

Obden José Rodríguez Gómez

**Proceso de orientación respecto a derechos de la mujer en la Aldea Ojechejel,
del municipio de Huehuetenango**

Asesor: Lic. Carol Morales de Paz



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

Guatemala, agosto de 2011

Este informe fue presentado por el autor, como el trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- requisito previo a su Graduación como licenciado en Pedagogía y Administración Educativo.

Guatemala agosto de 2011.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	
1. DIAGNÓSTICO	
1.1 Datos generales de la Institución	1
1.1.1 Nombre de la institución	1
1.1.2 Tipo de institución	1
1.1.3 Ubicación geográfica	1
1.1.4 Visión	1
1.1.5 Misión	1
1.1.6 Políticas	1
1.1.7 Objetivos	1
1.1.8 Metas	2
1.1.9 Estructura organizacional	3
1.1.10 Recursos	4
1.2 Técnicas utilizadas para efectuar el diagnóstico	5
1.3 Lista y análisis de problemas	7
1.4 Datos de la comunidad beneficiada	9
1.4.1 Nombre de la comunidad	9
1.4.2 Lista y análisis de problemas	9
1.4.3 Idioma, población y procedencia	9
1.4.4 Extensión y límites	9
1.4.5 Vías de comunicación	9
1.4.6 Costumbres y tradiciones	9
1.4.7 Clima, flora y fauna	9
1.4.8 Actividad productiva	9
1.4.9 Comercialización interna y externa	9

1.4.10 Área de comercialización	10
1.4.11 Organización política	10
1.4.12 Religión	10
1.4.13 Servicios	10
1.4.14 Breve reseña histórica	10
1.5 Lista y análisis de problemas	11
1.6 Priorización de problemas	13
1.7 Análisis de viabilidad y factibilidad	14
1.8 Conclusión	14

CAPITULO II

2. PERFIL DEL PROYECTO	16
2.1 Aspectos generales	16
2.2 Nombre del proyecto	16
2.3 Problema	16
2.4 Localización	16
2.5 Unidad ejecutora	16
2.6 Tipo de proyecto	16
2.7 Beneficiarios	16
2.8 Descripción del proyecto	17
2.9 Justificación del proyecto	17
2.10 Objetivos del proyecto	17
2.10.1 Objetivo general	17
2.10.2 Objetivos específicos	17
2.11 Metas	18
2.12 Cronograma de actividades	19

2.13	Fuentes de financiamiento	20
2.14	Recursos	24
CAPITULO III		
3. PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO		
3.1	Actividades y resultados	26
3.2	Productos y logros	29
3.3	Manual Sobre Derechos de la Mujer	30
3.4	Planificación sobre implementación del manual	65
CAPITULO IV		
4. PROCESO DE EVUACIÓN		
4.1	Evaluación del diagnóstico	72
4.2	Evaluación del perfil	
4.3	Evaluación de la ejecución	76
4.4	Evaluación final	
4.4.1	Según el problema detectado en la institución	78
4.4.2	Fortalezas y debilidades	79
4.4.3	Apreciación luego de realizado el proyecto	
4.4.4	Criterio respecto al problema luego del desarrollo del proyecto	80
5.	CONCLUSIONES	81
6.	RECOMENDACIONES	82
7.	BIBLIÓGRAFIA	83
	Apéndice	84
	Plan de sostenibilidad	85
	Ficha de observación	86
	Entrevista	87
	Análisis documental	88
	Análisis documental	89
	Matriz de sectores	90

Lista de participantes	115
Fotografías del proyecto	117
Anexos	119
Constancias	
Hoja de reporte	

INTRODUCCIÓN

Este informe corresponde al Ejercicio Profesional Supervisado EPS de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, contiene la estructuración del proyecto educativo denominado: Proceso de orientación respecto a derechos de la mujer en La Aldea Ojechejel, del municipio de Huehuetenango. El presente proyecto esta estructurado en las siguientes etapas: Diagnóstico, Perfil, Ejecución y Evaluación. En la realización del proyecto se tuvo la participación de 60 mujeres mayoritariamente provenientes de la Aldea Ojechejel y el resto de las comunidades aledañas.

La primera etapa del informe lo constituye el diagnóstico institucional/comunitario en donde se hace referencia a los principales aspectos de carácter interno y externo de la institución patrocinante, así también se incluyen datos referentes al lugar de ejecución del proyecto.

La segunda etapa corresponde al perfil del proyecto, en donde se describe la programación y planificación del mismo. La mencionada programación incluye los recursos, objetivos, metas y actividades que se desean alcanzar y realizar.

La tercera etapa la conforma la ejecución del proyecto, la cual representa la realización de las actividades planificadas, es aquí donde se lleva a cabo lo contemplado en el perfil del proyecto.

Y la última etapa corresponde a la evaluación, en donde dicho proceso es realizado constantemente es decir antes, durante y después de cada una de las etapas y actividades desarrolladas en el proyecto.

Con esta etapa se pudo conocer el grado en que se alcanzaron los objetivos propuestos. A dicho informe se adjuntan conclusiones, recomendaciones, apéndice y anexos, los cuales darán la mayor validez a lo contemplado en el presente informe.

CAPÍTULO I

1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

1.1 Datos generales de la institución

- 1.1.1 Nombre de la institución: Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)
- 1.1.2 Tipo de institución: Estatal.
- 1.1.3 Ubicación geográfica: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) se encuentra ubicada, por la 4ta. Avenida 2-25 zona 1 en el Edificio de Gobernación en el 1er. Nivel, oficina número 13 del municipio de Huehuetenango, departamento de Huehuetenango.
- 1.1.4 Visión: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) tiene como visión ser una organización líder, comprometida en promover el desarrollo socioeconómico y político de las mujeres en el ámbito nacional, desde una perspectiva de género y etnia.¹
- 1.1.5 Misión: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) tiene como misión establecer un trabajo coordinado en donde se diseñen políticas y estrategias que tiendan a potenciar la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo nacional.²
- 1.1.6 Políticas institucionales: el desempeño y labor que la Oficina Nacional de la mujer realiza se basa en las siguientes políticas institucionales:
- Transformarse en el Instituto Nacional de la Mujer, para lograr mayor impacto y efectividad así como el diseño de políticas y estrategias.
 - Ampliación de cobertura para lograr incidir en diferentes sectores del departamento.
 - Financiamiento para ejecutar proyectos en beneficio de las mujeres huehuetecas³
- 1.1.7 Objetivos: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) tiende a alcanzar los siguientes objetivos como parte de su labor prestada a la población huehueteca.

¹ Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), Trifoliar informativo , 1992, página 2-3

² Ibid.

³ Ibid.

- Promover el acceso a la plena participación de las mujeres en el proceso de desarrollo económico, social, cultural y político del país, en condiciones de igualdad de género, atendiendo la diversidad sociocultural.
- Promover la reforma de las normas legales que discriminan a las mujeres y la emisión de nuevas leyes.
- Sensibilizar y capacitar a la población en torno a los derechos de las mujeres y los mecanismos para su defensa.
- Incidir en el gobierno de la república para que tome en cuenta a las mujeres en todas sus políticas, planes y estrategias.⁴

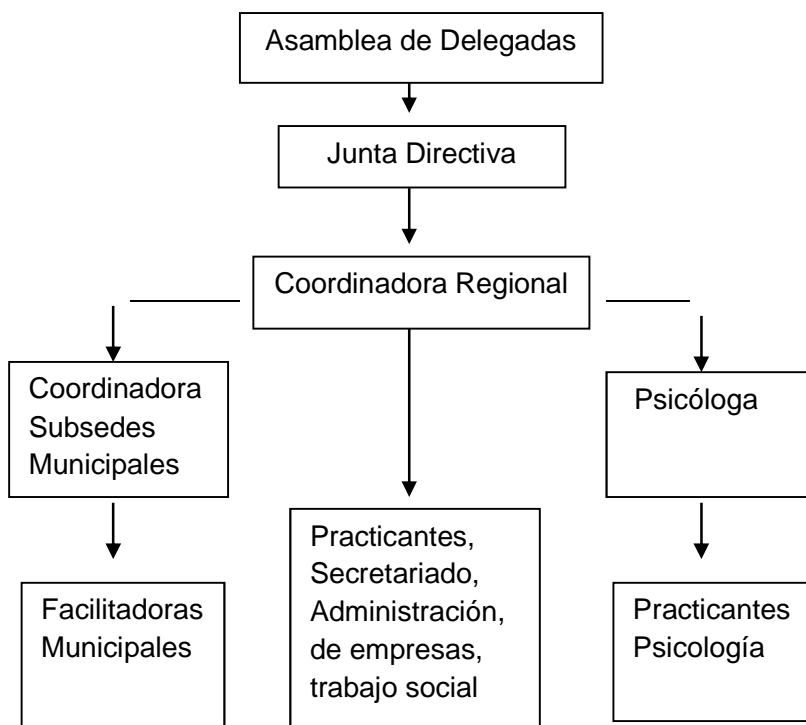
1.1.8 Metas: dentro de la metas que la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) persigue se mencionan las siguientes:

- Implementación de equipo de trabajo
- Fortalecimiento del centro de documentación Dra. Nava San Miguel Abad
- Atención psicológica
- Proyección comunitaria
- Orientación a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar (VIF) y violencia contra la mujer (VCM).
- Coordinación interinstitucional para brindar atención integral a mujeres víctimas de VIF y VCM
- Planificación, ejecución y evaluación de actividades participativas puntuales: 8 de marzo día de la Mujer, 28 de mayo día de acción mundial a favor de la Salud Integral de la Mujer, 25 de noviembre día de la No Violencia contra la Mujer.
- Integración de la Comisión No. 3 VIF, Género, Niñez y Juventud Comité Ejecutivo de Huehuetenango
- Directorio Institucional con perspectiva de Género
- Programas Radiales y televisivos sin costo

⁴ Ibid.

- Ser parte de la coordinadora interinstitucional que ve el funcionamiento y mantenimiento del refugio para mujeres VIF y VCM
- Integración de la comisión de la mujer del CODEDEH
- Integración de la comisión de Seguridad de CODEDEH⁵

1.1.9 Estructura organizacional: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) desempeña su función laboral de acuerdo al siguiente orden jerárquico que establecen la estructura de la misma y mediante el cual se rige sus acciones.⁶



⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

1.1.10 Recursos: la Oficina de la Mujer cuenta con los siguientes recursos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por estar ésta adscrita a dicho ministerio.

HUMANOS		MATERIALES	FINANCIEROS
Cantidad	Descripción/puesto/cargo	1 Equipo de computación	Los fondos de la institución son proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1	Coordinadora departamental	1 Biblioteca	
1	Auxiliar de oficina	2 Mantas de identificación	
		100 Sillas	
		3 Mesas	
		2 Escobas	
		5 resmas de hojas de papel	
		1 docena de marcadores	
		1 docena de lapiceros	
		2 docenas de lápices	
		4 archiveros	
		3 papelógrafos	
		1 pizarra	
		1 teléfono	
		10 carpetas	

1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico: para recabar la información que forma parte del presente diagnóstico se requirió el uso y utilización de algunas técnicas de obtención de datos. Se siguió la Guía de Sectores y se aplicó la técnica FODA; como también se acudió a la utilización de la técnica de la observación y la entrevista. A continuación se describe la información recabada mediante la Técnica FODA.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none"> ➤ El personal de la institución es de tipo profesional y de experiencia en las ramas de trabajo social y psicología. ➤ La coordinadora de la institución proporciona todo el respaldo y apoyo necesario para la realización de proyectos. ➤ Se posee un equipamiento de libros de Guatemala e instituciones del departamento. ➤ La institución posee un equipamiento de libros de toda área científica. ➤ Se ha organizado una asamblea de delegadas para mayor eficiencia y eficacia en el desarrollo de actividades. ➤ Se ejecutan programas de desarrollo para las mujeres huehuetecas. ➤ El local donde funciona la institución es accesible al público. ➤ El horario de atención al público es accesible para quienes deseen hacer uso de la oficina. ➤ Se puede promover la institución en actividades de desarrollo o capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se tiene apoyo de otras instituciones para la realización de actividades. ➤ Se tiene una estrecha relación con los medios de comunicación locales. ➤ Se tiene apoyo de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para la realización de actividades. ➤ Se cuenta con el respaldo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en proyectos a desarrollar.

Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La institución funciona en un local de la Gobernación debido a que no cuenta con un local propio. ➤ La biblioteca de la institución no cuenta con programa de divulgación y promoción es por ello que la población desconoce la existencia del centro de documentación. ➤ El espacio físico de la institución es reducido lo que no permite privacidad para la atención de víctimas. ➤ El edificio o local donde funciona la oficina no tiene la seguridad necesaria. ➤ Recorte de personal debido a la recontractación de personal anualmente por lo cual no se tiene una estabilidad laboral. ➤ Los libros prestados al público en muchas ocasiones ya no son devueltos por los usuarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debido a que los libros de la biblioteca no son utilizados con frecuencia pueden ser recogidos de la institución. ➤ Desalojo de la institución del edificio de gobernación. ➤ Debido al incremento de la violencia en el departamento la institución puede ser objeto de robos. ➤ Los cambios políticos pueden ocasionar la desaparición de la institución.

Como resultado de la información recabada mediante las técnicas ya mencionadas, los problemas con los que cuenta la institución son los siguientes:

Listado de carencias

- La institución no cuenta con un local propio para su funcionamiento
- No se cuenta con un programa de divulgación y promoción de la biblioteca de la institución
- No se cuenta con privacidad para la atención de víctimas
- El local donde funciona la institución no cuenta con la seguridad necesaria.
- El personal que labora no cuenta con una estabilidad laboral.
- Los libros que se prestan al público en ocasiones no son devueltos.
- La institución no cuenta con un presupuesto propio para su funcionamiento
- La institución no cuenta con sus servicios básicos propios.

1.3 Lista y análisis de problemas.

Problema	Factores que lo producen	Soluciones
Desinterés gubernamental	No hay interés y apoyo de las autoridades de gobierno a las instituciones gubernamentales	Propiciar un proceso de gestión que permita aumentar el apoyo por parte del gobierno y otras entidades afines.
Inestabilidad económico-laboral	<p>No se cuenta con un personal integral para brindar una mejor atención a la población</p> <p>No hay seguridad laboral</p> <p>Poca cobertura en algunas áreas rurales del departamento derivado de la falta de recursos para una movilización del personal en casos requeridos</p>	<p>Solicitar a las autoridades apoyo constante e inmediato, mediante la incorporación de la institución a un reglón presupuestario permanente.</p> <p>Adquirir mayor presupuesto para asegurar la situación laboral del personal</p> <p>Adquirir mayor presupuesto para ampliar la cobertura de la institución en casos requeridos en los municipios</p>
Desconocimiento de algunas áreas de la población rural sobre el apoyo brindado por la institución	<p>La ONAM no cuenta con un programa de divulgación esto provoca que la población tenga poca o nada información de la institución.</p> <p>Poca cobertura a la población en materia de atención psicológica, y legal y otros debido a la falta de personal en la materia</p>	Realización de talleres de orientación que permitan dar a conocer a la institución en algunas comunidades

Imposibilidad de adquisición de documentación legal (leyes) que fortalezcan su qué hacer	La institución no tiene acceso a las distintas leyes emitidas en materia de Derechos Humanos.	Gestionar a instituciones leyes y reglamentos sobre materia de Derechos Humanos
Inexistencia de soporte operativo.	El soporte operativo con que cuenta la institución no llena las exigencias de un servicio integral.	Adquirir un equipo audiovisual propio de la institución
Deficiencia de personal que represente a todas las instituciones de gobierno y no gubernamentales para conformar la asamblea de delegadas y contar con una mejor coordinación	La representatividad de las diferentes organizaciones en la conformación de comisiones no llena el grado necesario de participación requerido para tener mayor eficiencia y eficacia en las actividades a realizar.	Concienciar a las instituciones sobre la importancia de la unión interinstitucional para la realización de actividades. Establecer a través de consensos las comisiones de la comisión y los compromisos de cada una de sus integrantes.

Dentro de uno de los problemas que posee la ONAM está el poco conocimiento que tienen algunas comunidades sobre la institución, siendo una de estas comunidades la Aldea Ojechejel, es por ello que el proyecto será realizado en la mencionada comunidad. Pero también de acuerdo a la geografía del lugar se estará abarcando otras comunidades aledañas al lugar como lo son: San Lorenzo, Cancelas y Sunul.

1.4 Datos de la institución o comunidad beneficiada

- 1.4.1 Nombre de la comunidad: Aldea Ojechejel
- 1.4.2 Ubicación: La Aldea Ojechejel se encuentra ubicado en la parte Sur de la cabecera del municipio de Huehuetenango
- 1.4.3 Idioma, población, procedencia, número de habitantes: La Aldea Ojechejel se encuentra ubicada en la región no indígena del departamento de Huehuetenango, por lo cual el total de porcentaje de la población pertenece al grupo o etnia ladina y por consiguiente en igual porcentaje hablan el Idioma Español. El caserío cuenta con un número aproximado de 1,051 habitantes.⁷
- 1.4.4 Extensión y límites: La aldea Ojechejel cuenta con una extensión de 40 kilómetros cuadrados y colinda al Norte con la Aldea Chilojá y Aldea San Lorenzo (Huehuetenango), al Sur con el Caserío Piedras Negras, Aldea Cacum, Malacatancito (Huehuetenango), al Este con la Aldea San Lorenzo y Sunul (Huehuetenango) y al Oeste con la Aldea Tojocaz (Huehuetenango).⁸
- 1.4.5 Vías de comunicación: La principal vía de acceso a la comunidad de Ojechejel es por la Carretera Interamericana y otros caminos que la comunican con otros lugares circunvecinos.
- 1.4.6 Costumbres y tradiciones: debido a las circunstancias de tipo religioso existentes en la comunidad en donde predominan varias sectas religiosas las costumbres practicadas por los habitantes a nivel general, puede citarse: la quema del diablo el 7 de diciembre se caracteriza por que en la mayoría de familias se hace una fogata, además de celebrar la Navidad y Año Nuevo.
- 1.4.7 Clima, flora y fauna: la comunidad de Ojechejel se encuentra ubicada a 1,921 metros sobre el nivel del mar con lo cual su clima es Templado.
- 1.4.8 Actividad productiva: la mayor parte de la población se dedica a diversas actividades puesto que salen a laborar a la cabecera departamental en diferentes puestos
- 1.4.9 Comercialización interna y externa: debido a la poca utilidad que los pobladores le dan a la tierra en asuntos de cultivo, la comunidad no tiene ninguna fuente que le permita distribuir algún tipo de producto hacia otros lugares.

⁷ Instituto Nacional de Estadística (INE), 2002. S/N

⁸ Ibid.

1.4.10 Área de comercialización: ninguna

1.4.11 Organización política: no existe, debido a que en la comunidad no funciona un gobierno municipal, sin embargo la comunidad está organizada por el Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE).

1.4.12 Religión: en la comunidad existen diversos grupos religiosos entre ellos de carácter evangélico y católico

1.4.13 Servicios:

EDUCACION: la comunidad cuenta con un centro educativo de nivel primario que atiende a la población. Sin embargo no existe cobertura en cuanto a la educación media y superior por lo cual los pobladores que quieren seguir con sus estudios tienen que trasladarse a otros lugares vecinos para asistir a centros educativos de nivel medio o a la cabecera departamental para seguir estudios superiores.⁹

SALUD: en la comunidad de Ojechejel no se cuenta con un puesto de Salud por lo cual los habitantes tienen que acudir al puesto de salud de la Aldea de San Lorenzo.¹⁰

VIVIENDA: en la comunidad se encuentran asentadas 242 viviendas formales según los datos del INE.¹¹

VÍAS DE COMUNICACIÓN: la comunidad se comunica con otros lugares por medio del transporte urbano y por vehículos propios.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN: la mayoría de personas se comunican mediante líneas telefónicas y el uso de celulares y en pocos casos mediante el uso del correo electrónico.

1.4.14 Breve reseña histórica: la comunidad al igual que muchas que forman el altiplano del país fue conquistada por los españoles cuando esta formaba parte de la Aldea San Lorenzo siendo un caserío de la misma y debido al incremento de su población con el paso del tiempo ascendió a categoría de Aldea y con lo cual la Aldea Ojechejel se dividió en cuatro sectores siendo estos: El Oratorio, La Cumbre 1, La Cumbre 2 y Colonia los Martínez. Según los vecinos el nombre de Ojechejel significa “Ojo de Caballo”

⁹ Ibid.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

Luego de aplicar la técnica de matriz de ocho sectores se determina que los problemas que aquejan a la comunidad de Ojechejel son los siguientes:

Listado de carencias

- No hay servicio de agua potable
- No se cuenta con un centro de salud
- No hay drenajes
- Las calles no están pavimentadas
- No se cuenta con suficientes escuelas
- No hay suficientes maestros
- No hay bosques
- No hay una utilización del suelo para la producción
- No se tiene respeto hacia las mujeres
- No hay oportunidades de superación para las mujeres

1.5 Lista y análisis de problemas

Problema	Factores que lo producen	Soluciones
Inapropiado uso del suelo.	No existe un medio de producción definido debido a la estructura del suelo.	Implementar programas de productividad Implementar programas de manejo y uso de la tierra
Desconocimiento en materia de derechos de la mujer	Existe violencia en las familias No se respetan a las mujeres Se discrimina a la mujer Las mujeres poseen baja autoestima	Orientar a la población sobre los derechos de la mujer, mediante la implementación de un manual. Construir un centro de atención a la mujer en la comunidad de Ojechejel Distribuir textos y leyes de forma gratuita a las mujeres de la comunidad

<p>Insuficiente cobertura educativa</p>	<p>No hay suficientes escuelas</p> <p>No se cuenta con suficientes maestros</p>	<p>Gestionar proyectos de construcción de nuevas escuelas</p> <p>Solicitar la asignación de docentes para las escuelas de la comunidad</p>
<p>Deforestación</p>	<p>No hay suficientes capas boscosas</p> <p>No se cuenta con agua potable</p>	<p>Implementar jornadas de reforestación</p> <p>Gestionar la construcción de pozos, depósitos de agua potable.</p>
<p>Insalubridad.</p>	<p>No se cuenta con drenaje</p> <p>No se tienen calles pavimentadas</p> <p>Se nota mucha basura en la calle</p> <p>Hay mucha contaminación</p> <p>No hay un centro de salud</p>	<p>Gestión de proyectos de construcción de drenajes y pavimentación de calles</p> <p>Gestionar la implementación de jornadas médicas constantes y construcción de un puesto de salud.</p> <p>Implementar un proyecto de recolección de desechos</p>
<p>Desintegración familiar</p>	<p>No hay unión en las familias</p> <p>Falta comunicación en la mayor parte de familias</p> <p>Hay muchas mujeres abandonadas</p>	<p>Implementar jornadas de atención psicológica para las familias de la comunidad e implementar acciones en pro de la familia unida.</p>

1.6 Priorización de problemas

Indicadores	Problema A		Problema B		Problema C		Problema D	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Tiene facilidad de solución tomando en cuenta aspectos económicos, sociales, culturales , etc.	X		X			X		X
Implica beneficios para toda la población y para todo tipo de individuos.	X		X		X		X	
Es el más indicado derivado del grado de apoyo que pueda tener	X		X			X		X
Por la urgencia de solución representa el problema más importante.	X		X		X		X	
Por el tiempo disponible con se cuenta para aplicarle la solución	X			X	X			X
Cuenta con lo necesario para resolverlo en cuanto a los recursos.	X			X		X		X
Responde a las políticas no solo del gobierno sino también de la institución	X		X		X		X	
Está plenamente delimitado de manera crítica y realista.	X		X		X		X	
Da solución definitiva al aspecto que pretende ser dirigido.	X			X		X		X
Representa el contexto sociocultural de la comunidad.	X		X		X		X	
Al solucionarse se apoya el desarrollo de la persona integral	X		X		X		X	
Tiene trascendencia más allá de la comunidad.	X			X		X		X
Total	12	0	8	4	7	5	6	6
Prioridad	1		2		3		4	

Después del análisis, concluye que los problemas de mayor impacto son:

- A. Desconocimiento en materia de Derechos de la Mujer
- B. Deforestación.
- C. Desintegración familiar.
- D. Insalubridad.

Como resultado de la priorización realizada a los diferentes problemas, se determina que el problema seleccionado para darle solución es: “Desconocimientos en materia de derechos de la mujer”

1.7 Análisis de viabilidad y factibilidad: tomando como punto de partida el problema seleccionado se determina que las posibles soluciones al mismo son:

- A. Implementación de un proceso de orientación respecto a derechos de la mujer en la Aldea Ojechejel, del municipio de Huehuetenango.
- B. Construir un centro de atención a la mujer en la comunidad de Ojechejel.
- C. Distribuir textos y leyes de forma gratuita a las mujeres de la comunidad de Ojechejel.

A continuación las opciones de solución al problema seleccionado serán objeto un proceso que permitirá establecer el grado de viabilidad y factibilidad de las mismas.

Indicadores	Solución A		Solución B		Solución C	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Se cuenta con suficientes recursos financieros.	X			X		X
Se cuenta con financiamiento externo.		X		X		X
El proyecto se ejecutará con recursos propios		X		X	X	
Se cuenta con fondos extras para imprevistos	X			X		X
Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto.	X		X			X
Existen leyes que amparan la ejecución del proyecto	X		X		X	

Se tienen los insumos necesarios para el proyecto	X			X		X
Se tiene la tecnología apropiada para el proyecto	X			X		X
El tiempo programado es suficiente para ejecutar el proyecto	X			X		X
El proyecto tiene aceptación en la región	X			X		X
El proyecto satisface las necesidades de la población	X		X			X
Puede el proyecto abastecerse de insumos	X			X		X
La institución será la responsable del proyecto	X		X		X	
El proyecto es de vital importancia para la institución	X			X	X	
El proyecto está diseñado acorde al aspecto lingüístico de la región	X		X			X
El proyecto responde a las expectativas culturales de la región	X		X		X	
El proyecto impulsa la equidad de género	X			X	X	
El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales		X	X		X	
El proyecto involucra a las personas sin importar el nivel académico	X		X		X	
El proyecto puede tener continuidad en el futuro	X		X			X
TOTAL	17	3	9	11	8	12
PRIORIDAD	1		2		3	

1.8 Conclusión: el problema seleccionado mediante el proceso respectivo es: Desconocimiento en materia de derechos de la mujer en la comunidad de Ojechejel y por consiguiente la solución a dicho problema es Implementación de un proceso de orientación respecto a derechos de la mujer, en la Aldea Ojechejel, del municipio de Huehuetenango.

CAPÍTULO II PERFIL DEL PROYECTO

2.1 Aspectos generales del proyecto

2.1.1 Nombre del proyecto: Implementación de un proceso de orientación respecto a derechos de la mujer en la Aldea Ojechejel, del municipio de Huehuetenango.

2.1.2 Problema: “ desconocimiento en materia de derechos de la mujer”

2.1.3 Localización del proyecto: el proyecto será ejecutado en la Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango, siendo el punto de acción un ambiente ubicado a un costado de la Casa de habitación de la Sra. Cony Martínez.

2.1.4 Unidad ejecutora: Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Huehuetenango; Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), Huehuetenango.

2.1.5 Tipo de proyecto: Servicio y Proceso.

2.1.6 Beneficiarios:

A. Directos: a nivel general el proyecto es de beneficio para toda la comunidad pero directamente los beneficiados son:

- 60 mujeres de la comunidad
- A las mujeres de la comunidad y otros lugares circunvecinos

B. Indirectos: dentro de los beneficiarios indirectos del proyecto se citan los siguientes:

- Organizaciones locales
- Vecinos de la comunidad

2.2 Descripción del proyecto: el presente proyecto consistirá en orientar a las mujeres de la comunidad de Ojechejel, del municipio de Huehuetenango sobre los Derechos de la Mujer que están establecidos en las diferentes leyes y tratados internacionales que rigen el país dentro de un aspecto particular como también dentro de un aspecto general.

El proceso de orientación antes mencionado se llevará a cabo mediante charlas o capacitaciones a las mismas en donde se abordarán temas relacionados con los Derechos de la Mujer.

Así mismo se pretende buscar mediante el proyecto incentivar a las mujeres para que busquen desarrollarse como tales, dentro de una comunidad donde el grado de participación de la mujer en el desarrollo de la misma es casi nulo, debido a que no tienen los conocimientos básicos que les permita formar parte de grupos sociales que buscan mejorar su condición de vida.

2.3 Justificación: derivado del estudio realizado (diagnóstico) se puede constatar que las mujeres de la Comunidad de Ojechejel poseen poco conocimiento en cuanto a los Derechos de la Mujer como también de las leyes guatemaltecas que engloban la protección y el cumplimiento de los mismos. Dicho desconocimiento las hace más vulnerables a ser objeto de maltrato y discriminación y por ende a que puedan alcanzar su desarrollo personal. Es por ello que la solución a dicho problema, es proporcionar a las mujeres de la comunidad, las orientaciones necesarias sobre los Derechos de la mujer. Con el objeto fundamental de darle las pautas que le permitan ampliar sus conocimientos y mejorar su condición de vida, pero sobre todo mejorar el grado de involucramiento dentro de la sociedad. Pues como se sabe desde mucho tiempo atrás se maneja un aspecto discriminatorio hacia la mujer notable en todos los aspectos sociales y por consiguiente es de suma importancia desarrollar proyectos que incluyan actividades que promuevan el desarrollo de la mujer, lo cual vaya cambiando los estereotipos que establecen, que la mujer no puede realizar las mismas actividades que el hombre por el hecho de ser mujer.

2.4 Objetivos

2.4.1 General: Mejorar condiciones de vida de las mujeres de la comunidad de Ojechejel con conocimientos básicos sobre los derechos que la mujer posee establecidos en la legislación guatemalteca.

2.4.2 Específicos

- Orientar a mujeres de la Aldea de Ojechejel, sobre derechos de la mujer.
- Brindar las orientaciones necesarias a las mujeres participantes que presenten problemas de maltrato intrafamiliar.
- Elaborar un manual que contenga los Derechos de la Mujer y otros temas afines.

2.5 Metas

- Un manual elaborado conteniendo temas sobre los derechos de la mujer y otros temas afines.
- 70 ejemplares distribuidos a las mujeres participantes en el proyecto.
- 60 mujeres de la aldea y comunidades circunvecinas orientadas sobre los derechos de la mujer.
- 35 mujeres asistidas técnicamente con el propósito de resolverles sus problemas presentados.

2.6 Cronograma de actividades

No.	Actividades	Año 2009	Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
			Responsable	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
1	Conformación y organización de grupos de mujeres.	Epesista-institución																																
2	Elaboración de manual de Derechos de la Mujer.	Epesista-institución																																
3	Validación y revisión del Manual sobre Derechos de la Mujer.	Institución																																
4	Gestión para la Impresión y encuadernación de Manual.	Epesista																																
5	Elaboración de planificación del taller sobre Derechos de la Mujer.	Epesista-institución																																
6	Gestión de recursos materiales, económicos y humanos para la realización del proyecto.	Epesista																																
7	Elaboración de las invitaciones de convocatoria para los talleres.	Epesista																																
	Entrega de manuales	Epesista																																
9	Ejecución de los talleres sobre los Derechos de la Mujer	Epesista y expositores																																
10	Evaluación del proyecto del taller sobre Derechos de la mujer	Epesista																																
11	Clausura del taller de capacitaciones	Epesista-institución																																
12	Monitoreo sobre la continuidad del plan de seguimiento del proyecto	Epesista																																

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto

Instituciones u organismos	Descripción del aporte financiero	Total
Ofician Nacional de la Mujer (ONAM)	Materiales y capacitador	Q. 219.00
Procuraduría de los Derechos Humanos	Capacitadores	Q.1000.00
Centro de Salud Sur	Psicólogo capacitador	Q. 500.00
Sr. Jerónimo Martínez	Aporte económico para fotocopias	Q. 400.00
PEM. Irasema Rodas	Alquiler de laptop	Q.1000.00
Sra. Cony Martínez	Aporte de pizarra	Q. 200.00
Sra. Miriam Tizol, Sra. Ángela Castillo, Sr. Julio Ixcoy, Sr. Ronald Rodríguez, Sr. Miguel Cobón, Sra. Conny Gómez	Aportación de refacciones y refrigerios para las capacitaciones y participantes.	Q.2080.00
Psicólogo Edmundo Escobar	Alquiler de cañonera	Q.1800.00
Total del financiamiento		Q. 7199.00

Presupuesto:

Recursos	Institución/persona donante	Costo unitario	Total	Total por recurso
Humanos				
➤ Epesista Obden José Rodríguez Gómez				
➤ Asesor Lic. Carol Morales de Paz				
➤ Psicólogo Edmundo Escobar	Centro de Salud Sur, Huehuetenango	Q.500.00	Q.500.00	
➤ Edna Herrera (Oficial de comunicación social)	Procuraduría de los Derechos Humanos	Q.500.00	Q.500.00	
➤ Educador Carlos Hernández	Procuraduría de los Derechos Humano	Q.500.00	Q.500.00	
➤ Alesha Hernández (Coordinadora ONAM)	ONAM, Huehuetenango			
➤ Mujeres participantes	Ver anexo			
➤ Coordinadora de la institución	Alesha Darlene Hernández			
➤ Vecinos				Q.1500.00

Materiales				
➤ Alquiler de cañonera	Psicólogo Edmundo Escobar	Q. 300.00 x día.	Q.1800.00	
➤ 2000 fotocopias	Señor Jerónimo Martínez	Q. 0.20 x fotocopia	Q 400.00	
➤ 2 docenas de marcadores	ONAM	Q. 60.00 x docena	Q. 120.00	
➤ 2 resmas de hojas papel bond de 80 gr.	ONAM	Q. 37.00 x resma	Q. 74.00	
➤ 5 rollos de masking tape	ONAM	Q. 5.00 x rollo	Q. 25.00	
➤ 1 pizarra	Cony Martínez	Q. 200.00	Q. 200.00	
➤ 6 marcadores para pizarra	Epesista	Q. 10.00 x marcador	Q. 60.00	
➤ 10 horas de alquiler de equipo de computación	PEM. Irasema Rodas	Q. 100.00 x hora	Q.1000.00	
➤ 3 mantas vinílicas	ONAM			
➤ 20 galones de Combustible	Epesista	Q. 25.00 x galón	Q. 500.00	
➤ 500 impresiones	Epesista	Q. 1.00 x impresión	Q. 500.00	
➤ 180 refrigerios	Sra. Miriam Tizol, Sra. Ángela Castillo, Conny Gómez.	Q. 6.00 x refrigerio	Q.1080.00	
➤ 100 refacciones	Sr. Julio Ixcoy, Sr. Ronald Rodríguez, Sr. Miguel Cobón	Q. 10.00 x refacción	Q.1000.00	
➤ 1 cartucho de tinta para impresora	Epesista	Q. 125.00	Q. 125.00	

➤ Pago de flete	Epesista	Q. 50.00 x viaje	Q. 300.00	
				Q. 7184.00
Total				Q. 8684.00

Programa de desembolso

RECURSOS	ABRIL	MAYO	TOTAL
HUMANOS			
Pago de capacitadores			
➤ Psicólogo Edmundo Escobar		Q. 500.00	Q. 500.00
➤ Edna Herrera		Q. 500.00	Q. 500.00
➤ Carlos Hernández		Q. 500.00	Q. 500.00
MATERIALES			
➤ Alquiler de cañonera	Q. 300.00	Q. 1500.00	Q. 1800.00
➤ 2000 fotocopias	Q. 100.00	Q. 300.00	Q. 400.00
➤ 2 docenas de marcadores	Q. 120.00		Q. 120.00
➤ 2 resmas de hojas papel bond de 80 gr.	Q. 74.00		Q. 74.00
➤ 5 rollos de masking tape	Q. 25.00		Q. 25.00
➤ 1 pizarra	Q. 200.00		Q. 200.00
➤ 6 marcadores para pizarra	Q. 60.00		Q. 60.00

➤ 10 horas de alquiler de equipo de computación		Q. 1000.00	Q. 1000.00
➤ 3 mantas vinílicas			
➤ 20 galones de Combustible	Q. 200.00	Q. 300.00	Q. 500.00
➤ 500 impresiones		Q. 500.00	Q. 500.00
➤ 180 refrigerios	Q. 360.00	Q. 720.00	Q. 1080.00
➤ 100 refacciones		Q. 1000.00	Q. 1000.00
➤ 1 cartucho de tinta para impresora		Q. 125.00	Q. 125.00
➤ Pago de flete	Q. 50.00	Q. 250.00	Q. 300.00
TOTAL	Q. 1489.00	Q. 7195.00	Q. 8684.00

2.8 Recursos a utilizar en la ejecución del proyecto

Humanos
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Psicólogo Edmundo Escobar ➤ Edna Herrera (Oficial de comunicación social) Derechos Humanos ➤ Educador Carlos Ordóñez (Derechos Humanos) ➤ Alesha Hernández (Coordinadora ONAM) ➤ Epesista Obden José Rodríguez Gómez ➤ Asesor de EPS, Lic. Carol Morales de Paz ➤ Mujeres participantes ➤ Vecinos

Materiales

- Alquiler de cañonera
- 2000 fotocopias
- 2 docenas de marcadores
- 2 resmas de hojas papel bond de 80 gr.
- 5 rollos de masking tape
- 1 pizarra
- 6 marcadores para pizarra
- 10 horas de alquiler de equipo de computación
- 3 mantas vinílicas
- 20 galones de Combustible
- 500 impresiones
- 100 refacciones
- 70 refrigerios
- 1 cartucho de tinta para impresora
- Pago de flete

CAPÍTULO III

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

3.1 Actividades y resultados.

No.	ACTIVIDAD	RESULTADO
3.1.1	<p>Conformación y organización de grupos de mujeres</p> <p>Para la realización de los grupos de trabajo se vio en la necesidad varias reuniones con las participantes para tomar en cuenta algunos aspectos que permitieran desarrollar el taller de capacitaciones con la asistencia de todas, dentro de estos aspectos se puede mencionar el tiempo, la distancia y las ocupaciones de cada una de ellas.</p>	<p>Conformación de 2 grupos de 30 mujeres cada uno, organizados por afinidad y conveniencia de cada una de ellas.</p>
3.1.2	<p>Elaboración de Manual de Derechos de la Mujer.</p> <p>Conjuntamente con el apoyo de la Coordinadora del ONAM se llevó a cabo la elaboración del manual el cual se implementaría mediante las capacitaciones en la comunidad de Ojechejel, dicho manual se elaboró de una manera ilustrativa debido a que algunas participantes no pueden leer ni escribir así de esa forma mediante las imágenes pudiesen entender los temas a tratar.</p>	<p>Manual elaborado sobre Derechos de la Mujer.</p>
3.1.3	<p>Validación y revisión del Manual sobre Derechos de la mujer</p> <p>Esta actividad llevada se realizó una minuciosa verificación del contenido del manual entre el epesista y la coordinadora de la institución, para con ello ultimar detalles que hicieran falta y errores que aun tuviera el manual para poder darle el la validez pertinente</p>	<p>Aprobación del Manual de Derechos de la Mujer</p>
3.1.4	<p>Gestión para la impresión y encuadernación de manual</p> <p>Fue la actividad donde se buscó el apoyo económico para la poder imprimir y encuadernar los manuales para que serían utilizados en el taller.</p>	<p>Reproducciones del Manual sobre Derechos de la Mujer</p>

3.1.5	<p>Elaboración de planificación del taller de capacitaciones sobre Derechos de la Mujer</p> <p>Posteriormente de la impresión de los manuales se dio inicio con la etapa de elaborar la planificación pertinente y necesaria sobre el taller de capacitaciones mediante el cual se implementaría el mencionado manual, esta actividad se realizó con el apoyo de la coordinadora de la institución. Dicha planificación lo conformaron: objetivos, actividades, recursos, tiempo y evaluación.</p>	<p>Programación de un taller de capacitaciones consistente en 6 jornadas en los temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Lineamientos generales sobre Derechos -Autoestima, género e identidad -Derechos humanos -Legislación a favor de los derechos de la mujer. -Violencia intrafamiliar -Organizaciones que velan por los derechos de la mujer
3.1.6	<p>Gestión de recursos materiales, económicos y humanos para la realización del proyecto</p> <p>Este fue el momento en el cual se realizaron las acciones necesarias para poder conseguir los fondos, materiales y profesionales necesarios para desarrollar el proyecto.</p>	<p>Se obtuvo el equipo de proyección que se necesitaba para desarrollar las capacitaciones, además se obtuvo la ayuda de personas en cuanto a refacciones para las participantes.</p> <p>Así mismo se obtuvo la colaboración de 4 profesionales expertos en el tema de Derechos de la mujer para impartir las charlas en la comunidad de Ojechejel.</p>
3.1.7	<p>Elaboración de las invitaciones de convocatoria para los talleres</p> <p>Esta actividad consistió en la elaboración y entrega de las solicitudes dirigidas a los profesionales quienes tendrían a bien capacitar a las participantes de la comunidad.</p>	<p>Invitaciones entregadas en las instituciones respectivas para que emitieran la autorización de los capacitadores.</p>
3.1.8	<p>Entrega de manuales</p> <p>Previo a dar inicio con el taller de capacitaciones se le hizo entrega a la señora Cony Martínez, quien es la líder del grupo participante del manual de derechos de la mujer, el cual se implementaría con las mismas mediante cada una de las capacitaciones a desarrollar, también se le hizo entrega de un manual a la coordinadora de la ONAM el cual formaría parte del centro de documentación con que cuenta la institución.</p>	<p>Manuales de derechos de la mujer entregados, uno a la líder del grupo de mujeres y otro a la coordinadora de la institución.</p>
3.1.9	Ejecución de los talleres sobre derechos	

	<p>de la mujer</p> <p>Esta fue la actividad más importante el proyecto, pues consistió en la implementación del manual elaborado, a través de las capacitaciones. El taller se programó en 6 capacitaciones la cuales se realizaron con los dos grupos de mujeres organizados en horario diferente. Las capacitaciones fueron realizadas del 24 de abril al 29 de mayo</p>	<p>Implementación del Manual sobre Derechos de la Mujer.</p> <p>6 capacitaciones realizadas con cada uno de los grupos de mujeres.</p> <p>60 mujeres capacitadas sobre Derechos de la mujer.</p>
3.1.10	<p>Evaluación del taller de capacitación sobre Derechos de la mujer</p> <p>Esta actividad se realizó conjuntamente con los grupos capacitados y la coordinadora de la institución, la cual consistió en dar a conocer y determinar de forma general los aspectos negativos y positivos que tuvo el proyecto, más específicamente lo referido a la implementación del manual de derechos de la mujer mediante el taller de capacitaciones.</p> <p>En esta actividad se tuvo a bien escuchar el punto vista de las participantes y de la coordinadora sobre las actividades realizadas, lo cual permitió establecer los puntos débiles que tuvo dicho proceso.</p>	<p>Se estableció que el taller tuvo más aspectos positivos que negativos.</p> <p>Las participantes manifestaron su deseo por continuar recibiendo charlas sobre temas relacionados con los derechos de la mujer.</p>
3.1.11	<p>Clausura del taller de capacitaciones</p> <p>Esta actividad se realizó conjuntamente con la última charla programada, en donde al culminar la misma se les brindo a las participantes una pequeña refacción, y se les brindo un agradecimiento por su participación, como también se les motivo e invito al continuar participando en los talleres que la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) desarrolla, en apoyo a las mujeres del departamento de Huehuetenango.</p>	<p>Implementación del Manual de Derechos de la Mujer culminado satisfactoriamente.</p>
3.1.12	<p>Monitoreo sobre la continuidad del plan de seguimiento del proyecto.</p> <p>Esta actividad fue realizada conjuntamente con la coordinadora departamental quien tenía a su cargo la ejecución del plan de seguimiento.</p>	<p>Plan de seguimiento continuado por la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)</p>

3.2 Productos, logros

No.	PRODUCTOS	LOGROS
1	Manual sobre Derechos de la Mujer elaborado y utilizándose para el tratamiento de problemas afines.	Fundamentación científica investigada sobre los Derechos de la Mujer en las diferentes leyes nacionales e internacionales
2	Se entregaron los manuales a las mujeres participantes y la coordinadora de la institución quienes le dan uso para seguir orientando a mujeres de otras comunidades.	Entrega de Manual sobre Derechos de la Mujer.
3	Luego de las orientaciones sobre derechos de la mujer saben dónde acudir cuando sus derechos como mujeres son violados.	Mujeres capacitadas entre ellas la mayor de la Aldea Ojechejel y el resto de comunidades aledañas.
4	Las mujeres que recibieron orientación sobre problemas de maltrato y de otras índoles que padecían han logrado mejorar su situación ya que la mayoría tomo decisiones drásticas	Mujeres orientadas en sus problemas familiares y personales
5	El nivel de cobertura de la Oficina Nacional de la Mujer con sede en el municipio de Huehuetenango se amplió a 70%.	. Personas de la comunidad de Ojechejel y otras comunidades aledañas conocen sobre el apoyo que presta la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), con sede en el municipio de Huehuetenango

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Huehuetenango
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Asesor: Lic. Carol Morales de Paz



Manual sobre los derechos de la mujer basados en la Legislación Guatemalteca

PEM. Obden José Rodríguez Gómez

Carné: 200450697

Guatemala, agosto de 2011

Índice

No. de pág.

Presentación

Objetivos

Los Valores

1

Valores Humanos

2

Clases de valores

3

Autoestima de la mujer

4

Los 6 elementos para tener una autoestima fuerte

5

Identidad y género

6

Derechos humanos

7

Tipología de los derechos humanos y de la mujer

8

Otra clasificación de los Derechos Humanos y de la mujer

9

Características de los derechos humanos y de la mujer

10

Derechos de la mujer, reconocidos en las leyes del país	11
Principales derechos de la mujer reconocidos en las leyes del país.	12
Instrumentos legales a favor de los derechos de la mujer	14
Violencia	16
Violencia intrafamiliar	17
Tipos de violencia intrafamiliar	18
Consecuencias de la violencia intrafamiliar	
Instituciones que pueden brindar apoyo en caso de violación a sus derechos	19
Qué hacer para que los derechos de la mujer se cumplan	24
La tarea de todos en esta sociedad es educar en derechos humanos	28
Las mujeres deben saber y recordar que:	29
Bibliografía	30

Presentación

Sabiendo de la importancia que tiene para las mujeres guatemaltecas el respeto a sus derechos no solo como seres humanos sino más aun como mujeres que buscan su desarrollo integral.

Tendiendo en cuenta también que en la mayoría de países esta marcada por una sociedad dominante por el machismo y en donde la mujer esta tratando de alcanzar un balance de igualdad en todo aspecto y ámbito social.

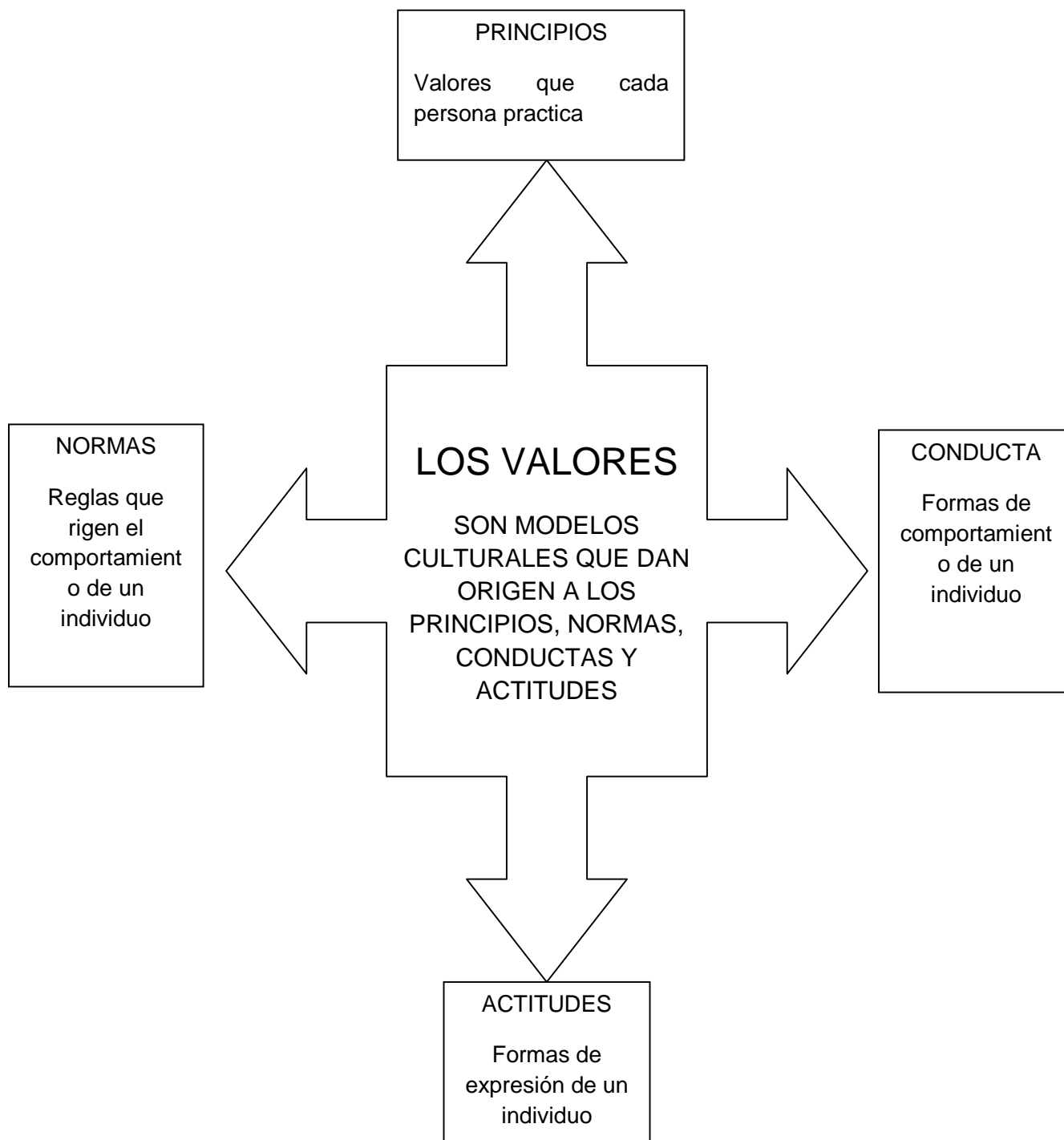
Por consiguiente el siguiente manual tiene como finalidad guiar a las mujeres sobre la importancia que tiene para ellas tener los conocimientos, Los Derechos de la Mujer y las leyes que protegen los mismos.

Objetivos

- Instruir a las participantes sobre sus derechos que poseen como mujeres y las diferentes leyes que los protegen.
- Contribuir al mejoramiento de las relaciones conyugales y de familia de las participantes.
- Orientar a las mujeres hacia la búsqueda de oportunidades que permitan alcanzar su desarrollo integral.

LOS VALORES¹

1



¹ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 7-8

VALORES HUMANOS²

2

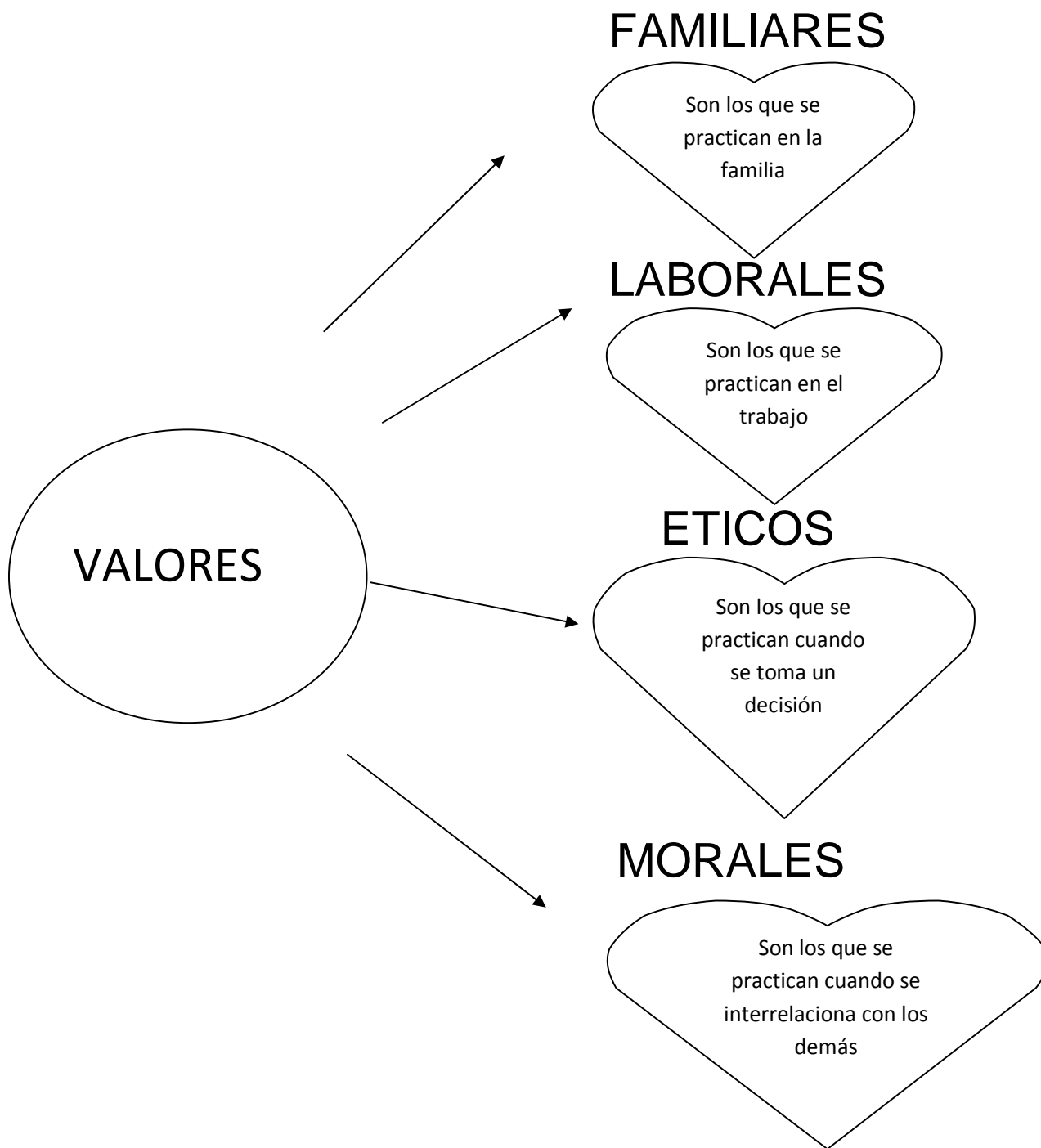
Son los principios morales y éticos que posee un individuo sea hombre o mujer



² Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 9-12

CLASES DE VALORES³

3



³ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 13

AUTOESTIMA DE LA MUJER⁴

4

Tenerse amor, quererse y valorarse a si mismo.

Es la valoración y la forma de pensar, amar y comportarse consigo mismo

Reconocer nuestros errores y tener capacidad para corregirlos

Querernos y cuidarnos a nosotros mismos y a nosotras mismas.

Aceptarnos tal como somos

Es una fuerza que me lleva a creer en mi

Es la capacidad que esta en mi, es reconocer lo valioso y valiosa que soy

A sentir que valgo como mujer

Es respetarme

Es estimarme



⁴ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, Derechos Humanos de las Mujeres, La autoestima y los Derechos Humanos, 2000. Págs. 3-4

LOS 6 ELEMENTOS QUE PERMITEN TENER UNA AUTOESTIMA FUERTE.⁵

5



SEGURIDAD
FISICA

SEGURIDAD
EMOCIONAL

IDENTIDAD

SENTIDO DE
PERTENENCIA

COMPETITIVIDAD

SENTIDO DE
MISION

⁵ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, Derechos Humanos de las Mujeres, La autoestima y los Derechos Humanos, 2000. Págs. 9-10

IDENTIDAD Y GÉNERO⁶

6

IDENTIDAD es la conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás y GÉNERO es el conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes

En la medida que los derechos sean respetados se contribuye al bienestar de los seres humanos, a establecer relaciones de igualdad y equidad de género.

Las mujeres deben saber que son seres humanas, dignas y libres, que piensan y actúan con mayor responsabilidad hacia ellas mismas

Desde tiempos muy antiguos se tiene registros que existe la discriminación hacia la identidad y el género de la mujer, especialmente en el aspecto laboral.

La mujer es parte fundamental del desarrollo de un país, sin embargo no se logra por el alto grado de desigualdad que aun existe

Una de las causas más sobresalientes de la violación de los derechos de la mujer en Guatemala es el poco acceso que ellas tienen a la educación, la salud, vivienda, trabajo digno y desarrollo integral.

⁶ Convergencia Cívico Política de Mujeres, Nuestros Derechos al Revés, (2000). Págs. 2-9

DERECHOS HUMANOS⁷

7

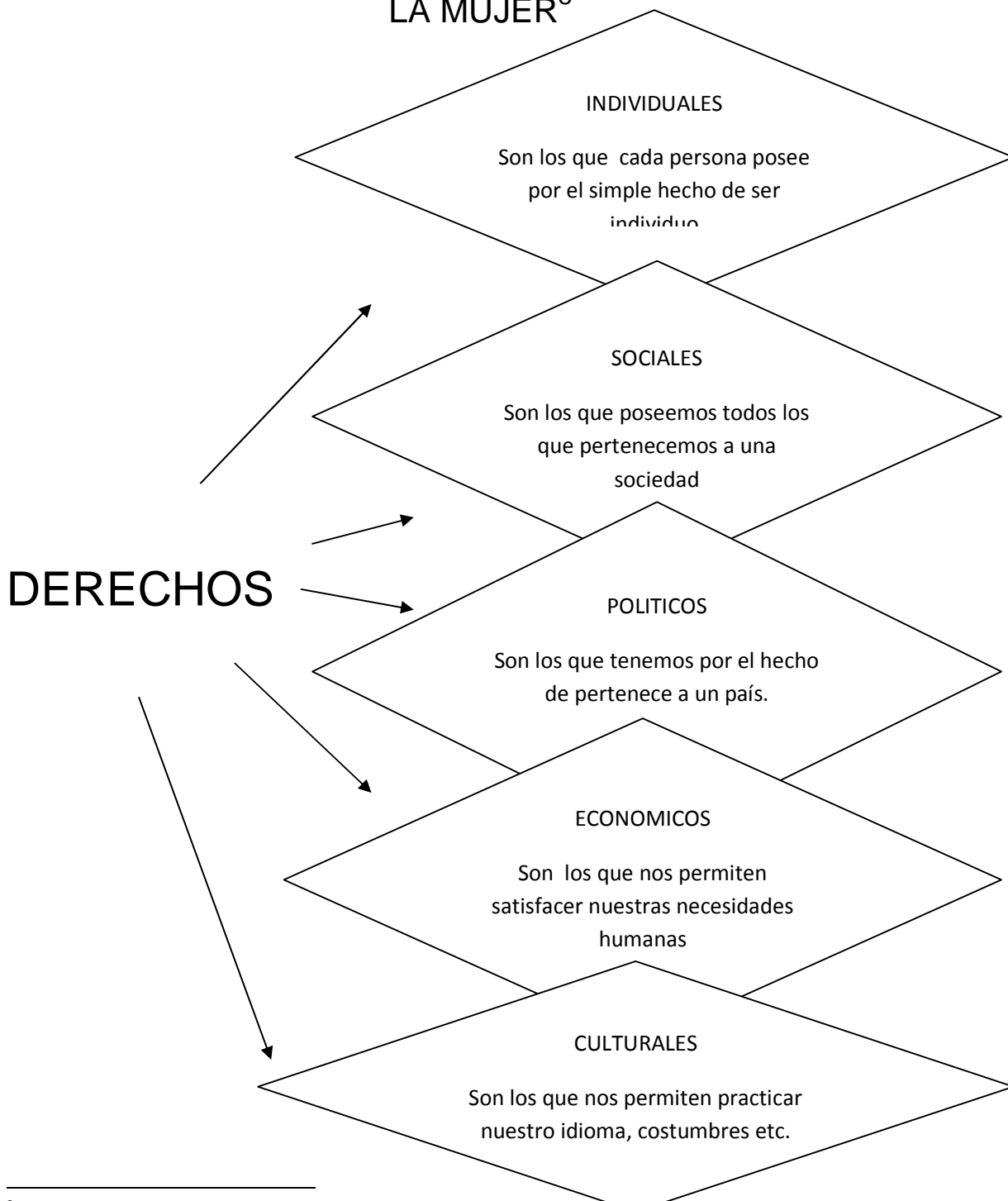
SON CONDICIONES MATERIALES, LEGALES Y
ESPIRITUALES QUE IMPLICAN VALORES,
NORMAS Y CONDUCTAS QUE NECESITAMOS
LOS SERES HUMANOS PARA VIVIR MEJOR Y
CON DIGNIDAD

SE LLAMAN DERECHOS HUMANOS, PORQUE
SON NUESTROS, NOS PERTENECEN Y NADIE
NOS LOS PUEDE QUITAR



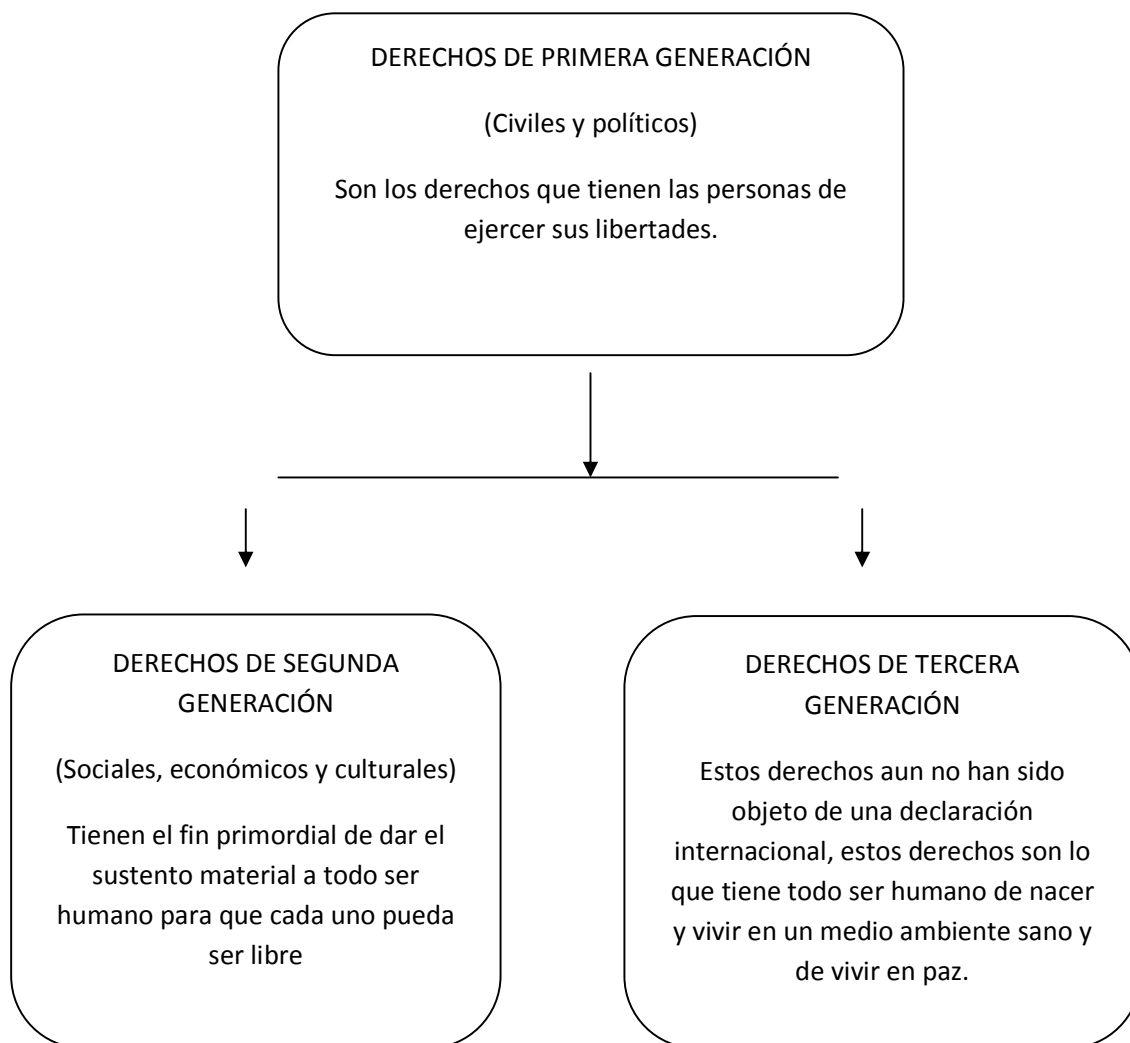
⁷ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 15

LA MUJER⁸



⁸ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 24

OTRA CLASIFICACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LA MUJER⁹



⁹ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 25-26

CARACTERISTICAS DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LA MUJER¹⁰

10

♥ SON UNIVERSALES

POR QUE PERTENECEN A TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES DE TODAS PARTES Y DE CUALQUIER GRUPO O POSICION SOCIAL.

♥ SON INVOLABLES

NINGUNA AUTORIDAD, NI PERSONA DEBE VIOLAR LOS DERECHOS DE OTRA PERSONA.

♥ NUNCA SE TERMINAN

AUNQUE PASE EL TIEMPO, SIEMPRE EXISTIRAN, SIEMPRE TENDREMOS DERECHOS HUMANOS, NO IMPORTA LA EDAD.

♥ NO SE PUEDE RENUNCIAR A ELLOS

LOS DERECHOS HUMANOS QUE TODOS TENEMOS SON IRRENUNCIABLES, O SEA QUE NO PODEMOS RENUNCIAR A ELLOS, NI RENEGARLOS O QUITARLOS DE NOSOTROS O PASARLOS A OTRA PERSONA.

¹⁰ Procuraduría de los Derechos Humanos de Guatemala. Visión Integral de Derechos Humanos. 2004. Págs. 20-23

DERECHOS DE LA MUJER¹¹

11

Son las facultades, privilegios y libertades que tiene toda mujer



Son los preceptos reconocidos universalmente que establecen una vida digna para la mujer

¹¹ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, Derechos Humanos de las Mujeres, Derechos Humanos de todas y todos, 2000. Págs. 3-4

LOS PRINCIPALES DERECHOS DE LA MUJER RECONOCIDOS EN LAS LEYES DEL PAIS

12



- Derecho a la Educación
- Derecho a la Salud
- Derecho a la Seguridad Social
- Derecho a la Libertad
- Derecho a la Libertad de Locomoción
- Derecho a la Vivienda y los Servicios Básicos
- Derecho a Firmar Contratos y Administrar Bienes
- Derecho a la Justicia

13

- Derecho para contraer matrimonio y elegir conyugue libremente
- Derecho a acceso a la información sobre salud, bienestar familiar y planificación familiar
- Derecho a participar en el deporte
- Derecho al trabajo
- Derecho a elegir libremente su profesión y empleo
- Derecho a igualdad de salario
- Derecho a prestaciones familiares
- Derecho a obtener créditos bancarios
- Derecho a participar en actividades de recreación
- Derecho a participar en actividades culturales
- Derecho a no ser discriminadas en la vida política y pública del país
- Derecho a votar
- Derecho a participar en partidos políticos y ONG´s
- Derecho a representar a su país en el plano internacional
 - Derecho a no ser discriminadas por razones de maternidad¹²

¹² CODEFEM, Colectiva para la defensa de los derechos de las mujeres en Guatemala, Derechos Económicos y sociales, (2001). Págs. 7-9

INSTRUMENTOS LEGALES A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

14



LEYES GENERALES INTERNACIONALES (PACTOS, DECLARACIONES Y CONVENCIONES)

- ♥ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ♥ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- ♥ Convención sobre la nacionalidad de la mujer casada
- ♥ Convención sobre los derechos políticos de la mujer

- ♥ Convención sobre el consentimiento sobre el matrimonio

15

- ♥ Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado

LEYES GENERALES LOCALES O NACIONALES

- ♥ Constitución Política de la República de Guatemala.

- ♥ Código Civil.

- ♥ Ley de Servicio Civil.

- ♥ Código Penal.

- ♥ Código del Trabajo

LEYES ESPECÍFICAS

- ♥ Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la Mujer.

- ♥ Ley de Desarrollo Social.

- ♥ Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.

- ♥ Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.

- ♥ Reglamento de la ley para prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar.



Es una acción intimidante, la encontramos en la vida de distintos modos.

Surge de relaciones humanas basadas en el abuso del poder y de la fuerza

Se da en todos los niveles sociales, en todos los tipos de familias y en cualquier país

La violencia hace uso de la fuerza

¹³ UNFPA GUATEMALA. Fondo de Población de Naciones Unidas, (2007). Págs. 27-28

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR¹⁴

17



- Es una violencia dirigida generalmente hacia las mujeres
- La violencia intrafamiliar se caracteriza en que existe un lazo familiar o de pareja
- La violencia intrafamiliar se da de hijos a padres y de padres a hijos
- Cuando una mujer es golpeada por su esposo o pareja o cuando es maltratada con palabras como insultos, gritos o humillaciones. También se da contra niños, niñas y ancianos. Se dice que es violencia intrafamiliar porque ocurre dentro de la familia

¹⁴ UNFPA GUATEMALA. Fondo de Población de Naciones Unidas, (2007). Págs. 28

TIPOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR¹⁵

18



- Violencia física
- Violencia psicológica o emocional
- Violencia patrimonial o económica
- Violencia sexual

CONSECUENCIAS DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR¹⁶



- Físicas GOLPES, HERIDAS CORPORALES
- Psicológicas PALABRAS FUERTES, INSULTOS, GESTOS
- Sexuales VIOLACIONES, EMBARAZOS NO DESEADOS

¹⁵ UNFPA GUATEMALA. Fondo de Población de Naciones Unidas, (2007). Págs. 29-31

¹⁶ UNFPA GUATEMALA. Fondo de Población de Naciones Unidas, (2007). Págs. 28

INSTITUCIONES QUE PUEDEN BRINDAR APOYO EN CASO
VIOLACION A SUS DERECHOS

19



- ♥ PROCURADURIA DE LOS DERECHOS HUMANOS (P.D.D.H.H.)
6ª. Av 1-80, zona 1. Huehuetenango.



- ♥ DEFENSORIA MAYA (DM)
6ª. Av, "A" 9-20 zona 1, Huehuetenango



♥ DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA (DEMI)

2ª. Av. 1-53 zona 3, Huehuetenango



♥ PASTORAL SOCIAL DE LA DIOCESIS DE HUEHUETENANGO

5ª. Calle 6-91 zona 1, Huehuetenango



♥ OFICINA NACIONAL DE LA MUJER (ONAM)

11 calle 6-33 zona 1 Colonia el Mirador frente al INMAC



♥ OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DEL MINISTERIO PUBLICO (MP) a la par del complejo de justicia zona 8



♥ OFICINA DE ATENCION A LA VICTIMA DE LA PNC Antigo Hospital Nacional, Huehuetenango zona 1



♥ COMISION CONTRA LA DISCRIMINACION Y RASISMO (CODISRA)



♥ PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION (PGN)

Frente al complejo de justicia, zona 8, Huehuetenango



♥ JUZGADOS DE PAZ , en el departamento de justicia, zona 8, Huehuetenango



♥ CENTROS DE SALUD, en el calvario zona 3 y en la calzada Kaibil Balam, zona 5



♥ HOSPITAL NACIONAL las lagunas zona 10



♥ Mujeres y Desarrollo Económico Laboral (MYDEL), en el edificio de Gobernación, primer nivel.



♥ Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM), en el edificio de Gobernación, primer nivel.¹⁷



¹⁷ Red de Derivación de Atención a las Víctimas Huehuetenango, trifoliar, s/f. pág. 6

QUÉ HECER PARA QUE LOS DERECHOS DE LA MUJER

24

SE CUMPLAN?



Es importante resaltar que muchas mujeres no saben cuáles son sus derechos por vivir apartadas de la información.

- Una de la formas de contrarrestar la violación a los derechos humanos y en especial de los derechos de la mujer es Denunciar ante aquellas instituciones que velan por la protección de los Derechos Humanos.



- EDUCÁNDOSE: Para salir adelante, las mujeres deben de aprender a leer y escribir, estudiar la primaria, básico y graduarse de alguna carrera. Pues si no estudia no podrá mejorar su calidad de vida.



- **ORGANIZÁNDOSE:** Deber hacer velar sus derechos en grupo, deben unirse con un grupo de vecinas, compañeras o amigas para que puedan conocer sus necesidades comunes y buscar las formas de satisfacerlas.



- **REALIZANDO PROYECTOS:** Que sean en pro de su desarrollo integral y que busquen el bien común para el grupo y para cada una de las mujeres que conforman dicho grupo.



Tener conciencia de quiénes son y cuáles son sus derechos y obligaciones como mujeres

Conocer cómo hacer respetar sus derechos basándose en los instrumentos legales. (Leyes)

Promover sus derechos y obligaciones de una manera activa, a través de procesos



Conocer sus derechos y responsabilidades y puedan exigir que se cumplan y respeten por todas las autoridades y sociedad en general.

Ejercer los derechos mediante la participación en el mejoramiento de su vida, su familia y su comunidad.

Para comprender, exigir y defender sus derechos como mujeres es necesario conocerlos

Tener actitudes y acciones que cumplan con su deseo de una vida plena y saludable

Buscar abogados que les orienten, asistir a los juzgados o tribunales sin vergüenza y sin pena

LA TAREA DE TODOS EN ESTA SOCIEDAD ES
PRINCIPALMENTE EDUCAR EN DERECHOS HUMANOS:



La educación pretende formar la conciencia, el desarrollo moral y la adquisición de una concepción de vida

Se sabe que la educación es el único medio de transmisión de conocimientos, inculcar valores y pretender una sociedad más justa

Lo importante de la educación de los Derechos Humanos es su práctica y vivencia.

LAS MUJERES DEBEN SABER Y RECORDAR QUE:¹⁸



- Los derechos humanos no merecen su nombre si no toman en cuenta a la mitad de la humanidad que son las mujeres. Para que así todos vivamos en un mundo realmente humano.
- La realidad que viven las mujeres en Guatemala es una clara violación a sus derechos especialmente en la desvalorización, promoción integral y desigualdad.
- Es tiempo que las mujeres sean respetadas en su dignidad de persona, que se reconozcan sus capacidades y se les permita ocupar puestos de responsabilidad que vaya en beneficio de la sociedad.
- Es importante reconocer la capacidad que tienen las mujeres en el campo económico, político, social y cultural, en beneficio del desarrollo de nuestro país.

¹⁸ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala, Derechos Humanos de las Mujeres, Derechos Humanos de todas y todos, 2000. Pág. 9

BIBLIOGRAFIA.

- Congreso de la República. (1985). Constitución Política de la Republica de Guatemala. Guatemala: Autor.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969).
- Convención sobre el Consentimiento sobre el matrimonio.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. (1979)
- Convergencia Cívica Política de Mujeres. Nuestro Derechos al Revés. (2000). Guatemala
- Fundación Mirna Mack. (2000). Derechos Humanos. Programa de formación y capacitación de promotores jurídicos. Guatemala: Autor.
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2000). Derechos Humanos de la mujeres. La autoestima y los Derechos Humanos. Guatemala: Autor.
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2000). Derechos Humanos de la mujeres. Derechos humanos de todas y todos. Guatemala: Autor.
- Red de Derivación de Atención a las Víctimas, Huehuetenango. Tifoliar, s/f.
- UNFPA Guatemala. Fondo de Población de Naciones Unidas (2007). Guía de Capacitación: Aprendiendo a prevenir la violencia intrafamiliar. Guatemala: Autor.

PLANIFICACIÓN DEL TALLER DE CAPACITACIONES
SOBRE DERECHOS DE LA MUJER BASADOS EN LA
LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

TEMA 1 LINEAMIENTOS GENERALES

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 24 de abril de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: Que las participantes conozcan los aspectos mas importantes que se desarrollaran en el proyecto.
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Brindar la información sobre los diferentes tópicos a tratar en el proyecto ➤ Adentrar a las mujeres participantes en los tema que se desarrollaran en las capacitaciones ➤ Incentivar a las mujeres participantes sobre el beneficio que conlleva su participación en el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Reflexión motivacional ➤ Presentación del expositor ➤ Desarrollo del tema ➤ Trabajo grupal ➤ Resolución de preguntas, cuestiones o comentarios ➤ Agradecimiento al expositor ➤ Refrigerio. 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 24 de abril de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

TEMA 2 AUTOESTIMA, IDENTIDAD Y GÉNERO

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 1 de mayo de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: conocer la importancia que tiene poseer una alta autoestima y una identidad propia
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Orientar sobre los beneficios de poseer una alta autoestima. ➤ Establecer la igualdad de derechos sin discriminación de género. ➤ Proporcionar las pautas a seguir para tener una autoestima alta y tener una identidad propia 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Dinámica motivacional ➤ Lluvia de ideas ➤ Desarrollo del tema ➤ Preguntas directas ➤ Resolución de preguntas, cuestiones o comentarios ➤ Agradecimiento al expositor 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 1 de mayo de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

TEMA 3 DERECHOS HUMANOS

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 8 de mayo de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: identifique los derechos humanos que poseen como seres humanos y como mujeres.
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Diferenciar los derechos humanos de los derechos de la mujer ➤ Recordar las tres generaciones de los derechos humanos ➤ Diferencie los términos derechos y valores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Reflexión motivacional ➤ Preguntas indirectas ➤ Desarrollo del tema ➤ Resolución de preguntas ➤ Socialización ➤ Agradecimiento ➤ Refrigerio. 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 8 de mayo de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

TEMA 4 LEGISLACION A FAVOR DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 15 de mayo de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: identifique las diferentes leyes que protegen los derechos de la mujer tanto en el ámbito local como internacional.
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptualice lo que es una ley ➤ Clasifique las leyes en generales y específicas ➤ Determine de aplicabilidad de una ley nacional y una de aplicabilidad internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Reflexión motivacional ➤ Lluvia de ideas ➤ Desarrollo del tema ➤ Presentación de leyes ➤ Resolución de preguntas, cuestione o comentarios 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 15 de mayo de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

TEMA 5 VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 22 de mayo de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: identifique los indicios de la violencia intrafamiliar dentro del hogar.
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conceptualice el termino violencia intrafamiliar ➤ Identifique las características de la violencia intrafamiliar ➤ Visualice las fases de la violencia intrafamiliar ➤ Practique los lineamientos para evitar la violencia intrafamiliar en el hogar. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Dinámica motivacional ➤ Presentación del expositor ➤ Desarrollo del tema ➤ Socialización ➤ Resolución de preguntas, cuestiones o comentarios ➤ Agradecimiento 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 22 de mayo de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

TEMA 6 ORGANIZACIONES QUE VELAN POR LOS DERECHOS DE LA MUJER

PARTE INFORMATIVA

1. PROYECTO: formación de grupos educativos de mujeres en la Aldea Ojechejel, del municipio y departamento de Huehuetenango para la implementación del manual “Los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca”
2. LUGAR DE EJECUCION: Aldea Ojechejel, municipio y departamento de Huehuetenango.
3. FECHA: 29 de mayo de 2009
4. RESPONSABLE: Epesista Obden José Rodríguez Gómez
5. OBJETIVO GENERAL: conozca las diferentes instituciones que velan por los derechos de la mujer en el departamento de Huehuetenango.
6. HORARIO: 15:00 a 18:00 hrs.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Localice las instituciones a las cuales puede acudir en el departamento en caso de sufrir una violación de sus derechos. ➤ Visualice la importancia de acudir a una entidad que pueda brindar el apoyo y protección a sus derechos como mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Bienvenida ➤ Reflexión motivacional ➤ Presentación del expositor ➤ Desarrollo del tema ➤ Resolución de preguntas, cuestione o comentarios ➤ Refracción ➤ Agradecimiento a las participantes. 	<p>HUMANOS: Epesista Participantes Expositor</p> <p>MATERIALES: Equipo de proyección Marcadores Pizarra Hojas de papel bond Hojas de trabajo</p>	<p>Preguntas orales a las participantes</p> <p>Comentarios de las participantes</p> <p>Exposiciones grupales</p>

Huehuetenango, 29 de mayo de 2009

Obden José Rodríguez Gómez
Epesista

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM

CAPITULO IV

4. PROCESO DE EVALUACIÓN:

El presente Ejercicio Profesional Supervisado EPS fue objeto de un proceso de evaluación continua mediante la aplicación de diversas técnicas y procedimientos dentro de los cuales cabe mencionar: La Observación, La Entrevista, El Análisis Documental, La técnica del FODA . Cada una de las técnicas y procedimientos antes mencionados fueron aplicados de acuerdo a las características presentadas por cada una de las fases que conforman el proyecto.

4.1 Evaluación del diagnóstico:

Para evaluar esta etapa del proyecto se empleó la técnica de la observación la cual permitió recabar información respecto a las características de la comunidad y de la institución, también se utilizó la técnica de la entrevista la cual se empleó para registrar datos de la comunidad que no podían ser visible y datos de la institución que tenían carácter clasificado.

Por otro lado se recurrió al análisis de documentos con el objeto de completar la información necesaria sobre la comunidad y la institución, dentro de estos documentos podemos mencionar trifolios, archivos, revistas y otros.

El diagnóstico fue elaborado con información recabada por medio de las visitas realizadas a la comunidad, en donde se aplicaron diversas técnicas para recabar la información. De la misma manera se realizó el proceso de recabar información en la institución, la cual también forma parte del diagnóstico.

Para la elaboración del diagnóstico se contó con la colaboración de la coordinadora de la institución, vecinos de la comunidad y otros. Como producto del diagnóstico se pudo establecer cuáles son las necesidades de la comunidad y de la institución, y las cuales deben sufragarse mediante proyectos que se puedan realizar en un futuro próximo.

4.2 Evaluación del perfil

En esta etapa se hace una evaluación de los objetivos, metas y actividades que conjuntamente forman la estructura del perfil del proyecto.

Sabiendo que el perfil determina la ejecución, es de vital importancia la evaluación de los componentes del mismo, pues de ello dependerá en gran manera la realización de una ejecución del proyecto de forma eficiente y eficaz.

El perfil del proyecto fue desarrollado juntamente con la coordinadora de la institución con el objeto de tener una buena coordinación y organización en el proyecto y así minimizar en mayor grado los contratiempos e inconvenientes.

VARIABLES	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES		
	PROCESO	PRODUCTOS	IMPACTO
OBJETIVOS	Se proporcionó a las mujeres de la comunidad de Ojechejel los conocimientos necesarios sobre los derechos de la mujer establecidos en las diferentes leyes guatemaltecas.	Las mujeres de la comunidad de Ojechejel y otras comunidades circunvecinas saben cuáles son sus derechos y los hacen valer	Mujeres con mayor espacio en las actividades de desarrollo comunal y social.
	Formar grupos educativos para la implementación del manual sobre derechos de la mujer	Se organizó a las participantes en dos grupos de 30 mujeres cada uno tomando como base el tiempo y el lugar de donde provenían con el objeto de desarrollar de mejor manera el proyecto.	Las mujeres visualizan que la organización es la única forma de obtener éxito en las actividades que quieran desarrollar.
	Prestar apoyo y orientación a las mujeres participantes que presenten problemas de diversa índole	Se orientó a un 75% de las participantes sobre problemas diversos que presentaron entre estos de carácter psicológico, familiar, legal entre otros.	Mujeres fortalecidas en todo los aspectos personales pues son conscientes del apoyo que tienen en las diferentes entidades encargadas de velar por los derechos de la mujer
	Maximizar la cobertura de la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) a nivel de comunidades locales	Se amplió la cobertura de la ONAM en las áreas de Ojechejel, San Lorenzo, Tojocaz, Piedras Negras, Cancelas, Sunul y Chilojá.	La comunidad de Ojechejel y otras comunidades vecinas saben del apoyo de que brinda la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) a toda persona especialmente mujeres que son objeto de abuso o violación de sus derechos. Como también el apoyo que brinda a proyectos de desarrollo comunitario

METAS	Implementación de un manual educativo sobre los derechos de la mujer basados en la legislación guatemalteca	Se implementó el manual sobre derechos de la mujer en la comunidad quedando un ejemplar para la líder del grupo de mujeres y otro para la coordinadora de la institución.	Los manuales podrán ser reproducidos a interés personal pues representa un material científico sobre el tema y por su carácter ilustrativo puede ser entendible por cualquier persona.
	60 mujeres capacitadas entre ellas la mayor de la Aldea Ojechejel y el resto de comunidades aledañas	Mujeres de Ojechejel y otras comunidades con los conocimientos básicos sobre sus derechos y las leyes que los protegen.	Mujeres interesadas y con deseos de participar en otros proyectos de capacitación que les permita mejorar su situación personal
	El 80% de mujeres orientadas por problemas presentados.	Varias mujeres presentaron sus casos a los expertos capacitadores para que les orientaran y les ayudaran a encontrarle solución.	Mujeres acuden a las diversas instituciones en búsqueda de orientación y ayuda por problemas de diversa índole padecidos.
	El 100% de personas de la comunidad de Ojechejel y otras comunidades aledañas conocen sobre el apoyo que presta la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), con sede en Huehuetenango	En las comunidades se tiene mayor información acerca de la Oficina Nacional de la Mujer y el trabajo que la misma hace en pro de los derechos de la mujer.	La Oficina Nacional de la Mujer con cobertura en las comunidades de Ojechejel, San Lorenzo, Sunul y otras.
	Elaboración de Manual	Teoría científica sobre derechos de la mujer investigada y plasmada en la finalización de un manual.	Un Manual sobre los Derechos de la mujer elaborado ilustrativamente.
Revisión y validación del manual de Derechos de la mujer	Se realizó una revisión minuciosa del manual para posteriormente ser autorizado por la institución.	Se elaboró un manual técnico y adaptado a las características sociocultural de las participantes	

ACTIVIDAD	Planificación del taller de capacitaciones	Se programó un taller que consistió en 6 capacitaciones en donde se implementó un Manual sobre los Derechos de la Mujer	Las participantes asistieron puntualmente al taller de capacitaciones y continúan participando activamente en proyectos cuyo objetivo es mejorar su vida integral
	Conformación y organización de grupos de mujeres mediante varias reuniones	Se conformaron dos grupos de mujeres de 30 personas cada uno, tomando en cuenta su tiempo, su trabajo y su lugar de residencia.	Mujeres organizadas involucradas en proyectos de superación personal desarrollados por diversas instituciones.
	Entrega de manuales	Se reprodujeron dos manuales los cuales fueron entregados así: un manual a la representante de las mujeres de la comunidad que estuvieron en el taller y el otro fue entregado a la coordinadora de la institución.	Un manual sobre derechos de la mujer que podrá ser consultado por cualquier persona
	Desarrollo de taller de capacitaciones	60 Mujeres capacitadas sobre los derechos de la mujer provenientes de la comunidad de Ojechejel y de otras comunidades cercana con las cuales se implementó el Manual sobre Derechos de la Mujer basados en la Legislación Guatemalteca.	Mujeres con mayor participación en las actividades de desarrollo de su comunidad.

4.3 Evaluación de la ejecución

<p>EVALUACIÓN DE PROCESOS</p>	<p>Esta evaluación de procesos fue efectuada mediante la aplicación de la observación, la entrevista, tareas grupales, charlas o exposiciones y opiniones.</p> <p>Por aparte la implementación del Manual sobre Derechos de la Mujer se llevó a cabo mediante la realización de un taller de capacitaciones consistente en 6 charlas donde se trataron temas como autoestima, género e identidad, derechos humanos, leyes a favor de los derechos de la mujer, violencia intrafamiliar y organizaciones que velan por los derechos de la mujer.</p> <p>Se reprodujeron dos Manuales de los cuales, uno fue proporcionado a la lidereza del grupo de mujeres y el otro a la coordinadora de la ONAM.</p>
<p>EVALUACIÓN DE PRODUCTOS</p>	<p>La evaluación de productos mediante la entrega del manual elaborado con carácter ilustrativo, técnico y científico, el cual fue implementado con las participantes mediante el taller de capacitaciones, en donde se tuvo la participación de la coordinadora de la institución quien evaluó directamente dicha acción.</p> <p>Se capacitó a 60 mujeres de diversas edades sobre los diferentes temas que contiene el manual a fin de ampliar sus conocimientos sobre dichos temas, el cual fue evaluado por las coordinadora institucional y las mismas participantes.</p>

<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DE IMPACTO</p>	<p>La evaluación de esta fase se realizó mediante las observaciones y entrevistas realizadas a las mujeres participantes quienes ahora tienen un dominio más amplio sobre cuáles son sus derechos, como hacer que los respeten y sobre todo mujeres que están cambiando su forma de ver la vida, mediante la búsqueda de oportunidades que permitan desarrollarse integralmente.</p> <p>Lo anterior se logró mediante la implementación del manual a través de las capacitaciones desarrolladas con las mujeres de la comunidad, ya que las mencionadas charlas tenían como propósito estimular a las mujeres a participar activamente en el desarrollo de comunidad y de esa manera iniciar el cambio en cuanto a los estereotipos e ideologías existentes sobre la discriminación hacia la mujer.</p>
--	---

4.4 Evaluación final.

4.4.1 Según el problema detectado en la institución

ASPECTOS QUE MEJORARON	ASPECTOS QUE SIGUEN IGUAL	ASPECTOS QUE EMPEORARON
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Más comunidades saben del trabajo de la Oficina Nacional de la Mujer y acuden a la misma en busca de apoyo. ➤ Mujeres más seguras de sí mismas. ➤ Mayor interés de las mujeres por seguir conociendo sobre los derechos de la mujer. ➤ Mayor involucramiento de las mujeres en proyectos de desarrollo. 	<p>Apoyo brindado por los esposos de las mujeres para participar en los proyectos.</p> <p>Algunas mujeres aún no se sienten preparadas para realizar actividades diversas.</p>	<p style="text-align: center;">Ninguno</p>

4.4.2 Fortalezas y debilidades del proyecto

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>La Oficina Nacional de la Mujer cuenta con cobertura en las comunidades circunvecinas a la Aldea Ojechejel.</p> <p>Dos grupos organizados de mujeres en la comunidad de Ojechejel.</p> <p>Se cuenta con el apoyo total de las autoridades locales</p> <p>El grupo participante cuenta con un manual sobre los Derechos de la Mujer.</p> <p>Las mujeres de la comunidad involucrada cuentan con los conocimientos básicos sobre los derechos de la mujer.</p> <p>Se obtuvo la participación voluntaria de las mujeres en todas las actividades previstas.</p>	<p>Poco apoyo de entidades de gobierno para la realización del proyecto.</p> <p>No se atendió a los esposos de las mujeres que participaron pues no se contó con el apoyo de la mayoría</p>

4.4.3 Apreciación luego de realizado el proyecto

LOGRO DE OBJETIVOS		
Opciones	Absoluto	Relativo
100%	55	90.16%
75%	4	6.55%
50%	2	3.27%
25%	0	0%
TOTAL	61	100%

LOGRO DE METAS		
Opciones	Absoluto	Relativo
100%	50	81.96%
75%	8	13.11%
50%	3	4.91%
25%	0	0%
TOTAL	61	100%

LOGRO DE ACTIVIDADES		
Opciones	Absoluto	Relativo
100%	60	98.36%
75%	1	1.63%
50%	0	0%
25%	0	0%
TOTAL	61	100%

4.4.4 Criterio respecto al problema luego del desarrollo del proyecto

Opciones	Absoluto	Relativo
Totalmente resuelto	41	67.21%
Parcialmente resuelto	18	29.50%
Sigue igual	2	3.27%
TOTAL	61	100%

5. Conclusiones

- Se mejoró la calidad de vida de las mujeres involucradas en el proyecto, ya que hoy conocen sus derechos y obligaciones dentro y fuera del hogar.
- Se capacitó a las mujeres de la Aldea Ojechejel sobre Derechos de la Mujer.
- Se orientó a las mujeres participantes que presentaban problemas de maltrato intrafamiliar
- Se entregaron manuales, elaborados con temas afines a los derechos de la mujer y las participantes y autoridades locales poseen una guía que oriente acciones futuras.

6. Recomendaciones

- Que la ONAM, PROMUDEL, La Defensoría Maya, La Procuraduría de los Derechos Humanos y otras promuevan proyectos de divulgación sobre los derechos de la mujer, en comunidades a fin mejorar sus condiciones de vida.
- Que la Universidad de San Carlos de Guatemala continúe impulsando los proyectos supervisados que incluyan procesos de capacitación y orientación en las comunidades, del municipio de Huehuetenango, sobre los Derechos de la Mujer a través de los Epesistas que estén próximos a desarrollar el EPS.
- Es importantes que instancias como el COCODE y los grupos de mujeres de la Aldea Ojechejel que desarrollan proyectos de orientación en las comunidades elaboren manuales, guías, trifoliales y otros materiales que puedan ayudar a los pobladores de dichas comunidades a ampliar sus conocimientos.
- Es fundamental que la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) como un ente que vela por la protección de la mujer continúe realizando proyecto de orientación a grupos de mujeres, tomando como base su misión de fortalecer la participación de la mujer en el desarrollo del país.

7. Bibliografía

- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2002). Censo Poblacional por lugar poblado. Guatemala: Autor.
- Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala. (2000). Derechos Humanos de la mujeres. Guatemala: Autor.
- ONAM. Oficina Nacional de la Mujer (1992). Resumen. Guatemala: Autor.
- PROPEVI. Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (s/f). Instrumentos Legales Nacionales a favor de los derechos de las mujeres. Guatemala: Autor.
- UNFPA Guatemala. Fondo de Población de Naciones Unidas (2007). Guía de Capacitación: Aprendiendo a prevenir la violencia intrafamiliar. Guatemala: Autor.

APENDICE

**PLAN DE SEGUIMIENTO DE LOS TALLERES SOBRE DERECHOS DE LA MUJER, ALDEA
OJEHEJEL, MUNICIPIO DE HUEHUETENANGO**

No.	NOMBRE DEL TALLER	FECHA DE REALIZACION	LUGAR	RESPONSABLES
1	Derechos políticos de la mujer	05/06/2009	Casa de la señora Cony Martínez	Coordinadora institucional de la ONAM
2	Derechos culturales de la mujer	12/06/2009	Casa de la señora Cony Martínez	Coordinadora institucional de la ONAM
3	Derechos reproductivos de la mujer	19/06/2009	Casa de la señora Cony Martínez	Coordinadora institucional de la ONAM
4	Derechos sexuales de la mujer	26/06/2009	Casa de la señora Cony Martínez	Coordinadora institucional de la ONAM

El plan de seguimiento será desarrollado y ejecutado por la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM),
mediante la Coordinadora Departamental Alesha Hernández

Ficha de observación.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO EPS

Observación realizada a la Comunidad de Ojechejel del municipio y departamento de Huehuetenango.

1. Accidentes geográficos
2. Tipo de vivienda de los pobladores
3. Vías de acceso
4. Vías de transporte
5. Actividad agrícola

Entrevista

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO EPS

Entrevista realizada a la líder del grupo de mujeres de la Comunidad de Ojechejel del municipio y departamento de Huehuetenango.

1. ¿Qué accidentes geográficos tiene la Aldea de Ojechejel? (ríos, lagunas, volcanes, etc.)
2. ¿A qué se dedican los pobladores de la comunidad?
3. ¿Cuántos centros religiosos hay en la comunidad?
4. ¿Han pasado algunos acontecimientos en la comunidad que puedan considerarse como hecho histórico? ¿Cuáles?
5. ¿Cuenta la comunidad con servicios públicos? (centros educativos, centros de salud, agua, luz otros). ¿Cuáles?
6. ¿Qué costumbres y tradiciones practican en la comunidad?
7. ¿En qué forma está organizada políticamente la comunidad?
8. ¿Sabe de algunos datos históricos sobre el origen de la comunidad? ¿Cuáles?
9. ¿Cuáles cree que son los problemas más importantes que tiene la comunidad?
10. ¿Cuenta la comunidad con áreas boscosas?

Análisis documental

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO EPS

Para recabar información sobre la comunidad de Ojechejel se acudió al Instituto Nacional de Estadística (INE) y al Consejo de Comunitario de Desarrollo (COCODE) de la comunidad de Ojechejel en donde se tuvo a bien analizar documentos para encontrar datos como:

1. Categoría de la comunidad
2. Ubicación
3. Idioma
4. Extensión y límites
5. Vías de comunicación
6. Clima, flora y fauna
7. Actividad productiva
8. Religión
9. Servicios
10. Reseña histórica

Análisis documental

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO EPS

Para recabar información sobre Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) se tuvo a bien realizar un análisis documental en donde se pudiesen encontrar datos como:

1. Nombre de la institución
2. Ubicación de la institución
3. Misión y visión
4. Políticas institucionales
5. Objetivos de la institución
6. Metas de la institución
7. Estructura institucional
8. Recursos

MATRIZ DE SECTORES

I Sector Comunidad

Áreas	Indicadores
1. Geográfica	1.1 Localización 1.2 Tamaño 1.3 Clima, suelo, principales accidentes 1.4 Recursos naturales
2. Histórica	2.1 Primeros pobladores 2.2 Sucesos históricos importantes 2.3 Personalidades presentes y pasadas 2.4 Lugares de orgullo local
3. Política	3.1 Gobierno local: 3.2 Organización administrativa 3.3 Organizaciones políticas 3.4 Organizaciones civiles apolíticas
4. Social	4.1 Ocupación de los habitantes 4.2 Producción, distribución de productos 4.3 Agencias educacionales 4.4 Agencias sociales de salud y otras 4.5 Vivienda 4.6 Centros de Recreación 4.7 Transporte 4.8 Comunicaciones 4.9 Grupos religiosos 4.10 Clubes o asociaciones sociales 4.11 Composición étnica

1. Área Geográfica:
 - 1.1 Localización: la Aldea Ojechejel se encuentra ubicada en la parte Sur de la cabecera municipal de Huehuetenango.
 - 1.2 Tamaño: la comunidad de Ojechejel tiene una extensión de 20 kilómetros cuadrados.
 - 1.3 Clima, suelo, principales accidentes: la altitud de la Aldea Ojechejel es de 1,121 metros sobre el nivel del mar. Y por consiguiente su clima es Templado. La comunidad de Ojechejel se encuentra ubicadas entre una falda montañosa lo cual le da al lugar su majestuosidad visible al momentos de encaminarse por la carretera principal conocida como Interamericana.
 - 1.4 Recursos naturales: la comunidad posee en algunas áreas vegetación en donde predomina la maleza y arboleda especialmente pino y ciprés.
2. Área Histórica
 - 2.1 Primeros pobladores: la comunidad al igual que muchas que forman el altiplano del país fue conquistada por los españoles cuando esta formaba parte de la Aldea San Lorenzo siendo un caserío de la misma y debido al incremento de su población con el paso del tiempo ascendió a categoría de Aldea y con lo cual la Aldea Ojechejel se dividió en cuatro sectores siendo estos: El Oratorio, La Cumbre 1, La Cumbre 2 y Colonia los Martínez. Según los vecinos el nombre de Ojechejel significa "Ojo de Caballo".
 - 2.2 Sucesos históricos importantes: uno de los sucesos importantes de la comunidad lo representa el hecho que la comunidad fue ascendida a categoría de Aldea.
 - 2.3 Personalidades presentes y pasadas: no se tienen datos sobre personajes importantes.
 - 2.4 Lugares de orgullo local: la comunidad no cuenta con lugares que representen objeto de preservación y orgullo.
3. Área Política
 - 3.1 Gobierno local: la comunidad está organizada por el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE. Pero también está organizada en otros grupos que trabajan aisladamente en pro de la comunidad.
 - 3.2 Organización administrativa: la comunidad está organizada por un Alcalde auxiliar quien a su vez es parte de la administración del municipio de Huehuetenango.
 - 3.3 Organizaciones políticas: no existen debido a que en la comunidad no funciona un gobierno municipal.
 - 3.4 Organizaciones civiles apolíticas: la comunidad se encuentra organizada por el Consejo de Desarrollo Comunitario (COCODE).
4. Área Social
 - 4.1 Ocupación de los habitantes: la mayor parte de la población se dedica a diversas labores ya que la mayoría salen a laborar a la cabecera departamental en diversos puestos.

- 4.2 Producción, distribución de productos: debido a la poca utilidad que los pobladores le dan a la tierra en asuntos de cultivo, la comunidad no tiene ninguna fuente que le permita distribuir algún tipo de producto hacia otros lugares.
- 4.3 Agencias educacionales: la comunidad cuenta con un centro educativo de nivel primario que atiende a la población. Sin embargo no existe cobertura en cuanto a la educación media y superior por lo cual los pobladores que quieren seguir con sus estudios tienen que trasladarse a otros lugares vecinos para asistir a centros educativos de nivel medio o a la cabecera municipal para seguir estudios superiores.
- 4.4 Agencias sociales de salud y otras: en la comunidad de Ojechejel no se cuenta con un puesto de Salud por lo cual los habitantes tienen que acudir al centro de la Aldea de San Lorenzo.
- 4.5 Vivienda: en la comunidad se encuentran asentadas 242 viviendas formales según los datos del INE.
- 4.6 Centros de recreación: la comunidad no cuenta con lugares turísticos.
- 4.7 Transporte: la comunidad se comunica con otros lugares por medio del transporte urbano y por vehículos propios.
- 4.8 Comunicaciones: la mayoría de personas se comunican mediante líneas telefónicas y el uso de celulares y en pocos casos mediante el uso del correo electrónico.
- 4.9 Grupos religiosos: en la comunidad existen diversos grupos religiosos entre grupos evangélicos y católicos.
- 4.10 Clubes o asociaciones sociales: existen varios grupos organizados no legalizados en pro de la comunidad como grupos de mujeres quienes se organizan para desarrollar proyectos de beneficio personal.
- 4.11 Composición étnica: debido a su localización la comunidad pertenece al grupo no indígena y por consiguiente el 100% de la población es ladina.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	soluciones
Inutilidad del suelo para la producción de productos.	falta de conocimientos sobre manejo del suelo	Capacitación a los pobladores sobre manejo y utilización del suelo
Insuficiencia en cuanto a la cobertura educativa.	mala administración de los recursos por parte de las	Realización de propuestas a las autoridades locales.

Practicabilidad y ejecución de procesos de reforestación	autoridades de gobierno poco interés y tiempo de los pobladores	Incentivar y concientizar a la población sobre temas de reforestación
Practicabilidad de procesos de saneamiento ambiental.	poco interés y tiempo de los pobladores	Realización del gestionamiento a las autoridades locales para la construcción de drenajes

II Sector institución

Áreas	Indicadores
1. Localización geográfica	1.1 Ubicación 1.2 Vías de acceso
2. Localización administrativa	2.1 Tipo de institución 2.2 Región, área, distrito, código
3. Historia de la institución	3.1 Origen 3.2 Fundadores u organizadores 3.3 Sucesos o épocas especiales
4. Edificio	4.1 Área construida 4.2 Área descubierta 4.3 Estado de conservación 4.4 Locales disponibles 4.5 Condiciones y usos
5. Ambientes	5.1 Salones específicos 5.2 Oficinas 5.3 Cocina 5.4 Comedor 5.5 Servicios sanitarios 5.6 Biblioteca 5.7 Bodega (s) 5.8 Gimnasio 5.9 Salón de proyecciones 5.10 Talleres 5.11 Canchas 5.12 Centro de producciones o reproducciones 5.13 Otros

1. Localización geográfica

1.1 Ubicación: la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) la cual es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión social, funciona en las instalaciones del Edificio de Gobernación, se localiza en la Oficina No.13 del primer nivel.

1.2 Vías de acceso: para ingresar a la institución de la ONAM se ingresa por la calle principal que atraviesa el parque central, siendo esta la 4ta. Avenida de la Zona 1.

2. Localización administrativa

2.1 Tipo de institución: la Oficina Nacional de la Mujer es una institución de carácter Gubernamental ya que está adscrita al Ministerio de Trabajo. Esta institución encargada de dar a conocer los derechos laborales de las mujeres y la legislación a favor de las mismas, presta atención, asesoramiento y en algunos casos acompañamiento a mujeres en los campos de VIF y VCM.

2.2 Región, área, distrito, código: la institución se identifica con el código VII, el cual corresponde al Departamento Huehuetenango, su área de trabajo abarca todo el departamento de Huehuetenango.

3. Historia de la institución:

3.1 Origen:

La Oficina Nacional de la Mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social inicia sus labores en el departamento de Huehuetenango en el mes de mayo del año 1,991. Inicialmente las reuniones se realizaban en la clínica odontológica del Hospital Nacional de este departamento, seguidamente se formularon, gestionaron y ejecutaron varios proyectos entre ellos: "Programa Mujer y Fortalecimiento Institucional" financiados por el Programa de Desarrollo Humano Sostenible de las Naciones Unidas PDHSL PNUD; "Capacitación a la Mujer Indígena", financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional AEI, "Atención Psicológica a Mujeres Agredidas y Maltratadas" financiado por la Embajada Holandesa a través de los cuales se fortaleció a la ONAM, dotándola de mobiliario, equipo de oficina, línea telefónica propia, así como el pago de honorarios a la Directora de la ONAM, facilitadoras, Asesora Legal, etc. En 1997 se crea la Clínica de Atención Integral para la Mujer Agredida y Maltratada, financiada por la Cooperación Holandesa, la que por falta de financiamiento y la existencia de organizaciones especializadas en Psicología y víctimas de Violencia Intrafamiliar, dejó de funcionar. Es en 1999 cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social crea la plaza fija de Directora (actualmente Coordinadora) de la ONAM en el departamento. El 20 de septiembre de ese mismo año, se inaugura el Centro de Documentación "Dra. Nava San Miguel Abad" el cual hasta la fecha a facilitado bibliografías con enfoque de género a: estudiantes, organizaciones y público en general. Durante este periodo se han ejecutado tres proyectos siendo ellos: "Las Mujeres en un contexto igualitario para la construcción de la paz, la democracia y el desarrollo", financiado por Unión Europea y Movimundo, gestionado por ONAM Central; "Programa de Capacitación a lideresas de comunidades marginales del municipio de Aguacatán" financiado por CISP Cooperación Italiana "Propuesta metodológica de diagnóstico y planificación participativa con enfoque de género, en el municipio de Santa Bárbara, Huehuetenango, en coordinación SEPREM – ONAM financiada por FOPACI- PNUD; formulados, gestionados y ejecutados por ONAM Huehuetenango.

3.2 Fundadores u organizadores: a raíz de los compromisos internacionales del gobierno de la República de Guatemala específicamente con la Organización de los Estados Americanos, la Comisión Interamericana de Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo creó la Oficina Nacional de la Mujer, adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mediante el Acuerdo Gubernativo de fecha 10 de junio de 1981.

3.3 Sucesos o épocas especiales: la Oficina Nacional de la Mujer inicia a funcionar en el Departamento de Huehuetenango un 20 de mayo de 1991, siendo a raíz de ello que cada 20 de agosto se conmemora el aniversario de fundación de la institución y hasta el momento lleva 16 años de creación.

4. Edificio

4.1 Área construida: la Institución desempeña sus funciones en el edificio de gobernación debido a que por ser parte del ministerio de trabajo y no contar con un edificio propio no puede estar en las mismas instalaciones. el local en el cual funciona consiste en una oficina que se encuentra dividida en dos ambientes. Ello por su carácter de atención a la víctima de VIF y VCM en donde se requiere poseer un lugar adecuado para el prestar dicho servicio y atender a las mismas.

4.2 Área descubierta: la institución no cuenta con un área descubierta ya que únicamente cuenta con el local donde funciona la oficina.

4.3 Estado de conservación: las instalaciones donde funciona la institución se encuentran en aceptable estado para su funcionamiento y el mantenimiento de la misma es responsabilidad de la institución.

4.4 Locales disponibles: No existen locales disponibles

4.5 Condiciones y usos: las condiciones de la infraestructura es aceptable aunque el espacio es muy reducido para acondicionar el mobiliario con el cual se cuenta, pese a dichas circunstancias siempre se trata de darles el mejor uso posible en cuanto a la atención hacia la población y el tipo de atención que presta.

5. Ambientes

5.1 Salones específicos: la institución puede hacer uso cuando lo requiera del salón de usos múltiples que esta anexo a la gobernación departamental en el cual la institución realiza algunas de sus reuniones a nivel macro. En cuanto al ambiente utilizado para reuniones o actividades con lideresas o junta directiva se llevan a cabo en donde funciona la oficina.

5.2 Oficinas: la institución cuenta con una sola oficina la cual como ya se mencionó está dividida en dos ambientes.

5.3 Cocina: no se cuenta con cocina

5.4 Comedor: no se cuenta con comedor

5.5 Servicios sanitarios: la institución hace uso de los servicios sanitarios que están anexos en el edificio de gobernación y los cuales son empleados no solo por la institución sino por las demás instituciones que funcionan en el mencionado edificio.

5.6 Biblioteca: se cuenta con un Centro de Documentación propio con bibliografía diversa, el cual está a la disposición de toda persona que desee consultarlo.

5.7 Bodega (s): no se cuenta con bodega propia sin embargo se hace uso de la bodega anexa a gobernación para almacenar algunos enceres propios de la institución.

5.8 Gimnasio: no existe

5.9 Salón de Proyecciones: no se cuenta con un salón dentro la oficina de la institución sin embargo se hace uso del salón que esta anexo del edificio de gobernación.

5.10 Talleres: no se cuenta con un ambiente específico para la realización de talleres.

5.11 Canchas: no existe

5.12 Centro de producciones o reproducciones: no se cuenta con un ambiente específico para la reproducción o reproducción de documentos.

5.13 Otros: se cuenta con una parte del corredor que conforma las instalaciones del edificio de gobernación.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones
Desinterés de las autoridades de gobierno y locales para la construcción de un edificio propio para las instituciones gubernamentales.	Falta de presupuesto e iniciativa de parte de las autoridades en funciones por crear su propio edificio. Por falta de edificio para el funcionamiento de la institución no se cuentan con los servicios necesarios para brindar una mejor atención.	Construcción de un espacio propio donde pueda estar la inspección de Trabajo y los diferentes programas con que cuenta la misma.

III Sector de finanzas

1. Fuentes de financiamiento	1.1 Presupuesto de la nación 1.2 Iniciativa privada 1.3 Cooperativa 1.4 Venta de productos y servicios 1.5 Rentas 1.6 Donaciones, otro
2. Costos	2.1 Salarios: 2.2 Materiales y suministros 2.3 Servicios profesionales 2.4 Reparaciones y construcciones 2.5 Servicios generales
3. Control de finanzas	3.1 Estado de cuentas 3.2 Disponibilidad de fondos 3.3 Auditoría interna y externa 3.4 Manejo de libros contables 3.5 Otros controles

1. Fuentes de financiamiento

1.1 Presupuesto de la nación: no se cuenta con un rubro determinado específicamente para la oficina ya que los gastos de la misma son cubiertos por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección de Trabajo previo envío de cuadros de requisición en donde se estipulan los enceres requeridos para la oficina. Dentro de la Inspección de Trabajo se cuenta con una caja chica que sirve para cubrir las necesidades de la misma y de las dependencias.

1.2 Iniciativa privada: no se cuenta con ningún financiamiento de una institución privada.

1.3 Cooperativa: no existe financiamiento de tal ente.

1.4 Venta de productos y servicios: no adquiere ningún fondo derivado de este aspecto debido a que el servicio prestado a la población es de forma gratuita.

1.5 Rentas: no existe

1.6 Donaciones, otros: no se cuenta con donaciones ya cada una de las actividades que se realizan son apoyadas por diferentes personas.

2. Costos

2.1 Salarios: Delegada departamental y auxiliar de oficina Q 2,500.00 aproximadamente.

2.2 Materiales y suministro: el mobiliario se encuentra en buen estado y el mantenimiento del mismo se da a través de la caja chica con la que se cuenta a nivel inspección de trabajo, de manera general.

2.3 Servicios profesionales: estos servicios se dan para mantenimiento del equipo que se utiliza en la institución y los cubre la Inspección de Trabajo.

2.4 Reparaciones y construcciones: solo cuando se requieren como parte del mantenimiento que se le da al equipo en donde dichos gastos los cubre la Inspección de Trabajo.

2.5 Servicios generales: los servicios que requieren un gasto son Pago de luz, teléfono y limpieza los cuales son cubiertos por la Inspección general de trabajo y en lo cual la Oficina Nacional de la mujer no tiene ninguna participación, ya que los mismos son cancelados a nivel central.

3. Control de finanzas:

3.1 Estado en cuenta: no se tiene ninguna.

3.2 Disponibilidad de fondos: no se cuentan con fondos propios de la institución.

3.3 Auditoría interna y externa: no se recibe ninguna auditoria en la institución en materia de manejo de fondos solo en el aspecto de los materiales recibidos.

3.4 Manejo de libros contables: por no manejar fondos la institución no cuenta con ningún libro de registros contable.

3.5 Otros controles: no existen.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas.	Soluciones:.
Deficiencia de un personal integral para brindar una mejor atención a la población	No se cuenta con un presupuesto propio para el funcionamiento de la institución.	Establecer un presupuesto para el funcionamiento de la institución ajeno a la Inspección de trabajo.
	La falta de personal integral	Establecer un presupuesto

	<p>para brindar una mejor atención.</p> <p>No se cuenta con el servicio de teléfono debido a la falta de pago del mismo.</p> <p>Carencia de recursos para el desarrollo de funciones</p>	<p>directo para el funcionamiento de la oficina bajo el control del departamento de contabilidad del mismo</p>
--	--	--

IV Sector recursos humanos

Áreas	Indicadores
1. Personal operativo	1.1 Total de laborantes 1.2 Total de laborantes fijos e interinos 1.3 Porcentaje de personal que se incorpora o se retira anualmente 1.4 Antigüedad del personal 1.5 Tipos de laborantes 1.6 Asistencia de personal 1.7 Resistencia del personal 1.8 Horario, otros
2. Personal administrativo	2.1 Total de laborantes 2.2 Total de laborantes fijos e interinos 2.3 Porcentaje de personal que se incorpora o se retira anualmente 2.4 Antigüedad del personal 2.5 Tipos de laborantes profesional 2.6 Asistencia de personal 2.7 Residencia del personal 2.8 Horario, otros
3. Usuarios	3.1 Cantidad de usuarios 3.2 Comportamiento anual de usuarios 3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia 3.4 Situación socio-económica
4. Personal de servicio	4.1 Total de laborantes 4.2 Total de laborantes fijos e interinos 4.3 Otros

1. Personal operativo

1.1 Total de laborantes: la institución cuenta con dos laborantes una persona ocupa el puesto de Coordinadora departamental y la otra el puesto de Auxiliar de oficina.

1.2 Total de laborantes fijos e interinos: en la institución laboran una persona en el reglón 011 o presupuestario y la otra persona labora por contrato anual.

1.3 Porcentaje de personal que se incorpora o se retira anualmente: el número de laborantes que se retira o se incorpora es una, ya que labora por contrato.

1.4 Antigüedad del personal: las dos personas que laboran tienen dos años de servicio en la institución.

1.5 Tipos de laborantes: el personal que labora en la institución es de tipo profesional ya que están especializados en el campo de trabajo de la institución.

1.6 Asistencia de personal: el personal tiene asistencia conforme a lo establecido en la ley.

1.7 Residencia del personal: todo el personal de la institución reside en la cabecera departamental de Huehuetenango.

1.8 Horario, otros: el horario que cubre la institución es de ocho de la mañana a una de la tarde y de dos de la tarde a cuatro de la tarde, en plan de lunes a viernes.

2. Personal administrativo:

2.1 Igual que el numeral uno.

3. Usuarios

3.1 Cantidad de usuarios: la afluencia de la población es en un promedio de 10 a 25 personas al mes.

3.2 Comportamiento anual de usuarios: la asistencia de la población a la institución no tiene día específico de mayor afluencia, pues la asistencia es normal durante todos los días.

3.3 Clasificación de usuarios por sexo, edad, procedencia: en la oficina se lleva esta información mediante cuadros de registro de actividades mensuales. Y según los registros ya mencionados durante el 2008 la asistencia de la población se estipuló de la siguiente manera: (la siguiente información representa solo la actividad de Asesoría y Atención a mujer víctimas)

Número de Personas Atendidas/Actividades										
MES	Sexo		Grupos de Edad						Grupo	
			1	2	3	4	5	6	Étnico	
	Masculino	Femenino	menos de 14	14 a 17	18 a 21	22 a 41	42 a 51	52 y más	Indígena	NO Indígena
ENERO		10			4	6				10
FEBRERO		10				4	4	2	1	9
MARZO		7				3	4		6	1
ABRIL		8				8			2	6
MAYO		14				12	1	1		14
JUNIO		25			15	7	3		5	20
JULIO		21			3	14	4			21
AGOSTO		21			3	14	4			21
SEPTIEMBRE		34		1	5	21	7		3	31
OCTUBRE		15				8	6	1	3	12
NOVIEMBRE	1	20			1	19	1		2	19

3.4 Situación socio-económica: a la institución asisten personas de todo tipo de estrato social y toda clase de situación económica.

4. Personal de servicio

4.1 Igual que el numeral uno.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas:	Soluciones
<p>Inestabilidad laboral del personal por contrato.</p> <p>Desconocimiento de algunas áreas de la población rural sobre el apoyo brindado por la institución</p>	<p>Renovación de contrato a cada cierto tiempo.</p> <p>Poca afluencia a la institución de la población del interior del departamento.</p>	<p>Contratación definitiva del personal o creación de una plaza presupuestada para la misma.</p> <p>Ampliación de la proyección social de la institución hacia los municipios del departamento.</p>

V Sector currículo

Áreas	Indicadores
1. Plan de estudios / servicios	1.1 Niveles que atiende 1.2 Áreas que cubre 1.3 Programas especiales 1.4 Actividades curriculares 1.5 Currículo oculto 1.6 Tipo de acciones que realiza 1.7 Tipos de servicios 1.8 Procesos productivos:
2. Horarios institucionales	2.1 Tipo de horario: 2.2 Maneras de elaborar el horario 2.3 Horas de atención para los usuarios 2.4 Horas dedicadas a las actividades normales 2.5 Horas dedicadas a las actividades especiales 2.6 Tipo de jornada
3. Material didáctico Materias primas	3.1 Número de docentes que confeccionan su material 3.2 Número de docentes que utilizan textos 3.3 Tipos de textos que se utilizan 3.4 Frecuencia con que los alumnos participan en la elaboración de material didáctico 3.5 Materias / materiales utilizados 3.6 Frecuencia de la obtención de las materias 3.7 Elaboración de productos
4. Métodos y técnicas Procedimientos	4.1 Metodología utilizada por los docentes 4.2 Criterios para agrupar a los alumnos 4.3 Frecuencia de visitas o excursiones con los alumnos 4.4 Tipos de técnicas utilizadas 4.5 Planeamiento 4.6 Capacitación 4.7 Inscripciones o membrecías 4.8 Ejecución de diversa finalidad 4.9 Convocatoria, selección, contratación e inducción de personal
5. Evaluación	5.1 Criterios utilizados para evaluar en general. 5.2 Tipos de evaluación 5.3 Características de los criterios de evaluación 5.4 Controles de calidad (eficiencia, eficacia) 5.5 Instrumentos para evaluar

1. Plan de estudios/servicios

- 1.1 Niveles que atiende: la institución atiende a personas de todos los niveles, estrato social, sexo y edad pero fundamentalmente se enfoca hacia las mujeres que son objeto de violencia.
- 1.2 Áreas que cubre: la institución desde el punto de vista de la atención prestada a la población atiende aspectos de carácter social, legal y psicológico. Y desde el punto de cobertura la Oficina Nacional de la Mujer tiene a su cargo prestar atención a toda la población del departamento de Huehuetenango.
- 1.3 Programas especiales: la institución desarrolla los programas de diversa índole en busca del fortalecimiento y desarrollo de la mujer de manera general, prestando mayor atención a mujeres víctimas de Violencia, mediante procesos de Capacitación, orientación, divulgación y legislación sobre dicho aspecto.
- 1.4 Actividades curriculares: la función de la Oficina Nacional de la Mujer enfoca su atención hacia los tópicos de VIF y VCM, maltrato infantil, derechos humanos y laborales, legislación a favor de las mujeres.
- 1.5 Currículo oculto: no existe
- 1.6 Tipos de acciones que realiza: el accionar de la institución está referida específicamente a aspectos de capacitación, orientación y atención a mujeres.
- 1.7 Tipos de servicio: la Oficina Nacional de la Mujer brinda un servicio de carácter social humanitario en pro del desarrollo de la población esencialmente femenino.
- 1.8 Procesos productivos: este proceso o aspecto es alcanzado mediante la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas. Dentro de estos productivos se pueden enmarcar la coordinación de capacitación a grupos de mujeres en proyectos productivos.

2. Horarios institucionales

- 2.1 Tipo de horario: el horario esta pre-establecido en 8 horas, sin embargo tanto la coordinadora así como la auxiliar prestan tiempo extra en cuestiones de reuniones, talleres o capacitaciones.
- 2.2 Maneras de elaborar el horario: se sigue el horario establecido únicamente varía en cuestión de actividades puntuales que se vayan a realizar.
- 2.3 Horas de atención para los usuarios: la atención al público es de 8 horas

2.4 Horas dedicadas a las actividades normales: el tiempo establecido para las actividades normales es de 8 horas o lo equivalente a una jornada de trabajo.

2.5 Horas dedicadas a las actividades especiales: las necesarias para realizar las actividades, por lo regular se toman la jornada completa de trabajo.

2.6 Tipo de jornada: en horario regular de 8:00 de la mañana a 13:00 horas y de 14:00 a 16:00 horas.

3. Material didáctico/materias primas

3.1 Número de docentes que confeccionan su material: ninguno

3.2 Número de docentes que utilizan textos: no existe

3.3 Tipos de textos que se utilizan: no existe

3.4 Frecuencia con que los alumnos participan en la elaboración de material didáctico: no existe

3.5 Materias/materiales utilizados: en actividades de talleres o capacitaciones se emplean por lo regular trifoliales, papelografos y otros.

3.6 Frecuencia de la obtención de las materias: los materiales son solicitados a la Inspección de trabajo cuando se realiza las actividades.

3.7 Elaboración de productos: como producto de las actividades se elabora un informe detallado de las acciones realizadas en la actividad.

4. Métodos y técnicas, procedimientos

4.1 Metodología utilizada por los docentes: en los talleres o capacitaciones realizadas por la institución se emplean una metodología participativa.

4.2 Criterios para agrupar a los alumnos: ninguno

4.3 Frecuencia de visitas o excursiones con los alumnos: ninguno

4.4 Tipos de técnicas utilizadas: por lo general las técnicas empleadas por los capacitadores es la exposición y las preguntas directas.

4.5 Planeamiento: existe un plan trimestral de actividades donde se encuentra el área de capacitación directa.

4.6 Capacitación: en procesos de capacitación está constantemente la coordinadora y con regularidad la Auxiliar dichos talleres tienen como propósito mantener una actualización de materia legislativa.

4.7 Inscripciones o membrecías: no existe

4.8 Ejecución de diversa finalidad: no existe

4.9 Convocatoria, selección, contratación e inducción de personal: no se tiene la autorización respectiva para realizar alguna de estas acciones, pues ello le compete al departamento de Recursos Humanos en el Ministerio de Trabajo.

5. Evaluación

5.1 Criterios para evaluar en general: no existen criterios determinados para evaluar.

5.2 Tipos de evaluación: las actividades son evaluadas de manera oral y escrita.

5.3 Características de los criterios de evaluación: todas las actividades se evalúan mediante el aspecto objetivo y subjetivo.

5.4 Controles de calidad: es determinado mediante la evaluación de los resultados de cada una de las actividades realizadas.

5.5 Instrumentos para evaluar: se evalúa mediante la aplicación de cuestionarios escritos y preguntas directas.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones
Poca cobertura a la población en materia de atención psicológica, legal y otros debido a la falta de personal en la metería. Poca accesibilidad para la adquisición de la documentación legal (leyes)	Falta de recurso económico, para la contratación de más personal, especializado en las diferentes áreas de atención. Falta de personal integral Falta de Documentación legal (leyes)	Coordinación con otras instituciones para que presten el servicio. Coordinación con las universidades para contar con practicantes en las diferentes áreas y brindar una mejor atención. Coordinar el apoyo con otras instituciones que puedan ayudarnos a obtener la legislación a

	Falta de voluntad política y de recursos para obtención de toda la legislación que se emite a favor de las mujeres	favor de las mujeres o que sean ellas quienes nos las brinden.
--	--	--

VI Sector administrativo

Áreas	Indicadores
1. planeamiento	1.1 Tipos de planes 1.2 Elementos de los planes 1.3 Formas de implementar los planes 1.4 Base de los planes 1.5 Planes de contingencia
2. Organización	2.1 Niveles jerárquicos de organización: 2.2 Organigrama 2.3 Funciones cargo/nivel 2.4 Existencia o no de manuales de funciones 2.5 Régimen de trabajo 2.6 Existencia de manuales
3. coordinación	3.1 Existencia o no de informativos internos 3.2 Existencia o no de carteleras 3.3 Formularios para las comunicaciones escritas 3.4 Tipos de comunicaciones 3.5 Periodicidad de reuniones técnicas de personal 3.6 reuniones de programación.
4. control	4.1 Normas de control 4.2 Registros de asistencia 4.3 Evaluación de personal 4.4 Evaluación de actividades realizadas 4.5 Actualización de inventarios físicos de la institución 4.6 Elaboración de expedientes administrativos 4.7 Transporte
5. supervisión	5.1 Mecanismos de supervisión 5.2 Periodicidad de supervisión 5.3 Personal encargado de supervisión 5.4 Tipos de supervisión

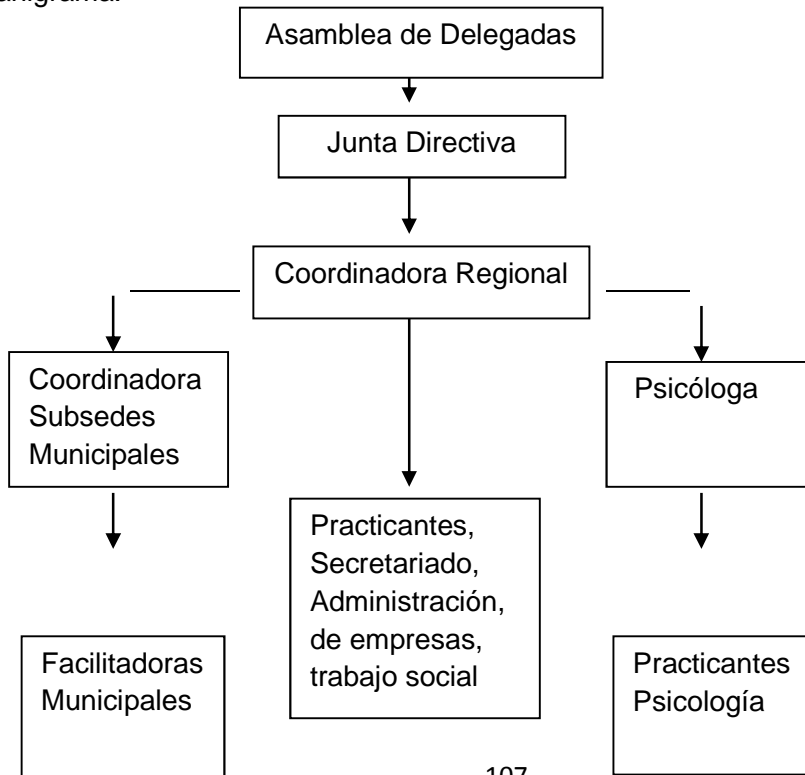
1. Planeamiento

- 1.1 Tipos de planes: la institución desarrolla sus actividades de acuerdo al POA que se elabora previo al inicio de actividades lectivas, además se elaboran planes trimestrales los cuales representan las actividades realizadas a mediano plazo en los cuales se informa del seguimiento que se le está dando al Plan Operativo Anual.
- 1.2 Elementos de los planes: los planes que se manejan en la institución son de carácter internos y los elementos que los forman de manera general son: Objetivos, actividades, responsables, periodo de ejecución, logros, y 9 componente que identifican las áreas a trabajar.
- 1.3 Formas de implementar los planes: los planes se implementan de acuerdo a lo establecido en los mismos, siendo la junta directiva y la asamblea de delegadas quienes ayuden a ejecutarlos.
- 1.4 Base de los planes: los planes de trabajo se basan en políticas, estrategias, objetivos, actividades: cuenta con actividades puntuales que realizar, respondiendo a estrategias y objetivos planteados para el logro de las mismas.
- 1.5 Planes de contingencia: no existen en la institución.

2. Organización

- 2.1 Nivele jerárquicos de organización: el nivel de jerarquía en cuestión institucional es de manera descendente iniciando desde la Asamblea de Delegadas hasta las practicantes de los diferentes ámbitos estudiantiles que llegan a la institución

2.2 Organigrama:



2.3 Funciones cargo/nivel: las funciones que desempeña cada una de las delegadas de la institución están establecidas por la coordinadora a nivel nacional.

2.4 Existencia o no de manuales de funciones: si existe en la institución un manual de funciones específicas de la coordinadora a nivel departamental, como de las comisiones específicas integradas por las delegadas.

2.5 Régimen de trabajo: una persona labora bajo el reglón 011 y uno labora por contrato.

2.6 Existencia de manuales. No existen.

3. Coordinación

3.1 Existencia o no de informativos: los medios que se emplean para informar son actas, informes semanales de las actividades a realizar e informe estadístico mensual.

3.2 Existencia o no de carteleras: no se cuentan con ningún medio de información de este tipo.

3.3 Formularios para las comunicaciones escritas: se cuenta con un modelo de trifolios de información de las diferentes actividades a realizar.

3.4 Tipos de comunicaciones: la comunicación empleada es de carácter directa. Principalmente porque todas las actividades a realizar son divulgadas por todos los medios de comunicación locales.

3.5 Periodicidad de reuniones técnicas de personal: las reuniones se desarrollan periódicamente con el jefe administrativo y la coordinadora a nivel nacional.

3.6 Reuniones de programación: durante las reuniones mensuales algunas extraordinarias

4. Control

4.1 Normas de control: el medio empleado es la observación de las actividades puntuales realizadas y los resultados que las mismas proporcionen.

4.2 Registro de asistencia: la presencia del personal a la institución se registra mediante la existencia de un control escrito del mismo.

4.3 Evaluación de personal: el desempeño laboral de cada uno de las personas que laboran en la institución es evaluado por la coordinadora a nivel nacional y por el director departamental.

4.4 Evaluación de actividades realizadas: el medio empleado para evaluar las actividades es por medio de los resultados obtenidos en la realización de cada una de ellas.

4.5 Actualización de inventarios físicos de la institución: este aspecto es realizado internamente por el área de administración del Ministerio de Trabajo, la cual es practicada una vez al año.

4.6 Elaboración de expedientes administrativos: Se realizan en casos específicos, cuando la circunstancia lo amerita. Se lleva un control de las notas enviadas para las diferentes actividades, un control de convocatoria giradas a las diferentes instituciones así como solicitudes que se envían a las mismas.

4.7 Transporte: no se cuenta con transporte propio de la institución pues en caso de necesitarse en alguna actividad que realice este es proporcionado por la Inspección de Trabajo

5. Supervisión

5.1 Mecanismos de supervisión: en la institución el aspecto de la supervisión es de carácter directo y es efectuado por medio del jefe administrativo.

5.2 Periodicidad de supervisión: la supervisión de las actividades dentro de la oficina como las que se realizan fuera de esta son efectuada diariamente.

5.3 Personal encargado de supervisión: la persona encargada de efectuar la supervisión es el jefe administrativo.

5.4 Tipos de supervisión: es efectuada de manera presencial en donde el principal aspecto que se supervisa es el horario de entrada y salida del personal y la participación en las actividades a realizar.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones
Poca cobertura en algunas áreas rurales del departamento derivado de la falta de recursos para una movilización del personal en casos requeridos.	No hay estabilidad laboral ya que existe personal laborando por contrato.	Proponer que el personal labore establemente en la institución y ya no por contratos temporales.
Inestabilidad laboral	No se cuenta con transporte propio de la institución. No se puede prestar la una atención de calidad a la población debido a la falta de recursos y de personal especializado.	Solicitar se brinde el medio de transporte propio de la institución que permita la movilización a las diferentes aéreas del departamento.

VII Sector de relaciones

Áreas	Indicadores
1. institución / usuarios	1.1 Estado/ forma de atención a los usuarios 1.2 Intercambios deportivos 1.3 Actividades sociales 1.4 Actividades culturales 1.5 Actividades académicas
2. institución con otras instituciones	2.1 Cooperación: 2.2 Culturales 2.3 Sociales
3. institución con la comunidad	3.1 Con agencias locales y nacionales 3.2 Asociaciones locales 3.3 Proyecciones 3.4 Extensión

1. Institución / usuarios

1.1 Estado/ forma de atención a los usuarios: de forma directa y se da de la mejor manera para que el usuario quede satisfecho y asesorado de cómo solucionar su problema, además el ambiente de espera es lo más cómodo posible sin embargo el tiempo es a veces un poco largo debido a que se tratan casos muy especiales que requieren el mayor tiempo posible para solucionarlos.

1.2 Intercambios deportivos: no se efectúa ninguno.

1.3 Actividades sociales: la mayor parte de actividades de la oficina es efectuada en la oficina en la atención a las personas, sin embargo se involucra en la realización de interacción o interrelación con la sociedad en las diferentes actividades puntuales que la misma tiene que realizar para conocimiento de la sociedad en general.

1.4 Actividades culturales: se tiene participación en diferentes actividades culturales a las cuales se asiste en carácter de invitación.

1.5 Actividades académicas: no se efectúa directamente actividades de esta índole pues se puede decir que el carácter académico de la institución versa en la orientación que se brinda a las personas.

2. Institución con otras instituciones

2.1 Cooperación: se tiene constante comunicación con varias instituciones gubernamentales y no gubernamentales quienes prestan su colaboración en algún aspecto que requiera al

momento de desarrollar una actividad, esta cooperación brindada es en materia de enceres, transporte, ayuda logística, etc.

2.2 Culturales: no se cuenta con cooperación directa de ninguna institución cultural.

2.3 Sociales: Existe una coordinación interinstitucional para facilitar el proceso de atención integral a las personas. También se da mantenimiento y funcionamiento a través de la misma a un refugio de mujeres Víctimas de VIF y VCM.

3. Institución con la comunidad

3.1 Con agencias locales y nacionales: por ser una dependencia descentralizada de la oficina nacional se mantiene en constante comunicación con las delegadas de otros departamentos y con la oficina central.

3.2 Asociaciones locales: para efectuar de mejor manera la atención a las personas se mantiene en constante relación con otras instituciones cuyo campo de acción es similar al de la Oficina Nacional de la Mujer.

3.3 Proyección: debido a la falta de recursos y medios la proyección social solo se enfocó hacia la población del municipio de Huehuetenango y sus alrededores.

3.4 Extensión: Con lideresas comunitarias de las diferentes aldeas del municipios de Huehuetenango. Para lograr una mejor presencia en las comunidades. Ya que como se ha mencionado los recursos con los que se cuenta no ha permitido tener una mejor cobertura del trabajo que realiza la institución hacia el área rural o hacia el resto de municipio del departamento.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones
Insuficiente cobertura institucional para la población de algunas áreas rurales del interior del departamento.	<p>No se tiene una proyección de carácter educativo.</p> <p>No se cuenta con una cooperación directa de los entes de gobierno para la realización de actividades</p> <p>No se atiende a una parte de la población del área rural del departamento debido al desconocimiento que se tiene de la misma</p>	Mediante mecanismo de información ampliar el grado de cobertura de la institución en los municipios más cercanos del departamento.

VIII Sector filosófico, político, legal

Áreas	Indicadores
1. Filosofía de la institución	1.1 Principios filosóficos de la institución 1.2 Visión 1.3 Misión
2. Políticas de la institución	2.1 Políticas institucionales 2.2 Estrategias 2.3 Objetivos (metas)
3. Aspectos legales	3.1 Personería jurídica 3.2 Marco legal que abarca a la institución 3.3 Reglamentos internos

1. Filosofía de la institución

1.1 Principios filosóficos de la institución: promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas con el fin de promover la igualdad genérica, sociocultural existente en el país.

1.2 Misión: Establecer un trabajo coordinado en donde se diseñen políticas y estrategias que tiendan a potenciar la participación de las mujeres en el proceso de desarrollo nacional

1.3 Visión: Ser una organización líder, comprometida en promover el desarrollo socioeconómico y político de las mujeres en el ámbito nacional, desde una perspectiva de género y etnia.

2. Políticas de la institución

2.1 Políticas institucionales:

Transformarse en Instituto Nacional de la Mujer, para lograr mayor impacto y efectividad así como el diseño de políticas y estrategias

Ampliación de cobertura para lograr incidir en diferentes sectores del departamento

Financiamiento para ejecutar Proyectos en beneficio de las mujeres huehuetecas

2.2 Estrategias:

Lograr una mejor coordinación interinstitucional, para brindar una mejor atención.

Contar con representantes de la mayoría de instituciones para apoyar y coordinar de mejor manera las actividades.

Que las integrantes de la asamblea sean entes multiplicadores de la información recibida.

2.3 Objetivos (metas):

- Implementación de equipo de trabajo por el programa cumple y gana
- Fortalecimiento al centro de documentación Dra. Nava San Miguel Abad
- Atención psicológica
- Proyección comunitaria
- Orientación a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar
- Coordinación interinstitucional para brindar atención integral a mujeres víctimas de VIF y VCM
- Planificación, ejecución y evaluación de actividades participativas puntuales: 8 de marzo día de la Mujer, 28 de mayo día de acción mundial a favor de la Salud Integral de la Mujer, 25 de noviembre día de la No Violencia contra la Mujer.
- Integración de la Comisión No. 3 VIF, Género, Niñez y Juventud Comité Ejecutivo de Huehuetenango
- Directorio Institucional con perspectiva de Género
- Programas Radiales y televisivos sin costo
- Ser parte de la coordinadora interinstitucional que ve el funcionamiento y mantenimiento del refugio para mujeres VIF y VCM
- Integración de la comisión de la mujer del CODEDEH
- Integración de la comisión de Seguridad de CODEDEH

3. Aspectos legales

3.1 Personería jurídica: no se cuenta con este aspecto.

3.2 Marco legal que abarca a la institución: toda la legislación emitida a favor de las mujeres, (convenios, acuerdos, tratados, otros)

3.3 Reglamentos internos: no existen.

Principales problemas del sector	Factores que originan los problemas	Soluciones
Deficiencia de personal que represente a todas las instituciones de gobierno y no gubernamentales para conformar la asamblea de delegadas y contar con una mejor coordinación.	Falta de interés de los directores de instituciones por nombrar delegadas que los representen. No contar con los recursos necesarios para lograr una mejor coordinación en las actividades	Que se nombre a un representante de cada una de las entidades para lograr una mejor atención a la población a través de una mayor coordinación interinstitucional.

LISTADO DE PARTICIPANTES

TALLER DE CAPACITACIONES SOBRE DERECHOS DE LA MUJER BASADOS EN LA LEGISLACIÓN GUATEMALTECA

1. Lesly Delgado
2. Eulogia Gómez
3. Yeni Recinos
4. Argentina Herrera
5. Hortensia Gutiérrez
6. Adelita F. Palacios
7. Brenda S. Calmo
8. Paula A. Gutiérrez
9. Silvia Martínez
10. Celsa Francisco
11. Ana María Martínez
12. Laura Martínez
13. Rebeca Martínez
14. Lucia Guadalupe Galindo
15. Carolina García Ávila
16. Claudia Esteban Martínez
17. Aura Martínez
18. Sindy Pérez
19. Consuelo Martínez Calmo
20. Reyna Calmo
21. Anabela Noemí Cardona
22. Lupercia Martínez
23. Hilda Barrios
24. Elsa Marleny Martínez
25. Alicia Martínez
26. Edilma Martínez
27. Angélica Yolanda Martínez Martínez
28. María Merced Pérez Martínez
29. Enriqueta Carmelina Martínez Pérez
30. Delker Martínez Martínez
31. Alida Noemí Martínez Martínez
32. Mariela Gutiérrez
33. Marleny Gutiérrez
34. Celia Cardona López
35. Migdalia Cobón
36. Lucrecia Calmo
37. Audelina Gutierrez
38. Daría E. López
39. Andrea A. Martínez
40. Nicolasa C. Hidalgo
41. Leticia Hernández H.
42. Antonia Pabla Ávila Vásquez
43. Dinora Dalila Alvarado
44. Griselda Chávez
45. Cristina Mejía
46. Justina Juárez García

47. Verónica Patricia Recinos Juárez
48. Edelmira Audelina Martínez
49. Rupercia Martínez
50. Argentina Chávez López
51. Mirza Elizabeth Delgada Chávez
52. Fernanda A. Hernández Hernández
53. Glenda Quiñónez
54. Reina Ofelia Gutiérrez
55. Irma Chávez Gómez
56. Juana Rivas
57. Brenda María Ramírez
58. Johana Martínez
59. Antonia Martínez
60. Ester Maribel Chávez

FOTOGRAFIAS DEL PROYECTO

Se puede observar las proyecciones que se desarrollaron con las participantes



Las participantes responden un cuestionamiento sobre tema presentado



Las participantes dan su opinión y comparten sus experiencias sobre el tema de la violencia intrafamiliar



Se entrega a las participantes, material sobre el tema de tratado



Las participantes dan su opinión sobre las capacitaciones recibidas



ANEXOS

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCIÓN HUEHUETENANGO



Huehuetenango, noviembre de 2009

Señora: Alesha Darlene Hernández

Coordinadora (institución): Oficina Nacional de la Mujer
Huehuetenango.

Respetado (a) Coordinador (a)

En calidad de Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), atentamente por este medio me permito presentarle al estudiante

Obden José Rodríguez Gómez

Inscrito en el Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades Sección Huehuetenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para solicitarle, le permita realizar su Ejercicio profesional Supervisado Correspondiente a la carrera de Licenciatura en Pedagogía Administración Educativa en la institución a su digno cargo.

El ejercicio profesional supervisado comprende: Diferentes etapas de Investigación, Planificación, Ejecución y Evaluación de las actividades de un tema determinado, con una duración de 400 horas de las cuales el mayor porcentaje es trabajo de administrativo.

Agradeciendo la atención a la presente, me suscribo.

Lic. Carol Morales de Paz

Supervisor Asesor EPS



**OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
ONAM HUEHUETENANGO**

Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Región VII

Noviembre de 2009

Lic. Carol Morales de Paz
Asesor Ejercicio Profesional Supervisado
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable licenciado,

Por este medio acuso de recibido la nota de solicitud, en donde se solicita la realización del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y administración educativa por parte del epesista Obden José Rodríguez Gómez, por lo tanto se autoriza la realización de EPS en esta institución.

Por lo que esperando coordinar este ejercicio e iniciar de inmediato.

Deferentemente,

Alesha Darlene Hernández
Delegado departamental del ONAM

Constancia de finalización de Ejercicio Profesional Supervisado

La infrascrita Coordinadora de la Oficina Nacional de la Mujer, departamento de Huehuetenango y sede en la cabecera municipal del departamento, HACE CONSTAR QUE: el profesor Obden José Rodríguez Gómez, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos Guatemala, sección Huehuetenango, identificada con Carné universitario 200450697, realizó en esta dependencia su Ejercicio Profesional Supervisado correspondiente a la carrera mencionada con anterioridad de noviembre a mayo del año dos mil nueve en forma ininterrumpida .

Y para los usos legales correspondientes extendiendo, firmo y sello la presente constancia en una hoja de papel bond tamaño carta en la cabecera municipal de Huehuetenango. Departamento de Huehuetenango, a los veintinueve días del mayo de dos mil nueve.

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM
Huehuetenango

Constancia de Entrega del proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado

La infrascrita Coordinadora de la Oficina Nacional de la Mujer, departamento de Huehuetenango y sede en la cabecera municipal del departamento, HACE CONSTAR QUE: el profesor Obden José Rodríguez Gómez, estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración Educativa, Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos Guatemala, sección Huehuetenango, identificada con Carné universitario 200450697, entrego el manual Los Derechos de la Mujer basados en la Legislación Guatemalteca, a esta dependencia como producto de su Ejercicio Profesional Supervisado correspondiente a la carrera mencionada con anterioridad de noviembre a mayo del año dos mil nueve en forma ininterrumpida .

Y para los usos legales correspondientes extendiendo, firmo y sello la presente constancia en una hoja de papel bond tamaño carta en la cabecera municipal de Huehuetenango. Departamento de Huehuetenango, a los veintinueve días del mayo de dos mil nueve.

Alesha Darlene Hernández
Coordinadora ONAM
Huehuetenango