

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN



INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO,
REALIZADO EN GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DE ALTA
VERAPAZ, SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

INGRID NATALY CAAL MORALES

COBÁN, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2018

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO,
REALIZADO EN GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DE ALTA
VERAPAZ, SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

INGRID NATALY CAAL MORALES
201240993

COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA
EN TRABAJO SOCIAL

COBÁN, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2018

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Ing. *MSc* Murphy Olympo Paiz Recinos

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE DE DOCENTES:	Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTE EGRESADOS:	Lic. Abg. Not. Edwin Alcides Barrios Sosa
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	PEM Disraely Dárin Manfredy Jom Hernández Br. Karla Vanessa Barrera Rivera

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lcda. T.S. M. Sc. Guadalupe Barreno de Bravo

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

COORDINADOR:	Lic. Econ. Héctor Virginio Escobar Rubio
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Claudia Estela Quezada Aguilar
VOCAL:	Lic. T.S. M.A. Julio Antonio Pisquiy Mejía

REVISORA DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lcda. Guadalupe Barreno de Bravo

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lic. José Domingo Piox

ASESORA

Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



**CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)**

Apartado 55, Código Postal 16001
Cobán, Alta Verapaz – Guatemala, C. A.
PBX: 79566600
E-mail: usacoban@usa.edu.gt

Ref. núm.: 15-TS-012-18.

15 de enero de 2018.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Carrera Trabajo Social CUNOR
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la asesoría del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en Gobernación Departamental de Alta Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Ingrid Nataly Caal Morales, carné número 201240993.

Por lo anterior, solicito se envíe a donde corresponda, para el trámite correspondiente.

Deferentemente.



“Id y Enseñad a Todos”

Lcda. Floricelda Chiquin Yoj
Asesora

c. Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



Ref. núm.: 15-TS-155-18.

20 de febrero de 2018.

**CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)**

Apartado 55, Código Postal 16001
Cobán, Alta Verapaz – Guatemala, C. A.
PBX: 79566600
E-mail: usacoban@usa.edu.gt

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Carrera Trabajo Social CUNOR
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

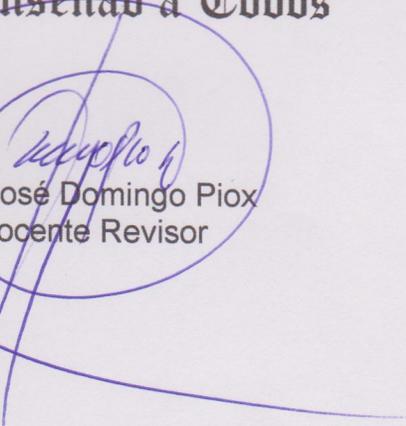
Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en Gobernación Departamental de Alta Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Ingrid Nataly Caal Morales, carné número 201240993.

Tomando en cuenta que se cumplió con la revisión; respetuosamente solicito darle el trámite correspondiente.

Deferentemente.

“Id y Enseñad a Todos”




Lic. José Domingo Piox
Docente Revisor

c. Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



**CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)**

Apartado 55, Código Postal 16001
Cobán, Alta Verapaz – Guatemala, C. A.
PBX: 79566600
E-mail: usacoban@usa.edu.gt

Ref. núm.: 15-TS-354-18.

8 de agosto de 2018.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión en cuanto a redacción y estilo del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en Gobernación Departamental de Alta Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Ingrid Nataly Caal Morales, carné número 201240993.

El trabajo en mención cumple con los requisitos establecidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala; por tanto, se remite a esa instancia para que continúe con el trámite correspondiente.

Cordialmente.



“D y Enseñad a Todos”

Lcda. Guadalupe Barreno de Bravo
Revisora de Redacción y Estilo

c. c. Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



Ref. núm.: 15-TS-364-18.

13 de agosto de 2018.

**CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)**

Apartado 55, Código Postal 16001
Cobán, Alta Verapaz – Guatemala, C. A.
PBX: 79566600
E-mail: usacoban@usa.edu.gt

Licenciado
Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
Director del CUNOR
Cobán, Alta Verapaz

Licenciado Eskenasy:

Habiendo conocido los dictámenes favorables de asesoría, revisión de trabajos de graduación y de revisión de redacción y estilo; esta Comisión da el visto bueno al trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en Gobernación Departamental de Alta Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Ingrid Nataly Caal Morales, carné número 201240993.

Atentamente.



“Id y Enseñad a Todos”

Lic. Héctor Virgilio Escobar Rubio
Coordinador Comisión de Trabajos de Graduación

Adjunto: Copias de constancias de computación e idioma *q'eqchi'*.

c.c. Coordinación Académica, archivo.

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el trabajo de graduación titulado: Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado realizado en Gobernación Departamental de Alta Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer, como requisito previo a optar al título profesional de Licenciada en Trabajo Social



Ingrid Nataly Caal Morales
201240993

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: Del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2 .4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

DEDICATORIA

A:

- Dios:** Supremo creador y dador de la sabiduría, a ti mi agradecimiento por darme, vida, salud, fortaleza y la oportunidad de lograr con humildad una de mis metas más anheladas al lado de mi familia, fuiste y serás siempre el centro de mi vida, gracias por permitirme culminar este proceso con éxito.
- Mis Padres:** Héctor Alejandro Caal Artola y Rosalina Morales Miliam; por ser mi mayor inspiración y ejemplo de perseverancia, gracias por el apoyo incondicional en cada etapa de mi vida; por confiar en mis capacidades y luchar por mi superación, sin ustedes este sueño no hubiese sido posible.
- Mi esposo:** David Humberto Alfaro Vásquez, mi mayor ejemplo de humildad y perseverancia; no cabe duda de que Dios me premio al darme una persona como usted, valiente y esforzado. Gracias por compartir todas mis metas y hacerlas parte de usted, mi mejor cómplice, amigo, compañero de aventuras y el amor de mi vida. Siempre agradeceré su amor, comprensión y apoyo incondicional.
- Mis hijos:** David Sebastián Alfaro Caal y Javier Alejandro Alfaro Caal; los tesoros más valiosos que Dios me ha prestado; en quienes encuentro paz, felicidad e inspiración son la gran prueba del amor de Dios hacia mi vida. Gracias por el sacrificio y paciencia que me tuvieron en esta etapa; son parte fundamental de este logro.

Mi familia: Hermano, abuelos, tíos(as),cuñados, suegros y primos(as) por apoyarme y aconsejarme en todo momento, gracias por sus palabras de ánimo y las oraciones que sin duda alguna fueron escuchadas; siempre han estado presentes en los momentos más importantes de mi vida que Dios les recompense los quiero mucho.

Mis amigas (os): La amistad es un tesoro invaluable que nos permite durante nuestra vida conocer personas que se vuelven especiales y muy valiosas. Gracias a todos ustedes por estar siempre presentes en mi vida y ser partícipes de mis tristezas y fracasos, así como de mis alegrías y éxitos, ocupan un lugar muy especial en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

A:

Dios, por darme la oportunidad de alcanzar una meta al lado de mis seres queridos, y la oportunidad de superarme académicamente, permíteme ser siempre humilde y desempeñar mi profesión con responsabilidad y amor al prójimo.

Mi familia, por brindarme su apoyo incondicional, amor y comprensión durante el proceso de mi formación.

Al Centro Universitario del Norte (CUNOR), por formarme como profesional y dar el espacio para adquirir nuevos conocimientos fundamentados en el compromiso de trabajar con ética profesional para alcanzar el éxito.

A la carrera de Trabajo Social, por ser una profesión que me ha permitido ampliar mis conocimientos académicos, demostrar mis capacidades y habilidades, pero sobre todo compartirlo con la población a la que nos debemos.

A los docentes de la carrera de Trabajo Social, que con profesionalismo y dedicación han transmitido sus experiencias y conocimientos diariamente en mi formación profesional.

A la Licenciada, Perla Euler delegada regional de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), por su apoyo incondicional durante la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, por su amistad, confianza y consejos técnicos que me ayudaron a desarrollar capacidades y habilidades en favor de una sociedad más justa y equitativa.

A la Licenciada Dilia Margarita C6 C6y Gerente general del proyecto PODER,
Mercy Corps, por compartir sus conocimientos y experiencia para el desarrollo de
mis conocimientos y por la confianza que deposit6 en m6.

A las Directoras Municipales de la Mujer de Alta Verapaz, por su participaci6n en
el proceso de la pr6ctica, gracias por compartir sus experiencias e informaci6n
valiosas sobre el trabajo que realizan por las mujeres del departamento de Alta
Verapaz.

ÍNDICE GENERAL

	Página
RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3

CAPÍTULO 1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1	Alta Verapaz	5
	1.1.1 Ubicación geográfica	5
	1.1.2 Área histórica	7
	1.1.3 Área social	9
1.2	Gobernación Departamental de Alta Verapaz	10
	1.2.1 Historia de la institución	11
	1.2.2 Naturaleza de la institución	11
	1.2.3 Filosofía	12
	1.2.4 Organización interna	13
1.3	Microrregión IV Peri urbana Este, San José la Colonia	14
	1.3.1 Ubicación geográfica	14
	1.3.2 Historia	14
	1.3.3 División política	15
	1.3.4 Situación social	16
	1.3.5 Medio ambiente	17
	1.3.6 Hidrología	18
	1.3.7 Acción humana	20
	1.3.8 Problemática social de Intervención	20
	1.3.9 Árbol de problemas	22
1.4	Secretaría Presidencial de la Mujer	22
	1.4.1 Historia de la institución	23
	1.4.2 Naturaleza de la institución	23
	1.4.3 Filosofía	24
	1.4.4 Organización interna	24
	1.4.5 Direcciones	25

1.4.6 Programas y proyectos que ejecuta	26
1.4.7 Ejes de trabajo	27
1.4.8 Estructura organizacional	28
1.5 Análisis de la problemática encontrada	28
1.5.1 Problemas identificados en la SEPREM	
1.6 Operacionalización de la problemática	32
1.6.1 Necesidad social	32
1.6.2 Problema de fondo	32
1.6.3 Manifestaciones	32
1.6.4 Agravantes	32
1.6.5 Problema objeto de intervención	33
1.6.6 Selección de alternativas	33

CAPÍTULO 2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Metodología	35
2.1.1 Metodología CELATS	35
a. Definición del problema objeto de intervención	35
b. Selección de alternativas	36
c. Ejecución	37
d. Evaluación	37
2.1.2 Metodología EPSUM	38
2.2 Caracterización de la situación actual de las DMM	39
2.2.1 Conocimiento de la situación de las DMM	40
2.2.2 Análisis de la información	41
2.2.3 Características encontradas	42

2.3	Apoyo en la consolidación de procesos de fortalecimiento de las DMM	45
2.3.1	Elaboración de plan de capacitaciones de las DMM	46
2.3.2	Realización del diseño curricular para el aval del IUMUSAC	47
2.4	Proyectos EPSUM	48
2.4.1	Proyecto monodisciplinario	48
2.4.2	Proyecto multidisciplinario	57
2.4.3	Proyecto de convivencia comunitaria	61
2.5	Apoyo a las actividades varias de la SEPREM	62
2.6	Actividades no planificadas	63

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1	Metodología	65
3.1.1	Metodología CELATS	65
3.1.2	Metodología EPSUM	68
3.2	Caracterización de la situación actual de las DMM de Alta Verapaz	71
3.3	Apoyo en la consolidación de procesos de fortalecimiento de las DMM	73
3.4	Proyectos EPSUM	75
3.5	Análisis reflexivo de aspectos positivos y negativos.	78
	CONCLUSIONES	79
	RECOMENDACIONES	81
	BIBLIOGRAFÍA	83

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1	Ubicación geográfica Alta Verapaz	6
Imagen 2	Árbol de problemas	22
Imagen 3	Organigrama institucional	28

ÍNDICE DE MAPAS

Mapa 1 Microrregión IV, Peri Urbana Este, San José la Colonia	15
Mapa 2 Hidrología	19
Mapa 3 Condiciones generales socio- ambientales	19

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

Fotografía 1 Organigrama de la institución	13
Fotografía 2 Proceso de investigación con las DMM de Alta Verapaz	41
Fotografía 3 Ejecución de la sesión 1	49
Fotografía 4 Organización comunitaria	50
Fotografía 5 Exposición del SISCODE	51
Fotografía 6 Ejecución de la sesión 4	52
Fotografía 7 Actividad de evaluación de la sesión 5	54
Fotografía 8 Clausura del diplomado	55
Fotografía 9 Entrega de manuales a los presidentes de COCODE	57
Fotografía 10 Implementación de huertos escolares	61
Fotografía 11 Campaña ambiental	62
Fotografía 12 Charlas a colegio sobre la PNPDIM	64

GLOSARIO DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

A.V.	Alta Verapaz
CELATS	Centro Latinoamericano de Trabajo Social
COCODE	Consejo Comunitario de Desarrollo
CODEDE	Consejo Departamental de Desarrollo
CONALFA	Comité Nacional de Alfabetización
CONAP	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
CUNOR	Centro Universitario del Norte
DMM	Dirección Municipal de la Mujer
EPSUM	Ejercicio Profesional Supervisado Multidisciplinario
INAB	Instituto Nacional de Bosques
MAGA	Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación
SESAN	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional
ONG	Organización No Gubernamental
OG	Organización Gubernamental
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses
INFOM	Instituto de Fomento Municipal
PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer
POI	Problema Objeto de Intervención
EPS	Ejercicio Profesional Supervisado
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SISCODE	Sistema de Consejos de Desarrollo

RESUMEN

En cumplimiento al Pensum de estudios de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social del Centro Universitario del Norte, se realizó el Ejercicio Profesional Supervisado en la sede de práctica de Gobernación Departamental de Alta Verapaz, unidad asignada por medio del Programa de Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional, con una intervención específica de acuerdo a la metodología utilizada por el Trabajo Social en la Secretaría Presidencial de la Mujer.

La organización y planificación son herramientas útiles en la intervención profesional que garantizan el logro de los objetivos propuestos, por ello se hizo incidencia política desde los espacios disponibles de intervención, como una fuente válida y aportar una opinión calificada en los temas sociales sobre los cuales se construyen las políticas públicas.

En el proceso de intervención se integraron dos metodologías por un lado la propuesta por el Programa EPSUM con una intervención mono disciplinaria a nivel Microrregional, y la propuesta por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social con una intervención mono disciplinaria a nivel institucional con una proyección departamental.

Dicho proceso fue complejo, pero al final aportó gran aprendizaje a la formación profesional. Las actividades se desarrollaron con base en la investigación diagnóstica realizada, se detectó la necesidad social y el problema de fondo en función a la naturaleza de la unidad de práctica.

La definición del problema objeto de intervención se enfocó en el fortalecimiento de los mecanismos institucionales sobre los cuales apoya su trabajo la Secretaría Presidencial de la Mujer para la promoción y cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.

Se ejecutó una investigación sobre la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer, se elaboró un plan de capacitaciones para el fortalecimiento de las Directoras Municipales de la Mujer, con ello poder garantizar el buen desarrollo de sus funciones.

De igual manera se realizó un diseño curricular de diplomado para DMM de acuerdo a los lineamientos del Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que fue avalado por dicho instituto, el proceso de gestión fue elemental para el logro de las metas y objetivos.

A nivel microrregional se realizó un diplomado de líderes comunitarios con representantes de 10 comunidades, fue avalado por la SEPREM, INFOM, CODEDE de Alta Verapaz y EPSUM.

Mediante la sistematización de las actividades prácticas evaluativas, aplicadas en el diplomado se construyó un manual de funciones microrregional que será herramienta de apoyo, de las funciones del COCODE.

La correcta aplicación de las técnicas aprendidas fortaleció el proceso de intervención, evidenció las capacidades de planificación e investigación con otras disciplinas. Así pues el profesional, debe ser un instrumento técnico y social para dar voz y protagonismo a los sectores populares; fomentar la organización. Además reconocer las leyes y políticas que existen en el país con el fin de promover su cumplimiento.

INTRODUCCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado tiene como propósito, formar al profesional en base a la experiencia de llevar lo aprendido teóricamente, durante los años de formación a la dinámica social, de esta manera poder cumplir los objetivos profesionales a través del desarrollo de capacidades. Se debe mejorar la calidad de intervención desde el ámbito que sea ubicado, con motivo de promover las técnicas y herramientas del trabajo social, como la realización de investigaciones, sistematización de experiencias, capacitaciones y procesos de formación.

Por medio de la intervención profesional se busca consolidar una opinión calificada en los temas de índole social, además tener conocimiento sobre el manejo de Políticas Públicas las cuales se supone fueron creadas, para solucionar la problemática y necesidades sociales.

El EPS se realizó por medio del programa EPSUM, la sede asignada fue la Gobernación Departamental de Alta Verapaz. Con motivo de una mayor incidencia en el entorno social la intervención directa se realizó en la Secretaria presidencial de la Mujer, que es la encargada de asesorar al gobernador (a) en temas de políticas públicas enfocadas a tratar la problemática que afecta a las mujeres del departamento.

Por ello se desarrolló la metodología propuesta por el CELATS y sus diferentes momentos, a fin de garantizar una gestión institucional participativa, brindar asistencia técnica, investigación y soporte en las actividades competentes de la sede de práctica.

Durante el proceso se desarrollaron actividades enfocadas en la necesidad social y el problema de fondo detectado, para ello se elaboró un plan de trabajo donde se incluyeron estrategias y técnicas de intervención. El presente informe consta de tres capítulos siendo estos:

Capítulo 1: Presenta la investigación diagnóstica, da a conocer la descripción general de la unidad de práctica, en este caso se hizo una contextualización del departamento de Alta Verapaz, la Gobernación Departamental y de la Secretaria Presidencial de la Mujer para comprender la dinámica social en la que se intervino.

Capítulo 2: Contiene la descripción de actividades realizadas, se detalla la metodología usada durante el proceso de práctica, incluye: Definición del problema objeto de intervención, manifestaciones y agravantes del problema, selección de alternativa de acción, ejecución y evaluación. De igual forma describen los proyectos realizados a nivel individual.

Además se presentan los proyectos realizados por el equipo, los cuales son: proyecto multidisciplinario y de convivencia comunitaria. Así mismo se encuentran actividades realizadas en apoyo a la SEPREM, finalmente se encuentran las actividades no planificadas.

Capítulo 3: Presenta el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la ejecución de las actividades en el Ejercicio Profesional Supervisado. Al mismo tiempo datos de la investigación diagnóstica e información de la intervención micro regional, un análisis reflexivo de aspectos negativos y positivos que se encontraron en la ejecución de este proceso. Finalmente se incluyen conclusiones, recomendaciones y bibliografía consultada.

OBJETIVOS

Intervención Monodisciplinaria

General

1. Establecer la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz
2. Implementar un Diplomado en seis sesiones de Fortalecimiento a líderes comunitarios de la Microrregión IV Periurbana Este, San José la Colonia de Cobán, A.V.

Específicos

- Describir las características encontradas para conocer la situación actual en que se encuentran las Direcciones Municipales de la Mujer en función al cumplimiento de lo que les corresponde ejecutar.
- Apoyar la consolidación de procesos de fortalecimiento dirigidos a las DMM, en Alta Verapaz
- Creación de un Manual de Funciones Microrregional para el fortalecimiento de los Consejos Comunitarios de desarrollo

Intervención Multidisciplinaria

General

- Estructurar e implementar el Plan Integral de Educación Ambiental y Salud Comunitaria, en la microrregión IV peri urbana este , San José La colonia, Cobán, A.V., para coadyuvar al mejoramiento de la salud y bienestar de los habitantes, mediante la intervención técnica del equipo multidisciplinario, en temas de salud, educación, ambiente, psicológico, legal, social y de comunicación

Específicos

- Contribuir al mejoramiento de los niveles de valoración ambiental, mediante la política educativa ambiental, para mejores conocimientos, prácticas y hábitos relacionados a salud.

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Alta Verapaz

1.1.1 Ubicación geográfica

a. Localización

El Departamento de Alta Verapaz está localizado al Norte de la República de Guatemala a 15°29'00" latitud norte y 90°19'35" longitud Oeste a 200 km. aprox de la Ciudad de Guatemala.

b. Tamaño

“Cuenta con una extensión territorial de 8,686 Km² y una altura media de 1,317 msnm, con el departamento de Baja Verapaz integra la Región II Norte, ambos departamentos tienen una extensión de 11,810, equivalente al 10.8 % del total del territorio nacional”.¹

Según las proyecciones de población se calculó que en el 2015, la población fue de 1, 294,037 habitantes con una densidad de 148 habitantes por Km². Para este año las proyecciones estiman un total de 1,320,331 habitantes lo que representa un crecimiento anual del 3.13 generando sobrepoblación y agudizando la problemática social.

¹Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Fascículo estadístico 2016 región II*. Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: INE., 2016.

c. Clima, suelo, principales accidentes

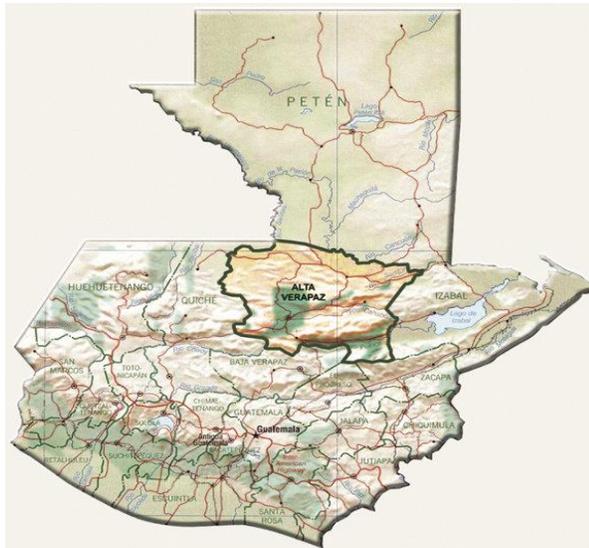
El departamento respecto a su clima presenta temperaturas anuales cuyos promedios Oscilan entre 17°C y los 21°C, con una precipitación promedio de 2,000mm anuales y una humedad promedio del 88%, por tal motivo el clima se define como Semi-cálido muy húmedo sin estación seca definida.

d. División política

“El departamento de Alta Verapaz se integra con 17 municipios: Cobán (cabecera departamental), Santa Cruz Verapaz, San Cristóbal Verapaz, Tactic, Tamahú, Tucuru, Panzós, Senahú, San Pedro Carcha, San Juan Chamelco, Lanquín, Cahabón, Chisec, Chahal, Fray Bartolomé de las Casas, Santa Catalina La Tinta y Raxruhá este último municipio fundado el 20 de febrero de 2008, según decreto No. 10-2008.²

Imagen 1

Ubicación geográfica Alta Verapaz



Fuente: lugaresturisticosav.blogspot.com

²Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. -SEGEPLAN-
Plan de desarrollo departamental de Alta Verapaz 2011-2025. Guatemala: SEGEPLAN., 2011.

1.1.2 Área histórica

En base al Plan de Desarrollo Departamental elaborado por SEGEPLAN 2011-2025; durante la conquista y colonización española, el departamento de Alta Verapaz tuvo un papel importante, la mayor parte de los investigadores ubican a los Q'eqchi', en el territorio donde se encuentran los ríos Cahabón y Polochic, en los alrededores de Cobán.

Al momento de la conquista este territorio fue denominado por los españoles, Texulutlán que significa Tierra de Guerra. A través de las ideas de Fray Bartolomé de las casas, el gobernador Alonso de Maldonado en el año 1537, logró la jurisdicción del territorio para iniciar la conquista pacífica. Por medio de un escrito que se ratificó el 6 de Julio de 1539.

Fray Bartolomé de las casas, junto a otros frailes como Pedro de Angulo y Rodrigo de Ladrada, buscaron a personas y les enseñaron cánticos cristianos donde se explicaban aspectos básicos del evangelio.

No obstante, se inicia ahí la conquista denominada “La verdadera Paz” del que se deriva posteriormente el nombre de Verapaz, dado por Carlos V el 30 de Octubre de 1557.

Otro hecho que resalta en la historia de la Verapaz es la llegada de los alemanes, fomentado por el gobierno del general Justo Rufino Barrios, se dice que fueron atraídos a la Verapaz por su belleza natural, aislamiento, clima y la fertilidad de la tierra para el cultivo del café.

En los años 1976 a 1983 el territorio fue uno de los escenarios de la guerra interna; situación por la que, la población migro hacia distintos puntos del país.

En la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996, la población retornó, y se ubicó principalmente en la Franja Transversal del Norte, de esta manera se constituyó en el mayor asentamiento de retornados.

Así mismo, puede hacerse mención que la historia de los alta verapacenses es diversa y multicultural; producto de aportaciones dadas por la etnia Maya, como los grupos de inmigrantes españoles.

“Entre sus lugares de orgullo local y su patrimonio histórico-artístico destacan los 64 enclaves arqueológicos correspondientes al periodo maya y algunos edificios religiosos singulares del periodo colonial, sobre todo en Cobán, San Juan Chamelco y San Pedro Carcha.

Es uno de los departamentos más ricos en naturaleza de Guatemala: destacan entre sus maravillas, las piscinas naturales de Semuc Champey en el río Cahabón descubiertas por el famoso escritor guatemalteco Francisco Oswaldo Reyes Narciso; las cuevas de Candelaria, el Rey Marcos y Lanquín; y sus bosques húmedos”.³

En el departamento de Alta Verapaz en el mes de mayo, se lleva a cabo la Medio Maratón Internacional de Atletismo, con un recorrido de 21 Kilómetros. En la realización de este acontecimiento, se invitan atletas de varios países, que compiten con los mejores representantes del departamento.

En todos los cantones, aldeas y caseríos celebran la cofradía de su respectivo patrono. En el mes de julio de cada año se celebra el Festival Folklórico Nacional, siendo una fiesta de la etnia Q'eqchi', cuyo propósito es enaltecer el espíritu de las etnias, conocer sus tradiciones y costumbres.

Cobán cabecera departamental de Alta Verapaz celebra su feria titular del 01 al 06 de agosto, en honor a su patrono Santo Domingo de Guzmán. En las festividades patrias del 15 de septiembre se realiza el Festival de Danzas Centroamericanas, por la Asociación de Colegios Privados.

³ *Alta Verapaz*. https://es.wikipedia.org/wiki/Alta_Verapaz, (10 de marzo de 2017).

En el parque central la Paz, se lleva a cabo un concierto al aire libre con la banda sinfónica de la Municipalidad de Cobán, además se realiza el encendido de antorchas a visitantes.

1.1.3 Área social

Según lo presentado en el Plan de Desarrollo Departamental elaborado por SEGEPLAN, la ocupación de los habitantes del departamento de Alta Verapaz, en una mayor proporción es la producción agrícola, utilizada para autoconsumo y en ocasiones se destina para la venta comercial en los mercados locales, entre los que destacan: El café, frijol, pimienta, cardamomo, frutos cítricos, entre otros. Además por ser un departamento con suelo fértil, se produce: café, caña, cacao, maíz, plátanos.

Entre las actividades productivas está la ganadería, donde pequeñas fincas o haciendas son productoras de ganado, recientemente el cultivo de palma africana se intensificó en la zona del Polochic.

Así mismo, dentro de la artesanía destacan: tejidos, trabajos de madera, en especial muebles y máscaras, sombreros de palma, artículos elaborados con cera, pirotecnia.

Con respecto a la educación se ha incrementado en la actualidad la cobertura educativa, en la que se atienden distintos niveles educativos (preprimaria, primario, básico y diversificado).

Sin embargo, se identifican carencias de infraestructura escolar, cobertura neta y calidad educativa sobre todo en el ciclo básico y diversificado.

El Ministerio de Educación a través de la Dirección Departamental ejerce la rectoría del sector educativo en sus diversos niveles y modalidades, sea pública o privada.

Actualmente funcionan extensiones universitarias, entre las que se pueden mencionar: San Carlos de Guatemala, Rafael Landívar, Mariano Gálvez, Panamericana, Mesoamericana y Da Vinci entre otras.

Alta Verapaz en la actualidad se ve afectado por altos índices de contaminación, como también por la deforestación que alcanza las 12,000 hectáreas por año.

La población hace uso del servicio de transporte colectivo para movilizarse de un municipio a otro, con algunas carreteras asfaltadas que en su mayoría se encuentran ya deterioradas por lo que son difíciles de acceder; en el área rural predominan las carreteras de terracería.

1.2 Gobernación Departamental de Alta Verapaz

El Ejercicio Profesional Supervisado se realizó con el Programa de Ejercicio Profesional Supervisado Multidisciplinario (EPSUM), en el cual se asignó como unidad de práctica la gobernación departamental de Cobán Alta Verapaz, lugar donde se realizó la intervención multidisciplinaria, institucional y de convivencia comunitaria.

En cuanto a la intervención mono disciplinaria se llevó a cabo en la sede de la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) de Cobán, Alta Verapaz la cual trabaja en coordinación con la gobernación en temas concernientes a la mujer.

El palacio de gobernación departamental de Alta Verapaz está ubicado en la 2ª Calle 2-11, zona 2, Cobán, Alta Verapaz, a una distancia de 212 Km de la Ciudad Capital, se puede acceder por varias calles y avenidas por estar ubicado en el centro de Cobán, frente al parque central. Las calles que circundan son asfaltadas, por lo que se puede utilizar cualquier medio de transporte.

1.2.1 Historia de la institución

El palacio de gobernación, se construyó en el período de 1871-1879, la inauguración se llevó a cabo para el cumpleaños del general Justo Rufino Barrios; el edificio es de tres niveles, debido a la topografía del lugar parecería que fueran dos.

Anteriormente existía frente al palacio de gobernación, el teatro de Cobán el cual fue demolido, toda su construcción era de madera fina, con palcos, galería y luneta; el teatro era conocido como teatro Minerva.

Actualmente alberga oficinas de distintas instituciones de gobierno así como el Museo de la Verapaz.

1.2.2 Naturaleza de la institución

Con la Promulgación del Decreto 227, Ley de Gobernación y Administración de los Departamentos, en el año de 1946, se crea la figura de gobernador departamental y la institución gobernación departamental. Dicha ley fue derogada, actualmente se encuentra vigente el Decreto 114-97, Ley del Organismo Ejecutivo.

En la actualidad se les ha adicionado un nuevo rol con el cargo de Presidentes de los Consejos Departamentales de Desarrollo Urbano y Rural. Esta denominación se les hace a partir de 1987 con la Creación de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Lo anterior sigue vigente dentro del marco de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 y la Ley General de Descentralización y su Reglamento.

El departamento de Alta Verapaz se encuentra situado en la región II Norte, gobernación departamental es una entidad oficial, encargada de hacer efectiva la acción del Estado en todos sus aspectos: Coordinar intra e interinstitucionalmente los mecanismos de comunicación con los diferentes niveles jerárquicos de los Ministerios de Estado, otras entidades gubernamentales y no gubernamentales con representación dentro de la jurisdicción del departamento.

1.2.3 Filosofía

a. Misión

“Coordinar la acción de las instituciones del sector público que operan dentro de su jurisdicción, velando porque los servicios públicos sean entregados a la población con calidad y oportunidad promoviendo el desarrollo del departamento, armonizando la relación entre el gobierno central (organismo ejecutivo) y el municipal, sin perjuicio de la autonomía de este último, racionalizando los sistemas y procedimientos de trabajo y otorgando las prioridades a los proyectos que viabilicen el desarrollo económico y social.

b. Visión

Ser la institución de gobierno departamental, líder y capaz de organizar la Administración Pública en su jurisdicción, racionalizando los sistemas y procedimientos de trabajo y otorgando las prioridades a los proyectos que viabilicen el desarrollo económico y social del departamento

c. Objetivos

- a. Promover y velar por el desarrollo económico y social del Departamento y su organización administrativa.
- b. Coadyuvar al buen funcionamiento del aparato estatal, coordinando la acción de las instituciones públicas presentes dentro de la jurisdicción del Departamento.
- c. Procurar en la jurisdicción del Departamento por la seguridad, tranquilidad y el orden públicos de la población.”⁴

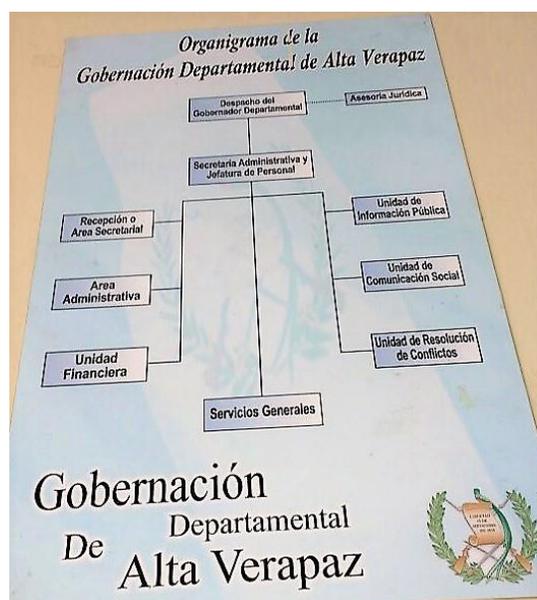
⁴ Gobernación Departamental de Alta Verapaz. *Misión y objetivos*, <http://gobnacionaltaverapaz.gob.gt/sitio/wpcontent/uploads/2013/07/5.-Misi%C3%B3n-y-Objetivos.pdf>, (05 de marzo de 2017).

1.2.4 Organización interna

a. Funciones generales

- 1) **Administrativas:** Son las que competen al Ministerio de Gobernación, otro ministerio o cualesquiera de las Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales que por delegación de sus autoridades debe realizar el Gobernador Departamental.
- 2) **De coordinación:** Son las que se llevan a cabo para hacer efectiva la acción del Estado en todos sus aspectos: Coordinar intra e interinstitucionalmente los mecanismos de comunicación con los diferentes niveles jerárquicos de los Ministerios de Estado y otras entidades gubernamentales u no gubernamentales con representación dentro de la jurisdicción del departamento.
- 3) **De vigilancia:** Son las que conllevan velar por el buen desenvolvimiento de la gestión pública a nivel departamental.

FOTOGRAFÍA 1 ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN



Tomada por: Nataly Caal. Año 2017

1.3 Microrregión IV Peri urbana Este, San José la Colonia

La intervención a nivel de microrregión se realizó con el equipo multidisciplinario EPSUM, en función a la problemática priorizada, en común acuerdo con las autoridades de la gobernación departamental se definió el área siendo esta la Microrregión IV Periurbana Este, San José la Colonia de Cobán, A.V.

1.3.1 Ubicación geográfica

“La finca Nacional San José La Colonia se localiza a 3 kilómetros del parque central del municipio de Cobán, departamento de Alta Verapaz, se estableció con la finalidad de dar a la población de la ciudad de Cobán opciones de recreación y esparcimiento al aire libre. La micro región San José la Colonia se encuentra en las coordenadas geográficas según el sistema GTM, 516892, 1710351. Con una altura de 1,316 metros sobre el nivel del mar.”⁵

1.3.2 Historia

“Antes de la llegada de los alemanes su nombre era Sa´kuxhá, quienes fueron los iniciadores de los cultivos de cosecha de café y té. En 1978 se reunieron los pobladores y organizaron una asamblea de todas las personas que vivían en el lugar, para elegir representantes y de esta manera realizar gestiones para la legalización de tierras. En 1979 se inició el proceso de la legalización de tierras el cual tuvo algunas dificultades y llevo tiempo ya que las mismas autoridades amenazaban con desalojar a los pobladores, las persona no se retirarían de las propiedades ya que estas eran de sus ancestros, bisabuelos, abuelos y padres.

El nombre de San José la Colonia es debido a San José y a los colonos. La siembra del café, té, la caña era lo tradicional en estas tierras. Se construyeron dos pilas una donde se encuentra el nacimiento de agua y la otra un poco más grande donde se captaba por medio de una polea, para generar energía.

Sin embargo, no fue hasta el año 1991 cuando en el gobierno del Lic. Jorge Serrano Elías, se gestionó por medio del presidente del Instituto Nacional de Transformación Agraria que las tierras fueran tituladas. Desde entonces empezaron trabajar más seguros, cosechando, construyendo, siguieron luchando para gestionar, agua, luz, drenajes y carreteras.”⁶

⁵GPS Essentials

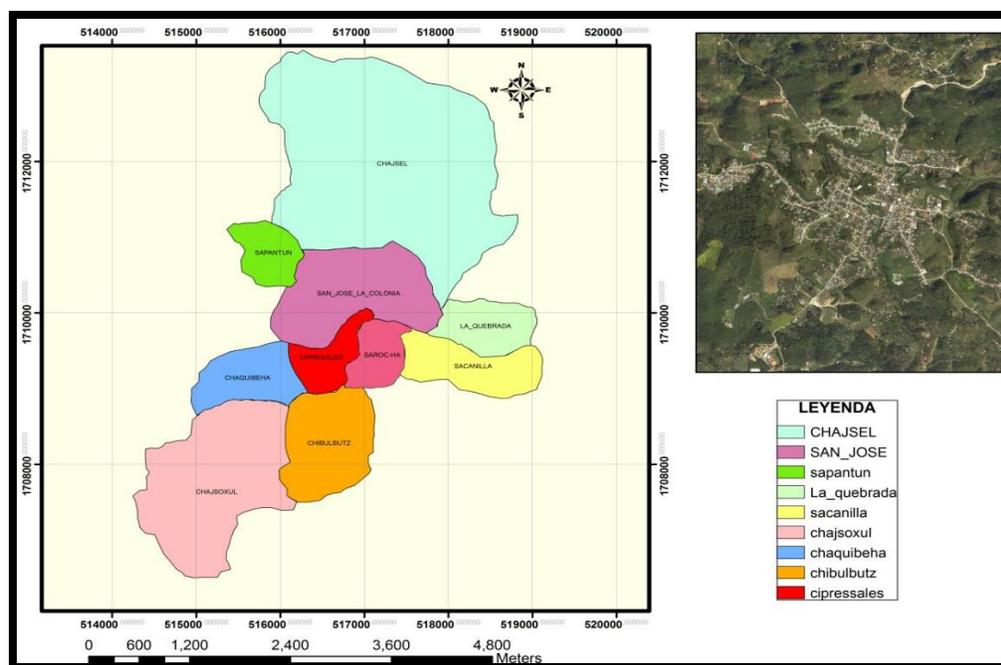
⁶.Bol, Abelardo. Entrevistado por [Ingrid Nataly Caal Morales]. *Historia de la microrregión IV periurbana este; San José La Colonia*. [Cobán, Alta Verapaz, 15 de mayo de 2017]. [Archivo Word. Mis documentos. Computadora personal de Ingrid Nataly Caal Morales].

1.3.3 División política

“El municipio de Cobán, se encuentra integrado por 08 Regiones siendo estas: Cobán, Balbatzul- cubilgüitz, Santa Lucia Lachuá, Salacuim, Nimlajacoc, Chirremox Sacoc, Rocja Pasacuc, Salaguna Grande conformando un total de 468 comunidades pobladas.”⁷

Dentro de la Región, Cobán se encuentra la Microrregión IV periurbana Este, San José la Colonia que está integrada por 17 comunidades de las cuales 10 están priorizadas siendo estas: Chajsel, Chajtzoxul, Chaquibeha, Chibulbutz, El nacimiento Sarocha, Los cipresales San José, Quebrada Sachicac, Sacanilla, San José la Colonia, Sapantun.

MAPA 1
MICRO-REGIÓN IV, PERIURBANA ESTE, SAN JOSÉ LA COLONIA, COBÁN, A.V.



Fuente: Elaboración de campo, año 2017

⁷Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz. *Listado e información básica de lugares poblados del municipio*. Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: Dirección de planificación, 2016.

1.3.4 Situación social

De acuerdo a la investigación realizada con el equipo multidisciplinario, se estima que el número de población es de 7,500 aprox en el año 2017, con una distribución del 53% de mujeres y el 47% de hombres, la mayoría de la población pertenece a la etnia Q`eqchi` y en una mínima proporción se habla el castellano.

El tipo de vivienda que prevalece en la microrregión en un 75% es semi-formal, con paredes de madera (pino, adobe, ciprés, cedro, entre otros), techos de lámina, piso de tierra. El otro 25% corresponde a viviendas de tipo formal elaboradas con paredes de block, techo de lámina, piso de torta o cerámico.

Los índices de pobreza en la microrregión varían según las comunidades, existen regiones que cubren sus necesidades básicas, sin embargo en algunas aldeas o caseríos se visualizó pobreza.

Hay comunidades más desarrolladas que otras en este caso son las que se encuentran cercanas al centro del municipio. Por otro lado las que se encuentran lejanas al centro son las más afectadas y vulnerables a la pobreza.

La microrregión dispone de 5 escuelas que dan cobertura a 10 comunidades. Se puede identificar que hay deficiencia en infraestructura, falta de maestros, clases multigrados, deserción escolar, ausencias de niños, falta de recursos materiales y didácticos. Las comunidades que cuentan con escuela son San José la Colonia, Sacanilla, Chibulbutz, Sarokha´ y Chajsel. Las familias que tienen acceso y que se encuentran cercanas al centro envían a sus hijos a otras escuelas.

Dentro de la microrregión funciona un puesto de salud, que se encuentra ubicado en San José la Colonia, existe un auxiliar de enfermería, 6 comadronas, facilitadoras comunitarias.

Así mismo se integran estudiantes de distintas universidades quienes apoyan en la atención primaria de salud. Una vez diagnosticados los pacientes si se presenta la necesidad de tratar alguna enfermedad grave; estos son trasladados al hospital regional Hellen Lossi de Laugerud.

La mayoría de personas en la microrregión se dedican a la agricultura y albañilería. Estas son las principales fuentes de ingreso, muy pocas personas se dedican al servicio doméstico, algunos jornaleros y una minoría al comercio.

1.3.5 Medio ambiente

La microrregión IV, Periurbana Este, San José La Colonia, Cobán, A.V. se encuentra ubicada según el sistema de clasificación de Holdridge como bosque muy húmedo subtropical (frio) bmh-S (f).

“En esta zona existe variabilidad en vientos ya que los regímenes de lluvias son de mayor duración, lo que provoca una gran influencia tanto en la composición como en la reproducción florística y fisonómica de la vegetación de la zona. La precipitación anual varía de 2,045-2,514mm, además la biotemperatura oscila entre los 16°C-23°C, así como la evapotranspiración potencial tiene un promedio de 0.50.

La tierra de San José la Colonia es areno arcilloso, franco limoso y limoso. Los suelos son heterogéneos sobre piedra caliza, los hay muy profundos y pocos profundos. Los suelos frágiles de Alta Verapaz, no son apropiados para otro uso que no sea forestal.”⁸

El suelo de la microrregión, ha sido habilitado para uso agrícola, generalmente de subsistencia, lo que provoca un incontenible avance en el detrimento de la tierra.

⁸ Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación -MAGA-. *Mapa fisiográfico y geomorfológico de la República de Guatemala, a escala 1:250,00* <https://www.google.com.gt/#q=cerros+y+lomas+carsticas+de+coban+cahabon> (01 de marzo de 2017).

Se evidenció una práctica común en el empleo desmedido de productos agroquímicos para el combate de plagas, lo que produce efectos negativos en el medio ambiente y salud.

En el aspecto de la producción agrícola de la microrregión podemos detallar el café, frijol, maíz, cardamomo, pocas cosechas de té, banano, plátano y algunas hortalizas. La mayoría de la población le da un mal uso al suelo de su región, en parte la utilizan para cosechas donde no es productivo o bosques.

“Este gran paisaje está compuesto por cerros y lomas de contornos redondeados, con elevaciones de 1,119 a 2,002 msnm en la parte Oeste y va descendiendo a 700 msnm en la parte Este. Las pendientes son menores del 30%, en algunas partes se encuentran superficies planas, también se encuentra una gran cantidad de sumideros o dolinas conocidas en la región como siguanes, accidentes típicos de una topografía cárstica.

Las rocas de esta unidad son carbonatos, principalmente calizas, dolomías y evaporitas (anhidrita) de la Formación Cobán. Al parecer esta unidad se formó bajo el nivel del mar y luego fue elevada, plegada y erosionada, principalmente por procesos hídricos dando lugar a la disolución lenta de los carbonatos, que dieron origen a la topografía cárstica propia de la región. La edad de las rocas más recientes es de la Formación Cobán del Cretácico superior, el proceso de erosión y disolución debió haber empezado en el Terciario, proceso que se continúa en la actualidad.”⁹

1.3.6 Hidrología

San José La Colonia se encuentra ubicado dentro de la cuenca del río Cahabón, perteneciente a la vertiente del Mar de las Antillas. Es este río el rasgo hidrológico más importante del área y se encuentra ubicado como uno de los límites del mismo parque ecológico de San José la Colonia en la parte oeste. Debido a la fisiografía ondulada del terreno, pueden encontrarse pequeñas corrientes efímeras y depresiones en las cuales se acumula agua escorrentía. Las cuales forman algunos ojos de agua dentro del área.

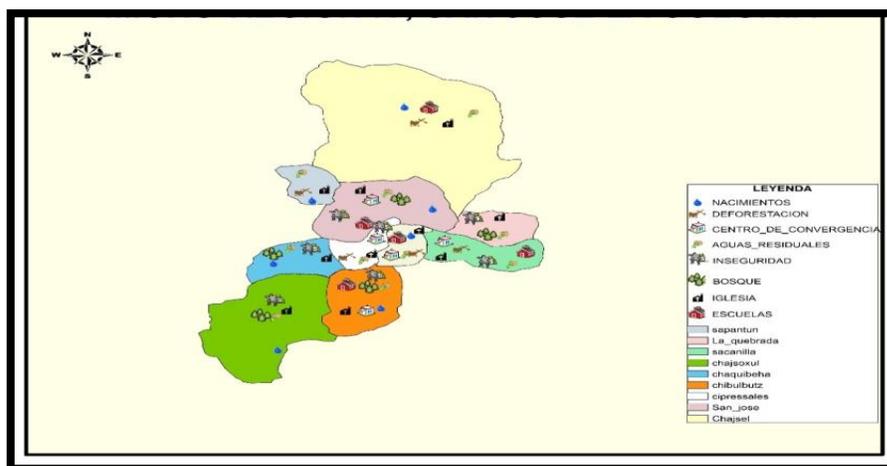
⁹ Ibíd.

MAPA 2 HIDROLOGÍA



Fuente: Elaboración de campo, Año 2017.

MAPA 3 CONDICIONES GENERALES SOCIO-AMBIENTAL



Fuente: Elaboración de campo, Año 2017.

El agua de las diferentes fuentes no tiene problemas de salinidad ni dureza, ha sido clasificada por el Centro de Salud del municipio de Cobán como C2s principalmente y C1S1 en época de estiaje; de acuerdo a los estudios no es apta para consumo humano debido a la alta contaminación de bacterias E. coli y la turbidez en época lluviosa.

Con base en las características del área y el estado de los recursos naturales se plantean lineamientos de manejo entre los cuales se incluyen: Establecer una zona de recuperación; debido a que existen escenarios de deforestación en zonas de captación de agua para la cuenca principal de la microrregión. De igual manera se hace necesaria la delimitación, adjudicación y mantenimiento de aguas residuales procedentes de las letrinas y lavado de ropa de las familias.

1.3.7 Acción Humana

Según la categoría de desechos sólidos que se generan en la comunidad, se evidenció que el volumen de desechos no recibe ningún tratamiento, únicamente se fomentó el tren de recolección de basura con las comisiones organizadas.

El servicio de recolección se paga por vivienda una vez al mes. La mayoría de las comunidades no saben cómo dar tratamiento a sus desechos orgánicos, también agregan que la falta de espacio muchas veces imposibilita el desarrollo de estas actividades.

1.3.8 Problemática social de intervención

a. Matriz de problemas identificados

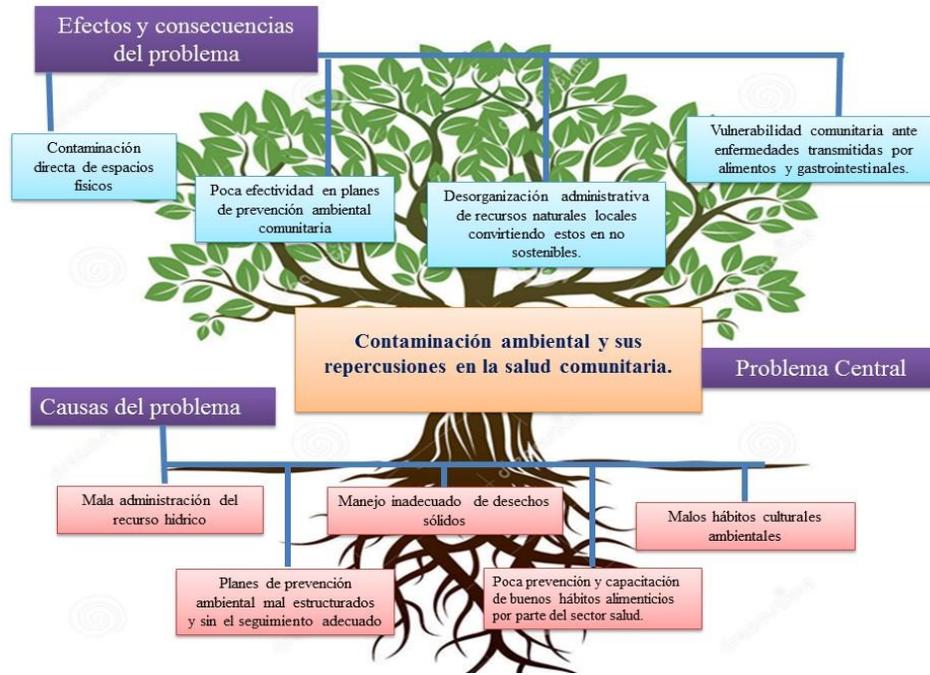
Actores	Problemas percibidos	Recursos disponibles
COCODE	<ul style="list-style-type: none"> Falta de conocimientos sobre roles y funciones dentro del órgano coordinador. No cuentan con recursos económicos Inexistencia de voluntad Falta de organización Intereses personales 	Poder de convencimiento Liderazgo
ESCUELAS	<ul style="list-style-type: none"> Escasez de personal docente Falta de inocuidad en alimentos y servicios sanitarios 	Maestros

	<ul style="list-style-type: none"> • Clases multigrado • Problemas de aprendizaje de niños • Ausencia de niños • Mala infraestructura • Necesidad de capacitaciones a padres, niños y personal docente 	Iniciativa
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de insumos • Falta de infraestructura • Necesidad de charlas y capacitaciones en temas de salud • Escasez de personal 	Un enfermero Comadronas Jornadas medicas
AGUA Y SANEAMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de agua potable • Mal manejo de recurso • Inexistencia de una buena administración del Balneario San José la Colonia • Mala gestión de desechos sólidos • Falta de sistema de drenajes • Mala disposición de excretos 	Nacimiento de agua Ríos
SEGURIDAD ALIMENTARIA	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de diversificación de cultivos • Bajos índices nutricionales en granos básicos consumidos • Falta de disponibilidad de tierra • Poca visión sobre el uso ideal del suelo • Inexistencia de huertos familiares 	Tierras Cultivos
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Inexistencia de las TICS (tecnologías de información y comunicación) • Falta de redes de comunicación • inexistencia de radios comunitarias • Falta de recursos 	Boletines Teléfonos móviles Internet móvil Comunicación interpersonal

Fuente: Elaboración de campo, Año 2017

1.3.9 Árbol de problemas

IMAGEN 2 ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Trabajo de campo Año 2017

1.4 Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)

La Secretaría Presidencial de la Mujer está ubicada dentro de las instalaciones del Instituto de Fomento Municipal, ubicado en 6ª Calle 1-76, zona 4 de Cobán Alta Verapaz.

1.4.1 Historia de la institución

La SEPREM surge a raíz del cumplimiento de los Acuerdos de Paz y la suscripción por parte del estado guatemalteco de convenciones, convenios y declaraciones internacionales. Se reconoce la necesidad urgente de medidas para transformar la situación social y económica de las mujeres por medio de políticas, estrategias, planes y programas de desarrollo.

“En el ámbito internacional Guatemala es signataria de la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción Mundial (PAM) que surge de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, cuyas recomendaciones comprometen a los gobiernos a crear, sobre la base de un sólido compromiso político, un mecanismo nacional para el avance para las mujeres dentro del gabinete gubernamental al más alto nivel.

Lo anterior con el fin de que estos mecanismos tengan una activa y propositiva participación en los procesos de toma de decisiones, con mandatos y atribuciones claramente definidos, disponibilidad suficiente de recursos que permitan desarrollar su capacidad y competencia en el tema, a fin de incidir de forma efectiva en las políticas públicas nacionales, subregionales e internacionales.

Otro factor fundamental, para la creación de la SEPREM y otros mecanismos institucionales para el avance de las mujeres, son las demandas, propuestas e incidencia de las organizaciones, coordinaciones y redes de mujeres del movimiento de mujeres y feminista, que plantearon en los años noventa al Congreso de la República, la necesidad de crear un ente rector que impulsará políticas públicas a favor de las mujeres.

El 24 de febrero del año 2000, mediante el Acuerdo Legislativo 14-2000, emitido por el Congreso de la República, que instó al Presidente de la República a crear una Secretaría de la Mujer con el objeto de dar respuesta a las demandas de las mujeres y respuesta a los compromisos internacionales del Estado guatemalteco.

El 17 de mayo del año 2000, se emite el Acuerdo Gubernativo 200-2000, el Presidente de la República de ese entonces crea la Secretaría Presidencial de la Mujer como la entidad que asesora y coordina políticas públicas en materia de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas, bajo su dirección inmediata”¹⁰

1.4.2 Naturaleza de la institución

De acuerdo a lo manifestado en documentos informativos que se encuentran en las instalaciones de la SEPREM; la Secretaría es una Institución gubernamental responsable de asesorar y apoyar al Presidente de la República en los planes, programas y proyectos para la promoción de las políticas inherentes al desarrollo

¹⁰ *Antecedentes*. <http://seprem.gob.gt/antecedentes/> (06 de marzo de 2017).

integral de las mujeres propiciando los efectos y condiciones de equidad entre mujeres y hombres, atendiendo a la diversidad étnica y sociocultural del país.

En el ámbito territorial la Secretaría de la Región Norte II de Alta y Baja Verapaz se encarga de asesorar y apoyar al representante del Presidente en cada departamento siendo este el Gobernador (a) con el objetivo de potencializar la ejecución de políticas en beneficio de las mujeres del territorio.

1.4.3 Filosofía

a. Misión

“Somos la institución gubernamental responsable de asesorar y apoyar al Presidente de la República en los planes, programas y proyectos para la promoción de las políticas inherentes al desarrollo integral de la mujer.

b. Visión

Ser la institución gubernamental reconocida y aceptada como referente del Estado para la dignificación de la mujer guatemalteca

c. Objetivo

Dar seguimiento a la integración y aplicación de la PNPDIM y PEO dentro de las diversas instituciones del Estado, articulada con el Plan de Gobierno.”¹¹

1.4.4 Organización interna

Para la realización de sus funciones, la Secretaría Presidencial de la Mujer está organizada de la siguiente forma:

a. Dirección superior

La Secretaria Presidencial de la Mujer es la funcionaria de superior jerarquía en la SEPREM, tiene autoridad y competencia en toda la República, es nombrada o removida por el Presidente de la República.

¹¹ *Ibíd.*

b. Despacho de la Subsecretaria Presidencial de la Mujer

La Subsecretaria Presidencial de la Mujer ocupa la jerarquía inmediata inferior de la Secretaría en el despacho y dirección de los asuntos del ramo y tendrá como atribución principal asistir a la Secretaria Presidencial de la Mujer, así como sustituir a la Secretaria en caso de ausencia de conformidad con lo establecido en este Acuerdo, y asumirá las funciones del Despacho.

c. Asesoría

1. Consejo Consultivo
2. Asesoría Jurídica
3. Asesoría Técnica

d. Control y Auditoria

Unidad de Auditoría Interna

1.4.5 Direcciones**a. Funciones Administrativas**

1. Dirección Administrativa
2. Dirección de Recursos Humanos
3. Dirección Financiera

b. Funciones Técnicas

1. Dirección de Políticas Públicas
2. Dirección de Promoción y Participación de la Mujer
3. Dirección Jurídica en Derechos Humanos de las Mujeres
4. Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (PROPEVI), la oficina de la SEPTEM en el departamento de Alta Verapaz, dentro de sus funciones técnicas está ubicada en la Dirección de Promoción y Participación de la Mujer.

c. Funciones de Apoyo

1. Dirección de Planificación, Programación, Monitoreo y Evaluación
2. Dirección de Cooperación y Relaciones Internacionales
3. Dirección de Comunicación Social y Relaciones Públicas
4. Dirección de Sistemas de Información y Estadística

1.4.6 Programas y proyectos que ejecuta

La Secretaria Presidencial de la Mujer no es un ente ejecutor de programas y proyectos, actúa como un ente asesor en apoyo al representante del presidente en el departamento siendo esta la Gobernadora en la formulación e implementación de políticas enfocadas en la búsqueda del desarrollo integral de las mujeres, mediante la realización de las siguientes funciones:

- a. “Promover la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.
- b. Velar por la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales que se refieran a la mujer, así como velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en los organismos e instancias internacionales y en los Acuerdos de Paz.
- c. Planificar, asesorar, promover y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres, debiendo verificar y evaluar su efectiva ejecución.
- d. Promover, fortalecer y desarrollar iniciativas gubernamentales en beneficio del desarrollo económico, social, cultural y político de las mujeres, propiciando la coordinación interinstitucional necesaria.
- e. Incentivar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y condición de las mujeres en la sociedad guatemalteca, así como la adecuada difusión, recopilación y sistematización de la información existente sobre estos temas.
- f. Realizar el análisis de la legislación vigente con el propósito de promover las reformas pertinentes y la eliminación de aquellas normas que tengan efectos desiguales entre hombres y mujeres.
- g. Fomentar una cultura de respeto mutuo entre hombres y mujeres, que propicie las relaciones de equidad, solidaridad y fraternidad.
- h. Representar al Gobierno de la República de Guatemala, en las actividades nacionales e internacionales referentes al tema de la mujer, su participación y desarrollo.
- i. Las inherentes a la implementación de sus objetivos y fines, de acuerdo a las directrices del Presidente de la República”¹²

¹² Euler, Perla. Entrevistado por [Ingrid Nataly Caal Morales]. *Plan operativo anual de la Secretaría Presidencial de la Mujer, Alta Verapaz*. [Cobán, Alta Verapaz, 10 de marzo de 2017]. [Archivo Word. Mis documentos. Computadora personal de Ingrid Nataly Caal Morales].

1.4.7 Ejes de trabajo

El objetivo que persigue es el desarrollo Integral de las Mujeres por medio de la aplicación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer (PNPDIM) y su Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023, dentro de las diversas instituciones del Estado, articulándola con el Plan de Gobierno, específicamente con los tres pactos:

- Pacto Hambre Cero
- Pacto por la Seguridad, la Justicia y la Paz
- Pacto Fiscal y de Competitividad

La SEPREM es la responsable de velar por qué se cumpla la PNPDIM y el PEO, pero este trabajo no se puede hacer solo, por ello necesita el apoyo de instituciones gubernamentales, DMM, organizaciones de mujeres; sector académico para que esta política sea reconocida en todos los lugares de Alta Verapaz y poder contribuir a que las mujeres tengan una vida digna, libre de violencia y discriminación.

Por tal motivo el Plan Operativo Anual de la Secretaria está enfocado al trabajo bajo los doce ejes que componen la política siendo estos:

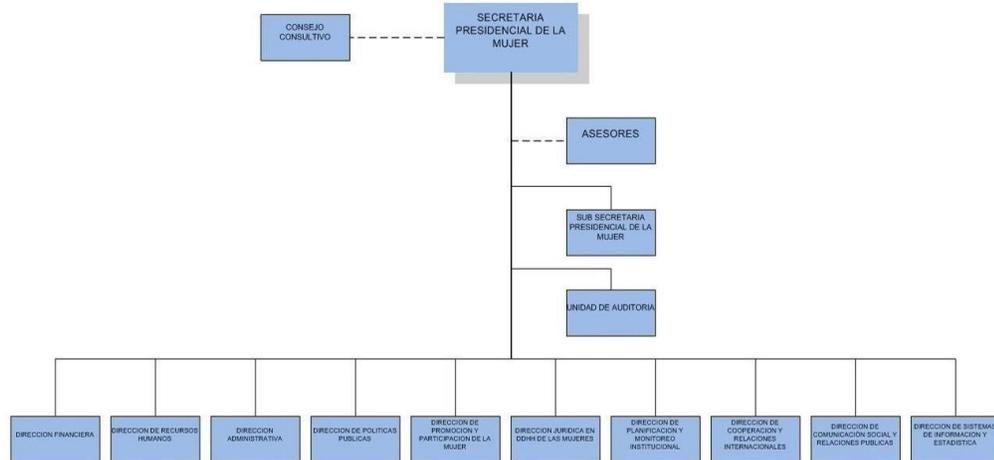
- a. Desarrollo Económico y Productivo con Equidad
- b. Recursos Naturales, Tierra y vivienda
- c. Equidad Educativa con Pertinencia Cultural,
- d. Equidad en el Desarrollo de la Salud Integral con Pertinencia Cultural
- e. Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres,
- f. Equidad Jurídica,
- g. Racismo y Discriminación contra las Mujeres,
- h. Equidad e Identidad en el Desarrollo Cultural,
- i. Equidad Laboral,
- j. Mecanismos Institucionales,
- k. Participación Sociopolítica,
- l. Identidad Cultural de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.

1.4.8 Estructura Organizacional

IMAGEN 3 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL SECRETARIA PRESIDENCIAL DE LA MUJER



Fuente: Investigación documental de campo 2 017

1.5 Análisis de la problemática institucional encontrada

1.5.1 Problemas identificados en la Secretaría Presidencial de la Mujer

a. Alianzas organizacionales

Se evidenció el poco interés de las autoridades locales de los municipios de Alta Verapaz por involucrarse en la elaboración de políticas municipales que propicien un desarrollo integral para las mujeres de su municipio y muestran debilidad al integrar a las Directoras Municipales de la Mujer en la dinámica municipal.

La SEPREM enfoca su metodología de trabajo en la realización de alianzas institucionales, hasta el momento son pocas las instituciones que han aceptado

el reto de integrar políticas de trabajo en beneficio de la mujer, lo que retrasa el cumplimiento del objetivo de la Secretaria de posicionarse dentro de la sociedad como un ente, reconocido por la aplicación de mecanismos que propicien el bienestar de las mujeres y velar por el cumplimiento de sus Derechos Humanos.

Dentro de la sociedad se ve reflejado el machismo y nepotismo de autoridades que ven con recelo el avance del sexo femenino.

b. Participación de las Direcciones Municipales de la Mujer de Alta Verapaz en procesos de formación

El proceso de formación de las Directoras Municipales de la Mujer de Alta Verapaz es de vital importancia para el buen desempeño de sus funciones y garantizar la eficacia de su intervención, el problema radica en que no hay participación de las Directoras Municipales de la Mujer en el proceso de formación y capacitación lo que genera descontrol en los procesos que se realizan dentro de las Direcciones Municipales de la Mujer de Alta Verapaz.

Demuestran poca participación en la realización de propuestas enfocadas al desarrollo local de las mujeres de Alta Verapaz, desconocimiento de las funciones que deben desempeñar en la Dirección.

c. Carencia de presupuesto para tener incidencia a nivel departamental

Debido a que la Secretaria no es un ente ejecutor, si no asesor no tiene asignado un presupuesto para la ejecución de acciones, lo que limita tener una mayor incidencia en el departamento, ello repercute en el nivel de cobertura.

Las representantes de organizaciones de mujeres son las más afectadas porque no cuentan con un fondo asignado para el traslado hacia otros municipios.

Por ello reforzar su proceso de formación y potencializar su participación es relevante para el cumplimiento de los ejes de la política de promoción de la mujer, porque son ellas las que conocen la realidad de su territorio y actúan en calidad de representantes, portadoras de voz y voto de otras mujeres.

d. Cultura social

La intervención en temas de género es muy compleja de tratar, en una sociedad donde aún prevalece el machismo, racismo, patriarcado y desigualdad, por ello la aceptación e implementación de políticas públicas en beneficio de las mujeres no ha obtenido los resultados esperados; porque su actuación se ve limitada en varios ámbitos sociales como la política, industria, comercio, laboral etc.

Añadido a ello la violencia se ha posicionado como problema dentro del sector femenino debido a la vulnerabilidad en que se encuentra el cumplimiento de los derechos humanos.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística de Alta Verapaz en el año 2016 el INACIF reporto 21 muertes violentas de mujeres, el Ministerio de Salud reporto 355 casos de violaciones sexuales, donde el 87% se dio en mujeres y el otro 13% corresponde a hombres.

Se reportaron 3503 denuncias de violencia de las cuales el 85% de mujeres y un 15% de hombres. Comparado con años anteriores se evidencia que más hombres se atreven a emitir una denuncia de violencia, todos estos datos corresponden a violencia intrafamiliar.

Por otra parte se contabilizaron 2798 actos de violencia contra la mujer, es decir fuera del núcleo familiar.

Un dato curioso es que el 39% de estos casos se refiere a violencia física, el 03% corresponde al tipo de violencia sexual; el 58% es de violencia psicológica. Se puede analizar que los violentadores están utilizando más el

tipo psicológico para evitar conflictos con la ley en función a las evidencias que se puedan presentar en un proceso penal, con esto se puede deducir que la mujer sigue siendo víctima de desigualdades en comparación con los hombres.

e. Estructura organizacional

La SEPREM en Alta Verapaz demuestra debilidad en su estructura organizacional debido a que únicamente cuenta con una persona delegada que se encarga de asesorar y coordinar los departamentos de Alta Verapaz, Baja Verapaz y Peten lo que limita el nivel de incidencia, para la coordinación de las actividades, ello provoca retraso en el cumplimiento de los Planes Operativos Anuales de dichas áreas.

f. Inexistencia de un perfil académico que sea solicitado por los Alcaldes Municipales para elegir representantes de las Direcciones Municipales de la Mujer.

Los alcaldes municipales de Alta Verapaz no tienen un perfil establecido para la contratación de las Directoras Municipales de la Mujer, únicamente se basan en lo establecido por el Código Municipal.

Pero no es el mecanismo adecuado debido a que cada municipio presenta diferentes realidades por lo que el perfil debería estar acorde a las necesidades del municipio y que el proceso de coordinación y ejecución de las acciones se realicen en favor de las mujeres y se pueda hacer incidencia a nivel local.

g. Desconocimiento de los usuarios sobre el qué hacer de la institución.

La población en general y las encargadas de las Direcciones Municipales de la Mujer desconocen el fin último de la labor que realiza la Secretaria en el departamento, ello debilita la incidencia de la institución y limita su cobertura de intervención.

1.6 Operacionalización de la Problemática

1.6.1 Necesidad social

La participación es una necesidad inherente a cada ser humano, por tal motivo la participación sociopolítica de las mujeres en mecanismos institucionales es considerada fundamental para valorar el desarrollo cultural de la mujer.

1.6.2 Problema de fondo

La Población en general, las mujeres de Alta Verapaz, y las representantes que optan al cargo de Directoras Municipales de la Mujer desconocen los objetivos y funciones que les fueron establecidas en el Código Municipal a las Direcciones Municipales de la Mujer.

1.6.3 Manifestaciones

- a. Las Autoridades Municipales y organizaciones con incidencia en los municipios de Alta Verapaz desconocen la situación de las mujeres de su municipio.
- b. No se cuenta con políticas públicas, programas o proyectos permanentes que propicien el desarrollo integral de las mujeres.
- c. No se comunica ni difunde la información del que hacer de las Direcciones Municipales de la Mujer lo que impide visualizar el trabajo de las DMM en los municipios de Alta Verapaz.

1.6.4 Agravantes

- a. Débil coordinación a lo interno de las municipalidades, y carencia de Diagnósticos que reflejen la situación de la mujer en el ámbito local.
- b. No existen mecanismos que ayuden a mejorar los conocimientos de las mujeres, sobre administración pública y respecto a desarrollo local en cada municipio.

- c. Las Direcciones Municipales de la Mujer no cuentan con un registro de organizaciones que tienen incidencia en su localidad bajo un enfoque de equidad.
- d. Las municipalidades de Alta Verapaz no aplican una metodología de trabajo que les permita adecuar sus funciones con un enfoque de género.
- e. La falta de planificación en las Direcciones Municipales de la Mujer ocasiona que no sean asertivas en sus acciones.
- f. Las Direcciones Municipales de la Mujer no cuentan con planes operativos y Manuales de Funciones acordes a las necesidades de cada municipio.

1.6.5 Problema objeto de intervención

Desconocimiento de la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz, de acuerdo a la ejecución de las funciones expresadas en el Código Municipal y que se vinculan con la aplicación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres; Plan de Equidad de Oportunidades.

1.6.6 Selección de alternativas de acción

- a. Caracterización de los procesos que realizan las direcciones municipales de la mujer en alta Verapaz
- b. Creación de una Metodología para la elaboración del Plan Operativo Anual de la Secretaria Presidencial de la Mujer.
- c. Formulación de un Manual de capacitaciones para las Direcciones Municipales de la Mujer.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

2.1 Metodología

La intervención se realizó mediante la aplicación de la metodología del Centro Latinoamericano de Trabajo Social, que tiene como objetivo primordial promover el desarrollo social y el crecimiento profesional de quienes se mueven en el ámbito.

Así mismo, se hará una breve descripción de la metodología utilizada por EPSUM, debido a que el Ejercicio Profesional Supervisado se realizó por medio de dicho programa con una intervención a nivel microrregional.

2.1.1 Metodología CELATS

a. Definición del Problema Objeto de Intervención

En función a la investigación realizada, se obtuvo como resultado un diagnóstico enfocado en la descripción de la sede de práctica asignada por el programa EPSUM, la gobernación departamental de Alta Verapaz; se describieron aspectos generales, debido a la naturaleza de la institución no se pudo incidir de manera directa de acuerdo a lo que requiere el trabajo social.

Por lo que se intervino en el área con mayor incidencia social, la Secretaría Presidencial de la Mujer quien es la encargada de asesorar al Gobernador (a), en la aplicación de políticas públicas a beneficio de las mujeres del departamento.

A partir de ello se planteó la necesidad social como: la participación, es una necesidad inherente a cada ser humano, por tal motivo la participación sociopolítica de las mujeres en los mecanismos institucionales es considerada fundamental para valorar el desarrollo cultural de la mujer.

A si mismo se determinó que el problema de fondo radicaba en que la población general, las mujeres de Alta Verapaz, y representantes que optan al cargo de Directoras Municipales de la Mujer desconocen los objetivos y funciones que les fueron establecidas en el Código Municipal a las Direcciones Municipales de la Mujer.

Se plasmaron las manifestaciones y agravantes del problema para su análisis, a raíz de ello se definió el problema objeto de intervención en base al diagnóstico. Se detectó que la mayor deficiencia esta en los mecanismos institucionales, que son las Direcciones Municipales de la Mujer encargadas de potencializar la ejecución de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer a nivel municipal; por lo que el desempeño de sus funciones es primordial para promover desarrollo integral en las mujeres del departamento.

b. Selección de alternativas

De acuerdo a la definición del Problema Objeto de Intervención se plantearon tres alternativas de acción, enfocadas a la incidencia directa en el problema. La selección de la alternativa más viable se realizó una priorización basada en aspectos como la magnitud del problema, gravedad, capacidad de resolución, beneficio e impacto que genera; tiempo que requiere para su implementación.

A partir del puntaje que se obtuvo de cada alternativa se determinó el orden de prioridad. En este caso la alternativa seleccionada fue la Caracterización de la situación de las Direcciones Municipales de la Mujer de Alta Verapaz.

c. Ejecución

La ejecución de la alternativa se planificó en tres fases, siendo estas: el conocimiento de la situación en que se encontraban las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz, el análisis de la información recabada en los 17 municipios, relacionada a la aceptación e integración de las Direcciones Municipales de la Mujer en la dinámica municipal, se hizo uso de un sistema de tabulación de datos en Excel.

Por último la descripción de las características encontradas a nivel interinstitucional, lo que da a conocer la situación actual en que se encuentran las Direcciones Municipales de la Mujer en función al cumplimiento de los procesos que les corresponde ejecutar.

d. Evaluación

La evaluación de los resultados de la investigación, se realizó por medio de la delegada regional de la Secretaria Presidencial de la Mujer y personal del proyecto PODER de Mercy Corps, quienes trabajaron procesos de fortalecimiento dirigidos a las Directoras Municipales de la Mujer.

La caracterización elaborada sirvió como antecedente para medir los cambios generados durante la implementación de procesos, con enfoque en formación de las Directoras; impulsados por instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales.

2.1.2 Metodología EPSUM

La implementación de la metodología del programa EPSUM coincide en algunas fases con la metodología del CELATS, a continuación se detallan las fases ejecutadas.

Al inicio se llevó a cabo una fase de inducción, el objetivo fue la socialización de los instrumentos metodológicos, así como el desarrollo de temas sustanciales del proceso; dichos temas fueron impartidos por entes rectores, como consecuencia del convenio firmado que vincula a la Vicepresidencia con el programa EPSUM.

La fase de inserción e inmersión consistió en la presentación y ubicación del equipo en la Gobernación Departamental de Alta Verapaz, se socializaron funciones y los lugares de intervención de cada profesional, esta fase se dificultó por ser el primer año que se trabajó con una Gobernación. Por tal razón desde la perspectiva del trabajo social se buscó la entidad relacionada con el quehacer profesional, desde ese espacio proyectar de mejor manera la intervención; en relación al trabajo micro regional se realizó el reconocimiento de las autoridades comunitarias y presentación del equipo de trabajo.

Durante la fase de investigación diagnóstica, se elaboró el mapeo de socios territoriales, identificación de problemas microrregionales, seguidamente se realizó la jerarquización y priorización de los problemas acorde a las necesidades y recursos existentes.

Derivado del proceso de investigación y diagnóstico se procedió a la fase de análisis y sistematización de datos para seleccionar las alternativas en función a criterios de viabilidad, sostenibilidad, eficiencia y eficacia. En relación con los recursos disponibles tanto humanos, institucionales; como técnicos y financieros.

Se fomentó la participación de todos los actores involucrados en el proceso, se delimitaron las acciones a realizar, las cuales surgieron como ideas que se concretaron en la fase de planificación y diseño de proyectos.

A nivel multidisciplinario se elaboró un Plan Integral de educación ambiental y salud micro regional dirigido a tres escuelas del área Sacanilla, San José la Colonia y Chibulbutz.

Se desarrollaron talleres de sensibilización y de cuidado del medio ambiente, en relación al proyecto de convivencia comunitaria se relacionó con el eje de organización comunitaria, que integra el proyecto multidisciplinario.

Con la implementación de estas acciones se incidió en el pensamiento de los habitantes, especialmente los que se ubican cerca de las fuentes de abastecimiento de agua.

En cuanto a la fase de ejecución se utilizó el plan de trabajo, se plasmó tiempo y recursos necesarios. Se dividieron las tareas de acuerdo a la naturaleza de cada disciplina con el objetivo de obtener resultados concretos; por último se realizó la presentación de resultados obtenidos ante el Consejo de Desarrollo Departamental de Alta Verapaz.

2.2 Caracterización de la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz

La necesidad de elaborar una caracterización surgió a raíz de, no contar con información específica de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz. Debido a que se necesita una herramienta que brinde información, con ello poder concretar proyectos y garantizar la eficiencia y eficacia de los mismos.

La elaboración de la caracterización se realizó por medio de una matriz de actividades, se designaron tiempos y fechas de trabajo.

Debido a que las directoras se mantienen muy ocupadas, fue necesario utilizar cualquier espacio donde se tuvo contacto con ellas; la investigación se dividió en tres fases de ejecución siendo estas:

2.2.1 Conocimiento de la situación en que se encuentran las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz

Inicialmente se elaboraron instrumentos, los cuales fueron validados por la supervisora de práctica del Centro Universitario del Norte y por la delegada de la SEPREM. Se realizó una operacionalización de variables para facilitar el proceso de tabulación y análisis.

Para el proceso de investigación se hicieron visitas y reuniones de trabajo con las 17 Direcciones Municipales de la Mujer del Departamento de Alta Verapaz en el lapso de tres meses, en donde se aplicaron cuestionarios a las Directoras y a los Concejales encargados de la comisión No. 9 de cada municipalidad.

Se contó con el apoyo de la Secretaria Presidencial de la Mujer y del equipo de trabajo del proyecto PODER de Mercy Corps, con el fin de acelerar el proceso de aplicación de instrumentos, con ello obtener información del trabajo que realizan las Direcciones Municipales de la Mujer y las municipalidades. En muchos casos se aprovecharon las reuniones de trabajo que ya se tenían programadas con la SEPREM.

La realización de esta actividad contó con el apoyo de la SEPREM con recurso material e informativo; de igual manera con el respaldo y autorización de poder trabajar con las DMM, debido a que es el ente

rector de toda acción que implique a las direcciones. Mediante gestiones se contó con recurso material proporcionado por Mercy Corps.

Se recopiló información relevante y verídica, en la elaboración de la caracterización existió un control de tiempos en las reuniones de trabajo, con el fin de aprovechar y concretar diálogos con los representantes de dichas oficinas para adquirir más datos.

FOTOGRAFÍA 2

PROCESO DE INVESTIGACIÓN CON LAS DMM DE ALTA VERAPAZ



Tomada por: Ingrid Nataly Caal Morales. Año 2017

2.2.2 Análisis de la información recabada en los 17 municipios, para la caracterización de las Direcciones Municipales de la Mujer

Luego de la aplicación de 51 instrumentos, se procedió a tabular los datos obtenidos por medio de un sistema de tabulación elaborado en Excel. Para la consolidación de información y creación de gráficas, se hizo uso de las variables que se plasmaron en el instrumento de investigación y facilitar el análisis en función de las mismas

Se requirió el apoyo de un perito en computación, en la construcción del sistema de tabulación, lo que facilitó el proceso de análisis debido a que el sistema proporcionó el resumen estadístico y a su vez creó las gráficas, lo que permitió una interpretación sencilla.

2.2.3 Descripción de las características de la situación actual en que se encuentran las DMM

Después del análisis de los instrumentos se procedió a la redacción del documento final, la estructura la conformaron variables establecidas al inicio de la investigación.

Se integró la información proporcionada por las directoras y los concejales, se realizó la descripción de cada una de las gráficas que mostraron la situación actual en la que se encuentran las Direcciones Municipales de la Mujer, se encontraron las siguientes características:

- a) En cuanto a la integración de las DMM a la estructura organizativa se tienen resultados positivos el 88 por ciento está integrado en el organigrama municipal únicamente un 12 por ciento no lo está.
- b) Un 35 por ciento de las Direcciones tienen organigrama a nivel interno y de igual forma elaboraron su manual de funciones porque consideran que es útil conocer e identificar cada uno de los puestos de trabajo y las líneas jerárquicas de autoridad para poder desarrollar las funciones asignadas de la mejor manera; un 41 por ciento están en proceso de elaboración de un Manual de Funciones. Y un 24 por ciento no ha realizado ninguna de las dos herramientas.
- c) El 41 por ciento de direcciones realiza la función de planificar y realizar propuestas de proyectos sociales en beneficio de las mujeres, atendiendo aspectos específicos del POA o bien en algunos casos a los requerimientos de las autoridades municipales, dentro de esta función se encuentra la responsabilidad que tienen de dirigir e implementar políticas municipales de desarrollo para las mujeres, un

- 6 por ciento de Direcciones se enfocan en promover la participación e inscripción de Comisiones, en un 35 por ciento se dedican a brindar información, asesoría ,orientación y acompañamiento a las mujeres del municipio en la atención de casos de violencia. Solo un 18 por ciento, indica que se apega a lo que establece el Código Municipal y el decreto 12-2002, a partir de ello realiza sus funciones.
- d) Los concejales consideran importante la existencia de una política pública municipal que tenga los ejes de trabajo básicos que orienten la intervención de las DMM, para poder monitorear y evaluar cada año el avance y logros obtenidos para generar resultados de impacto ya que consideran una deficiencia en las Direcciones la ausencia de una Política que beneficie a las mujeres únicamente el 6 por ciento de Direcciones ya cuenta con su propia política; el 82 por ciento de direcciones carece de esta herramienta, otro 6 por ciento está en proceso de elaboración y el otro 6 por ciento de concejales desconocen si existe o no dicha política en su municipio.
- e) De acuerdo a lo expresado por las Directoras Municipales de la Mujer el 88 por ciento atiende problemas sociales entre los que se encuentran: En el aspecto económico; escasas oportunidades laborales para mujeres, discriminación, desigualdad. Un 6 por ciento indicó que la mayor parte de problemas atendidos son económicos, relacionados a la falta de empleo y pobreza del departamento y el otro 6 por ciento indicó que el principal problema es el poco interés de las autoridades municipales por generar proyectos de desarrollo enfocados a las mujeres.
- f) En relación a las técnicas utilizadas para realizar actividades, un 47por ciento de directoras elabora una agenda de trabajo en la que incluye sus objetivos y metodología para realizar las actividades, un 35 por ciento realiza una planificación y programación de actividades mensuales o cuatrimestrales utilizan medios para realizar reuniones

como convocatorias, redacción de oficios, invitaciones, etc. los cuales son avalados por el Alcalde, DMM y Concejal de la comisión No. 9; en un 12 por ciento de direcciones se realiza a través de la coordinación con lideresas mediante llamadas telefónicas, asambleas comunitarias, delegación de responsabilidades, un 6 por ciento realiza sus reuniones de acuerdo a lo programado en el Plan Operativo.

- g) El 59 por ciento de las DMM basan sus ejes de trabajo en la Política Nacional de Desarrollo Integral de la Mujer específicamente en los ejes de: Erradicación de la violencia contra la mujer, Equidad en la salud con pertinencia cultural, Participación Sociopolítica de la mujer, Equidad educativa, Desarrollo económico y productivo con equidad; lo que garantiza que las acciones estén enfocadas y relacionadas a los objetivos nacionales y que se cumplan las metas trazadas para las mujeres, un 29 por ciento utilizan el código municipal para consolidar sus líneas de acción; un 6 por ciento obtienen sus ejes de trabajo del Plan de Desarrollo Municipal de SEGEPLAN
- h) La formación de las DMM es fundamental para el buen desempeño de las funciones y lograr eficiencia y eficacia en los resultados por ello los procesos formativos se deben realizar de manera continua y es obligación de las autoridades municipales contribuir con estos procesos. El 82 por ciento asiste cada mes a un proceso de formación, en algunas ocasiones dos veces por mes, donde reciben temas relacionados a Violencia contra la mujer, Planificación familiar, Seguridad alimentaria, Participación Sociopolítica de la mujer, atención de emergencias por desastres naturales, Derechos Humanos, elaboración de políticas públicas municipales entre otros; pero ningún proceso es por parte de la municipalidad si no por otras entidades que trabajan en el área, un 12 por ciento indica que no

asiste a ningún proceso debido a que no existe la iniciativa a nivel municipal por fortalecer la formación de los trabajadores municipales.

- i) Uno de los principales problemas que se presentan dentro de las municipalidades es que no cuentan con un perfil específico de contratación para la Directora de la DMM, lo que desencadena una serie de dificultades al no tener la experiencia mínima necesaria para optar por dicho puesto por lo que a continuación se da a conocer información relacionada a este tema.
- j) Un 6 por ciento indicó que su proceso de contratación se realizó mediante el área de recursos humanos en donde presento la documentación que se le solicitaba, un 46 por ciento, su proceso de selección fue por medio del Concejo Municipal sin mayor requerimiento, en algunos casos si por medio de un perfil de contratación específico pero en otros no existe dicho perfil, un 24 por ciento indicó que se le contrato en base a lo que establece el Código Municipal únicamente; el otro 24 por ciento afirmó que no se realizó ningún proceso para su contratación.

Al finalizar el proceso de descripción se presentó el documento ante el auxiliar de supervisión del Ejercicio Profesional Supervisado. Se hizo entrega de un ejemplar a la delegada regional de la Secretaría Presidencial de la Mujer quien se encargará de dar uso a la herramienta y continuar con el monitoreo de cambios en las Direcciones.

2.3 Apoyo en la consolidación de procesos de fortalecimiento dirigidos a las Direcciones Municipales de la Mujer de Alta Verapaz

Al inicio del Ejercicio Profesional Supervisado la delegada de la Secretaría Presidencial de la Mujer, enfocó su trabajo en la realización de reuniones mensuales con el objetivo de fortalecer conocimientos en las DMM.

No se contaba con recursos disponibles por lo que se apoyó con asistencia técnica en el tema de formulación de procesos de formación, dirigidos a las Directoras Municipales de la Mujer, se realizaron las siguientes actividades:

2.3.1 Elaboración de plan de capacitaciones de las DMM

Se elaboró un plan de capacitaciones dirigido a las Directoras Municipales de la Mujer, se incluyeron los objetivos por alcanzar, y se planificó para un periodo de un año, se detallaron los recursos necesarios en la ejecución.

En conjunto con la delegada se definieron los temas a impartir, mismos que habían sido propuestos por las Directoras Municipales de la Mujer en reuniones anteriores, se asignaron a los entes rectores como responsables de impartir cada tema de acuerdo a la naturaleza de la institución que representan. Al inicio se planificó que dicho plan sería ejecutado por la SEPREM con apoyo de las instituciones involucradas.

Mediante gestión de la delegada y la epesista se presentó el plan de capacitaciones a la coordinadora del proyecto PODER de Mercy Corps, quien manifestó su interés por la ejecución del plan, debido a que el proyecto estaba enfocado a las Direcciones Municipales de la Mujer; razón por la que decidieron asignar el presupuesto necesario para la ejecución del plan elaborado, bajo la cobertura de la SEPREM.

A raíz de este proceso se concretaron reuniones de trabajo en conjunto con SEPREM y Mercy Corps, se detallaron los mecanismos a utilizar para la implementación del plan. En un inicio se planteó que se solicitaría el aval de la Escuela de Gobierno y que el proceso fuera un diplomado más completo.

Conforme avanzó el proceso se logró concretar una alianza con el programa EPSUM, se solicitó ingresar dicho plan al Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala (IUMUSAC). Con el fin de conseguir el aval del diplomado, debido a que el instituto fue un actor importante en la realización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.

Por lo tanto este proceso se encaminó a promover la acción de los mecanismos institucionales en este caso, las Direcciones Municipales de la Mujer en el departamento de Alta Verapaz. En un periodo de mes y medio se mantuvieron las gestiones para ingresar el plan, finalmente se logró concretar una reunión de trabajo con los entes involucrados. El IUMUSAC aprobó el plan y solicitó elaborar el Diseño Curricular para el diplomado en base al formato que manejan para su aprobación.

2.3.2 Realización del diseño curricular para el aval del IUMUSAC

Durante dos meses y medio se realizaron reuniones de trabajo con el personal del proyecto PODER, con el fin de consolidar el diseño curricular de acuerdo al formato solicitado por el IUMUSAC.

Se presentó tres veces para su revisión, con las correcciones solicitadas; después de la aprobación se realizó una reunión en las oficinas del Instituto para la firma del acuerdo, se generó la alianza entre SEPREM, Mercy Corps, EPSUM e IUMUSAC en la realización del diplomado. Se ejecutaron tres módulos, el diplomado finalizó en el mes de junio del año 2018, las directoras deberán obtener un 80 por ciento en asistencia y llegar a una nota mínima de 75 puntos para obtener el diploma el cual tendrá créditos a nivel Centro americano y les cuenta como una formación a nivel técnico.

Durante el proceso construirán herramientas que faciliten su intervención en cada municipio, al final deberán elaborar una propuesta para tratar la problemática más latente en su municipio, debe de ser una política u otra herramienta metodológica finalmente la presentaran ante alcaldes municipales para su ejecución.

El diplomado fue ejecutado con el financiamiento de Mercy Corps a través de Naciones Unidas con el respaldo del ente rector SEPREM, asistencia técnica de EPSUM; aval del IUMUSAC.

2.4 Proyectos EPSUM

En la intervención por medio del programa EPSUM se realizaron tres proyectos, el primero como disciplina de trabajo Social, el segundo a nivel multidisciplinario en donde se integró el trabajo de ocho disciplinas y el último proyecto de convivencia comunitaria con la intervención de los nueve integrantes del equipo

2.4.1 Proyecto Mono disciplinario

a. Diplomado de fortalecimiento de capacidades para líderes comunitarios de la Microrregión IV Periurbana Este, San José La Colonia. “Aprendamos a ser líderes mientras cuidamos nuestro ambiente”

Para la realización del diplomado se elaboró una planificación general de los tiempos y recursos necesarios, su ejecución se realizó por medio de una convocatoria dirigida a líderes comunitarios. Se les presentó la propuesta y se aprobaron aspectos de la planificación, los líderes acordaron los horarios, lugar de realización de las sesiones.

Después de la validación del plan de trabajo se elaboraron las notas de invitación dirigidas a los presidentes de COCODE de 10 comunidades, se realizaron las gestiones ante la SEPREM, INFOM, CODEDE y EPSUM quienes avalaron el diplomado.

1) Sesión No. 1

Se realizó la planificación y ejecución de la sesión 1 con el tema organización comunitaria en el salón de San José la colonia, participaron los integrantes de Consejos Comunitarios de Desarrollo de la microrregión IV periurbana este, San José la Colonia. El objetivo general fue: dar a conocer a los líderes comunitarios de la microrregión la importancia de la organización comunitaria.

Las técnicas que se utilizaron fueron: Cuadros de asistencia diálogo directo, la pelota preguntona, lluvia de ideas, preguntas y respuestas. El desarrollo del tema se realizó mediante la metodología basada en el manual “Hombro con Hombro” elaborado por la Licenciada en Trabajo Social Brenda Alvarado quien impartió el tema.

La evaluación se realizó por medio de una actividad práctica denominada Identificando las fortalezas de mi comunidad, se tuvo la asistencia de 42 líderes comunitarios.

FOTOGRAFÍA 3 Ejecución de la Sesión 1



Tomada por: Ingrid Nataly Caal Morales. Año 2017

2) Sesión No. 2

Se desarrolló la segunda parte del tema de organización comunitaria, participaron los integrantes del COCODE de la microrregión el objetivo general fue: Conocer los pasos necesarios en la organización de un grupo comunitario y las funciones específicas de la Junta Directiva, tema impartido por la Trabajadora Social del INFOM.

Las técnicas utilizadas fueron: cuadros de asistencia, diálogo directo, lluvia de ideas, metodología basada en el manual Hombro con Hombro.

La evaluación fue una actividad práctica denominada, la gente pide, brindo una reflexión sobre la importancia de la planificación y trabajo en equipo lo que ayuda a lograr buenos resultados.

FOTOGRAFÍA 4 ORGANIZACIÓN COMUNITARIA



Tomada por: Ingrid Nataly Caal Morales. Año 201

3) Sesión No. 3

El tema que se desarrolló fue el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, el objetivo general fue conocer la metodología del SISCODE y su integración.

La temática fue impartida por un representante del CODEDE de Alta Verapaz, las técnicas utilizadas fueron cuadros de asistencia, diálogo directo realización de actividad rompe hielo; se utilizó la metodología del SISCODE en el desarrollo de la temática, lluvia de ideas, preguntas y respuestas.

En la realización de cada actividad se usaron papelógrafos, marcadores, papel bond de colores, mapas de Guatemala y cámara fotográfica.

La evaluación se realizó mediante una actividad práctica, los participantes tenían que graficar el SISCODE en un árbol para ejemplificar los niveles que conforman el Sistema.

FOTOGRAFÍA 5 EXPOSICIÓN DEL SISCODE



Tomada por: María Fernanda Mendoza. Año 2017

4) Sesión No. 4

El tema desarrollado fue la socialización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer impartido en el salón de San José la Colonia, el objetivo general fue dar a conocer la PNPDIM.

Las técnicas utilizadas fueron: el diálogo directo, cuadros de asistencia, actividad de retroalimentación denominada: El Mensaje Secreto enfocada en el fortalecimiento de las vías de comunicación entre los líderes, así pues alcanzar el mismo objetivo. En el desarrollo de la temática se utilizaron papelógrafos preguntas y respuestas, se rifaron objetos donados por la SEPREM y se obsequiaron ejemplares de la PNPDIM.

La evaluación se realizó por medio de papelógrafos, los participantes realizaron un análisis de la política y los beneficios que genera en la microrregión.

FOTOGRAFÍA 6 EJECUCION DE LA SESIÓN 4



Tomada por: María Fernanda Mendoza. Año 2017

5) Sesión No. 5

El tema de la quinta sesión fue el conocimiento de leyes que amparan las acciones de los líderes comunitarios, el objetivo general fue dar a conocer la Ley de acceso a la información pública y el tema de Gestión Social. El desarrollo de la temática se realizó con el apoyo del profesional de Ciencias Jurídicas Hugo Flhor del equipo EPSUM, quien les facilitó leyes a los líderes comunitarios que estaban comentadas y traducidas al Q'eqchi'

Las técnicas utilizadas consistieron en cuadros de asistencia, diálogo directo, lluvia de ideas, trabajo en equipo para la construcción de conceptos básicos de la administración social, se contó con la participación de la profesional de la carrera de Psicología Otilia Iboy del equipo EPSUM.

La evaluación se realizó por medio de un socio drama, sobre los tipos de líderes que existen, se conformaron grupos de trabajo y realizaron su presentación de acuerdo al tipo de líder que se les asignó.

Seguidamente se realizó la reflexión en conjunto, que generó mayor aprendizaje en base a la experiencia adquirida.

Durante la ejecución de cada sesión se aplicaron técnicas de educación popular y de fortalecimiento a las capacidades de los líderes comunitarios; las cuales permitieron la participación activa de los integrantes y pudieron dar a conocer su punto de vista tanto aspectos negativos como positivos dentro de la microrregión.

FOTOGRAFÍA 7 ACTIVIDAD DE EVALUACION DE LA SESIÓN 5



Tomada por: Fernanda Mendoza. Año 2017

6) Sesión No. 6

En la última sesión el objetivo que se trabajó fue en base a mejorar la participación comunitaria y fomentar el trabajo en equipo, durante el desarrollo del tema se contó con la participación de las profesionales de Psicología, Trabajo Social e Ingeniera Ambiental; quienes son integrantes del equipo EPSUM asignado a gobernación de Alta Verapaz.

Las técnicas usadas fueron el registro de los participantes, diálogo directo realización de actividades de retroalimentación, técnicas de educación popular, papelógrafos, trabajos grupales; entre otras.

Al finalizar el diplomado se realizó una evaluación con la aplicación de un PNI (Positivo, Negativo e Interesante) de los talleres de capacitación, los comunitarios manifestaron su satisfacción por el proceso realizado.

Se evidenció un avance en la participación de los líderes, quienes en un principio mostraron timidez al desenvolverse, al finalizar el proceso mejoraron la confianza en sí mismos lo que les permitió opinar y compartir puntos de vista con el resto de compañeros. Lo que contribuyó a generar experiencias de aprendizaje, así como sugerencias de cómo resolver las dificultades presentadas durante la intervención como líderes comunitarios.

Se hizo entrega del diploma correspondiente a cada participante que cumplió con un 75 por ciento de asistencia; fue firmado y sellado por autoridades de la SEPREM, INFOM, EPSUM y CODEDE de Alta Verapaz.

FOTOGRAFÍA 8 CLAUSURA DEL DIPLOMADO



Tomada por: David Alfaro. Año 2017

b. Creación y entrega de un Manual de Funciones Microrregional

Durante el diplomado de líderes comunitarios se fueron aplicando actividades prácticas, que los participantes realizaban en grupos integrados por líderes de diferentes comunidades, con el objetivo de compartir experiencias con otros líderes y perder el temor a expresarse.

Se realizó la sistematización de actividades prácticas y se creó un manual de funciones, el cual contiene un Marco legal que expone todos los artículos que respaldan las acciones de los COCODES, una descripción de las funciones específicas que detalla la ley.

De igual manera se integraron las comisiones existentes dentro de la microrregión, se ubicó el objetivo central de cada comisión para que los presidentes tengan una guía en la realización de sus actividades, se les incluyó actividades sugeridas de cómo realizar los procesos y funciones que les corresponde en su intervención.

El manual fue validado por los líderes comunitarios y se socializó la manera en que debe ser utilizado. Al finalizar el diplomado se hizo entrega de 10 ejemplares uno por cada comunidad, se especificó en el acta de cierre que no era propiedad de cada líder si no que está a disposición de cualquier integrante de la comunidad, bajo la administración y responsabilidad del Presidente del COCODE.

Dicha herramienta servirá de soporte técnico y retroalimentación para los líderes comunitarios, al momento de tener alguna duda o desconocimiento de las funciones que deben desempeñar y las responsabilidades de los pobladores para propiciar una buena administración en la comunidad.

FOTOGRAFÍA 9 ENTREGA DE MANUALES A LOS PRESIDENTES DE COCODE



Tomada por: Josué Morales. Año 2017

2.4.2 Proyecto Multidisciplinario

En base a la metodología de la sede asignada se delimitó el área de intervención, mediante indicadores de desempeño que demostraron el mal manejo de los recursos naturales existentes dentro de las comunidades. Debido a la deficiente educación en relación a estos temas; poca organización comunitaria generada por el desconocimiento de sus funciones como líderes comunitarios.

Dentro de la microrregión seleccionada, número IV Peri Urbana Este San José la Colonia, se encuentran dos comunidades de las nueve intervenidas que son las generadoras de conflictos; porque son las que poseen más recurso forestal, que a su vez contribuye al mantenimiento del cauce principal como recarga hídrica del nacimiento que abastece a la microrregión. Se tiene como un problema latente la escases de agua en seis comunidades contribuyendo a la proliferación de vectores que amenazan la salubridad de la población.

Derivado del proceso de investigación y diagnóstico se procedió al análisis y sistematización de datos, seguidamente se seleccionó la alternativa en función a criterios de viabilidad, sostenibilidad, eficiencia y eficacia en relación de los recursos disponibles, tanto humanos, institucionales; como técnicos y financieros.

Con el objetivo de fomentar la participación de todos los actores involucrados en el proceso, se delimitaron las acciones concretas a realizar en forma de ideas que seguidamente se convirtieron en perfiles de proyectos. A nivel multidisciplinario se elaboró un Plan Integral de Educación Ambiental y Salud micro regional cuyo objetivo general fue: Mejorar las condiciones de salud y bienestar de los habitantes, tanto de su integridad como del entorno territorial. Todo ello mediante la intervención técnica del equipo multidisciplinario dirigido a las tres escuelas del área Sacanilla, San José la Colonia y Chibulbutz, se desarrollaron talleres de sensibilización y de cuidado del medio ambiente, el plan se conformó de tres ejes principales que fueron: Ambiente, Organización comunitaria y Salud.

Cada integrante del equipo de acuerdo a su disciplina diseño un proyecto a nivel mono disciplinario que al integrarse conformo el proyecto multidisciplinario y el de convivencia comunitaria.

A nivel mono disciplinario se desarrollaron nueve proyectos o acciones ejecutadas, las egresistas de las carreras de: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa con Orientación en Medio Ambiente desarrollaron: La implementación de cinco talleres de educación ambiental y sanitaria, un manual de huertos y viveros escolares, jardinería en tres escuelas, dos carreras y rally en fomento de la actividad física e integración familiar, una cartilla de

plantas medicinales dirigidos a once líderes comunitarios, un plan de trabajo de SEPREM y CONALFA 2018, estableciendo vínculos con distintas entidades gubernamentales y no gubernamentales, descritas en el mapeo de actores.

La epesista de Agronomía implementó huertos (escolares, colgantes, comunitario, entre otros); transformación de alimentos con las cosechas obtenidas, además de realizar gestión para la reforestación realizada en escuelas y microrregión. Igualmente se realizó la implementación de un vivero forestal con integrantes de la asociación de la microrregión; se crearon vínculos interinstitucionales con MAGA, INAB, CONAP, GOBERNACION DEPARTAMENTAL, SESAN, MINISTERIO DE SALUD, ONG.

El epesista de Ciencias de la Comunicación empleó un plan de mejoramiento de la comunicación externa de la Gobernación Departamental de Alta Verapaz. En las Ciencias Médicas se tuvo la participación de dos compañeros quienes se enfocaron en la atención integral, promoción de la salud y prevención de la enfermedad, se atendió de manera integral a grupos vulnerables con el fin de mejorar los indicadores básicos en salud.

La epesista de Trabajo Social contribuyó con la realización de un diplomado dirigido a 50 líderes comunitarios de nueve comunidades enfocado en el fortalecimiento de la ejecución de sus funciones. Con ello se realizó un manual de funciones que fue entregado a cada representante de las nueve comunidades, se involucró a instituciones como SEPREM, INFOM, CODEDE Y EPSUM; se elaboró una caracterización de la situación actual de las Directoras Municipales de la Mujer de Alta Verapaz y un Diseño Curricular con el aval del IUMUSAC para la implementación del diplomado dirigido a las DMM.

La profesional de Ingeniería Ambiental Local se enfocó en la implementación de 5 talleres sobre sensibilización ambiental, en las tres escuelas de la microrregión y la ejecución del proyecto denominado Fortalecimiento de la percepción ambiental, con ello contribuir con la conservación de los recursos naturales en el caserío La Quebrada Sachikaq.

Mientras que el epesista de Derecho realizó un estudio jurídico del convenio de cofinanciamiento entre el CODEDE de Alta Verapaz y las unidades ejecutoras cuyo objetivo fue ubicar la naturaleza jurídica del convenio, las salidas de controversias y legalidad de acciones en caso se ignoran las cláusulas por alguna de las partes. En la intervención de equipo se apoyó en la elaboración del reglamento escolar de desechos sólidos y acuerdo comunitario para la protección de las fuentes y recursos hídricos de la microrregión; además, se complementaron acciones en apoyo al equipo. También se realizó un taller de acceso a la información pública para los líderes comunitarios de nueve comunidades.

Finalmente la intervención de la epesista de Psicología, por medio de un programa de orientación escolar a niños en el nivel primario de cuatro escuelas de la microrregión; de igual manera brindó aportes en la realización del diplomado con el desarrollo de dos talleres; uno enfocado en la gestión social y el segundo para fortalecer el liderazgo y trabajo en equipo de los comunitarios mediante actividades y técnicas de educación popular.

Por medio de la intervención anteriormente descrita se evidencio el aporte que cada integrante del equipo realizó en la microrregión seleccionada con cada aporte que logro productos positivos.

Los beneficiarios indirectos fueron las 4,500 personas establecidas en la microrregión IV Periurbana Este de San José La Colonia. En todas las acciones implementadas a nivel multidisciplinario se brindó acompañamiento y apoyo en la planificación y organización de los grupos de trabajo

FOTOGRAFÍA 10 IMPLEMENTACION DE HUERTOS ESCOLARES



Tomada por: Ingrid Nataly Caal Morales. Año 2017

2.4.3 Proyecto de Convivencia comunitaria

En relación al proyecto de convivencia comunitaria está relacionado con el eje de organización comunitaria que integra el proyecto multidisciplinario. Con la implementación de estas acciones se incidió en el pensamiento de los habitantes especialmente los que se ubican cerca de las fuentes de abastecimiento de agua, el proyecto se denominó: Aprendamos a ser líderes mientras cuidamos el ambiente. El objetivo general consistió en involucrar al 90 por ciento de líderes comunitarios de la Microrregión IV Periurbana Este, San José La Colonia en la participación del diplomado con la temática Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo con un enfoque de conciencia ambiental en las personas que visitan turísticamente el balneario de San José la Colonia.

La especialista de Trabajo Social contribuyó al proyecto, mediante la ejecución del Diplomado de fortalecimiento comunitario y ocho capacitaciones de manejo forestal impartidas por la profesional de Ingeniería Ambiental Local y dos campañas de concientización ambiental impulsadas por la disciplina de ciencias de la comunicación

FOTOGRAFÍA 11 CAMPAÑA AMBIENTAL



Tomada por: Josué Morales. Año 2017

2.5 Apoyo a las actividades varias de la Secretaria Presidencial de la Mujer

Durante el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado en la SEPREM se realizaron diversas actividades enfocadas a generar mejores condiciones de vida en las mujeres del departamento y a la promoción y cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer.

2.5.1 Asistencia a las actividades y reuniones mensuales

Se participó en las actividades en las que incide la SEPREM; siendo estas: Comisión Departamental de la Mujer, Comisión Departamental de Salud Alimentaria y Nutricional, Mesa de derivación, Consejo Departamental de Desarrollo y la Unidad Técnica Departamental, entre otras.

2.5.2 Participación en las actividades promovidas por OG y ONG

Se participó en todas las actividades a donde la SEPREM era invitada, para el análisis de la problemática que enfrentan las mujeres y generar alianzas estratégicas de trabajo.

2.5.3 Suscripción de documentos administrativos

Dentro de las actividades administrativas de la oficina de SEPREM, se realizaron los siguientes documentos: oficios, convocatorias, invitaciones, minutas, directorios y atención de usuarios. Durante la asistencia a reuniones de trabajo mensuales, se realizaba la minuta con acuerdos y compromisos de las decisiones tomadas.

2.6 Actividades no planificadas

2.6.1 Realización de planes de trabajo

Se formularon dos planes de trabajo para el área de las Verapaces, uno dirigido a la formación de las DMM de Alta Verapaz y el segundo con un informe de la problemática más relevante que atienden las DMM de Baja Verapaz en cada municipio.

2.6.2 Apoyo en la realización de actividades promovidas por SEPREM y Mercy Corps

Se brindó apoyo técnico y logístico en la realización de actividades enfocadas al fortalecimiento de las Directoras Municipales de la Mujer y en generar alianzas estratégicas de trabajo. Con ello proyectar un impacto en la realidad de los mecanismos institucionales, tales como: DMM, DEMI, SEPREM, Organizaciones Gubernamentales; que velan por el cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres, niños, jóvenes y adulto mayor.

2.6.3 Desarrollo de charlas relacionadas a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer

Como bien se sabe la SEPREM es la encargada de promover dicha política por lo que se desarrollaron charlas, ante Colegios Privados, Organización de mujeres e Instituciones Gubernamentales.

FOTOGRAFÍA 12 CHARLAS A COLEGIO SOBRE LA PNPDIM



Tomada por: Heidy López. Año 2017

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Metodología

3.1.1 Metodología CELATS

En el proceso de realización del Ejercicio Profesional Supervisado se utilizó la metodología propuesta por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social, la cual constituye una herramienta útil para la intervención de los profesionales en el área social. Brinda una estructura que permite conocer e identificar la problemática latente en el área de intervención, se debe definir correctamente para garantizar que la ejecución sea efectiva y se logren cambios.

a. Definición del Problema Objeto de Intervención

La definición del POI se hizo en base a la investigación diagnóstica realizada en la Secretaria Presidencial de la Mujer, se determinó la necesidad social de acuerdo a las funciones que desarrolla la SEPREM en el departamento de Alta Verapaz y las áreas que presentaban mayor dificultad. Ello dio paso al problema de fondo y la identificación de manifestaciones y agravantes que la problemática generaba; es un proceso que requiere de análisis y de un amplio conocimiento del área de intervención, permite definir correctamente el problema sobre el cual se va a incidir y qué aspectos son susceptibles al cambio mediante intervención profesional.

Se decidió trabajar en relación a los mecanismos institucionales, que son los encargados de promover la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer, es la que rige todas las acciones que realiza la SEPREM, dichos mecanismos deben estar fortalecidos; de esta manera la Secretaria puede cumplir el objetivo por el cual fue creada.

Por tal razón el Problema Objeto de Intervención se definió como, el desconocimiento de la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer, de acuerdo a la ejecución de las funciones expresadas en el Código Municipal y que se vinculan con la aplicación de la PNPDIM. Lo más importante es centrar las alternativas de acción al fortalecimiento del trabajo que se realiza en las direcciones.

Cabe resaltar que durante el proceso de aplicación de la metodología, se contó con el respaldo y participación de la delegada de SEPREM; con ello se garantizó el logro de objetivos y mayor incidencia en el trabajo realizado.

b. Selección de alternativas

Con el problema objeto de intervención definido, se avanzó a la etapa de planeación de alternativas las cuales fueron tres, estaban conformadas por un conjunto de actividades y tareas enfocadas a generar cambios en el problema detectado.

Esta etapa de la metodología requiere que el profesional sea analítico y creativo al momento de proponer una solución a la problemática, es por ello que se hizo necesaria una priorización de alternativas, se analizaron los proyectos a ejecutar en base a indicadores como: la magnitud, que hacía referencia a cuantos

miembros son afectados por el problema, gravedad o cuánto daño ocasiona, la capacidad o posibilidad que se tenía en la solución del problema a nivel local, beneficio e impacto; es decir cuánto beneficiaba su solución, por último el tiempo requerido para su aplicación.

Se asignó un puntaje a cada una de las tres alternativas, se seleccionó la que obtuvo el mayor porcentaje, por ser la más factible en cuestión de recursos y tiempo disponible para su ejecución, debido a que se podía incidir de manera específica en el que hacer de la institución y se generarían más cambios en la necesidad

c. Ejecución

Derivado de la selección de alternativa más factible, se elaboró el plan de trabajo, el cual representa un soporte a la fase de ejecución; permite delimitar y definir los tiempos y recursos necesarios en la implementación de la alternativa. Así pues se garantiza el orden en la ejecución de actividades al momento de definir líneas de acción y designar a los responsables de ejecutarlas.

La ejecución se constituyó en una oportunidad de conocimiento, que llevó a la práctica lo planificado, esto permitió validar las técnicas de intervención profesional que demanda la disciplina de Trabajo Social. Se evidenció la confiabilidad de cada una de ellas y se adquirió experiencia en su aplicación.

Es importante que durante la fase de ejecución pueden existir cambios necesarios, con ello se asegura el cumplimiento de objetivos en el plan de trabajo; requieren capacidad en la toma de decisiones y de una actuación pronta.

d. Evaluación

El proceso de evaluación se realizó en tres momentos, estos fueron: ex-ante, al inicio de la ejecución y permitió el reconocimiento de la problemática como un sondeo general del contexto sobre el cual se incidió, ello contribuyó a tener un panorama de los recursos necesarios en la intervención y construcción de los instrumentos de investigación. Concurrente, se aplicó durante todo el proceso de ejecución, permitió realizar ajustes para rectificar la línea de acción y lograr el objetivo propuesto.

En relación a la evaluación ex – post quedó a cargo de la SEPREM, quien es la Secretaría encargada de velar por el buen funcionamiento de los mecanismos institucionales. Así mismo promover la Política por medio de las DMM, quienes tienen contacto directo con el trabajo dirigido a la mujer en cada municipio.

3.1.2 Metodología EPSUM

La metodología del programa EPSUM coincide en algunas fases con la del CELATS, a diferencia de que ésta debe ser desarrollada por un equipo multidisciplinario, conformado por profesionales de distintas carreras enfocados a una intervención a nivel microrregional. Dicha metodología se implementó en siete fases, siendo estas:

La primera fase, fue una inducción donde participaron todos los entes rectores a nivel institucional con los cuales el programa EPSUM generó alianzas, así mismo se conformaron los equipos de trabajo y se realizó el primer contacto entre los integrantes para compartir información y datos relevantes de la sede asignada.

Posterior a ello se inició la fase de inserción a nivel institucional, representó un gran reto por ser la primera ocasión en que se tomó a una

gobernación como sede, por ende encontrar espacio para cada integrante en una estructura institucional muy compleja fue un trabajo difícil.

Por otra parte se buscó el espacio donde se pudiera proyectar la naturaleza del Trabajo Social y le permitiera a la profesional desarrollar las capacidades adquiridas durante su formación; razón por la que se incidió desde la Secretaría Presidencial de la Mujer.

La fase de inmersión comunitaria se realizó en conjunto, permitió el reconocimiento de los líderes comunitarios de la microrregión para establecer los lineamientos de la intervención a realizar; de esta manera planificar las actividades iniciales de la investigación.

En la fase de investigación se realizó un diagnóstico microrregional, cada profesional aportó desde su disciplina técnicas y métodos para su construcción. La definición final quedó a cargo de la epesista de Trabajo Social.

Los resultados obtenidos en la fase de análisis de la información estaban relacionados al descuido de fuentes hídricas y desvalorización de los recursos naturales, se decidió intervenir de manera grupal en la problemática, en reuniones de equipo se dio a conocer la perspectiva de cada epesista, con ello poder sistematizar la información y realizar una intervención integral.

El proceso de análisis en equipo, puede tornarse complejo debido a que cada profesional visualiza el panorama desde diferentes puntos de vista y el integrar los aspectos representa un reto que se convierte en experiencia de trabajo.

Al analizar la información y plantear la problemática sobre la cual se incidió, se realizó la fase de planificación y diseño de proyectos, en

base a la metodología se realizaron cuatro proyectos; uno a nivel multidisciplinario, uno de convivencia comunitaria y dos a nivel mono disciplinario. El proyecto multidisciplinario se conformó por los proyectos individuales de cada epesista, como resultado se obtuvo un Plan Integral de Educación Ambiental y Salud Microrregional, el diseño de nueve proyectos enfocados a promover la educación en los comunitarios; acerca del cuidado hacia el medio ambiente y la importancia de la organización comunitaria. Lo anterior garantizó el logro de objetivos en equipo; cada proyecto se enfocó en tres ejes siendo estos: ambiente, salud y organización comunitaria.

Se elaboró una planificación, con cronograma de ejecución para los proyectos de manera integral, con el objetivo de mostrar el trabajo en equipo; durante esta fase se pudo coordinar acciones y trabajar en armonía.

Los resultados obtenidos en la intervención microrregional fueron positivos en los profesionales como en los comunitarios, fue la primera experiencia que ellos tuvieron de trabajar con un equipo multidisciplinario y están anuentes a seguir la vinculación y darle seguimiento al trabajo iniciado.

La fase de socialización de resultados se realizó con los líderes comunitarios, directores de las escuelas; posteriormente fueron presentados ante los integrantes del Consejo Departamental de Desarrollo de Alta Verapaz. Se dieron a conocer los indicadores alcanzados por los proyectos, el aporte económico profesional a cada intervención.

3.2 Caracterización de la situación actual de las DMM

Los resultados obtenidos en la realización de la caracterización fueron:

- a.** Estadísticas relevantes de 17 Direcciones Municipales de la Mujer acerca de su funcionamiento y las debilidades latentes en cada una de ellas.
- b.** Alianzas con Mercy Corps y SEPREM, en la aplicación de los instrumentos, con ello se garantizó la confiabilidad de la información.
- c.** Una herramienta de información, como base en la implementación de acciones y proyectos de OG y ONG enfocados a las mujeres del departamento.
- d.** Participación de las 17 Directoras Municipales de la Mujer.
- e.** Análisis de la información mediante la creación de un sistema de tabulación de datos creado en Excel.
- f.** Mujeres beneficiadas de los 17 municipios, debido a que la investigación se entregó a la Secretaría Presidencial de la Mujer para como antecedentes de la situación actual de las DMM en el departamento.

Durante la investigación existieron factores positivos y negativos que condicionaron la ejecución entre ellos: el poco tiempo disponible de las DMM. Razón por la que no se cumplió el tiempo estipulado para este primer proceso de investigación, se tuvo que buscar una estrategia para agilizar la aplicación y obtener la información. Se gestionó ante el equipo de trabajo del proyecto PODER de Mercy Corps quienes apoyaron la aplicación de instrumentos en un menor tiempo, debido a que tenían más accesibilidad en recursos y tiempo; se dividieron las tareas y se logró consolidar la fase de investigación con 34 cuestionarios aplicados.

Otro factor que complicó la realización de la investigación fue la estructura del cuestionario, habían preguntas de respuesta cerradas y abiertas, esto influye en la manera de analizarlas; se recomienda que al momento de elaborar instrumentos de investigación se elaboren con preguntas cerradas y

realizar una operacionalización de variables para tener una guía en la construcción del informe final y dar a conocer información de calidad.

En cuanto a los aspectos positivos, influyeron factores tales como: apoyo institucional, integración en los espacios de toma de decisión, participación activa de las Directoras Municipales de la Mujer y consolidación de espacios de trabajo a beneficio de las mujeres en cada municipio, monitoreo de avance en la aplicación de instrumentos, ajustes oportunos para direccionar y garantizar el logro de objetivos.

Se evidenció que las Directoras Municipales de la Mujer enfrentan diversos obstáculos, en el reconocimiento de sus funciones dentro de la estructura organizacional de las municipalidades, no cuentan con asignación de presupuesto en la realización de su Plan Operativo Anual, carecen de adecuado espacio físico y no cuentan con las herramientas de trabajo adecuadas para su intervención. Además no existe un perfil de puesto mínimo de contratación de las responsables de dichas direcciones; en el departamento en general muestran debilidad en la planificación de acciones, gestión de recursos y ejecución de las actividades.

Actualmente no son incluidas en los espacios de toma de decisión y solo mantienen la participación como cumplimiento de requisito establecido en ley.

La investigación realizada se entregó a la delegada de la Secretaría Presidencial de la Mujer como estrategia de sostenibilidad, debido a que es el ente rector de toda acción enfocada a potencializar el desarrollo integral de las mujeres en el departamento. Se espera que la herramienta pueda ser usada como un antecedente de la situación actual de las DMM, de esta manera organizaciones responsables puedan emprender acciones de solución.

3.3 Apoyo en la consolidación de procesos de fortalecimiento dirigidos a las Direcciones Municipales de la Mujer de Alta Verapaz

En función de las actividades ejecutadas, con el objetivo de contribuir en procesos de formación para las DMM, se logró la aprobación del plan de capacitaciones por medio de gestiones. Se concretaron reuniones de trabajo que sirvieron para analizar aspectos relevantes en coordinación con SEPREM y la coordinadora del proyecto PODER de Mercy Corps. Los resultados obtenidos fueron:

- a.** Financiamiento para ejecutar el diplomado por parte de Mercy Corps
- b.** 35 participantes inscritos en el diplomado, entre ellos Directoras Municipales de la Mujer y Concejales encargados de la Comisión No.9 de las municipalidades.
- c.** Aval del diplomado por el Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala
- d.** Consolidación de alianzas institucionales entre SEPREM, MERCY CORPS, EPSUM E IUMUSAC para fortalecer el trabajo en pro de las mujeres de Alta Verapaz.
- e.** Avances en la aplicación de la PNPDIM en el departamento
- f.** Participación activa en la ejecución de los primeros tres módulos
- g.** Creación de un espacio de discusión y toma de decisiones para las DMM, de esta manera puedan expresar sus necesidades y compartir conocimientos, por medio del intercambio de experiencias.
- h.** Involucramiento de los alcaldes en el proceso, por medio de la autorización de participación de las DMM y Concejales.

Los factores positivos que influyeron en el logro del objetivo, fue la gestión ante EPSUM que dio la oportunidad de aplicar al aval del IUMUSAC; ellos funcionaron como enlace directo para la consolidación de los resultados.

Posteriormente se inició la elaboración del diseño con base en la guía proporcionada por el IUMUSAC, los actores fueron SEPREM y Mercy Corps;

se incluyeron estrategias, temas, responsables de los módulos, puntuación mínima requerida para entrega del diploma; de igual forma se incluyó la distribución del punteo de trabajos por módulo debido a que se deben cumplir con un número de créditos para que sea válido.

Este trabajo duro alrededor de dos meses, se envió el documento tres veces y se realizaron las correcciones requeridas hasta que finalmente se concretó la reunión para la firma del convenio, de esta forma se consolidó el aval; en dicha reunión participaron autoridades de SEPREM, EPSUM, IUMUSAC y Mercy Corps.

Entre los logros de impacto, resalta la firma del compromiso de alianza en la implementación de procesos dirigidos al fortalecimiento de los mecanismos institucionales creados para la promoción y aplicación de la PNPDIM en el departamento de Alta Verapaz. La solicitud de la SEPREM Central de un intercambio de experiencias, como invitadas principales la delegada de la Región Norte y la gerente del proyecto PODER de Mercy Corps, con el objetivo de socializar la experiencia del diplomado y de esta manera poder implementar la metodología con las DMM a nivel nacional.

A nivel profesional se constituyó en una gran experiencia de aprendizaje el poder realizar una intervención a nivel departamental debido a que los jefes institucionales son profesionales muy capacitados que aportan gran aprendizaje, se dio el espacio de participación en todas las actividades, de esta manera se logró mayor incidencia para la realización del plan de trabajo. El ente rector de estas acciones es la SEPREM quien dará seguimiento y monitoreo hasta finalizar el diplomado en mayo de 2018, en conjunto con Mercy Corps y la profesional de Trabajo Social.

3.4 Proyectos EPSUM

Se considera que la experiencia de ejecución de acciones, por medio de un equipo multidisciplinario deja un aprendizaje significativo, que fortalece no solo a nivel profesional si no que personal; porque se pone a prueba la capacidad del individuo de trabajar en conjunto para el logro de los objetivos y poder superar dificultades. Se debe aprender a convivir en armonía para garantizar el desarrollo integral de la sociedad.

3.4.1 Proyecto Mono disciplinario

La intervención monodisciplinaria con el equipo EPSUM se realizó a nivel microrregional y consistió en la realización de un diplomado para líderes comunitarios de la Microrregión IV Periurbana Este, San José la Colonia se ejecutó en seis sesiones en un lapso de dos meses, fue avalado por la SEPREM, EPSUM, INFOM y CODEDE de Alta Verapaz.

Los resultados obtenidos en la ejecución de este proyecto fueron:

- a. Participación de un 65% de los integrantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo de 10 comunidades.
- b. Creación de espacios de discusión y toma de decisiones entre los participantes.
- c. Mejor conocimiento en la gestión de proyectos ante el Sistema de Consejos de Desarrollo.
- d. Aplicación de técnicas participativas que ampliaron el conocimiento de los líderes en la realización de sus funciones.
- e. Entrega de diez manuales de funciones, uno a cada presidente de COCODE.
- f. Desarrollo de habilidades cognitivas de los participantes, desenvolvimiento al expresar ideas, iniciativas de solución, planteamientos de problemática latente y agilidad en la resolución de conflictos.

Durante la ejecución del diplomado se contó con la asistencia de 42 líderes de 50 convocados, los temas fueron impartidos por representantes institucionales de los entes avaladores ya mencionados, en cada sesión se ejecutó un plan de actividades con el objetivo de integrar a los líderes. De esta manera construyeron aprendizaje en base a la experiencia de otros compañeros, de acuerdo a lo manifestado por los líderes este tipo de procesos de formación son importantes para poder actualizar la información y participar activamente en la ejecución de sus funciones.

El señor Abelardo Bol, presidente de segundo nivel fue un actor clave en el desarrollo de las actividades, por ser un líder positivo que mostró interés por generar acciones de cambio en beneficio de la microrregión.

Como método de seguimiento se elaboró un manual que incluyó, marco legal el cual hacía mención de las leyes y artículos en los que pueden respaldar sus acciones como líderes, marco teórico con las funciones generales y específicas de los COCODES; el objetivo de cada comisión creada dentro de los consejos y las actividades sugeridas para la realización de sus funciones. Se les incluyeron los requisitos necesarios para gestionar proyectos ante el CODEDE y SEGEPLAN.

Se entregaron diez ejemplares del manual, uno para cada presidente de COCODE de las comunidades participantes, de manera digital para el resto de participantes que tienen acceso a un correo electrónico para distribuirlo entre los comunitarios; el manual no es propiedad del presidente únicamente debe administrarlo y transferirlo cuando su período como líder termine.

3.4.2 Proyecto Multidisciplinario

Los resultados obtenidos mediante la intervención del equipo fueron:

- a. 250 niños capacitados sobre agricultura saludable
- b. 18 docentes capacitados en temas de educación ambiental.
- c. 85 niños(a) capacitados con el desarrollo de talleres ambientales.
- d. 100 niños (a) a quienes se les impartió la temática de Higiene Básica.
- e. 10 comadronas micro regionales capacitadas en la temática de medicina natural como alternativa vial según la Norma de Salud del Ministerio correspondiente.
- f. 230 personas asistentes a las jornadas médicas durante el desarrollo de las fechas planificadas.
- g. 100 personas participantes en las campañas ambientales realizadas en el Balneario de San José la Colonia.
- h. 3 escuelas poseen un manual de huertos y viveros escolares.
- i. 540 niños participes en el desarrollo de sus habilidades y destrezas en las actividades físicas.
- j. 100 estudiantes asistentes a las sesiones de salud mental y ayuda psicosocial.

Durante la ejecución se presentaron obstáculos a lo interno del equipo que requirieron de ética profesional y realizar los ajustes necesarios para continuar la intervención.

Los factores positivos que influyeron en el logro de los resultados, fue la participación e iniciativa de los líderes comunitarios, cumplimiento de la planificación, implementación de actividades prácticas, innovación en cada sesión del diplomado, gestión de recursos ante los entes rectores responsables de capacitara a los líderes. El seguimiento de estos procesos se dará mediante la intervención de próximos equipos multidisciplinarios.

3.4.3 Proyecto de Convivencia comunitaria

Los beneficiarios directos del proyecto fueron 210 comunitarios; 60 que asistieron al diplomado y 150 a las campañas de concientización ambiental.

Los indicadores alcanzados fueron: 1 diplomado de fortalecimiento organizacional comunitario con 6 sesiones durante los meses de mayo a junio, la entrega de 10 ejemplares del manual de funciones microrregional, 8 capacitaciones con temas de manejo forestal; una maratón de colecta de desechos reciclables y dos campañas de concientización ambiental realizadas en el balneario de San José la Colonia.

3.5 Análisis Reflexivo de aspectos Positivos Y Negativos

La integración de ambas metodologías, a un inicio se dificultó debido a la sede de práctica, porque la intervención era a nivel departamental, para cumplir con la metodología del programa EPSUM se requiere que sea a nivel microrregional. Razón por la que se planificó otro tipo de intervención monodisciplinaria al final se cumplieron los objetivos que pretende desarrollar en el profesional la disciplina de trabajo social.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que la situación actual de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz, es similar en todos los municipios, presentan dificultades de reconocimiento y valoración a nivel municipal, falta de asignación de presupuesto, carencia de recurso humano, material y físico, limitaciones en la realización de sus acciones debido a que no poseen las herramientas básicas de trabajo.
2. Se implementó un diplomado en seis sesiones de Fortalecimiento a líderes comunitarios de la Microrregión IV Periurbana Este, San José la Colonia de Cobán, A.V. Se contó con la participación de 42 líderes representantes de 10 comunidades avalado por SEPREM, EPSUM, CODEDE e INFOM.
3. Creación de un Manual de Funciones Microrregional para el fortalecimiento de los Consejos Comunitarios de desarrollo y entrega de diez ejemplares de dicho manual.
4. Se apoyó la consolidación de procesos de fortalecimiento dirigidos a las DMM, en Alta Verapaz con la elaboración de un diseño curricular para el aval del IUMUSAC en la implementación de un diplomado.
5. Se estructuró e implementó un Plan Integral de Educación Ambiental y Salud Comunitaria, en la micro región IV peri urbana este , San José La colonia, Cobán, A.V., que coadyuvó al mejoramiento de la salud y bienestar de los habitantes, mediante la intervención técnica del equipo multidisciplinario, en temas de salud, educación, ambiente, psicológico, legal, social y de comunicación.

RECOMENDACIONES

1. Crear procesos de formación para el personal de la Dirección Municipal de la Mujer, con el fin de garantizar el impacto de las acciones que se realizan en el municipio, en beneficio del desarrollo integral de la mujer, dotar a las Direcciones Municipales de la Mujer con los recursos básicos; sean estos humanos, materiales o financieros, con ello pueden desarrollar sus funciones adecuadamente. La elaboración de un perfil mínimo de contratación del personal de las Direcciones Municipales de la Mujer en Alta Verapaz, facilita avances en el tema de mujer.
2. Dar seguimiento a los procesos de formación iniciados en la microrregión, actualizar a los líderes comunitarios con estrategias, técnicas y mecanismos pedagógicos, que contribuyen a mejorar su intervención dentro de las comunidades.
3. Los líderes comunitarios que recibieron el manual, al momento de retirarse del cargo; deberán entregarlo a las nuevas autoridades comunitarias, lo que garantiza que la herramienta no pierda su utilidad, de igual forma se recomienda actualizar los datos.
4. Enviar a los epesistas a espacios institucionales que estén involucrados activamente en procesos a nivel departamental de toma de decisiones, para incidir de manera positiva en la realidad social.
5. Informarse del qué hacer de cada institución que se encuentra en el departamento, con el fin de potencializar acciones mediante alianzas y el aprovechamiento de los recursos disponibles; de esta manera se logra garantizar el éxito de la intervención.

BIBLIOGRAFÍA

Alta Verapaz. https://es.wikipedia.org/wiki/Alta_Verapaz, (10 de marzo de 2017).

Bol, Abelardo. Entrevistado por [Ingrid Nataly Caal Morales]. *Historia de la microrregión IV periurbana este; San José La Colonia*. [Cobán, Alta Verapaz, 15 de mayo de 2017]. [Archivo Word. Mis documentos. Computadora personal de Ingrid Nataly Caal Morales].

Euler, Perla. Entrevistado por [Ingrid Nataly Caal Morales]. *Plan operativo anual de la Secretaría Presidencial de la Mujer, Alta Verapaz*. [Cobán, Alta Verapaz, 10 de marzo de 2017]. [Archivo Word. Mis documentos. Computadora personal de Ingrid Nataly Caal Morales].

Galicia, Patricia. *Guía para presentar diseños curriculares de diplomados con enfoque de género*. Guatemala: Instituto Universitario de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala, 2007.

Gobernación Departamental de Alta Verapaz. *Misión y objetivos*, <http://gubernacionaltaverapaz.gob.gt/sitio/wpcontent/uploads/2013/07/5.-Misi%C3%B3n-y-Objetivos.pdf>, (05 de marzo de 2017).

----- *Antecedentes*. <http://sepren.gob.gt/antecedentes/> (06 de marzo de 2017).

Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Fascículo estadístico 2016 región II*. Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: INE., 2016.

Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación -MAGA-. *Mapa fisiográfico y geomorfológico de la República de Guatemala, a escala 1:250,00* <https://www.google.com.gt/#q=cerros+y+lomas+carsticas+de+coban+cahabon&> (01 de marzo de 2017).

Municipalidad de Cobán, Alta Verapaz. *Listado e información básica de lugares poblados del municipio*. Cobán, Alta Verapaz, Guatemala: Dirección de planificación, 2016.

Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. -SEGEPLAN- *Plan de desarrollo departamental de Alta Verapaz 2011-2025*. Guatemala: SEGEPLAN., 2011.



Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-. *Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de equidad de oportunidades 2008-2023.* Guatemala: SEPREM., 2009.



V.º B.º
[Handwritten signature]

Adán García Véliz
Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
BIBLIOTECARIO



**USAC
CUNOR**

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte



No. 196-2018

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos de Guatemala, luego de conocer los dictámenes de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Al trabajo titulado:

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO, REALIZADO EN GOBERNACIÓN DEPARTAMENTAL DE ALTA VERAPAZ, SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

Presentado por el (la) estudiante:

INGRID NATALY CAAL MORALES

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 20 de Agosto de 2018

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

