

Proyecto: Elaboración de Reglamento Interno y Manual de Funciones con enfoque de género, Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango.

El segundo problema es: Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina.

Línea estratégica o proyecto de intervención: Regular los procesos y articular al personal de la Dirección Municipal de la Mujer.

Proyecto: Asesoría técnica al personal de la Dirección Municipal de la Mujer para la elaboración de reglamento interno que permita el cumplimiento efectivo de las normas.

El tercer problema es: Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer.

Línea estratégica o proyecto de intervención: Implementar talleres sobre gestión de proyectos de desarrollo.

Proyecto: Implementar una guía para orientar la gestión de proyectos en la Dirección Municipal de la Mujer

El cuarto problema es: Desinterés de las mujeres de Coatepeque en participar dentro de las actividades realizadas por la DMM a consecuencia de su situación de derechos en donde los derechos de libertad de expresión y participación son limitadas por los casos de corrupción identificados en el municipio.

Línea estratégica o proyecto de intervención: Promover procesos de gestión de la Dirección Municipal de la Mujer para implementar talleres de capacitación que orienten al personal de la oficina sobre la importancia de la participación de la mujer en las comunidades.

Proyecto: Fortalecer acciones para la elaboración de propuestas de los proyectos para que estos sean aprobados y tomados en cuenta al momento de realizar el presupuesto

El quinto problema es: Débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.

Línea estratégica o proyecto de intervención: Apropiando a las mujeres de sus deberes como ciudadanas por medio de talleres participativos, donde se les enseñe sus deberes y derechos, obteniendo un mayor crecimiento como mujeres y como comunidad

Proyecto: Formación de grupos de mujeres, por medio de una guía que les oriente y establezca los objetivos e intereses como grupo.

En este cuadro se puede observar que se le dará prioridad al proyecto: Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género, para la promoción y desarrollo integral de la mujer Coatepeque, Quetzaltenango. Debido a que es el que tiene un mayor puntaje en la tabla proin

Tabla 8
Priorización del Proyecto.

N o.	Nombre del proyecto	Carácter Social	Interés institucional	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutarse en un plazo menor a 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
1	Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.	5	5	5	5	5	25
2	Asesoría técnica al personal de la Dirección Municipal de la Mujer para la elaboración de reglamento interno que permita el cumplimiento efectivo de las normas.	3	4	4	4	4	19
3	Implementar una guía para orientar la gestión de proyectos en la Dirección Municipal de la Mujer	4	4	3	3	4	18
4	Fortalecer acciones para la elaboración de propuestas de los proyectos para que estos sean aprobados y tomados en cuenta al momento de realizar el presupuesto	3	3	2	2	4	14
5	Formación de grupos de mujeres, por medio de una guía que les oriente y establezca los objetivos e intereses como grupo.	4	4	2	3	4	17

Fuente: propia

Síntesis del análisis situacional estratégico

Tabla 9

Problema/ necesidad	Centros de interés	Oportunidad es de mejora	Factores			Pronostico		Identificació n de recursos	Prioridad	Establecimi ento de estrategias de acción	Identifica ción de proyectos de intervenci ón según líneas estratégic as
			Determinantes	Condicionantes	Riesgos	Proyección	Previsión				
Ineficaz administración de la DMM dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección.	El personal a sus funciones y mejorar á su desempeño	Brindar Fortalecimiento al personal de la DMM, al conocer sus funciones. Mejorar la intervención por parte de la DMM hacia la población (mujeres) Fomentar la participación ciudadana en las mujeres de Coatepeque.	Falta de conocimiento de las funciones que desempeña el personal que labora en la Dirección Municipal de la Mujer	Cambio de personal al terminar un período de gobierno municipal. Pérdida de documentos	Incumplimiento de la DMM	De no contar con un Manual de funciones se continuará realizando un mal desempeño de sus labores y habrá menor efectividad en los procesos. Poca participación del personal de la DMM para la gestión de proyectos causando estancamiento y	En caso de tener un Manual de funciones, se podrán establecer tiempos para la ejecución de las actividades y a su vez se dará efectividad en los procesos. Se podrá contribuir a la formación y equidad, realizando y	Recursos internos: Oficina Municipal Apoyo de equipo y materiales Recursos externos: Oficina de COCODES. SEPREM	Alta Ir a la tabla 4	Fortalecimiento de la estructura administrativa por medio del ejercicio correcto de sus funciones	Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango

							to en el desarrollo.	cumpliendo o las funciones reales de la DMM			
Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina.	Cumplimiento efectivo de las normas internas de la oficina, de parte del personal de la Dirección Municipal de la Mujer.	Obtener un mejor rendimiento y cumplimiento de las normas. Que la Dirección Municipal de la Mujer tenga mejores resultados y una ejecución adecuada.	Falta de implementación de normas para procedimientos internos. Malas prácticas dentro de la oficina.	Que el reglamento interno no sea aprobado por el Concejo Municipal. Pérdida de documentos	No habrá como manejar los conflictos que se presente en la DMM	La falta de un reglamento interno, ocasiona que los procesos administrativos no se realizan de la manera adecuada.	Al contar con un reglamento interno se tendrá una convivencia sana, un adecuado comportamiento y desempeño del personal de la DMM	Recursos internos: Personal de la Dirección Municipal de la Mujer. Recursos externos: Equipo de informática Concejo Municipal Recursos Humanos SEPREM	Alta Ir a la tabla 4	Regular los procesos y articular al personal de la Dirección Municipal de la Mujer.	Asesoría técnica al personal de la Dirección Municipal de la Mujer para la elaboración de reglamento interno que permita el cumplimiento efectivo de las normas.
Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la	Que la DMM juntamente con el Gobierno Municipal formule, discutan, apruebe	Implementar nuevas técnicas sobre la elaboración de perfiles de proyectos, para que estos sean aprobados y financiados por el Gobierno Municipal, como también	Inactividad de proyectos debido a la falta de presupuesto. Débil impacto de la DMM hacia la población (mujeres) por falta de promoción y proyección.	Falta de una guía para la elaboración de perfiles de proyectos. Bajo presupuesto asignado por parte del gobierno a nivel nacional.	No obtener los objetivos de la DMM. Que la DMM desaparezca por completo debido a la	Por falta de perfiles de proyectos no se logra la gestión de los mismos lo cual ocasiona poca incidencia en las comunidades.	Fortalecer los conocimientos y las capacidades de las mujeres en la gestión de proyectos. Teniendo asignado un	Recursos internos: Personal de la DMM Concejo Municipal Alcalde Administración Financiera	Media Ir a la tabla 4	Implementar talleres sobre gestión de proyectos de desarrollo	Implementar una guía para orientar la gestión de proyectos en la Dirección Municipal de la Mujer

Dirección Municipal de la Mujer y para el desarrollo integral de la mujer	n, ejecuten, Un presupuesto suficiente para un crecimiento y desarrollo sostenible en los programas ejecutados por parte de la DMM.	por actores externos (donantes)		Cambio de gobierno	de inactividad de la misma	Débil coordinación de la DMM con el gerente municipal, recursos humanos, alcalde y Concejo Municipal, para la asignación del presupuesto para los proyectos y actividades de la DMM	presupuesto adecuado, permitirá contar con programas y proyectos que generen cambios y un desarrollo integral en las mujeres del municipio de Coatepeque	Integrada Municipal Recursos externos: SEPREM			
Desinterés de las mujeres de Coatepeque en participar dentro de las actividades realizadas por la DMM a consecuencia de su situación de derechos en donde los derechos de libertad de	Empoderamiento a las mujeres de la DMM y población, en los derechos de participación y libertad de expresión de la población en general.	Implementar charlas y capacitaciones que ayuden al ejercicio de los derechos de participación y libertad de expresión, a las mujeres de la DMM y población en general.	Desinterés de parte de las mujeres. Inactividad de la DMM para la sensibilización y promoción de los derechos de participación y libertad de expresión.	La coyuntura del país desmotiva a la población a participar y ejercer sus derechos. El sistema patriarcal existente en el municipio.	Poca inclusión de las mujeres. Desconocimiento de las necesidades reales de las mujeres	La mujer continuará siendo discriminada y no escuchada en los espacios de participación	Aumento de participación ciudadana de parte de las mujeres del municipio de Coatepeque Mayor participación del	Recursos internos: Personal de la DMM Material de apoyo Equipo de informática Recursos externos: Procuraduría de los	Media tabla 4	Promover procesos de gestión de la Dirección Municipal de la Mujer para implementar talleres de capacitación que orienten al personal de la oficina sobre la importancia de la participación	Fortalecer acciones para la elaboración de los proyectos para que estos sean aprobados y tomados en cuenta al momento de realizar el

expresión y participación son limitadas por los casos de corrupción identificados en el municipio.							personal de la DMM y las mujeres en la realización de planes y proyectos.	Derechos Humanos SEPREM		n de la mujer en las comunidades.	presupuesto.
Débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.	Grupos de mujeres bien estructurados y empoderados en la participación ciudadana.	Ejecutar capacitaciones sobre la importancia del desarrollo social y como la participación ciudadana ayuda a conocer las necesidades de las mujeres	Falta de apropiación de sus obligaciones ciudadanas Desinterés de participar en actividades que generan desarrollo para las mujeres y sus comunidades	La coyuntura del país desmotiva a la población a participar y ejercer sus derechos. El sistema patriarcal existente en el municipio.	Poca inclusión de las mujeres Débil proyección de la DMM en los distintos grupos de mujeres del municipio	Los grupos de mujeres pueden desintegrarse al no obtener resultados. Acomodamiento por parte de las mujeres e indiferencia ante el incumplimiento de sus derechos y obligaciones como ciudadanas	Aumento de la participación ciudadana e incidencia de la mujer, como resultado del incremento de espacios de participación de los grupos de mujeres, generando desarrollo dentro del casco urbano y rural del municipio.	Recursos Internos: Oficina de COCODES Personal de la DMM Recursos Externos: PDH SEPREM	Media Ir a la tabla 4	Apropiando a las mujeres de sus deberes como ciudadanas por medio de talleres participativos, donde se enseñen sus deberes y derechos, obteniendo un mayor crecimiento como mujeres y como comunidad	Formación de grupos de mujeres, por medio de una guía que les oriente y establezca los objetivos e intereses como grupo.

Ficha Técnica:

Nombre del proyecto: Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango

Objetivo General: Contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral.

Descripción del Proyecto Considerando que la Dirección Municipal de la Mujer busca ser una instancia local que promueva y facilite activamente espacios de discusión y reconocimiento del papel de la mujer en la comunidad; y satisfacción de sus necesidades y demandas, impulsando programas municipales con enfoque de equidad de género, que propicien la participación de las mujeres en los ambientes sociales, políticos, económicos y culturales del municipio, se diseña el proyecto titulado: Elaboración del Reglamento interno y el Manual de funciones con enfoque de género, de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango.

El propósito del proyecto es contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que las acciones programáticas que realiza en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se lleven a cabo con eficiencia, eficacia y equidad.

Para el desarrollo del proyecto se realizará un ciclo formativo abordando temas como: La importancia de un manual de funciones y reglamento interno de trabajo; las funciones correspondientes según el puesto a cargo.

La realidad de la mujer en Coatepeque no es ajena a la realidad de las mujeres a nivel nacional, en este municipio también se ha dado su exclusión, vulneración de derechos reflejado en que no se les permite participar en espacios públicos de manera equitativa, y ser escuchadas en la toma de decisiones. Por lo tanto, en el presente proyecto también se abordarán temas que permitan reforzar el conocimiento de sus derechos, género y participación ciudadana.

Se espera que una vez se implemente el reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género mejorará el actuar del personal de la Dirección Municipal de la Mujer a favor de las mujeres de Coatepeque que requieren servicios de ésta.

Periodo de ejecución: De febrero a mayo del 2020

Responsable del proyecto: Solange Nicol Zamora Yac

Ubicación: 5ª. Calle 4-35 zona 1, Coatepeque, Quetzaltenango

Beneficiarios: Directos 3 (equipo de trabajo de la DMM) Indirectos: mujeres del municipio de Coatepeque

Costo Total: Q1,050.00 incluyendo imprevistos

IV. Propuesta de intervención profesional

4.1 Datos generales

4.1.1 Nombre de la propuesta

Nombre del proyecto: Elaboración del Reglamento interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango.

4.1.2 Población destinataria y ámbito geográfico de cobertura

El proyecto se ejecuta con el personal de la Dirección Municipal de la Mujer del Municipio de Coatepeque, Quetzaltenango.

4.1.3 Organización que ejecutará el proyecto

Lo ejecuta la Dirección Municipal de la Mujer del Municipio de Coatepeque en coordinación con la practicante de la Universidad Rafael Landívar Campus Quetzaltenango, de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia.

4.1.4 Duración

El período para la realización del proyecto es de un total de 14 semanas incluidas las fases de monitoreo y evaluación. Esto se realizará de enero a mayo del 2020.

4.1.5 Costo total y fuentes de financiamiento

Para el alcance de los objetivos planteado en el proyecto: Elaboración del Reglamento interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango, se pretende ejecutar con un presupuesto de Q1050.00, datos detallados en el presupuesto.

4.1.6 Resumen ejecutivo del proyecto

El proyecto de intervención de la PPS es: “Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango”, pretende fortalecer las capacidades del personal de la Dirección Municipal de la Mujer, a través dos instrumentos que tiene como objetivo brindar soporte técnico administrativo a la DMM, en los procesos de desempeño de las funciones como oficina, orientar el accionar del personal según el puesto que desempeñe y fortalecer las tareas que realizan.

En base a los problemas encontrados en la Dirección Municipal de la Mujer a través del análisis situacional estratégico que se realizó juntamente con el personal de la oficina, se identificaron los siguientes problemas: a) Ineficaz administración de la DMM dirigida a empleados quienes carecen de información específica sobre las labores a ejecutar debido a la inexistencia de un manual de funciones de la dirección, b) Débil operancia del personal de la DMM a consecuencia de la inexistencia del reglamento interno que facilite el cumplimiento de las normas dentro de la oficina. c) Poca gestión y coordinación para obtener recursos que permitan la ejecución de las actividades planificadas y necesarias con los grupos de la Dirección Municipal de la Mujer y para el desenvolvimiento de la comisión y el desarrollo integral de la mujer d) Desinterés de las mujeres de Coatepeque en participar dentro de las actividades realizadas por la DMM a consecuencia de su situación actual en donde los derechos de libertad de expresión y participación son limitadas por los casos de corrupción identificados en el municipio e) débil formación en grupos de mujeres, dirigidos por la DMM, teniendo como resultado una baja participación e involucramiento de parte de las mujeres coatepecanas.

Para la ejecución del proyecto se realizan acciones que permitan dar respuesta al objetivo específico, facilitando un proceso de construcción de dos instrumentos que orienten al buen funcionamiento interno de la DMM. Favoreciendo al equipo de trabajo de la oficina, para que puedan desempeñar mejor sus funciones y brindar una atención de calidad a las mujeres coatepecanas, como también una eficiente y eficaz intervención de la oficina, alcanzando el desarrollo integral de las principales beneficiarias.

4.2 Justificación

Basados en el eje temático de participación ciudadana de la Práctica Profesional y la necesidad de aportar en la construcción de un país democrático y a su vez, fortalecer los espacios de incidencia de la mujer, se pretende llevar a cabo el proyecto de “Elaboración del Reglamento interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango”.

Considerando que la Dirección Municipal de la Mujer busca ser una instancia local que promueva y facilite activamente espacios de discusión y reconocimiento del papel de la mujer en la comunidad a nivel local y municipal con vínculo a otros espacios; y satisfacción de sus necesidades y demandas, impulsando y elaborando planes, programas y proyectos municipales con enfoque de equidad de género, que propicien la participación de las mujeres en los ambientes sociales, políticos, económicos y culturales del municipio

Por lo tanto, se toma en cuenta la importancia del fortalecimiento del personal que labora en la Dirección Municipal de la Mujer para contribuir al mejoramiento en la ejecución de sus funciones, y que a su vez contribuyan a las demandas de la población femenina, logrando así el empoderamiento de la DMM y de sus beneficiarias.

El proyecto de intervención va dirigido al equipo de trabajo de la DMM, buscando apoyar, orientar y brindar instrumentos de guía para el buen funcionamiento de la oficina y promover la participación de ellas en los espacios de participación y procesos formativos que fortalezcan el desempeño de sus atribuciones.

4.3 Objetivos del Proyecto

Objetivo General del Proyecto.

Contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral.

Objetivos específicos.

Fortalecer el funcionamiento interno de la DMM en la estructura administrativa de la municipalidad, así como la permanente coordinación y diálogo con las organizaciones sociales del municipio, principalmente de mujeres.

4.4 Fases del proyecto.

RE.1: Elaboración de propuesta metodológica para el diseño del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.

- Revisión documental para el diseño de una propuesta metodológica para elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.
- Reunión para la presentación de la propuesta metodológica a utilizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.
- Elaboración de cronograma de actividades a realizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.
- Preparación de material y convocatoria para el desarrollo de 6 sesiones para la elaboración del reglamento interno con enfoque de género de la DMM
- Comunicación personal y digital para la socialización de los avances y consultas para la elaboración de los productos
- Reunión con enlace Municipal para la presentación del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género

4.5 Monitoreo y Evaluación del proyecto

El monitoreo y la evaluación se realizará por medio de la matriz del marco lógico, permitiendo analizar el alcance de los objetivos general y específico como también los resultados de cada actividad programada con el fin de mantener un control del proceso, para lograr alcanzar los resultados esperados del proyecto.

- A las 3 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con la propuesta metodológica e instrumentos mediados para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género en base a principios de eficiencia, eficacia y equidad.
- A las 7 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con un avance del 50% de los productos a entregar.

- A las 11 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con un manual de funciones elaborado.
- Al finalizar las 12 semanas de ejecución del proyecto, se ha presentado el reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la DMM a la directora de la DMM y autoridades municipales
- Al finalizar la ejecución del proyecto, la DMM define estrategias que promuevan el fortalecimiento y la participación de las mujeres lideresas en los Consejos Comunitarios de Desarrollo según manual de funciones elaborado.

Para mantener un control del proceso, para lograr alcanzar los resultados esperados del proyecto, se tendrán fuentes de verificación:

- Carta de invitación al personal de la DMM, para la socialización del proyecto
- Informes de procesos de capacitaciones desarrolladas
- Listados de participantes en el proceso de capacitación
- Manual de funciones
- Memorias de reuniones con el enlace
- Acta de reunión para la entrega del manual de funciones y reglamento interno

4.6 Recursos requeridos (humano, materiales, presupuesto detallado)

Recursos técnicos y humanos

Técnicos: computadora, celular, impresora, cámara fotográfica, internet.

Humanos: Coordinadora de la Dirección Municipal de la Mujer, personal que labora en la oficina, estudiante de trabajo social, alcalde y concejales.

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

Tabla 10**Presupuesto**

Descripción del Recurso	Cantidad	Costo por unidad	Costo total
Impresiones de informe final	400	Q.0 .50	Q200.00
hojas papel bond (resma)	2	Q 25	Q50.00
Refacciones	2	Q. 50.00	Q100.00
Impresiones de Manual y Reglamento	2	Q175.00	Q 350.00
Fotocopias	600	Q 0.15	Q90.00
Pago de internet	1	Q.150.00	Q150.00
Otros gastos		Q100.00	Q100.00
Total	1,097		Q1050.00

4.7 Cronograma de actividades

Tabla 11

CRONOGRAMA PROCESO PPS II, AÑO 2020. Solange Nicol Zamora Yac, Carnet 2220512.																									
ACTIVIDAD	Enero					Febrero					Marzo					Abril					Mayo				
	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5	S1	S2	S3	S4	S5
Inicio de la PPS II																									
1. Elaboración de la estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género																									
✓ Revisión documental para el diseño de una propuesta metodológica para elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.																									
✓ Elaboración de estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género																									
✓ Revisión de la estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género, por el asesor de PPS																									
✓ Aprobación de estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género																									
2. Preparación para (elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género)																									
✓ Reunión para la presentación de la propuesta metodológica a utilizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.																									
✓ Elaboración de cronograma de actividades a realizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género.																									

4.8 Matriz del Marco Lógico

Tabla 12

Nombre del proyecto: Elaboración del Reglamento interno y Manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango			
MATRIZ DE MARCO LÓGICO			
OBJETIVOS/RESULTADOS	INDICADORES objetivamente verificables	FUENTES DE VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS/FACTORES EXTERNOS
OBJETIVO GENERAL			
O.G.: Contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral.			
OBJETIVO ESPECÍFICO			
O.E.: Fortalecer el funcionamiento interno de la DMM en la estructura administrativa de la Municipalidad, así como la permanente coordinación y diálogo con las organizaciones sociales del municipio, principalmente de mujeres.	IOV1. OE: Al finalizar el proyecto se presenta la propuesta de Reglamento interno de la DMM con enfoque de género a la directora de la DMM y autoridades municipales	FV1.IOV1. OE: Reglamento interno con enfoque de género	La continuidad de las políticas del gobierno municipal y el contexto sociopolítico nacional son favorables al desarrollo del proyecto.
		FV2.IOV1. OE: Acta del Concejo, de constancia de recibido.	
		FV3.IOV1: Memoria de reunión de presentación del reglamento interno a la directora de la DMM	
	IOV 2. OE: Al finalizar el proyecto se entrega la propuesta de Manual de Funciones con enfoque de género a la directora de la DMM y autoridades municipales	FV1.IOV2OE: Acta de la presentación del manual de funciones y reglamento interior con enfoque de género	
		FV2.IOV2OE: Manual de funciones y reglamento interior con enfoque de género a las autoridades municipales y personal de la DMM.	
		FV3.IOV2OE: Memoria de la reunión de entrega de documentos, incluyendo fotografías	
RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES objetivamente verificables	FUENTES DE VERIFICACIÓN	HIPÓTESIS/FACTORES EXTERNOS

RE.1: Elaboración de propuesta metodológica para el diseño del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género	IOV 1. RE1: A las 3 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con la propuesta metodológica e instrumentos mediados para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género en base a principios de eficiencia, eficacia y equidad.	FV1.IOV1.RE1: Carta de invitación al personal de la DMM	Se mantiene el interés del personal de la DMM por reforzar sus conocimientos, habilidades y organización a favor del funcionamiento interno de la oficina, basándose en los principios de la gerencia social Se mantiene el clima hacia los procesos en pro al fortalecimiento de las capacidades técnicas-administrativas del personal de la Dirección Municipal de la Mujer de Coatepeque de parte de las autoridades municipales. La continuidad de las políticas del gobierno municipal y el contexto sociopolítico nacional son favorables al desarrollo del proyecto. Haciendo posible la presentación del reglamento interior con enfoque de género y manual de funciones. El personal de la DMM mantiene el interés hacia los procesos en pro del fortalecimiento de las capacidades técnicas-
		FV2.IOV1.RE1: Informes de procesos de capacitación desarrollados.	
		FV3.IOV1.RE1: Listados de participantes en procesos de capacitación.	
	IOV2. RE1: A las 7 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con un avance del 50% de los productos a entregar.	FV1. IOV2.RE1: Acta de la reunión y documentos elaborados en un 50%	
		FV 2.IOV2.RE1: cronograma de la actividad	
	IOV 3. RE1: A las 11 semanas de ejecución del proyecto, se cuenta con un manual de funciones elaborado.	FV1.IOV3.RE1: Manual de funciones elaborado	
		FV2.IOV3.RE1: Listado de participantes en el proceso de la elaboración del Manual de funciones.	
	IOV4.RE1: Al finalizar las 12 semanas de ejecución del proyecto, se ha presentado el reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la DMM a la directora de la DMM y autoridades municipales	FV1.IOV4.RE1: Memorias de reuniones con el enlace	
		FV2.IOV4.RE1: reglamento interior con enfoque de género y manual de funciones, impresos.	
	IOV5.RE1: Al finalizar la ejecución del proyecto, la DMM define estrategias que promuevan el fortalecimiento y la participación de las mujeres lideresas en los Consejos Comunitarios de Desarrollo según manual de funciones elaborado.	FV1.IOV5.RE1: Listado de estrategias para la promoción del fortalecimiento y participación de las mujeres líderes de los COCODES	
	FV1.IOV5.RE1: Acta de reunión, para la socialización de las estrategias.		

			administrativas del personal de la Dirección Municipal de la Mujer de Coatepeque
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RECURSOS	COSTOS (Q)
R1: Fortalecidas las capacidades técnicas-administrativas de la Dirección Municipal de la Mujer, respecto a su funcionamiento interno y en consideración de los principios de la gerencia social.			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revisión documental para el diseño de una propuesta metodológica para elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género. ✓ Reunión para la presentación de la propuesta metodológica a utilizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género. 	<p>Se consultarán distintos documentos que servirán de apoyo para la elaboración del diseño y estructura del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la DMM.</p> <p>Luego de tener la estructura elaborada y aprobada por el asesor de PPS, se realizará una solicitud, dirigida a la Directora de la DMM, para agendar una reunión con ella.</p> <p>La reunión se llevará a cabo en el lugar establecido por la directora y se le presentará la estructura, previamente revisada y aprobada por el asesor.</p>	Estudiante de Trabajo social, materiales de apoyo a la capacitación, convocatoria, computadora	Q100.00
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de cronograma de actividades a realizar para la elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género. ✓ Preparación de material y convocatoria para el desarrollo de 6 sesiones para la elaboración del reglamento interno con enfoque de género de la DMM 	<p>Se elaborará una carta de convocatoria a la directora de la DMM, para que se pueda agendar una reunión con ella.</p> <p>En dicha reunión se realizará un cronograma con el Personal de la Dirección Municipal de la Mujer con el objetivo de estipular las reuniones y horarios de las actividades.</p> <p>La directora de la DMM, gestionará el permiso para realizar las 6 actividades con el resto del personal de la oficina, con Recursos Humanos y Gerencia.</p>	Estudiante de Trabajo Social, Personal de la DMM, material didáctico.	Q100.00

<p>✓ Comunicación personal y digital para la socialización de los avances y consultas para la elaboración de los productos</p>	<p>Para la comunicación de manera virtual se realizarán 2 llamadas con el enlace, donde se pueda socializar el avance de los documentos y las consultas respectivas para la elaboración de los mismos.</p> <p>Las llamadas se realizarán conforme el avance de la elaboración del reglamento interno y el manual de funciones.</p> <p>Y la Personal se solicitará con tiempo anticipado para agendar una reunión con enlace</p>	<p>Estudiante de trabajo social, personal de la DMM, documentos enviados a cada una y celular</p>	<p>Q250.00</p>
<p>✓ Reunión con enlace para la presentación del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género</p>	<p>La reunión será realizada en el lugar que la directora de la DMM estipule.</p> <p>En esta actividad se realizará la presentación los productos obtenidos durante el proceso de la realización del proyecto.</p> <p>Se hará la entrega del Manual de Funciones y el Reglamento Interno con enfoque de género, previamente revisado y aprobado por el asesor de la PPS</p>	<p>Personal de la DMM, Estudiante de Trabajo Social, reglamento interior con enfoque de género y manual de funciones impreso, computadora, y refacción</p>	<p>Q500.00</p>
Costos indirectos			Q100.00
TOTAL			Q1050.00

V. Análisis de resultados

El siguiente capítulo se aborda el análisis de resultados del proyecto “Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque, Quetzaltenango, el cual tiene como objetivo general contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral.

Derivado del objetivo general, se planteó el objetivo específico, el cual indica, fortalecer el funcionamiento interno de la DMM, en la estructura administrativa de la Municipalidad, así como la permanente coordinación y diálogo con las organizaciones sociales del municipio, principalmente de mujeres; estableciendo un resultado, basado en la realidad y el contexto de la Dirección Municipal de la Mujer, al identificar que la oficina carece de instrumentos que orienten y regulen el buen funcionamiento de la DMM.

El proceso de la Práctica Supervisada ha enfrentado dificultades para su cumplimiento, debido a nuestro contexto actual afectado por la pandemia a nivel mundial COVID-19; que conlleva tener distanciamiento social como parte de los procesos de prevención establecidos por las autoridades de Gobierno, es por ello que la Universidad Rafael Landívar, Campus central, decide la suspensión de la práctica profesional supervisada de manera presencial para protección de los participantes del proyecto y prevenir así el contagio de dicha enfermedad. Esta situación afectando el cumplimiento a cabalidad de ciertas actividades previamente establecidas en la PPSI. Razón por la que se permite reestructurar el marco lógico del proyecto, tomando en cuenta las limitantes que se tienen debido a la pandemia, pero conservando los objetivos y razón de ser del proyecto.

La participación ciudadana conlleva un desarrollo integral, razón por la que el reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género contiene información sobre la importancia de la junta municipal de la mujer y los grupos de mujeres, con el cual se refuerzan y consolidan las capacidades de la junta coordinadora y se determina su importancia.

Resultado 1: Elaboración de propuesta metodológica para el diseño del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género, de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque.

Con este resultado se busca fortalecer las capacidades técnicas-administrativas de la Dirección Municipal de la Mujer, respecto a su funcionamiento interno a través de talleres y capacitaciones con metodología participativa sobre la importancia de contar con un reglamento interno y un manual de funciones con enfoque de género; el cual permite articular las acciones de cada miembro de la DMM con eficiencia y eficacia, logrando una intervención participativa e implementando acciones que promuevan justicia de género.

Con ello es importante resaltar que se logra fortalecer los procesos internos de la DMM y así un buen desempeño de las funciones según los puestos que cada una desempeña para poder implementar nuevas estrategias de trabajo y proyectos futuro beneficiando a las mujeres del municipio. Resolviendo así el problema de la inexistencia de un manual que dirija el accionar de los miembros de la DMM en un 90% ya que se requiere el compromiso de la directora para su ejecución e implementación con el resto del personal que labora en la DMM.

De este resultado programado, inicialmente se tenía contemplado llevar a cabo 6 reuniones para desarrollar el proceso de elaboración del manual de funciones y el reglamento interno, sin embargo, por las medidas de mitigación ante la pandemia emitidas por el MSPAS y el Presidente de la República de Guatemala, decretando el estado de calamidad y las regulaciones de distanciamiento social por el ingreso del Coronavirus COVID-19, las reuniones fueron canceladas, realizando en su lugar, llamadas telefónicas con la directora y el personal de la DMM para realizar de manera conjunta y participativa el manual de funciones y el reglamento interno; así mismo consultas a documentos como la plantilla del manual de funciones para la DMM, de USAID, Código Municipal, Constitución Política de la República de Guatemala entre otros documentos y el acompañamiento del asesor de Practica a través de las clases virtuales y revisión de documentos.

Derivado de lo anterior se cuenta con reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género y un plan de sostenibilidad, lo que permitirá que se extienda por más tiempo a

implementación de los mismos y se socialice con más personas, los mismos serán entregados en forma física a la corporación Municipal y a la directora de la DMM como respuesta a la ejecución de la práctica.

Teniendo como resultado el cumplimiento de un 100% de lo programado ya que se logró coordinar con la directora de la DMM la firma de una carta de compromiso para implementar el manual de funciones con enfoque de género y el reglamento interno con el personal a su cargo.

A través del reglamento interno y manual de funciones de la DMM basados en el eje de participación ciudadana, permite orientar y fortalecer las capacidades y habilidades no solo del personal de la DMM sino también de las mujeres, destacando la importancia de trabajar de manera organizada y formulando propuestas desde la perspectiva del enfoque GED y MED.

La junta municipal de la mujer tiene como objetivo representar a las mujeres de todas las comunidades, barrios y colonias del municipio, así como elaborar, gestiona y ejecutar proyectos que beneficien principalmente a las mujeres y sus comunidades, las mujeres tendrán voz y voto en la toma de decisiones ante las autoridades municipales y de esa forma hacer incidencia en los espacios públicos.

VI. Propuesta de seguimiento

6.1 Definición del plan de seguimiento

El plan de seguimiento es una propuesta de acciones, cuyo propósito es dar continuidad al proyecto de intervención, “Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género, de la Dirección Municipal de la Mujer Coatepeque Quetzaltenango, logrando así alcanzar el objetivo general de, Contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer, para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral y logrando el objetivo específico de, “Fortalecer el funcionamiento interno de la DMM, en la estructura administrativa de la Municipalidad, así como la permanente coordinación y diálogo con las organizaciones sociales del municipio, principalmente de mujeres.

El plan de seguimiento asegura la continuidad de la implementación del manual y el reglamento interno, como también la promoción de la participación ciudadana en las mujeres del municipio, lo que permitirá su vigencia durante el tiempo que sea necesario, ampliando así el alcance del mismo y la sostenibilidad del proyecto de intervención. La propuesta para el plan de seguimiento es la creación de un manual de funciones para la Junta Directiva de la Junta Municipal de la Mujer, herramienta que pueda guiar y orientar a las mujeres en sus diferentes áreas de intervención.

6.2 Justificación del plan de seguimiento

Para garantizar la promoción de la participación ciudadana en las mujeres del municipio de Coatepeque, fortalecida la Dirección Municipal de la Mujer se necesita la continuidad del proyecto, logrando la apropiación del contenido del manual y la aplicación correcta en cuanto a las funciones que cada persona debe desempeñar en su labor diaria, conocer e implementar el reglamento que regule su accionar en la Dirección Municipal de la Mujer permitirá que el trabajo sea eficiente. La implementación del plan de seguimiento permitirá proporcionar una herramienta que apoye a la Junta Municipal de la Mujer y poder contribuir al desarrollo integral de las mujeres, la organización y gestión de proyectos que generen incidencia política y justicia de género.

6.3 Objetivos del Plan de Seguimiento

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades y habilidades de la Junta Municipal de la Mujer para la promoción de la participación ciudadana, incidencia política y justicia de género

Objetivos Específicos

- Proponer proyectos y programas de participación ciudadana, incidencia política, derechos de la Mujer, equidad de género, justicia de género, participación económica y política.
- Demanda el 5% del presupuesto anual de la Municipalidad para la DMM

6.4 Acciones y Metodología

Tabla 13

RESULTADO	Acciones	RESPONSABLE	FECHA	INDICADOR
<ul style="list-style-type: none"> • Diseñado un manual de funciones de la junta directiva de la Junta Municipal de Mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones con la Directora de la DMM y la junta directiva para la elaboración del Manual de Funciones. • Validación y presentación del manual de funciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directora de la DMM. 	<ul style="list-style-type: none"> • Enero 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • La Junta Municipal de Mujeres del municipio de Coatepeque, incrementa la participación de sus miembros en un 75%. • La junta directiva de las mujeres cuenta con 2 propuestas de proyectos sobre participación ciudadana para los grupos de mujeres.
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinando con otras instituciones que apoyen con talleres de formación a las mujeres de los distintos grupos del municipio de Coatepeque del área urbana y rural sobre Participación Ciudadana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar con Instituciones para los talleres de formación sobre participación ciudadana • Realizar convocatorias para la participación de las mujeres a los talleres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Directora de la DMM • Junta Directiva de Mujeres 	<ul style="list-style-type: none"> • Febrero 2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con 2 talleres de participación ciudadana para los grupos de mujeres • El 80% de las mujeres participan en los talleres gestionados para su beneficio.

Recursos:

Para implementar el plan de seguimiento es pertinente hacer uso de recursos:

Humanos:

- ✓ Directora Municipal de la Mujer
- ✓ Equipo de trabajo de la DMM
- ✓ Junta Municipal de la Mujer

Financieros:

- ✓ Presupuesto asignado a la DMM

Materiales

VII. Conclusiones y Recomendaciones

7.1 Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones generadas en el proceso de diseño e implementación del proyecto denominado “Elaboración del reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque Quetzaltenango”

Conclusión 1: La elaboración del Reglamento Interno permite regular las relaciones entre el personal de la Dirección Municipal de la Mujer y promover un ambiente laboral agradable con equidad de género, igualdad de derechos y obligaciones en el desempeño de sus labores por lo que:

- La Dirección Municipal de la Mujer cuenta con un Reglamento interno que permitirá integrar acciones con enfoque de género en los procesos de regulación de las relaciones laborales.
- La implementación del reglamento interno con la regulación establecida en los derechos y obligaciones que tiene cada miembro de la DMM permitirán mejorar el trabajo en equipo con enfoque de género.
- La directora de la DMM se ha comprometido a brindar seguimiento a las regulaciones contempladas en el reglamento interno, lo que permitirá una mejor ejecución en el desempeño de sus labores.
- Para lograr la implementación del Reglamento Interno es necesario el involucramiento de todos los miembros de la DMM y garantizar que los derechos y las obligaciones de cada uno se desarrollen de manera efectiva.

Conclusión 2: La elaboración del Manual de funciones con enfoque de género es un instrumento que brinda soporte técnico a la DMM en los procesos de desempeño de las funciones como oficina, es por ello que

- El fortalecimiento de las capacidades de la Dirección Municipal de la Mujer en torno al buen ejercicio de sus funciones con equidad de género tal como lo estipula el Código Municipal y la Constitución Política de la República de Guatemala, permite la participación activa de los miembros de la DMM
- La Dirección Municipal de la mujer cuenta con un Manual de funciones que orienta el accionar de cada uno de sus miembros tomando en cuenta el enfoque de género.
- La implementación de procesos formativos con enfoque de género, dirigidos al equipo de trabajo de la DMM constituye una estrategia de fortalecimiento, ya que a través del uso efectivo de sus funciones se fortalece las capacidades de liderazgo.
- Dentro de la DMM se propició la generación de capacidades entorno al buen ejercicio de sus funciones, la cual podrán ser transferidas, apoyándose del Manual de Funciones.

Conclusión 3: La junta municipal de mujeres, permite incidir juntamente con la Dirección Municipal de la mujer acciones que permitan conocer el contexto de las mujeres de las comunidades y de esta forma elaborar propuestas a favor de las distintas comunidades.

- El acompañamiento de la DMM a la junta coordinadora y grupos de mujeres, fortalece la interacción y trabajo en equipo entre la sociedad civil y autoridades municipales.
- La DMM debe contar con un plan de capacitación en temas de participación ciudadana, incidencia política, justicia de género y el buen manejo de los recursos materiales y financieros.

7.2 Recomendaciones

Recomendación 1: La elaboración del Reglamento Interno en la Dirección Municipal de la Mujer del Municipio de Coatepeque regula las relaciones entre el personal por lo que es necesaria:

- La implementación de procesos formativos con enfoque de género, dirigidos a la Dirección Municipal de la Mujer, desde la intervención del Trabajo Social deben estar enfocados en promover procesos participativos en donde se contribuya a lograr los objetivos claros que la Dirección tiene a su cargo ejecutar.
- El accionar de los profesionales en Trabajo Social desde el nivel comunitario, debe de estar direccionado a la promoción, formación y aplicación de las distintas leyes que promueven la participación de la mujer, implementando y acompañando procesos, mecanismos y modalidades de participación con equidad de género.
- Es de suma importancia tomar en cuenta el manejo adecuado de los factores tanto externos como internos en relación del contexto en el que la DMM interviene en los grupos o comunidades a trabajar, ya que pueden dificultar o afectar la implantación de los derechos y obligaciones establecidas en el reglamento interno.
- Las Direcciones Municipales de la Mujer deben integrar acciones con enfoque de género, tomando en cuenta las regulaciones en las relaciones laborales para garantizar el trabajo en equipo y que este sea eficiente y eficaz.

Recomendación 2: La elaboración de un manual de Funciones que oriente el accionar de las personas que laboran en la Dirección Municipal de la Mujer contribuye a fortalecer las capacidades de cada miembro, por consiguiente:

- Es de suma importancia mantener el interés del personal de la DMM por reforzar sus conocimientos, habilidades y organización a favor del funcionamiento interno de la oficina, basándose en los principios de la gerencia social

- La Dirección de la DMM debe tomar en cuenta los procesos en pro del fortalecimiento de las capacidades técnicas-administrativas del personal de la Dirección Municipal de la Mujer de Coatepeque
- Dar seguimiento a las acciones que cada miembro de la DMM realiza, garantizará que el trabajo sea eficiente, eficaz y equitativo, lo que permitirá un mejor funcionamiento y el logro de los objetivos por el cual fue creada dicha Dirección.
- La retroalimentación constante con el personal de la Dirección Municipal de la Mujer sobre la importancia de llevar a cabo las funciones de cada miembro contribuye al mejor desempeño de sus labores.
- La DMM, debe de generar conjuntamente con el concejo municipal, espacios donde las mujeres puedan tener incidencia en los distintos espacios públicos, para que tengan voz y voto en pro a su ejercicio a su participación ciudadana y contribuir a su desarrollo.
- La Dirección Municipal de la Mujer, debe tomar en cuenta al momento de realizar la elección de la junta coordinadora, de la junta municipal de la mujer, sea de manera parcial, para que las nuevas integrantes logren ser instruidas por miembros anteriores con eficacia y tener los conocimientos idóneos para ejercer su rol dentro de la junta directiva.
- Generar proyectos de formación en participación ciudadana, para las mujeres en coordinación de parte de la DMM y lograr mejorar su ejercicio en el cumplimiento de su derecho.
- Se insta a la junta municipal de mujeres y los diferentes grupos, a capacitarse y seguir promoviendo la participación y organización comunitaria, como también el involucramiento de las mujeres en los procesos de formación
- Presentar el reglamento interno y manual de funciones con enfoque de género de la DMM, para que ambos instrumentos sean aprobados por el Alcalde Municipal y su Concejo, quedando en punto de acta como constancia.

VIII. Fuentes consultadas

8.1 Documentos y libros consultados

Ander-Egg, E. (1995). *del Trabajo Social*. (5ª. Ed.). Argentina: LUMEN

Arenales, O. (2012.) *Guía Didáctica para Realizar la Práctica Profesional Supervisada*. Guatemala.

Avances y desafíos de las mujeres en Centroamérica. Un repaso regional sobre 4 aspectos: Participación Política, Educación, Salud y Autonomía Económica, Guatemala (2017). Recuperado de: [http://www.ceg.org.gt/images/documentos/publicaciones/Avances %20y%20desafios%20de%20las%20mujeres%20en%20CA.pdf](http://www.ceg.org.gt/images/documentos/publicaciones/Avances%20y%20desafios%20de%20las%20mujeres%20en%20CA.pdf)

Compendio estadístico de género, Instituto Nacional de Estadísticas, Guatemala (2015) Recuperado de: [https://www.ine.gov.gt/sistema/uploads/2017/03/31/4SRVVUxXZXko QGnZKjH4bYaW8tPyYdhQ.pdf](https://www.ine.gov.gt/sistema/uploads/2017/03/31/4SRVVUxXZXkoQGnZKjH4bYaW8tPyYdhQ.pdf)

Corrales, J. (2017). *Sistemas de Empoderamiento Rural: Perspectivas de los Enfoques Mujeres en Desarrollo (MED) y Género en Desarrollo (GED)*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/320172737_Sistemas_de_Empoderamiento_Rural_Perspectivas_de_los_Enfoques_Mujeres_en_Desarrollo_MED_y_Genero_en_Desarrollo_GED

Definicion.Global.del.Trabajo.Social.pdf recuperado de: (<https://www.adasu.org/prod/>)

FAO (s.f.) *II enfoque de género*. Recuperado de: <http://www.fao.org/3/X2919S/x2919s04.htm>

Instituto Interamericano de Desarrollo Social -INDES- (s.f.) *LA GERENCIA SOCIAL*. Recuperado de:<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-Gerencia-Social-INDES.pdf>

Licha (2002) *Gerencia Social en América Latina: enfoques y experiencias innovadoras*.

Londoño, A. (2019) *Enfoque de Género ¿Por qué importa?* Recuperado de: <https://www.orientame.org.co/enfoque-de-genero-por-que-importa/>

López J. (2018) *Aporte metodológico*, Facultad de Humanidades, Universidad San Carlos de Guatemala

López, M. (2019) (tesis de grado) Recuperado de: [file:///D:/URL2019/Material %20de%20apoyo %20PPSI/Mendez-Maria.pdf](file:///D:/URL2019/Material%20de%20apoyo%20PPSI/Mendez-Maria.pdf)

Marcos Jurídicos de la Participación Ciudadana y las Organizaciones no Gubernamentales en México, Guatemala, Honduras, El Salvador y Nicaragua”, (marzo 2014)

Nexos Locales. USAID, (s.f.) Manual de Funciones de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM). Guatemala.

Ortiz (s.f.) CONCEPTOS DE LA GERENCIA SOCIAL EN AMERICA LATINA. Recuperado de: <http://proyectosocial.unizar.es/n16/06-%20Ortiz.pdf>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2017). Informe nacional de desarrollo humano: Mas allá del conflicto luchas por el bienestar. Guatemala: PNUD.

8.2 Acuerdos, leyes y políticas consultadas

Acuerdo 6, Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. Inciso B, numeral 11-13; subincisos del numeral 13 de la a-h. recuperado de: <http://memoriavirtualguatemala.org:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/139/Socioecon%20y%20situaci%20agraria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asamblea Constituyente (1985) Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala

Congreso de Guatemala (1999) Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer (Decreto 7-99)

Congreso de Guatemala (2001) Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)

Congreso de Guatemala (2002) Código Municipal. Decreto 12-2002. Guatemala

Congreso de Guatemala (2002) Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Decreto 11-2002. Guatemala

Congreso de Guatemala (2002) Ley General de Descentralización. Decreto 14-2002. Guatemala

Congreso de Guatemala (2002) Ley de Consejos de Desarrollo (Decreto 11-2002)

Anexos

Anexo 1: Productos Finales



MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

DIRECCIÓN MUNICIPAL
DE LA MUJER
MUNICIPALIDAD
DE COATEPEQUE

Elaborado por:
Solange Nicol Zamora Yac
PPS Trabajo Social, Universidad
Rafael Landívar



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Gobierno Municipal
de Coatepeque



OFICINA MUNICIPAL DE
La Mujer



MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

**DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
MUNICIPALIDAD DE COATEPEQUE**

Elaborado por:

Solange Nicol Zamora Yac

PPS Trabajo Social, Universidad Rafael Landívar



Índice

Presentación	4
Objetivos del manual de funciones	4
Responsabilidades de la aplicación del manual de funciones	4
Marco Legal	5
Marco Estratégico de la Dirección Municipal de la Mujer	6
• Visión	6
• Misión	6
• Objetivos	6
• Naturaleza de la Dirección Municipal de la Mujer	6
• Estructura organizativa de la Dirección Municipal de la Mujer	7
• Jerarquía	7
Descripción de cargos de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque	8-10
Atribuciones de la Dirección Municipal de la Mujer	11-16
Acrónimos	17
Bibliografía	17



Presentación

El presente Manual de Funciones con enfoque de género de la Dirección Municipal de la Mujer, del municipio de Coatepeque, es un instrumento que tiene como objetivo brindar soporte técnico administrativo a la DMM, en los procesos de desempeño de las funciones como dirección, orientar el accionar del personal según el puesto que desempeñe y fortalecer las tareas que realizan. El manual de funciones cuenta con fundamento legal, dándole respaldo a la DMM como dependencia municipal y su funcionamiento, para promover el desarrollo integral de las mujeres coatepecanas; a su vez brinda mecanismos de contratación del personal.

El Manual de Funciones cuenta con un enfoque de género, según Lodoño (2019) “establece que: el enfoque de género centra la atención en las condiciones necesarias para garantizar derechos de acceso a bienes y servicios de la sociedad con justicia e igualdad” (parr.12); por consiguiente, este instrumento busca los derechos políticos, económicos, culturales y sociales de las mujeres del municipio de Coatepeque; con el fin de brindar un servicio personalizado a las mujeres, siendo la población femenina la más vulnerada en sus derechos.

Objetivos del manual de funciones

- Brindar soporte técnico administrativo a la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque, en los procesos de desempeño de las funciones como oficina.
- Orientar el accionar de cada miembro de la DMM según sus funciones, para fortalecer las actividades que desempeñan.
- Individualizar las responsabilidades del personal para cumplir de manera eficiente sus atribuciones.

Responsabilidades de la aplicación del manual de funciones

Es responsabilidad de la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer dar a conocer a su equipo de trabajo el Manual de Funciones con enfoque de género de la oficina, para que el personal a su cargo conozca y realice un buen desempeño de las actividades correspondientes según el puesto asignado; y utilicen el manual como una guía de consulta constante para dar un cumplimiento eficiente de sus atribuciones y responsabilidades.



Marco Legal

- Constitución de la República de Guatemala de 1985.
- Ley Marco de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005.
- Código Municipal y sus reformas.
- Ley General de Descentralización del Organismo Ejecutivo (Decreto 14-2002)
- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99
- Ley de Desarrollo Social
- Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer
- Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación familiar y su integración en el Programa nacional de Salud Reproductiva.
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar.
- Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional. Decreto 32-2005



Marco Estratégico de la Dirección Municipal de la Mujer

Visión

Somos una institución organizada integralmente con participación a través de programas y proyectos encaminados a una sociedad de cambio y condiciones de vida digna. Al servicio de las comunidades para alcanzar el desarrollo humano digno con equidad de género.”

Misión

“Contribuir a la formación y recuperación de valores de la mujer fomentando la armonía y participación femenina, en el desarrollo sostenible y sustentable, en búsqueda de soluciones de los servicios de salud, educación y derechos humanos a través de asistencia técnica, capacitación y formación”.

Objetivos:

Objetivo Estratégico:

“Garantizar la participación de las mujeres en los diferentes ámbitos social, económico, político y cultural, para la construcción de una sociedad con equidad y libre de prejuicios”.

Objetivo Específico:

- Contribuir a mejorar la calidad de vida en salud integral.
- Mejorar la situación en el desarrollo económico.
- Buscar la dignidad humana a través de la formación de todos y todas.

Naturaleza de la Dirección Municipal de la Mujer

United States Agency International Development (USAID), “Manual de funciones” de la Dirección Municipal de la Mujer DMM (s.f) concluyeron que:

La Dirección Municipal de la Mujer, es una Oficina Técnica Municipal que constituye el mecanismo institucional en la estructura municipal, que facilita la interlocución entre el Gobierno Municipal y las mujeres del municipio, en relación a sus derechos, necesidades, intereses y deberes, para que los mismos sean atendidos, en igualdad de oportunidades de participación económica, social y política. (p. 11).



Estructura organizativa de la Dirección Municipal de la Mujer.



Fuente: Dirección Municipal de la Mujer

Jerarquía:

La Dirección Municipal de la Mujer, se encuentra al mismo nivel jerárquico de la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección de Administración Financiera Municipal (la DMP, la DAFIM), razón por la que responde directamente a la Alcaldía Municipal.





Descripción de cargos de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Coatepeque

A través del Decreto Número 22-2010 del Congreso de la República, es creada la Oficina Municipal de la Mujer -OMM-; luego se realizan las reformas al DECRETO NÚMERO 12-2002 del Congreso de la República, Código Municipal del Congreso de la República; en el DECRETO NÚMERO 39-2016 el reconocimiento de la naturaleza jurídica de la Oficina Municipal de la Mujer –OMM- y estableciéndola como Dirección Municipal de la Mujer –DMM- y con ello crear planes, programas y proyectos basados a las necesidades de las mujeres según su contexto y origen; implementando en el presupuesto municipal invertir en el desarrollo de las mujeres.

Reformas al Código Municipal, Decreto 12-2002 del Congreso de la República.

Artículo 2. Se reforma el artículo 96 Bis del Código Municipal, Decreto Número 12-2002 del Congreso de la República, el cual queda redactado de la forma siguiente:

“Artículo 96 Bis. Oficina Municipal de la Mujer. La Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección en la organización interna de las municipalidades, y es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio;
- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al Alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio;
- e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;



- f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;
- g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;
- h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;
- i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;
- j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;
- k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;
- l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;
- m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,
- n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.”



Ejes de trabajo de la Dirección Municipal de la Mujer





Puestos y funciones

Nombre del Puesto:

Directora Municipal de la Mujer

Objetivo del puesto:

Incidir activamente en los procesos de formulación, planificación, asignación presupuestaria, implementación y monitoreo de las políticas públicas y municipales que beneficien el desarrollo integral de las mujeres indígenas y mestizas en su diversidad cultural, en coordinación con las mujeres y organizaciones en el municipio.

Línea de Jerarquía

Alcalde Municipal, Gerente Municipal y Recursos Humanos

Requisitos para el puesto:

Según el “Artículo 96 Bis. Oficina Municipal de la Mujer”. La Directora de la Dirección Municipal de la Mujer es nombrada por el Concejo Municipal y debe reunir los requisitos siguientes:

- a) Ser guatemalteca.
 - b) Residir en el municipio que la seleccione.
 - c) Hablar uno de los idiomas principales que se hablan en el municipio.
 - d) Tener experiencia en trabajo con mujeres.
 - e) Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- Licenciatura en Trabajo Social o carrera a fin.
 - Experiencia en Procesos de género.
 - Experiencia en elaboración y gestión de proyectos.
 - Conocimiento en derechos de la mujer.
 - Facilidad de trabajar en equipo.
 - Capacidad para relacionarse, crear consensos y facilitar diálogos.
 - Capacidad de promover y fortalecer la organización de las mujeres
 - Conocimientos básicos de las leyes que establecen los mecanismos que respaldan los procesos de participación de las mujeres.
 - Disponibilidad para la formación permanente en función de un mejor desempeño de su puesto. En especial en formación de género, participación ciudadana, incidencia y negociación y elaboración de propuestas y políticas municipales.



Atribuciones Específicas:

- a. Promover y fortalecer la organización comunitaria de las mujeres coatepecanas para la incorporación y participación en los espacios de toma de decisiones, practicando la participación ciudadana.
- b. Ejecutar los planes y proyectos de formación para las mujeres del casco urbano y rural de Coatepeque.
- c. Apoyar y fortalecer a las mujeres para su participación en los COCODES de sus barrios o colonias.
- d. Rendir informes periódicos de sus actividades y resultados, al Alcalde, Gerente Municipal y Recursos Humanos.
- e. Promover y asesorar al Concejo Municipal en materia de políticas municipales de promoción del desarrollo integral de las mujeres, en el fomento de una cultura democrática coherente con el respeto de los derechos humanos.
- f. Proporcionar los insumos e instrumentos necesarios, a los grupos organizados de mujeres, para la elaboración de políticas y proyectos que beneficien de manera directa e indirectamente a las mujeres coatepecanas.
- g. Proponer diálogos con el Concejo Municipal y Alcalde Municipal en relación a la incorporación de las mujeres en los distintos espacios de toma de decisiones y participación ciudadana.
- h. Potenciar el aporte cultural de la mujer, fomentando y promoviendo su participación en todos los espacios como: social, política y toma de decisiones basadas en sus demandas.
- i. Informar y difundir las actividades y alcances de las actividades realizadas en la Dirección Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objetivo de visibilizar las acciones de la oficina en el municipio de Coatepeque.
- j. Mantener constante comunicación con los grupos de mujeres de las comunidades para conocer sus demandas y necesidades.
- k. Fortalecer a los grupos en temas de incidencia política, justicia de género, participación en procesos de género
- l. Formular con la junta municipal de mujeres las propuestas de proyectos a beneficio de los distintos grupos de mujeres y sus comunidades.
- m. Participar en las reuniones del COMUDE con el fin de apoyar las propuestas de las mujeres que participan en ese espacio institucional.
- n. Articular las propuestas entre la junta municipal de mujeres, Concejo Municipal y el COMUDE.
- o. Participar y representar a la DMM en las coordinaciones intermunicipales, departamentales y nacionales que sean relevantes para la gestión de la DMM y las mujeres del municipio de Coatepeque.
- p. Elaborar diagnósticos municipales sobre la situación actual de la mujer.
- q. Brindar acompañamiento a junta municipal o representantes, en talleres y capacitaciones brindadas por instituciones privadas o públicas.



Nombre del Puesto:

Asistente de la Dirección Municipal de la Mujer

Objetivo del puesto:

Apoyar en las actividades administrativas a la Directora de la DMM, en pro a las mujeres del municipio de Coatepeque, como también en la gestión, organización y control de las tareas planificadas.

Línea de Jerarquía

Directora de la DMM

Requisitos para el puesto:

- Residir en Coatepeque.
- Poseer título de educación media, preferentemente Administración de empresas o estudios universitarios en Trabajo Social o carrera a fin.
- Conocimientos de Word y Excel.
- Capacidad de promover y fortalecer la organización de las mujeres y facilitar diálogos.
- Buenas relaciones humanas.
- Experiencia en trabajo con grupos y la promoción en enfoque de Mujeres en Desarrollo. Conocimientos del enfoque de género, enfoque GED y MED.
- Experiencia en el trabajo organizativo y comunitario.
- Disponibilidad para la capacitación y formación en temas de género, elaboración de diagnósticos y proyectos, análisis y monitoreo y participación ciudadana.

Atribuciones Específicas:

- a. Representar a la directora de la DMM, en espacios interinstitucionales.
- b. Apoyar en la promoción comunitaria del desarrollo integral para las mujeres coatepecanas.
- c. Apoyar la logística de las actividades programadas por la directora de la DMM.
- d. Coordinar el cronograma de actividades de la DMM para el buen funcionamiento de la misma.
- e. Canalizar las demandas y propuestas de grupos de mujeres del municipio.
- f. Llevar el control de asistencia de la participación de las mujeres en las reuniones y capacitaciones.
- g. Apoyar a la Directora en la coordinación con las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, acciones a favor de las mujeres del municipio.
- h. Promover los cursos, talleres y capacitaciones de manera constante a la junta municipal y grupos de mujeres.
- i. Apoyar a la Directora en todo el proceso para las credenciales de la junta directiva de las mujeres.
- j. Apoyar a la Directora en elaborar, ejecutar y evaluar planes operativos anuales de la DMM.
- k. Incidir en la inclusión del enfoque de género y la participación ciudadana en la planificación y presupuesto de la municipalidad.
- l. Apoyar en la toma de fotografías de las diferentes actividades que se realicen.
- m. Brindar asesoría para la formulación de proyectos en beneficio de las mujeres en los COCODES y trasladarlos a la directora de la DMM para que estos sean presentados ante el COMUDE.

Nombre del Puesto:

Secretaria de la Dirección Municipal de la Mujer

Objetivo del puesto:

Gestionar de manera eficiente la agenda laboral, manejar de manera adecuada la información confidencial, así como mantener la comunicación telefónica y atención a los usuarios de la DMM, brindando un excelente servicio que genere mayor alcance y beneficio a las mujeres del municipio de Coatepeque

Línea de Jerarquía

Directora de la DMM

Requisitos para el puesto:

- a. Residir en Coatepeque.
- b. Poseer título de educación media, preferentemente Secretaria Comercial.
- c. Capacidad comprobada en el trabajo asignado.
- d. Manejo de programas de computación (Word, Excel, Power Point).
- e. Capacidad para trabajar en equipo.
- f. Buenas Relaciones Humanas.

Atribuciones Específicas:

- a. Cuidar y velar por el mantenimiento del equipo, mobiliario y herramientas de la oficina.
- b. Recibir y realizar llamadas.
- c. Mantener y actualizar los archivos de la DMM.
- d. Entrega de convocatorias a las mujeres líderes de los distintos grupos.
- e. Llevar un control actualizado de las visitas a la oficina.
- f. Mantener en orden la oficina y los archivos.
- g. Rendir informe a la Directora de la DMM sobre el trabajo que realiza.
- h. Llevar un control actualizado de los grupos de mujeres y su participación en las actividades.
- i. Entrega de credencial a la junta directiva de mujeres y las representantes del COMUDE.
- j. Elaborar los informes mensuales de las actividades realizadas.

Junta Municipal de Mujeres

Es un espacio que se conforma en la representación de los grupos de mujeres, cuyo objetivo es fomentar la participación de la mujer coatepecana, mediante acciones prácticas y estratégicas, elaboración de políticas que garanticen espacios de participación económica, social y política, incidencia en espacios públicos y velar por el buen uso del presupuesto municipal asignado a la Dirección Municipal de la Mujer.

¿Por qué es necesaria la Junta Municipal de Mujeres?



La Junta Municipal de Mujeres es necesaria, ya que son las portavoces de las necesidades e inquietudes de los grupos de mujeres del área urbano y rural del municipio de Coatepeque; con la existencia de la Junta Municipal de Mujeres y la DMM se podrá identificar, priorizar, gestionar y ejecutar propuestas de proyectos a favor de las mujeres e incidir dentro del gobierno municipal y el COMUDE

Nombre del Puesto:

Junta Municipal de Mujeres

Objetivo del puesto:

Formular propuestas de proyectos que sean de beneficio y se adecuen a las necesidades de las mujeres, para lograr un mayor fortalecimiento en la participación de las mujeres, incidencia política, equidad e igualdad de género, inclusión política, social, económica y cultural.

Atribuciones Específicas:

- Promover y velar para que se cumplan y defiendan los derechos de las mujeres.
- Incidir dentro del gobierno municipal y el COMUDE.
- Proponer proyectos y programas de participación ciudadana, incidencia política, derechos de la Mujer, equidad de género, justicia de género, participación económica y política.
- Incidir en el desarrollo integral del área urbano y rural del municipio.
- Promover la participación de las mujeres en la asamblea, talleres, programas o proyectos que beneficien a las mujeres.
- Gestionar ante el gobierno municipal y organizaciones no gubernamentales proyectos que beneficien a las mujeres
- Participar en las reuniones de los COCODES, COMUDE y otras reuniones interinstitucionales.
- Demandar el 5% del presupuesto anual de la Municipalidad para la DMM.
- Velar por la no violencia contra las mujeres.



Nombre del Puesto:

Grupos de Mujeres

Objetivo de los grupos

Promover y facilitar la gestión y ejecución de planes, proyectos y capacitaciones que permitan la autonomía económica de las mujeres, fomenten la participación ciudadana, motive la incidencia política y promueva la justicia de género, para contribuir a mejorar la calidad de vida de sus familias y comunidades.

Línea de Jerarquía

Directora de la DMM
Junta Municipal de la Mujer

Atribuciones Específicas

- Participar en las asambleas.
- Promover la participación de las mujeres de sus comunidades.
- Asistir a los talleres de formación.
- Velar por la no violencia de la mujer.
- Apoyar a la junta directiva en actividades a beneficio de las mujeres.



Disposiciones Generales

- **Casos no previstos:** El Alcalde Municipal, Autoridad de la Directora de la DMM, es quien tendrá la facultad de resolver los casos no previstos, por las funciones que el Código Municipal le otorga (en calidad de autoridad).
- **Aprobación:** El presente Manual de Funciones de la Dirección Municipal de la Mujer, es aprobado por el Concejo Municipal y Alcalde Municipal de Coatepeque.
- **Modificaciones:** Las modificaciones del presente Manual de Funciones solo podrán hacerlas el Concejo Municipal, Alcalde Municipal, Gerente Municipal o La Dirección de Recursos Humanos.
- **Vigencia:** El presente Reglamento entrará en vigencia inmediatamente a partir de la fecha de aprobación, posteriormente socializarlo a todo el personal municipal de la

Acrónimos

DMM: Dirección Municipal de la Mujer

DAFIM: Dirección de Administración Financiera Municipal

DMP: Dirección Municipal de Planificación

COCODE: Consejo Comunitario de Desarrollo

COMUDE: Consejo Municipal de Desarrollo

Bibliografía

- Nexos Locales. USAID, (s.f.)
- Manual de Funciones de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM)
- Asamblea Constituyente (1985) Constitución Política de la República de Guatemala. Guatemala
- Congreso de Guatemala (2002) Código Municipal. Decreto 12-2002. Guatemala

MANUAL DE FUNCIONES CON ENFOQUE DE GÉNERO

DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
MUNICIPALIDAD DE COATEPEQUE

Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Área de Trabajo Social



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Gobierno Municipal
de Coatepeque





REGLAMENTO INTERNO

DIRECCIÓN MUNICIPAL
DE LA MUJER
MUNICIPALIDAD
DE COATEPEQUE

Elaborado por:
Solange Nicol Zamora Yac
PPS Trabajo Social, Universidad
Rafael Landívar



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala



Gobierno Municipal
de Coatepeque





Índice

CAPITULO I	4
• Disposiciones Generales	4
• Objetivo del Reglamento con enfoque de género	4
• Naturaleza	4
• Orden Jerárquico	4
CAPITULO II	5
• Protocolo de trabajo de la Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de Coatepeque	5
• Libro de Actas	5
• Libro de conocimiento	5
• Agenda de trabajo	6
CAPITULO III	7
• Derechos y deberes de los integrantes de la Dirección Municipal de la Mujer	7
• Derechos	8
• Deberes	8
• Responsabilidad interna	8
• Responsabilidad externa	8
CAPITULO IV	9
• Prohibiciones, sanciones y normas para regular el buen funcionamiento de la Dirección Municipal de la Mujer	9
• Prohibiciones	9
• Sanciones	9
• Normas de convivencia	10
CAPÍTULO V	11
• Junta Coordinadora y Grupos de mujeres	11
CAPÍTULO VI	12
• Derechos y Deberes de la Junta Coordinadora y Grupos de Mujeres	12
CAPÍTULO VII	13
• Disposiciones Finales	13



CONSIDERANDO

En cumplimiento del Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, donde se reconoce la igualdad en dignidad y derechos, en el que hombres y mujeres tienen iguales oportunidades y responsabilidades y de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Art. 2, inciso d y f, donde se promueve y reconoce la equidad de género y la participación activa de la mujer.

CONSIDERANDO

Que, en la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de Coatepeque, requiere un Reglamento Interno con enfoque de género para la coordinación y promoción de la participación e involucramiento del personal de la oficina; como también un instrumento que vele por los derechos del personal, oriente en sus atribuciones y prevenga sanciones a tomar si en algún momento se realizan acciones incorrectas en el trabajo.

POR TANTO

Se crea el presente Reglamento con enfoque de género.



CAPITULO I

Disposiciones Generales

Objetivo General:

Regular las relaciones entre el personal de la Dirección Municipal de la Mujer del municipio de Coatepeque, estableciendo los derechos con los que cuentan como parte del equipo de trabajo, como también las responsabilidades.

Objetivo del Reglamento con enfoque de género:

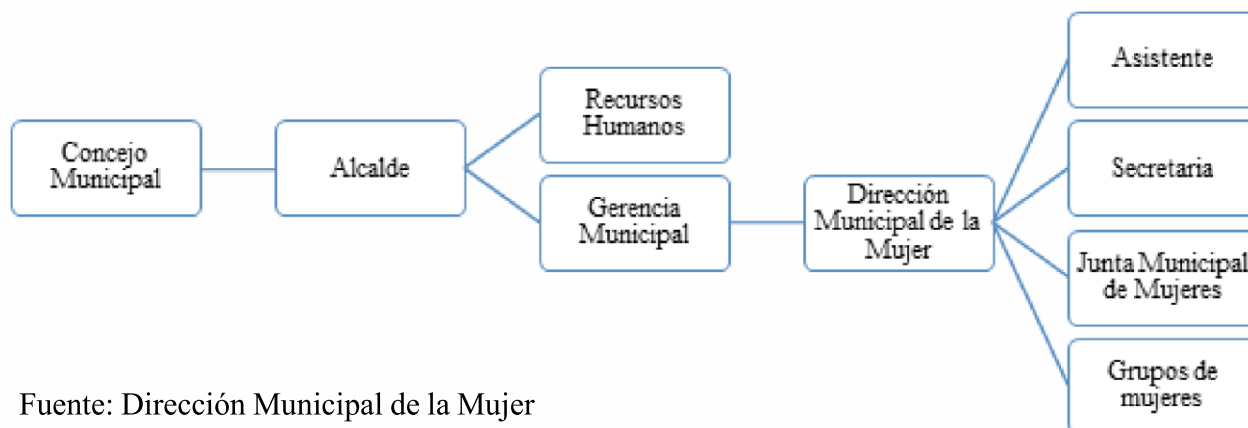
Integrar acciones con enfoque de género, en los procesos de regulación de las relaciones laborales, para el equipo de trabajo de la DMM, garantizando justicia y equidad de género al personal, como también eficiencia y eficacia administrativa.

Naturaleza:

El Reglamento Interno de la Dirección Municipal de la Mujer es un instrumento que busca regular las relaciones laborales, derechos y responsabilidades que se deben cumplir en la oficina, creando un ambiente laboral agradable y centrándose en la prestación de servicios a las mujeres coatepecanas de manera eficiente y eficaz, procurando el desarrollo integral de la población femenil del municipio.

Orden Jerárquico:

La Dirección Municipal de la Mujer, se encuentra al mismo nivel jerárquico de la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección de Administración Financiera Municipal (la DMP, la DAFIM), razón por la que responde directamente a la Alcaldía Municipal.



Fuente: Dirección Municipal de la Mujer



CAPITULO II

Protocolo de trabajo de la Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de Coatepeque

Libro de Actas

La Oficina de la Dirección Municipal de la Mujer, deberá contar con un libro de actas, que permita un respaldo de las reuniones realizadas, juntas con el Alcalde y su concejo, acuerdos con grupos de mujeres, personal de la DMM y Alcalde Municipal como también para datos importantes en convocatorias. Para elaborar un acta es necesario seguir una estructura, como, por ejemplo:

- Número de acta y año
- Encabezamiento o título de la reunión o asunto
- Datos de identificación (fecha, hora, lugar, todo escrito en letras)
- Personas que participan (nombre y puesto)
- Cuerpo del Acta (información del motivo de la reunión o asunto)
- Cierre (tiempo de la reunión y firmas)

Libro de conocimiento

La Dirección Municipal de la Mujer, debe tener un libro de conocimientos, que servirá para dejar constancia de las sanciones o faltas al personal, al recibir alguna llamada de atención. Para la elaboración de un conocimiento es necesario mencionar los siguientes puntos:

- Número de conocimiento y año
- Identificación de las personas involucradas
- Asunto (causa del conocimiento)
- Acuerdos o compromisos establecidos
- Firmas



Agenda de trabajo

La Dirección Municipal de la Mujer deberá contar con una agenda para llevar el control actividades, reuniones, acuerdos o compromisos que se programen durante el mes. La agenda de trabajo debe contener la siguiente información:

- Fecha del día o semana agendada
- Nombre de las personas según actividad a cargo
- Actividades según fechas previamente coordinadas
- Horarios de intervención
- Materiales a utilizar





CAPITULO III

Derechos y deberes de los integrantes de la Dirección Municipal de la Mujer

Derechos

- **Período de pre y pos-parto**
El período es de 84 días hábiles (lunes a viernes)
- **Periodo de lactancia**
En este período tendrán derecho a una hora diaria por un año, para darle de lactar al bebé.
- **Servicio de IGSS**
- **Permiso especial por cumpleaños (si este cae en día laboral)**
- **Hacer uso de una hora de almuerzo y quince minutos de refacción**
- **Vacaciones**
- **Ambiente laboral agradable**
- **Cada miembro del equipo de trabajo de la Dirección Municipal de la mujer tiene el derecho de participar y opinar.**
- **Uso de los recursos asignados a la Dirección Municipal de la Mujer.**
- **Ejercer las funciones que se le hayan asignado de conformidad al respectivo manual.**
- **Acceso a beneficios que puedan obtener en espacios de formación, capacitación.**
- **Pago de salario: el salario correspondiente a cada mes puede ser realizado de manera fraccionada, el cincuenta por ciento en cada quincena, efectuando los descuentos respectivos de ley.**



Deberes:

Responsabilidad interna:

- Cumplir de manera puntual el horario de trabajo siendo este una jornada de 8:30 horas, de las 8:00 am a las 4:30 pm
- Dar un buen uso al mobiliario y equipo de la oficina de la DMM
- Manejar de manera correcta y confidencial la información de la DMM
- Tener documentación de todas las actividades, gestiones, informes y solicitudes.
- Brindar una excelente atención al público en general.
- Atender de manera correcta y orientada a las mujeres coatepecanas
- Administrar con responsabilidad y de manera objetiva los recursos financieros de la DMM.
- Gestionar los permisos de manera anticipada.
- Asistir a todas las reuniones que se programen de manera interna.
- Desempeñar el cargo al cual ha sido nombrada, con regularidad, eficiencia, dedicación y respeto.
- Acatar las órdenes e instrucciones dadas por la Directora de la DMM.

Responsabilidad externa:

- Asistir a todas las reuniones que se programen con las demás instituciones, redes, COMUDE, COMUSAN, entre otras.
- Promover la participación ciudadana de la mujer coatepecana.
- Formar y fortalecer grupos de mujeres en el área urbana y rural del municipio de Coatepeque.
- Crear espacios para que las mujeres conozcan sus derechos y obligaciones como ciudadanas.
- Propiciar insumos para la incorporación de la equidad de género.



CAPITULO IV

Prohibiciones, sanciones y normas para regular el buen funcionamiento de la Dirección Municipal de la Mujer

Prohibiciones:

- Prohibido levantar calumnias entre el personal para afectar al equipo de trabajo e integridad de cada uno.
- Queda prohibido abandonar sus labores sin justificación o suspender labores sin la debida autorización
- No se debe utilizar los recursos de la DMM, para servicios o eventos que no sean de la oficina. A menos que sea autorizado por la Directora y quede debidamente registrado.
- Durante la jornada de trabajo queda prohibido realizar actividades ajenas a la oficina.
- El personal de la DMM, debe mantener respeto entre compañeros y compañeras de las distintas oficinas.

Sanciones

- Amonestación verbal:
Está amonestación será necesaria cuando alguna de las integrantes del equipo de trabajo de la DMM infrinja levemente sus obligaciones laborales.
- Amonestación escrita, cuando la colaboradora sea objeto de dos amonestaciones verbales, la Directora de la DMM deberá amonestarla una tercera vez, dejando constancia por escrito. Será aplicada por el jefe inmediato.
- Suspensión de sus labores sin goce de salario hasta por un máximo de ocho días, cuando el trabajador hubiese sido amonestado por escrito durante el mismo mes calendario o incurra en falta grave, pero que no constituya motivo de despido.
- Previo a imponer la sanción escrita o la suspensión de labores sin goce de salario, se dará audiencia al trabajador para que dentro de los tres días hábiles posteriores a la notificación por escrito y ante su jefe inmediato, manifieste motivos de descargo que estime convenientes.



- El número de días de suspensión sin goce de salario se determinará de acuerdo a la calificación de gravedad de la falta, sin dejar de considerar los siguientes factores: Tiempo de servicio, comportamiento y grado de responsabilidad. Esta medida será aplicada por el Director de Recursos Humanos, después que el jefe inmediato haya elevado la amonestación escrita efectuada a la colaboradora.

Normas de convivencia

- Disciplina en todo lo que se realice para la oficina
- Respeto entre compañeras
- Tolerancia a las diferencias de cada compañera
- Inclusión laboral
- Equidad laboral, étnica, social y de género
- Ejercicio efectivo de derechos y obligaciones
- Cooperar e interactuar con las compañeras de trabajo y de otras áreas para facilitar el trabajo en equipo
- Fomentar el compañerismo para facilitar el alcance de los objetivos de la DMM
- Propiciar espacios de comunicación y expresión de ideas e inconformidades, donde se escuche de manera empática y respetuosa.



CAPÍTULO V

Junta Coordinadora y Grupos de Mujeres

Junta Coordinadora de la Mujer

Requisitos para participar y formar parte de la Junta Coordinadora:

- Ser mayor de edad
- Tener liderazgo
- Habilidad para hablar en público
- Participar en las reuniones y proyectos
- Conocimientos en participación ciudadana

Reuniones:

- La Junta Municipal se reunirá una vez al mes, por medio de una asamblea general
- Se debe nombrar a una representante para que asista a las reuniones del COMUDE
- La mujer representante que asista a las reuniones debe de socializar la información.

Vigencia: La junta coordinadora de la junta municipal de la mujer tiene una vigencia de 2 años

Actualización de Junta Coordinadora: La actualización de la junta coordinadora se debe realizar de manera parcial, siendo esta en dos momentos.

- De las 7 miembros de la junta coordinadora, 3 de ellas deberán ser cambiadas 6 meses después de las elecciones; con el objetivo de dar una inducción y capacitación a las mujeres nueva para que ellas conozcan y se informen del que hacer de la junta municipal de mujeres y de las funciones de la junta coordinadora.

Grupos de Mujeres:

Asistencia: Todas las mujeres de los distintos grupos deben participar constantemente en las reuniones, proyectos o talleres.

Elección de junta Directiva: Todos los grupos de mujeres deben proponer a 3 mujeres representantes como candidatas para la junta directiva.



CAPÍTULO VI

Derechos y Deberes de la Junta Coordinadora y Grupos de Mujeres

Derechos de la Junta Coordinadora

- Uso de los recursos asignados para la DMM
- Participar en las reuniones del COMUDE
- Voz y voto en la toma de decisiones ante las autoridades municipales, instituciones gubernamentales y no gubernamentales para contribuir en el desarrollo de las mujeres y el municipio
- Dialogar con las autoridades municipales para fortalecer el espacio de participación.
- Capacitaciones que les permita actualizarse en temas de desarrollo social, participación ciudadana, género e incidencia política
- Participar en la elaboración del POA de la Dirección Municipal de la Mujer
- Representatividad para gestionar proyectos a beneficio de mujeres

Deberes de la Junta Coordinadora:

- Cumplir de manera correcta, eficiente, honesta y con el mejor desempeño, las funciones que tenga a cargo, según el puesto que ocupen
- Participar constantemente en las reuniones y asambleas, convocadas por la DMM
- Promover y practicar la participación ciudadana y equidad de género con los grupos de mujeres y comunidad
- Manejar de manera responsable los recursos materiales y financieros a favor de las mujeres
- Velar por el cumplimiento de los acuerdos y políticas municipales

Derechos de los grupos de mujeres

- Recibir capacitaciones que les permita conocer sus derechos como mujeres
- Organizarse para gestionar y ejecutar proyectos que aporten beneficio para las mujeres y sus comunidades.
Presentar propuestas para mejorar la participación del grupo
- A que sus aportes sean escuchados y respetados

Deberes de los grupos de mujeres:

- Participar de manera activa en las reuniones de grupos y asambleas generales
- Disponibilidad de las mujeres a organizarse en apoyo a la DMM
- Mantener las relaciones interpersonales dentro del grupo de manera respetuosa
- Mantener comunicación con las mujeres de los grupos

REGLAMENTO INTERNO

DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER
MUNICIPALIDAD DE COATEPEQUE

Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Área de Trabajo Social



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



Gobierno Municipal
de Coatepeque



Anexo 2: Cartas



COMUNICADO No.2
15 de marzo de 2020
SUSPENSIÓN DE CLASES UNIVERSITARIAS

A la comunidad educativa landivariana:

En atención a los lineamientos que el Gobierno de la República difundió el 14 de marzo del presente año, la Universidad Rafael Landívar comunica a estudiantes, docentes y colaboradores del Campus Central y Campus y Sedes Regionales lo siguiente:

1. Se suspenden por 21 días las clases presenciales y actividades académicas en Campus Central y Campus y Sedes Regionales a partir del lunes 16 de marzo de 2020. Sin embargo, las clases continuarán en modalidad a distancia, conforme las orientaciones de las Facultades respectivas, a partir del jueves 19 de marzo, para lo cual recibirán las comunicaciones pertinentes. Se utilizarán las plataformas para educación virtual con las que cuenta URL para continuar los cursos del presente ciclo.
2. Las prácticas que realizan los estudiantes de Ciencias de la Salud seguirán las instrucciones de los Hospitales y del Ministerio de Salud y en caso de no darse dichas instrucciones, se suspenderán a partir del 17 de marzo.
3. Las prácticas que realizan estudiantes de otras Facultades mediante asistencia a clínicas, bufetes populares, empresas o instituciones de servicio quedan suspendidas por 21 días a partir del 16 de marzo.
4. Los docentes podrán contar con orientación para el uso de las plataformas a través de sus Facultades. También contarán con soporte llamando a 2426-2626 extensión 2600 o al correo electrónico 2600@url.edu.gt
5. Se posponen todos los eventos deportivos, artísticos, académicos, graduaciones o de cualquier otra índole.
6. La Red de Bibliotecas URL permanecerá abierta VIRTUALMENTE y no tendrá servicios presenciales.
7. Quedan cancelados los viajes relacionados con funciones de la Universidad de todos los estudiantes, docentes y colaboradores hacia el extranjero.
8. Todas las reuniones planificadas con participación de docentes, conferencistas, investigadores y estudiantes del exterior, deberán realizarse en forma virtual ya que, de llegar a Guatemala, podrían ser remitidos a una cuarentena al llegar al país, conforme disposiciones del Gobierno de Guatemala.
9. Los estudiantes, docentes o colaboradores que regresen de viaje del exterior, de los países que indique el Gobierno de la República, deberán cumplir obligatoriamente el período de cuarentena en el tiempo y forma indicada.
10. Los colaboradores (personal administrativo, de gestión y servicios) -salvo docentes- deberán presentarse a sus labores el 16 de marzo en su horario acostumbrado y se tomarán decisiones de labores conforme evolucione la situación de COVID 19. Los viajes al interior de la República sólo se podrán realizar si son estrictamente necesarios.

Guatemala, 12 de mayo de 2020
FCPS.D.266

Licenciada
María Celeste López Martínez
Dirección Municipal de la Mujer, Coatepeque
Presente

Licenciada María Celeste López Martínez:

Reciba un respetuoso saludo, deseando su bienestar y salud. Por este medio, hago de su conocimiento que esta Facultad, como parte del proceso de formación de los estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, otorga prioridad al ejercicio de Práctica Profesional Supervisada como trabajo de grado de los estudiantes que están próximos a obtener su Licenciatura. Por lo que, agradezco, muy especialmente, haber aceptado a la estudiante Solange Nicol Zamora Yac para que pudiera realizar su ejercicio profesional durante el segundo ciclo 2019 y primer semestre 2020.

Sin embargo, dada la situación que está enfrentando el país, debido a la pandemia mundial COVID2019, este ejercicio profesional ha sufrido ajustes temporales y entre ellos, la imposibilidad de asistir personalmente a los centros para concluir sus 280 horas de práctica profesional establecidas en este semestre. Es por ello, que le presento, en nombre de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, nuestro más profundo agradecimiento por su confianza y por su comprensión frente a esta difícil situación que afecta la presencia de los estudiantes en sus asignaciones diarias.

Esperamos, en adelante, seguir contando con el apoyo y la disponibilidad de su institución para recibir a estudiantes de práctica profesional. Sin otro particular, me suscribo de usted con las muestras de mi consideración y respeto.



Mgtr. Lourdes Balconi Villaseñor
Decana *a.i.*
DECANATURA



-Teléfono: (502)2426 2626 Ext.. 2372 -Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16 -Guatemala, Ciudad. 01016-

Licda. María Celeste López Martínez
Directora
Dirección Municipal de la Mujer
Coatepeque

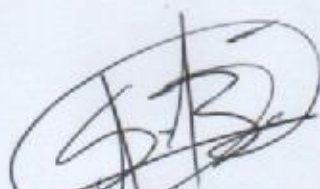
Licenciada María Celeste López Martínez:

Reciba un cordial saludo de parte de la Universidad Rafael Landívar, campus Quetzaltenango, como también de mi persona, Solange Nicol Zamora Yac, estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social. Deseando éxitos en sus labores diarias, bienestar y salud.

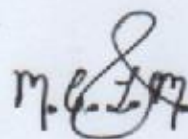
El motivo de la presente es para agradecer la confianza al permitir que fuera parte de la Dirección Municipal de la Mujer como practicante y por el apoyo brindado durante la primera y segunda fase de mi ejercicio de Práctica Profesional Supervisada. Siendo todo este proceso elemental y de gran ayuda para mi formación académica, permitiendo conocer al equipo de trabajo de la DMM, y poder adquirir nuevos conocimientos en mi desarrollo profesional.

Así mismo hago entrega de un Reglamento Interno y un Manual de Funciones con enfoque de género, siendo estos los productos del proceso de la PSS II; con el objetivo de contribuir al fortalecimiento institucional de la Dirección Municipal de la Mujer para favorecer que los planes, programas y proyectos en pro de las mujeres del municipio de Coatepeque se realice con eficiencia, eficacia y equidad, impactando en su desarrollo integral.

Agradecida por su apoyo y llevándome la amistad de todo el equipo, sin otro particular me despido de usted.



Solange Nicol Zamora Yac
Estudiante de Trabajo Social



Anexo 3: Evidencia Social
Imágenes Pre-Covid-19

Toma de posesión del Alcalde Municipal y nuevo el nuevo Concejo Municipal



Taller de Raíces Comunitarias de USAID

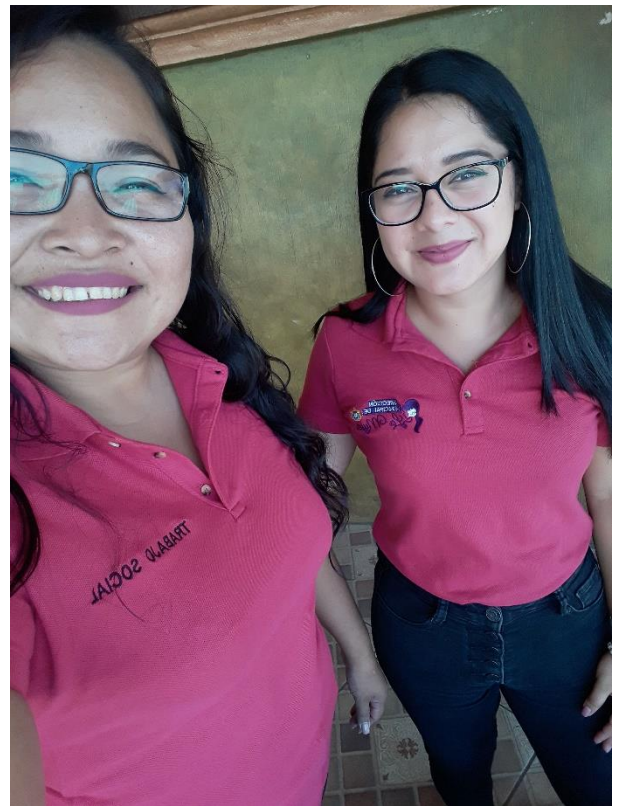
Acompañamiento de denuncia por violencia intrafamiliar



Carrera, corre por tus derechos,
Día internacional de la Mujer



Día Internacional de la Mujer

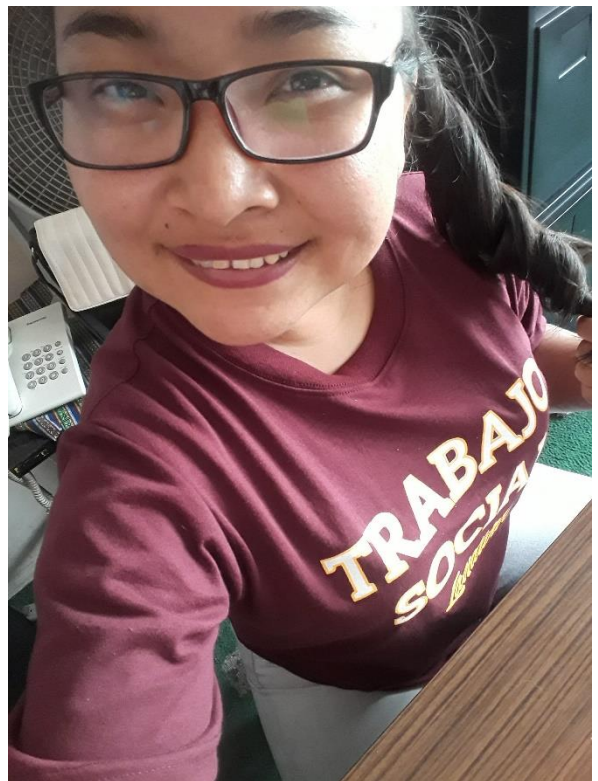




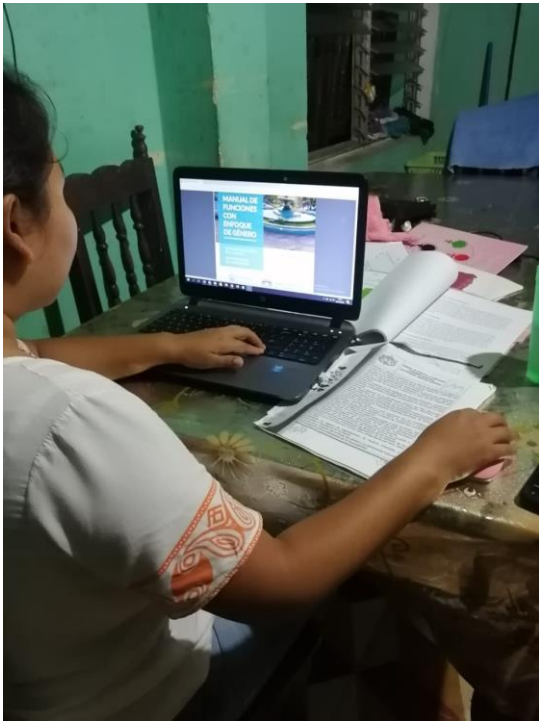
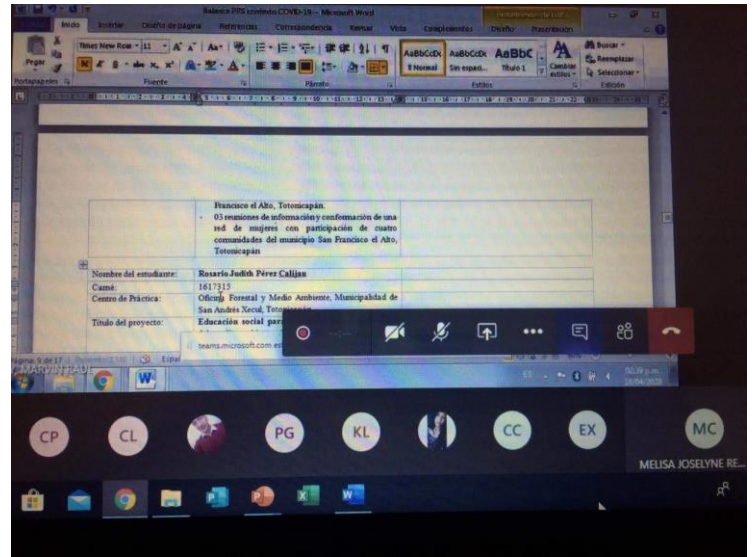
Charla del lavado correcto de las manos en institutos

Como medida de prevención ante la pandemia Covid-19, donde participaron todos los empleados Y practicantes de la Municipalidad de Coatepeque

Día de Oficina

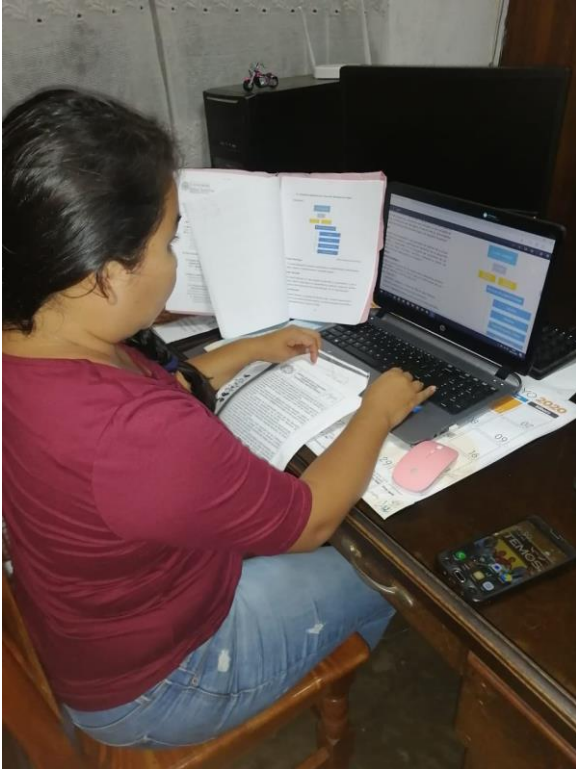


Clases en línea, para el seguimiento del proceso de la PPS



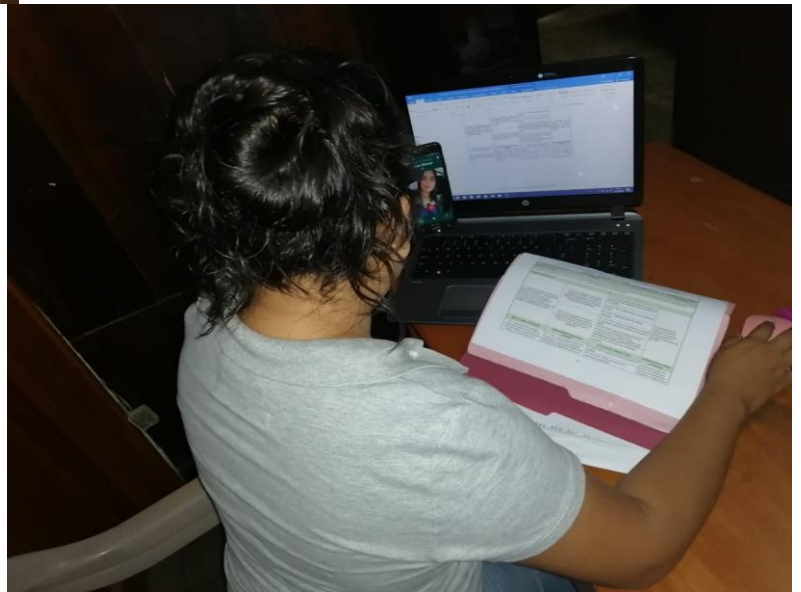
Elaboración de Reglamento Interno y Manual de Funciones
De la DMM, de Coatepeque

Post Covid-19



Modificaciones del Informe de la PPS

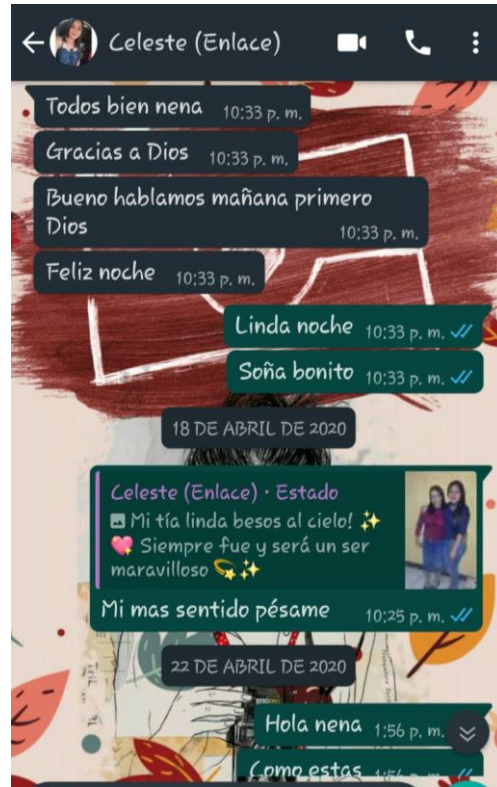
Llamadas con la enlace para socializar
Información sobre el avance de los
productos
Y consulta de datos.



Llamadas para continuar con la
comunicación con las compañeras de la oficina



Comunicación con la enlace, para no perder
Contacto con ella



Consultas sobre datos que se necesitaban para la
elaboración del manual de funciones con la
asistente de la DMM

