

U N I V E R S I D A D D E S A N C A R L O S D E G U A T E M A L A
F A C U L T A D D E A R Q U I T E C T U R A



CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA LA MUJER, SAN MIGUEL TUCURÚ, ALTA VERAPAZ



L u i s F e r n a n d o B a r r i o s R i v e r a

O C T U B R E 2 0 0 8

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE ARQUITECTURA**

**CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA LA MUJER,
SAN MIGUEL TUCURÚ, ALTA VERAPAZ**

PRESENTADA A LA JUNTA DIRECTIVA

POR

LUIS FERNANDO BARRIOS RIVERA

AL CONFERIRSELE EL TÍTULO DE

ARQUITECTO

GUATEMALA, OCTUBRE 2008

JUNTA DIRECTIVA FACULTAD DE ARQUITECTURA

Decano:	Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo
Vocal I:	Arq. Sergio Mohamed Estrada Ruiz
Vocal II:	Arq. Efraín de Jesús Amaya Caravantes
Vocal III:	Arq. Carlos Enrique Martini Herrera
Vocal IV:	Br. Carlos Alberto Mancilla Estrada
Vocal V:	Secretaria Lilian Rosana Santizo Alva
Secretario:	Arq. Alejandro Muñoz Calderón

TRIBUNAL EXAMINADOR

Decano:	Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo
Secretario:	Arq. Alejandro Muñoz Calderón
Asesor:	Arq. Edgar Armando López Pazos
Consultor:	Arq. Efraín de Jesús Amaya Caravantes

DEDICATORIA

Porque sin su presencia todo lo alcanzado hubiese sido aún más arduo, dedico este Acto:

A mis padres: por esmerarse en guiarme con todo su amor por el camino correcto de la vida, aún cuando las circunstancias fueron adversas, por dar todo de sí cuando una sola jornada de trabajo no fue suficiente, y porque siempre fue más importante darme educación sobre cualquier otra cosa material.

A mis hermanos: por compartir con amor los momentos de alegría y de gloria, así como los momentos de debilidad, fracaso y dolor, durante el transcurso de mi formación y mi vida junto a ellos.

A mis tíos: por permitirme aprender de sus pasos por la vida.

A mis primos: por demostrarme siempre su cariño y apoyo.

A Alaíde: por cambiar mi vida con amor y paciencia, por iluminar mis sueños e ilusiones y por enseñarme con sus actos lo que es la determinación.

A mis amigos: por todos los anhelos y experiencias compartidas, y porque en cada uno de ellos siempre hubo, hay y habrá algo que aprender.

AGRADECIMIENTO

Al arquitecto asesor y arquitectos consultores: Arq. Edgar López, Arq. Efraín Amaya y Arq. Mohamed Estrada, por el tiempo invertido y por compartir sus conocimientos en favor de la excelencia académica.

A la Licda. Georgina Navarro: por aportar al proyecto valiosa información a través de su biblioteca personal y vasta experiencia.

A todas las personas que intervinieron de alguna manera en la elaboración del presente trabajo.

Y finalmente, a la Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a nuestra Facultad de Arquitectura: por todos los conocimientos adquiridos y darle sentido a los mismos a través de la gratificante experiencia de servir por medio del ejercicio profesional supervisado y el presente proyecto, a nuestro país.

ÍNDICE GENERAL

Generalidades

A. Antecedentes	Pág. 1
B. Planteamiento del problema	Pág. 3
C. Justificación	Pág. 6
D. Objetivos	
a. Generales	Pág. 7
b. Específicos	Pág. 7
E. Delimitación del tema	
a. Delimitación temática	Pág. 7
b. Delimitación socio-espacial	Pág. 7
c. Delimitación temporal	Pág. 7
d. Delimitación física	Pág. 8
F. Metodología	
a. Metodología descriptiva	Pág. 8
b. Metodología participativa	Pág. 8
G. Resultados y alcances	
a. Resultados o alcances	Pág. 10
b. Efectos	Pág. 10
c. Impactos	Pág. 10

Capítulo I Marco Teórico

I.1 Conceptos Básicos

I.1.1 Centro de formación empresarial	Pág. 11
I.1.2 Empresa	
I.1.2.1 Tipos de empresas según su magnitud	Pág. 11
I.1.2.1.1 Pequeña empresa	Pág. 11
I.1.2.1.2 Mediana empresa	Pág. 11
I.1.2.1.3 Gran empresa	Pág. 12
I.1.2.2 Fines de la empresa	Pág. 12
I.1.2.2.1 Empresa privada	Pág. 12

I.1.2.2.2 Empresa pública	Pág. 12
I.1.2.3 Funciones de la empresa	Pág. 12
I.1.3 Formación empresarial	Pág. 13
I.1.3.1 Definición de terminología	Pág. 14
I.1.3.2 Objetivos de la capacitación como instrumento de formación empresarial	Pág. 14
I.1.3.2.1 Objetivo general	Pág. 14
I.1.3.2.2 Objetivos particulares	Pág. 14
I.1.3.2.3 Propósitos de la formación empresarial	Pág. 15
I.1.3.3 Factores que obstaculizan el desarrollo	Pág. 16
I.1.3.4 Estrategias necesarias para alcanzar un mayor nivel en materia de educación empresarial	Pág. 16
I.1.3.5 Principios pedagógicos de aprendizaje	Pág. 17
I.1.3.6 Principios pedagógicos de aprendizaje complementarios	Pág. 18
I.1.3.7 Métodos y técnicas de aprendizaje	Pág. 19
I.1.3.8 Apoyo didáctico	Pág. 22
I.1.3.9 Características de los instructores	Pág. 22
I.1.4 Otros términos	Pág. 23

I.2 Caso Análogo

I.2.1 Campus de puente nuevo, centro de formación empresarial	Pág. 25
--	---------

Capítulo II Marco Legal

II.1 Referencia institucional

II.1.1 Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-	Pág. 29
II.1.1.1 Funciones de la SEPREM	Pág. 29
II.1.2 Foro Nacional de la Mujer -FNM-	Pág. 30
II.1.2.1 Objetivos de la FNM	Pág. 30
II.1.3 Oficina Nacional de la Mujer -ONAM-	Pág. 30
II.1.3.1 Objetivos de la ONAM	Pág. 31

II.2 Leyes y políticas públicas aplicables en favor del desarrollo económico y participación de las mujeres en Guatemala

II.2.1 Ley de dignificación y promoción integral de la mujer	Pág. 32
II.2.1.1 Objetivos de la ley de dignificación y promoción integral de la mujer	Pág. 32
II.2.2 Ley de desarrollo social	Pág. 33
II.2.2.1 Principios de la ley de desarrollo social	Pág. 33
II.2.2.2 Objetivos de la ley de desarrollo social	Pág. 33
II.2.3 Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres	Pág. 34
II.2.3.1 Ámbito de desarrollo económico	Pág. 34
II.2.4 Plan de acción para la plena participación de las mujeres guatemaltecas 2002-2012	Pág. 35

Capítulo III

Marco Contextual

III.1 Guatemala	Pág. 37
III.1.1 Organización político-administrativa	Pág. 38
III.2 Alta Verapaz	Pág. 38
III.2.1 División política	Pág. 38
III.2.2 Orografía y clima	Pág. 39
III.2.3 Idioma	Pág. 39
III.2.4 Actividad económica	Pág. 39
III.2.5 Arquitectura	Pág. 39
III.2.6 Cultura y tradición	Pág. 39

III.3 Tucurú

III.3.1 Datos Generales del municipio de Tucurú	Pág. 41
III.3.2 Etimología	Pág. 41
III.3.3 Ubicación geográfica de Tucurú	Pág. 42
III.3.3.1 Límites	Pág. 42
III.3.3.2 Localización geográfica	Pág. 42
III.3.5 Fauna	Pág. 42
III.3.6 Hidrografía	Pág. 42
III.3.7 Minerales	Pág. 42
III.3.8 Orografía	Pág. 42
III.3.9 Clima	Pág. 42
III.3.10 Fallas sísmicas	Pág. 43
III.3.11 Aspecto cultural	Pág. 43
III.3.12 Religión	Pág. 43
III.3.13 Sociales	Pág. 43
III.3.14 Vías de comunicación	Pág. 43
III.3.15 Transporte	Pág. 43
III.3.16 Servicios de salud	Pág. 43
III.3.17 Servicios básicos	Pág. 44
III.3.18 Fuerza de seguridad	Pág. 45
III.3.19 Atractivos turísticos	Pág. 45
III.3.20 Producción agrícola	Pág. 45

III.4 Situación y participación de la mujer en el desarrollo humano y desarrollo económico

del país	Pág. 46
III.4.1 Participación laboral de la mujer	Pág. 46
III.4.2 Mujeres adultas como fuerza económica productiva	Pág. 49
III.4.3 Mujeres adultas no activas económicamente	Pág. 49
III.4.4 Contribuciones no reconocidas de las mujeres a la economía nacional	Pág. 50
III.4.5 Diferencia en promedio de ingresos entre hombres y mujeres	Pág. 50

III.5 Situación económica y laboral en Alta Verapaz	Pág. 51	V.3 Matrices y diagramas	Pág. 79
III.5.1 Población económicamente activa	Pág. 51	V.4 Anteproyecto	Pág. 93
III.6 Caracterización del área de influencia – municipio de Tucurú–	Pág. 52	V.5 Presupuesto estimado y cronograma de ejecución e inversión	Pág. 116
III.6.1 Situación sin proyecto	Pág. 52	Conclusiones y recomendaciones	Pág. 120
III.6.2 Situación con proyecto	Pág. 52	Bibliografía	Pág. 121
III.7 Tucurú, análisis del casco urbano	Pág. 53		
III.8 Análisis del sitio	Pág. 60		
 Capítulo IV			
Premisas de diseño			
IV.1 Premisas generales de diseño	Pág. 65		
IV.2 Premisas particulares de diseño	Pág. 71		
 Capítulo V			
Propuesta arquitectónica			
V.1 Características del proyecto	Pág. 77		
V.1.1 Actividades que se plantean en el programa de formación empresarial	Pág. 77		
V.1.1.1 Actividades de gabinete	Pág. 77		
V.1.1.2 Actividades de campo	Pág. 77		
V.2 Programa de necesidades			
V.2.1 Área administrativa	Pág. 78		
V.2.2 Área pedagógica-enseñanza aprendizaje	Pág. 78		
V.2.3 Área social recreativa	Pág. 78		
V.2.4 Albergue Temporal	Pág. 78		
V.2.5 Área de servicio	Pág. 78		
V.2.6 Áreas complementarias	Pág. 78		

ÍNDICE DE GRÁFICAS Y TABLAS

Generalidades

Tabla de población de Tucurú por sexo	Pág. 3
Gráfica de población de Tucurú edad/sexo	Pág. 4
Tabla de población de Tucurú por área	Pág. 4
Tabla de población de Tucurú por grupo étnico	Pág. 4
Tabla de población de Tucurú por pertenencia étnica	Pág. 4
Árbol de problemas	Pág. 5
Gráfica de metodología	Pág. 9

Capítulo I

Marco Teórico

I.2 Caso Análogo

Fotografía Aérea 1 , Proyecto CAMPUS DE PUENTE NUEVO CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL	Pág. 27
Fotografía Aérea 1 , Proyecto CAMPUS DE PUENTE NUEVO CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL	Pág. 28

Capítulo III

Marco Contextual

Mapa República de Guatemala	Pág. 40
Mapa Región II, Norte	Pág. 40

III.3 Tucurú

Tabla de datos generales del municipio de Tucurú	Pág. 41
Tabla de hogares con servicio de agua entubada, Tucurú	Pág. 44
Tabla de tipos de alumbrado, Tucurú	Pág. 44
Tabla de hogares por tipo de servicio sanitario, Tucurú	Pág. 44

III.4 Situación y participación de la mujer en el desarrollo humano y desarrollo económico del país

Tabla de pobreza extrema y pobreza total según área geográfica, etnicidad y sexo de la jefatura del hogar 2000 y 2002. Millones de habitantes y porcentajes	Pág. 48
Tabla de condición de actividad más frecuente de mujeres y hombres en distintos grupos de edad, 2004	Pág. 48
Tabla de ingresos y horas trabajadas a la semana por hombres y mujeres a nivel general, año 2000	Pág. 49

III.5 Situación económica y laboral en Alta Verapaz

Tabla de Población Económicamente Activa según género, Departamento de Alta Verapaz, 2002	Pág. 51
Trabajo y empleo Ocupación Principal de mujeres ocupada, Departamento de Alta Verapaz 2002	Pág. 51

III.6 Caracterización del área de influencia – municipio de Tucurú–

Mapa del municipio de Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 53
Mapa de casco urbano del municipio de Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 53
Mapa de equipamiento urbano, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 54
Mapa tendencia de crecimiento urbano, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 55
Mapa servicio de agua entubada, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 56
Mapa de servicio de drenaje, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 57
Mapa de servicio de energía eléctrica, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 58
Mapa de calles adoquinadas, Tucurú, Alta Verapaz	Pág. 59
Análisis del sitio	Pág. 60
Análisis del sitio - condiciones ambientales	Pág. 61
Análisis del sitio - ubicación de fotografías	Pág. 62
Fotografías del Terreno	Pág. 63

GENERALIDADES

- Antecedentes
- Planteamiento del problema
 - Justificación
 - Objetivos
- Delimitación del tema
 - Metodología
- Resultados y alcances



A. ANTECEDENTES

El sistema político de nuestro país, como el de muchos otros que se encuentran en vías de desarrollo, muy poco se inquieta por la escasa competitividad económica que se tiene a nivel internacional, dando como resultado una economía nacional pasiva que no incentiva el crecimiento ni el desarrollo humano de la población en general y, con mayor énfasis, a la población rural que debido al aislamiento en el que en muchas ocasiones se encuentra, está totalmente alejada de todo tipo de información que pueda dotar a la comunidad de conocimientos que estimulen el aprovechamiento de los recursos con los que se cuenta.

Para lograr un nivel competitivo satisfactorio, se necesita integrar esfuerzos tanto de hombres como de mujeres, dentro de organizaciones, empresas y sectores políticos de las comunidades, logrando una activación económica a partir de la intervención de todos los miembros de las comunidades sin distinciones económicas, de raza o género.

Se deben descubrir las características de la demanda, las ventajas y debilidades de los productos, atacar estas últimas a fondo y proporcionarles componentes que los conviertan en productos competitivos, no solo a nivel local sino a nivel nacional e internacional.

Para lograr un cambio significativo en el desarrollo económico de la población se deben acortar las diferencias que existen entre la población rural y la urbana, además de las que existen entre la población de sexo masculino y la población de sexo femenino, ya que según datos de CENSOS 2002: XI DE POBLACION Y VI DE HABITACION, más del

51% de la población total del país son mujeres, lo que significa que mientras menor sea la participación de la población femenina, mayores son las desventajas que se tienen dentro de los mercados nacionales y mucho más frente a los mercados internacionales.

Según el Informe Nacional de Desarrollo Humano del año 2000, "Guatemala: La Fuerza Incluyente del Desarrollo Humano", elaborado por el Sistema de Naciones Unidas, en 1998 el índice de exclusión social promedio en Guatemala era de 25.9, el nivel promedio más alto (38.5) se encuentra en Huehuetenango y Quiché y en orden de importancia lo suceden Alta y Baja Verapaz. Si se toma en cuenta que en esta parte del país la mayoría de la población es eminentemente indígena, notamos que existe una severa exclusión por raza y género.

En el área rural reside el 61.3% de la población económicamente activa de Guatemala; el 40% labora en el sector agrícola, mismo que genera alrededor del 24.2% de producto interno bruto (PIB), y por excelencia desarrolla su actividad en el área rural. En éste ámbito reside el 77% de las mujeres trabajadoras no remuneradas del país y el 70% de las personas dedicadas al trabajo doméstico, mujeres casi en su totalidad. El empleo que se genera en el área rural evidencia un elevado índice de informalidad, especialmente entre las mujeres que suman a esta categoría la de ser también mayoritarias en el trabajo agrícola familiar.

Otra condición que acentúa la vulnerabilidad de la población rural, la constituye el hecho de que en éste ámbito, la diversificación de fuentes generadoras de empleo ha sido excesivamente lenta, lo que obedece a la falta de

condiciones adecuadas en términos de infraestructura y servicios de apoyo a la comercialización, producción y servicios, y la falta de capacitación de las personas que habitan el área, en cuanto a gestión y aprovechamiento de los recursos existentes.

Aunque el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y a los recursos económicos es limitado, y el registro de sus actividades no es eficiente, su participación en la producción nacional va en aumento y cada vez más mujeres guatemaltecas del campo o la ciudad trabajan en el sector productivo del país, aunque, en condiciones precarias y difíciles.¹ Como alternativa a las mencionadas condiciones surge la migración con la cual muchas veces se cree poder solucionar estos problemas, lo que implica para la mayoría de las mujeres la separación familiar definitiva, ya que suele suceder que los hombres que emigran olvidan a sus familias al establecer nuevas relaciones. Ésta situación obliga a las mujeres a asumir la responsabilidad total del cuidado de los hijos y del hogar en general. En el mejor de los casos la migración ofrece mejores condiciones de vida material, pero peores en cuanto a lo social y afectivo.²

Uno de los problemas más graves de la sociedad guatemalteca es la falta de bienestar para la población trabajadora, y en especial para las mujeres indígenas, quienes padecen una triple discriminación: por ser mujeres, por ser indígenas y por ser pobres, en el año 2002 había una

tasa de participación en el empleo de 44.5% de mujeres y una bastante superior del 83.3% de los hombres. El subempleo es otra forma de trabajo con jornadas cortas, sin horarios, prestaciones y seguridad social. Ahí se ubican las trabajadoras de casa particular, las vendedoras informales, las tortilleras, las cocineras, las costureras, las tejedoras y las artesanas. Para el año 2002, 33% de mujeres trabajaron con esta modalidad, en comparación con los hombres en donde fue el 66%.³

Uno de los sectores donde la mujer con un nivel académico escaso o nulo tiene mucha participación laboral es en el trabajo doméstico, el sector de las Trabajadoras de Casa Particular – TCP –, este es el de mayor concentración de mano de obra femenina y el menos protegido por las leyes laborales. El 25% de la población económicamente activa femenina está constituido por este tipo de trabajadoras, 21% de ellas indígenas y el 76% trabajan sin contrato.⁴

En los últimos años las mujeres adultas ampliaron significativamente su participación social como fuerza económicamente productiva. En el año 2000, casi la mitad (49%) estaban insertadas en la PEA, en comparación con el 31% que lo estaba en el 1989. En consecuencia, de representar las mujeres adultas en 1989 el 26% de la PEA, pasaron a constituir el 37% en el año 2000.⁵ Para el año 2003 el 42% de mujeres se registraron como población

¹ Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización. “*Las Mujeres de Ayer, Hoy y Mañana*”. Guatemala, 2006. Pág. 46.

² Ibidem. Pág. 47.

³ Ibid. Pág. 45.

⁴ Ibid. Pág. 48.

⁵ ENS 1989 y ENCOVI 2000, Informe Nacional de Desarrollo Humano, *Mujeres y Salud*. Guatemala, 2002. Pág. 212.

económicamente activa,⁶ dándonos la pauta que aunque es difícil aumentar los porcentajes de participación de las mujeres en este grupo productivo, se está logrando, con base en la colaboración de toda la población en general.

Todos los datos evidencian la importancia de la participación de las mujeres en el desarrollo económico del país y por lo tanto del desarrollo humano local, además lo mucho que afecta la no participación del género femenino dentro de la economía nacional, de ahí la necesidad de dotar a poblaciones excluidas de educación, capacitaciones constantes y formación empresarial que estimulen la participación no solo de mujeres sino del núcleo familiar en sí, que en muchos casos son sostenidos por ellas mismas.

B. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Mujeres jóvenes con potencial liderazgo sin oportunidad de ampliar destrezas y habilidades, que impulsen el desarrollo sostenible de las comunidades y de sus propias familias.

En las comunidades diversas organizaciones nacionales e internacionales actúan de manera independiente y de manera asistencial, lo que provoca dependencia y debilidades que estancan su propio desarrollo, acentuando la falta de participación de la mujer en actividades sociales, económicas y políticas.

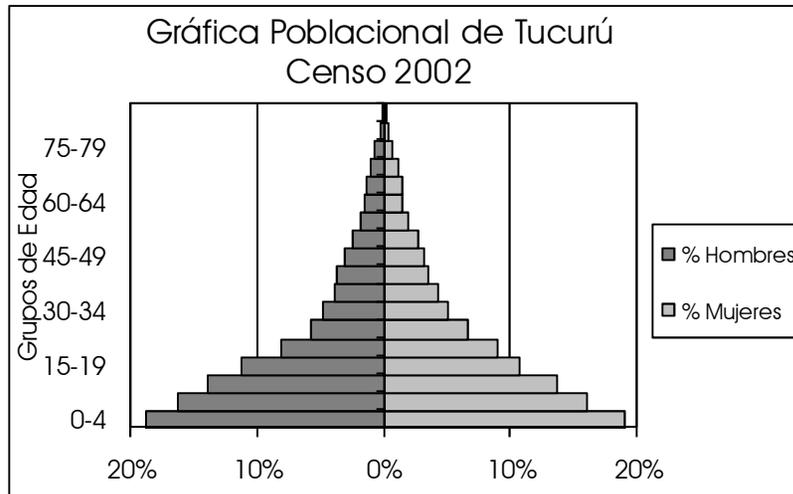
Como apoyo estadístico a la situación de las mujeres en el municipio de Tucurú, Alta Verapaz se muestran los cuadros siguientes:

POBLACIÓN DE TUCURÚ POR SEXO

Hombres	Mujeres	Total
14,348	14,073	28,421
50.48%	49.52%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

⁶ Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización. Op. Cit. Pág. 46



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

La población del municipio se encuentra claramente dividida en porcentajes iguales entre géneros, lo que indica que al disminuir la participación de las mujeres en cualquiera de las actividades del municipio disminuyen grandemente las posibilidades de desarrollo humano.

POBLACIÓN POR ÁREA:

Urbana	Rural	Total
3,314	25,107	28,421
12%	88%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

La mayor parte de los habitantes del municipio viven en el área rural, lo que dificulta el acceso a educación, formación y desarrollo económico, acentuando los índices de pobreza.

POBLACIÓN POR GRUPO ÉTNICO

Indígena	No indígena	Total
27,639	782	28,421
97%	3%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

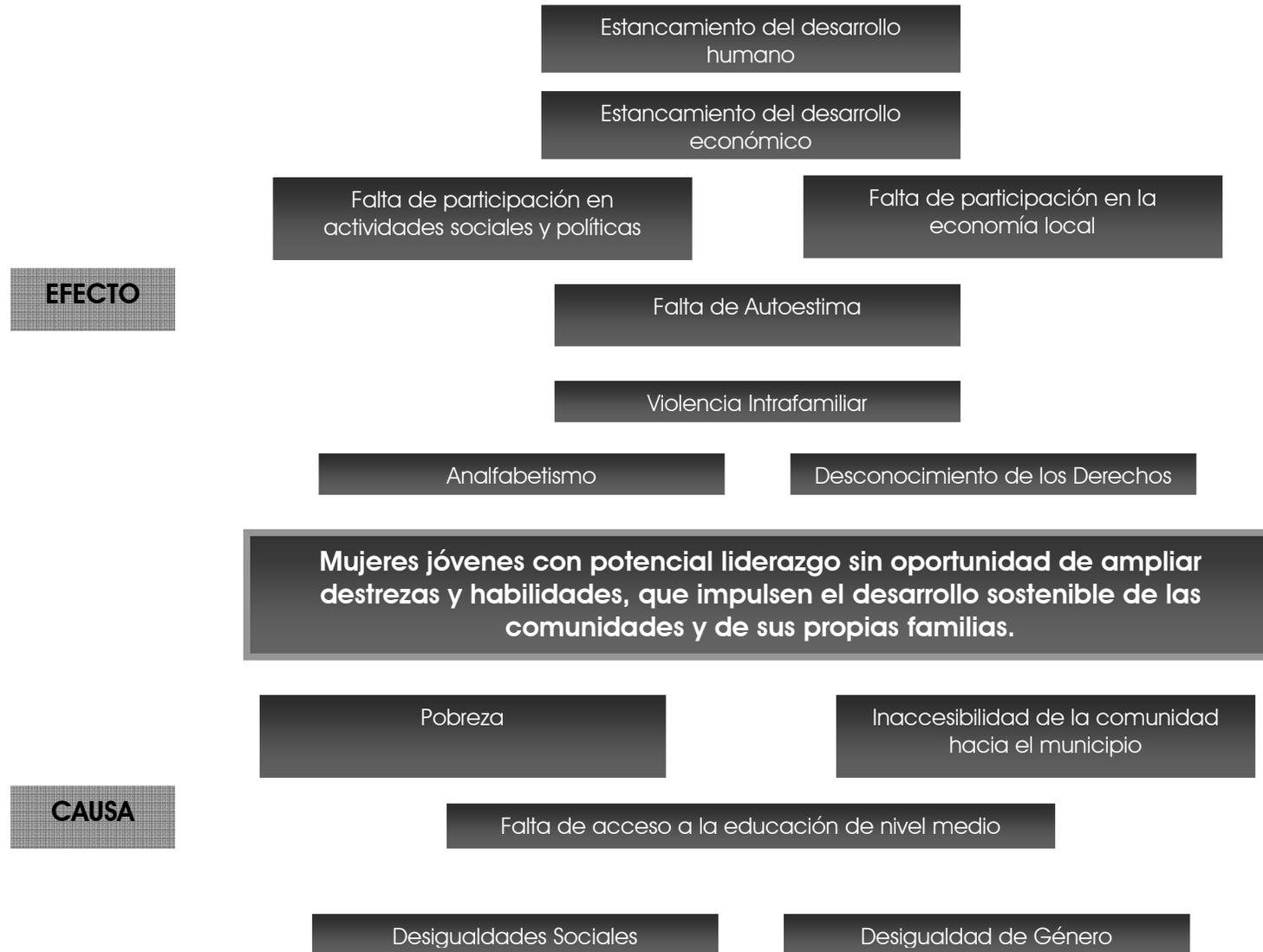
POBLACIÓN POR PERTENENCIA ÉTNICA

Maya	Xinka	Garífuna	Ladina	Otra
27631	0	0	789	1
97.22%	0.00%	0.00%	2.78%	0.00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

Como lo muestran los antecedentes la exclusión de la población indígena es evidente en todo el país. Si se toman en cuenta los datos recopilados por el INE en los cuales se muestra que casi la totalidad de los pobladores del municipio de Tucurú son indígenas, notamos que la exclusión de las mujeres en este municipio se incrementa e intensifica, dando como resultado menor interés de participación en actividades sociales, políticas y económicas.

ÁRBOL DE PROBLEMAS



C. JUSTIFICACIÓN

Los datos estadísticos existentes muestran una seria brecha de desigualdad, entre mujeres y hombres en el área rural. Las mujeres tienen un menor acceso al trabajo asalariado, a la educación y a la salud que los varones. La feminización de la pobreza adquiere dimensiones importantes en el área rural y son pocas las acciones positivas por parte del estado guatemalteco o de otros organismos internacionales de desarrollo. Igualmente la participación cívico-política de las mujeres se ve gravemente restringida por el analfabetismo y la falta de documentación, así como por la exclusión a que son sometidas en ese ámbito en todos los niveles de toma de decisiones.

No obstante la falta de información estadística, se sabe que la mayoría de las mujeres del área rural en Guatemala, adicionalmente a las actividades que realizan como madres y amas de casa, están vinculadas a la producción agrícola, se encargan de la crianza de animales domésticos, juegan un papel importante en la comercialización de productos como el corte de café y participan como mano de obra asalariada en la recolección de productos como el corte de café, cardamomo, etc. Lo señalado supone que la carga de trabajo entre hombres y mujeres es desigual, lo que afecta tanto a su salud como a sus probabilidades de participación comunitaria y crecimiento personal, y aumenta el empobrecimiento de todo el colectivo.

En el plano económico, las mujeres que representan casi la mitad de la población no reciben un salario digno por su trabajo ya que, en la mayoría de los casos, no saben leer

ni escribir, por no tener acceso a la educación y desconocer sus derechos, lo cual hace que generalmente estén desempleadas. Las tareas para las mujeres del área rural son más pesadas que para las mujeres del área urbana, dados los déficit de servicios públicos y la rudimentaria tecnología que se utiliza en las tareas productivas y o domesticas. La presencia de las mujeres en la agricultura es mas notable entre estratos pobres del área rural y entre los que tienen menos acceso a tierras. A pesar que se tiene claro conocimiento de la situación, hasta ahora no se aplican políticas encaminadas a mejorar la participación equitativa de la mujer en el área rural y mucho menos para garantizar el acceso y control sobre los bienes y beneficios generados por las políticas o acciones de desarrollo dirigidas a la población general. En cuanto a los espacios de toma de decisiones existentes, la mujer del área rural no ha tenido la oportunidad de participación en ellos, por lo que generalmente son desatendidas sus necesidades. Todos estos factores han derivado en que las mujeres tengan mayores dificultades de desarrollo que los varones, lo que evidencia la muy fuerte necesidad de contar con las instalaciones necesarias para que por medio de la Secretaría de la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM- e instituciones y organizaciones afines se implementen los programas de capacitación empresarial para el área de Alta y Baja Verapaz y en el caso específico de el municipio de San Miguel Tucurú.

D. OBJETIVOS

a) Objetivo General:

Realizar una Propuesta Arquitectónica a nivel de Anteproyecto del Centro de Formación Empresarial para la Mujer en San Miguel Tucurú, Alta Verapaz.

b) Objetivos Específicos:

- Determinar la situación y participación de la mujer guatemalteca dentro de la economía nacional y, en específico, en el municipio de Tucurú.
- Establecer las condiciones generales del entorno inmediato del lugar donde se proyecta la propuesta arquitectónica denominada "Centro de Formación Empresarial para La Mujer, San Miguel Tucurú".
- Fijar premisas ambientales, formales y tecnológicas a seguir en la elaboración de la propuesta arquitectónica.

E. DELIMITACIÓN DEL TEMA

a) Delimitación Temática

El estudio se limita a realizar una propuesta a nivel de anteproyecto de Arquitectura para el proyecto "**Centro de Formación Empresarial para la Mujer, San Miguel Tucurú, Alta Verapaz**", el cual se encuentra enmarcado dentro de la modalidad de proyecto de graduación gestionado por interés del estudiante, clasificado como Diseño de Anteproyecto de Arquitectura y/o Urbanismo, de Formación (Educación) de acuerdo al artículo No 7, literal a) del capítulo II del Reglamento para el Sistema de Graduación de la Licenciatura de Arquitectura. Dicho proyecto está concebido para el apoyo comunitario, social y de desarrollo económico-educativo del Municipio de San Miguel Tucurú, Alta Verapaz.

b) Delimitación Socio-Espacial

La población a beneficiar directamente serán las mujeres en edades económicamente productivas del área rural y urbana del municipio de Tucurú, Alta Verapaz y zonas aledañas.

c) Delimitación Temporal

El anteproyecto está previsto para su investigación y planificación en un tiempo de 6 meses, desde el inicio de la investigación de campo hasta la planificación del anteproyecto, realizando un presupuesto estimado de la propuesta de diseño.

Se contempla con una vida útil de 20 años, para luego replantear sus funciones acordes a las necesidades vigentes.

d) Delimitación Física

El estudio del anteproyecto se realizará en la periferia del área urbana del municipio de San Miguel Tucurú, Alta Verapaz. Este municipio tiene una extensión territorial de 96 km², una altura de 476 m sobre el nivel del mar. Se encuentra a 212 kilómetros de la ciudad Capital. Limita al Norte con San Juan Chamelco y Senahú, al Este con Santa Catalina La Tinta, al Sur con el departamento de Baja Verapaz y al Oeste con el municipio de Tamahú.

F. METODOLOGÍA

La metodología utilizada incluirá además del método, el problema a resolver y el marco teórico a utilizar y se procurará ampliar esta concepción de metodología con la práctica social. Expresado de otra manera, de acuerdo a la práctica social, será el conocimiento de la realidad. De aquí el marco teórico estará marcado por la participación específica y concreta de dicha práctica social.

La metodología considerada, entonces, enmarcará las interrelaciones existentes entre marco teórico y métodos, entre marco teórico y conocimiento del problema y finalmente la relación entre el método y el problema a resolver.

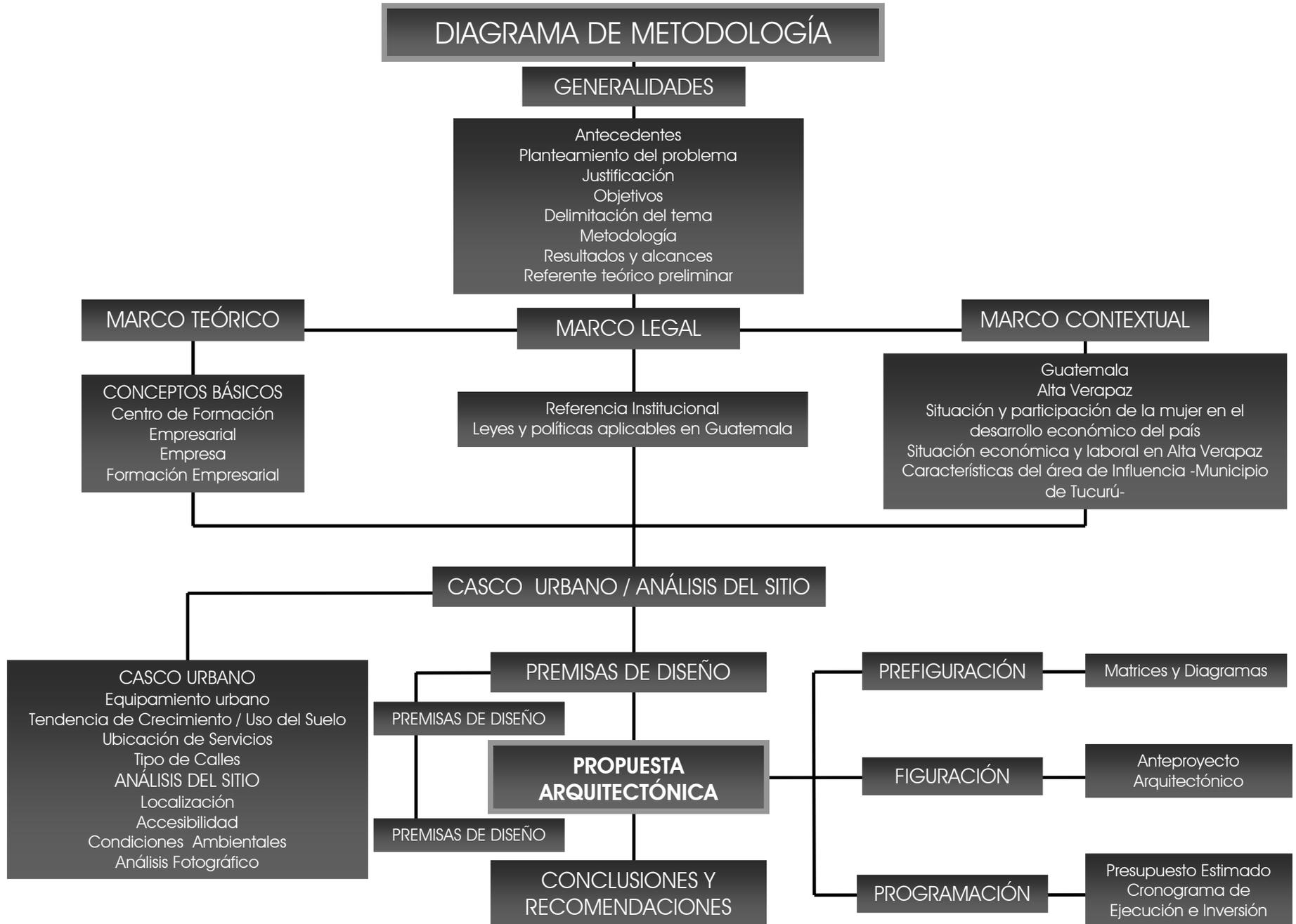
Por lo mismo se utilizará la metodología participativa y descriptiva ya que son fundamentales para resolver el problema a solucionar.

a) Metodología Participativa:

Permite conocer y analizar una realidad en sus tres momentos constitutivos: Los Procesos Objetivos; los cuales permiten la búsqueda de la información en documentos bibliográficos, informes, seminarios, tesis, La Percepción; referida al protagonismo de los sujetos o entidades relacionadas con los investigadores y la Experiencia Vivencial; la que se entiende como todas aquellas actividades de orden grupal, como reuniones con municipalidades, asesores de tesis, consultores, Ong's, talleres de implementación metodológica y reuniones con otras instituciones involucradas con el tema de estudio en nuestro país.

b) Metodología Descriptiva:

Su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada.



G. RESULTADOS Y ALCANCES

a) RESULTADOS O ALCANCES

- Contribuir con la comunidad de San Miguel Tucurú, Alta Verapaz por medio de la Facultad de Arquitectura de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Brindar una propuesta arquitectónica que se adecúe a las demandas y características de la comunidad.
- Proporcionar ayuda a la comunidad por medio del diseño y planificación global del Anteproyecto propuesto.

b) EFECTOS

- Brindar un apoyo inmediato a las mujeres de la comunidad y mejorar la educación y participación para ellas.
- Crear la infraestructura que permita proporcionar apoyo educativo y formativo, y proveer a las mujeres independencia en el plano económico por medio de etapas educativas que colaboren en su desarrollo personal.

c) IMPACTOS

- Proporcionar un proyecto arquitectónico adecuado para el desarrollo socio-cultural y económico de la comunidad en estudio y del departamento en general.

CAPÍTULO I

Marco Teórico

-Conceptos básicos
-Caso análogo



CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

I.1 CONCEPTOS BÁSICOS

I.1.1 CENTRO DE FORMACION EMPRESARIAL

Espacio acondicionado y equipado apropiadamente, donde frecuentemente se reúnen miembros de una sociedad o grupo determinado y desarrollan acciones coordinadas de enseñanza-aprendizaje que sustentan y enriquecen los conocimientos, aptitudes y habilidades en función de las posibles responsabilidades futuras dentro de una empresa o proyecto empresarial.

I.1.2 EMPRESA⁷

Organización legalmente constituida que puede tener como propietario a una o varias personas naturales y/o jurídicas y con el concurso de recursos humanos, materiales, económicos y financieros. Genera empleo, crea desarrollo humano, urbano y económico, además de prestar servicios y satisfacer necesidades.

⁷ Álamo, Walter. *Análisis de Sistema, Constitución y Gestión de Empresas*, Piura, Perú, documento digital. Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos16/empresa/empresa.shtml>

I.1.2.1 TIPOS DE EMPRESAS SEGÚN SU MAGNITUD

A continuación se detallan las características principales que permiten enmarcar a los distintos tipos de empresas:

I.1.2.1.1 PEQUEÑA EMPRESA

- El administrador supremo dedica solo parte de su tiempo en cuestiones administrativas, pues lo absorbe una gran cantidad de problemas técnicos de producción, finanzas, ventas personales, etc.
- No se requiere grandes previsiones o planeaciones.
- Son mas frecuentes para solucionar los problemas los procedimientos de carácter informal, ya que la escasa complejidad de dichos problemas suplen con ventaja la pobre tecnificación de los procedimientos y tramites administrativos.
- Es mucho más factible una gran centralización y en cierto sentido puede ser más conveniente por la rapidez y unidad que imprime todos los trámites.

I.1.2.1.2 MEDIANA EMPRESA

- Suele ser una empresa de ritmo en crecimiento.
- Presenta problemas de la pequeña y grande empresa y más bien carece de los beneficios que son sus características en ellos.
- Como consecuencia de su crecimiento se ven en la necesidad de ir realizando una mayor descentralización y consiguientemente delegar.
- La alta gerencia comienza a sentir la necesidad de obtener conocimientos técnicos-administrativos.

- Paralelamente comienza a sentir la necesidad de hacer planes muchos más amplios y más detallados, requiriendo por lo tanto de cierta ayuda técnica para formular y controlar su ejecución.
- La gerencia de este tipo de empresa va sintiendo gradualmente cómo sus decisiones se van vinculando cada vez más a problemas de planeación y control, que a cuestiones de realización inmediata.

I.1.2.1.3 GRAN EMPRESA

- El administrador o los administradores, colocados en la más alta jerarquía, no solo se dedican la mayor parte de su tiempo a las funciones típicamente administrativas sino que requieren un equipo más grande de personas que lo ayuden a administrar.
- Se requiere un grupo de especialistas por que es imposible que los altos ejecutivos conozcan con profundidad toda la inmensa cantidad de técnicas e instrumentos concretos, detallados y cambiantes que cada día surgen sobre producción, finanzas, ventas, etc.
- Se impone un mayor grado de descentralización, delegando muchas funciones a jefes y aún a empleados que serán los únicos capacitados dentro de políticas y normas que se les fijan.
- Son indispensables la previsión y planeación realizadas a más largo plazo, y por lo mismo más técnicas detalladas y formales.
- Se convierte en problema vital el desarrollo de ejecutivos que no solo tengan conocimientos indispensables para ir ocupando los puestos que quedan en la empresa por ascensos, vacantes o

expansiones, sino que reciban un adiestramiento práctico en estos difíciles problemas y desarrollen en ellos mismos las cualidades necesarias.

I.1.2.2 FINES DE LA EMPRESA⁸

El fin general e inmediato en toda empresa es la producción de bienes o servicios que satisfacen necesidades evidentes.

I.1.2.2.1 EMPRESA PRIVADA

Busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social.

I.1.2.2.2 EMPRESA PÚBLICA

Tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social sin obtener lucro.

I.1.2.3 FUNCIONES DE LA EMPRESA

Las funciones que generalmente se realizan son las siguientes:

- Comercialización: realiza básicamente dos actividades, compras y ventas.⁹
- Financiera: capta recursos del público y cuya especialidad es la de facilitar colocaciones de primeras emisiones de valores, operar con valores mobiliarios y brindar asesoría de carácter financiero¹⁰.
- Productiva: empresa transformativa e industrial.

⁸ Ibidem.

⁹ Fuente electrónica: www.monografias.com/trabajos16/diccionario-comunicacion/diccionario-comunicacion.shtml

¹⁰ Fuente electrónica: <http://ciencia.glosario.net/agricultura/empresa-financiera-11126.html>

- o Administrativa: conduce a la eficacia de la gestión empresarial e institucional.
- o Social: orientada hacia el medio donde se desenvuelve, su funcionamiento no atenta contra el bienestar social, moral y las buenas costumbres.

I.1.3 FORMACIÓN EMPRESARIAL¹¹

La capacitación como herramienta fundamental en la formación empresarial ha cobrado mayor importancia para el éxito de cualquier tipo de organización. Ésta desempeña una función central en la alimentación y el refuerzo de estas capacidades, por lo cual se ha convertido en parte de la columna vertebral de la instrumentación de estrategias. Las tecnologías en rápido cambio requieren que las personas afinen de manera continua su conocimiento, aptitudes y habilidades, a fin de manejar con propiedad los nuevos procesos y sistemas.

El término capacitación se utiliza con frecuencia de manera casual para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. Sin embargo, muchos expertos distinguen entre capacitación, que tiende a considerarse la manera más estrecha de orientarse hacia cuestiones de desempeño

de corto plazo, y desarrollo, que se orienta más a la expansión de las habilidades de una persona.

La razón fundamental de formar a nuevas personas en el ámbito empresarial, es darles los conocimientos, aptitudes y habilidades que requieren para lograr un desempeño satisfactorio y con esto estimular su desarrollo en general. Las oportunidades de capacitación y formación pueden ayudar a moldear el compromiso de las personas para con su comunidad.

Para satisfacer estos nuevos criterios es necesario que la fuerza laboral esté más que sólo técnicamente capacitada. Se requiere que la gente sea capaz de analizar y resolver problemas relacionados con el trabajo, participar productivamente en equipo y desarrollar las capacidades necesarias para desenvolverse adecuadamente en cualquier situación adversa a los objetivos planteados.

Aun cuando la capacitación y el desarrollo formativo cuestan dinero y tiempo, las organizaciones modernas y con éxito consideran tales costos como una correcta inversión en los recursos humanos.

La diferencia entre las capacidades de una persona acostumbrada a un tipo de actividad y las exigencias laborales en cuanto a actividades productivas puede ser importante. La formación y capacitación complementa las capacidades de los nuevos elementos a integrarse al equipo. El resultado que se espera lograr es un equilibrio entre lo que puede hacer el nuevo miembro productivo y lo que exige el espacio local.

¹¹ Documento electrónico. *Administración/Capacitación*, sin autor, en base a Silceo Aguilar, Alfonso. *Capacitación y Desarrollo del Personal*. Editorial Limusa. México, 1995; Arias Galicia, Fernando. *Administración de los Recursos Humanos*. Editorial Trillas. México, 1994; Graig L., Robert. *Manual de Entrenamiento y Desarrollo del personal*. Editorial Diana. México, 1975. Fuente: <http://www.geocities.com/administracion/capacitacion.htm>

I.1.3.1 DEFINICIÓN DE TERMINOLOGÍA

- **Formación:** conjunto de estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades¹².
- **Capacitación:** adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo. Consiste en una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos del colaborador¹³.
- **Adiestramiento:** es proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz. Es la preparación, ya no de los conocimientos teóricos, si no de la práctica que es indispensable, para que los conocimientos adquiridos durante la capacitación sean útiles¹⁴.
- **Entrenamiento:** preparación para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor¹⁵.
- **Desarrollo:** comprende íntegramente al ser humano en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas

humanos, capacidad para dirigir). Se puede entender como la maduración del ser humano¹⁶.

I.1.3.2 OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN COMO INSTRUMENTO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

Los beneficios de los programas de capacitación no se originan de manera ideal dentro de las instituciones estatales o gubernamentales, como incentivo los participantes pueden llegar a tener un beneficio económico por su exposición a las experiencias educativas, haciendo ésta actividad mucho más atractiva y funcional, ya que la falta de interés en la participación puede llevar al colapso de cualquier programa.

La capacitación busca lograr ciertos objetivos.

I.1.3.2.1 OBJETIVO GENERAL

Lograr la adaptación de un grupo de personas establecido al quehacer económico de un área geográfica determinada.

I.1.3.2.2 OBJETIVOS PARTICULARES¹⁷

- **Productividad:** las actividades de capacitación de desarrollo no solo deben aplicarse a los nuevos participantes en las actividades de desarrollo

¹² Fuente electrónica: http://es.wikipedia.org/wiki/Formación_Profesional

¹³ Documento electrónico, *Administración/Capacitación*. Op. Cit. Fuente: <http://www.geocities.com/administracion/capacitacion.htm>

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

¹⁷ Castro, Gloria. *Programa de Capacitación*, Documento Digital, Departamento de Recursos Humanos CEMEX. Fuente: <http://www.geocities.com/capacitacion.htm>

- empresarial sino también a los líderes activos y con experiencia. La instrucción puede ayudarles a incrementar su interés y desempeño en sus asignaciones actuales.
- o **Calidad:** los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también contribuyen a elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los colaboradores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y habilidades laborales necesarios son menos propensas a cometer errores costosos en el trabajo.
 - o **Planeación de los Recursos Humanos:** la capacitación y desarrollo de todos los individuos puede ayudar a las agrupaciones y a sus necesidades futuras de personas con iniciativa.
 - o **Salud y Seguridad:** la salud mental y la seguridad física, suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir a actividades más estables por parte del empleado.
 - o **Prevención de la Obsolescencia:** los esfuerzos continuos de capacitación son necesarios para mantener actualizada a la población de los avances actuales en sus campos laborales o productivos respectivos. La Obsolescencia un componente productivo o laboral puede definirse como la discrepancia existente entre la destreza de y las exigencias de su trabajo, ésta puede controlarse mediante una atención constante al pronóstico de las

necesidades recursos humanos, el control de cambios tecnológicos y la adaptación de los individuos a las oportunidades así como los peligros del cambio tecnológico.

- o **Desarrollo Personal:** en el ámbito personal los individuos también se benefician de los programas de desarrollo económico empresarial, les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia y un sentido de conciencia, un repertorio más grande de habilidades y otras consideraciones, son indicativas del mayor desarrollo personal, por lo tanto del grupo social al que pertenecen.

I.1.3.2.3 PROPÓSITOS DE LA FORMACIÓN EMPRESARIAL¹⁸

- o Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización en pro de un beneficio común.
- o Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales las técnicas educativas modernas y la psicología humanísticas aplicadas a la vida de las organizaciones, han dejado claro que el cambio de conducta del capacitado, es indicador indiscutible de la efectividad del aprendizaje. Los verdaderos cambios de actitud en sentido evolutivo logrados invariablemente mediante procesos educativos son requisito indispensable y plataforma básica para

¹⁸ Documento electrónico. *Administración/Capacitación*. Op. Cit. Fuente: <http://www.geocities.com/administracion/capacitacion.htm>

asegurar cambios en las organizaciones. Ante la permanencia del cambio en nuestro entorno, este segundo propósito constituye una aplicación de gran demanda y actualidad.

- Elaborar la calidad del desempeño, identificar los casos de insuficiencia en los estándares del desempeño individual por falta de conocimientos o habilidades.
- Inducción y orientación de nuevas personas para aumentar los porcentajes de participación en actividades de desarrollo.
- Actualizar conocimientos y habilidades, un constante reto directivo consiste en estar alerta de nuevas tecnologías y métodos para hacer que el trabajo mejore y la organización sea más efectiva. Los cambios tecnológicos realizados en las empresas producen a su vez modificaciones en la forma de llevar a cabo las labores.
- En síntesis el poner en marcha esfuerzos institucionales en materia educativa representará estabilidad y desarrollo para la población a beneficiar y el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad.

I.1.3.3 FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL DESARROLLO¹⁹

- Niveles muy pobres de capacitación y adiestramiento.
- Carencia relevante de estudios formales primario y secundario en los niveles del empleado, ayudante,

¹⁹ Ibidem.

auxiliar y puestos equivalentes. En estos mismos niveles gran deficiencia en la capacitación y entrenamiento.

- Un mercado de trabajo a niveles de supervisión y jefatura que ofrece posibilidades muy reducidas de encontrar personas capacitadas y desarrolladas para un buen desempeño de sus funciones.
- A niveles ejecutivo y directivos, una lucha a veces leal y otras desleal de búsqueda y selección de ejecutivos con la suficiente preparación como líderes y agentes de cambio. No se ha considerado el compromiso y efectividad en la formación del personal directivo.

I.1.3.4 ESTRATEGIAS NECESARIAS PARA ALCANZAR UN MAYOR NIVEL EN MATERIA DE EDUCACIÓN EMPRESARIAL²⁰

- Crear una cultura de formación y capacitación.
- Realizar un proceso de diagnóstico de necesidades de formación e información, siguiendo un modelo científico. No se va a saber qué es lo que se va a enseñar si no se conocen las carencias.
- Los programas se deben de entender como una inversión más que como un gasto o un costo.
- Una faceta relevante de la estrategia de capacitación es concebir y aceptar que todos están involucrados.
- Las organizaciones dependiendo de su giro y tamaño deben de entender el contenido de la capacitación con un carácter mixto, es decir, combinando esfuerzos internos (instructores y programas internos) con acciones y participación externa.

²⁰ Ibid.

- Lo que un diagnóstico de capacitación manifiesta deberá agruparse en tres dimensiones educativas:
 - Técnica que responde a las necesidades del espacio y se enfoca a mejorar el desempeño de quien ejecute la tarea.
 - Administrativa que proporciona a la persona una concepción de o qué es el negocio, del funcionamiento de la empresa y de la necesidad de una infraestructura administrativa para el logro productivo de resultados. Que el personal sepa en qué lugar está dentro de la organización o empresa y teniendo una visión de conjunto ubique su papel dentro de ese universo.
 - Humana que le permita conocer, practicar y vivir los principios de las relaciones humanas y de los procesos de integración, comunicación, motivación y manejo de conflictos, todo ello dentro de una línea de crecimiento personal, familiar y profesional.
 - Se puede concluir que el “saber” implica desarrollo en el campo de las habilidades como en lo relativo a las actitudes y valores.

I.1.3.5 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DE APRENDIZAJE²¹

Los Principios de aprendizaje (llamados también principios pedagógicos) constituyen las guías de los procesos por los que las personas aprenden de manera más efectiva.

Mientras más se utilicen estos principios en el aprendizaje, más probabilidades habrá de que la capacitación resulte efectiva. Estos principios son los de Participación, Repetición, Relevancia, Transferencia, Retroalimentación.

- **PARTICIPACION:** el aprendizaje suele ser más rápido y de efectos más duraderos cuando quien aprende puede participar en forma activa. La participación alienta al aprendiz y posiblemente permite que participen más de sus sentidos, lo cual refuerza el proceso. Como resultado de la participación aprendemos de manera más rápida y podemos recordar lo aprendido durante más tiempo. Por ejemplo, la mayor parte de las personas siempre recuerda cómo montar en bicicleta, porque participan activamente en el proceso.
- **REPETICIÓN:** aunque no sea considerada muy entretenida, es posible que la repetición deje trazos más o menos permanentes en la memoria. Al estudiar para un examen, por ejemplo se repiten las ideas clave, para que se puedan recordar durante el examen. La mayor parte de las personas aprenden el alfabeto y las tablas de multiplicar mediante técnicas de repetición.

²¹ Castro, Gloria. Programa de Capacitación. Op. Cit. Fuente: <http://www.geocities.com/capacitacion.htm>

- **RELEVANCIA:** el aprendizaje recibe gran impulso cuando el material que va a estudiar tiene sentido e importancia para quien va a recibir la capacitación. Por ejemplo, los instructores usualmente explican el propósito general de una labor o tarea, o de todo un puesto. Esta explicación permite que el empleado advierta la relevancia de cada tarea y la relevancia de seguir los procedimientos correctos.
- **TRANSFERENCIA:** a mayor concordancia del programa de capacitación con las demandas de su que hacer, corresponde mayor velocidad en el proceso de dominar las actividades tareas que conlleva. Por ejemplo, generalmente los pilotos se entrenan en simuladores de vuelo, porque estos aparatos semejan en gran medida la cabina de un avión real y las características operativas de una aeronave. Las similitudes entre el avión y el simulador permiten a la persona en capacitación transferir rápidamente su aprendizaje en su trabajo cotidiano.
- **RETROALIMENTACIÓN:** La retroalimentación proporciona a las personas que aprenden, información sobre su progreso. Contando con retroalimentación, los aprendices bien motivados pueden ajustar su conducta, de manera que puedan lograr la curva de aprendizaje más rápida posible. Sin retroalimentación, el aprendiz no puede evaluar su progreso, y es posible que pierda interés.

I.1.3.6 PRINCIPIOS PEDAGÓGICOS DE APRENDIZAJE COMPLEMENTARIOS²²

- **ESTABLECIMIENTO DE METAS:** cuando los instructores se toman el tiempo necesario para explicar las metas y objetivos a los participantes es probable que aumente el nivel de interés, comprensión y esfuerzo por formarse.
- **SIGNIFICADO DE LA PRESENTACIÓN:** los participantes pueden integrar mejor la nueva información si la relacionan con cosas ya conocidas.
- **MODELADO:** aumentan el significado material de los hechos y los nuevos conocimientos en un entorno de capacitación, el modelado resalta los rasgos sobresalientes de la capacitación conductual.
- **DIFERENCIAS INDIVIDUALES:** algunas personas pueden recordar la información nueva después de escucharla o verla una sola vez. Otros deben trabajar más o encontrar otras técnicas para recuperar la información, pero esto nada tiene que ver con la inteligencia.
- **PRÁCTICA ACTIVA Y REPETICIÓN:** los participantes deben tener oportunidades frecuentes de practicar las tareas aprendidas en la forma en que se supone que lo harán en la realidad.

²² Ibid.

- **APRENDIZAJE GLOBAL CONTRA APRENDIZAJE DESMENUZADO:** determina la manera más eficaz de completar cada sección ofreciendo una base para dar instrucciones específicas.
- **APRENDIZAJE MASIFICADO O APRENDIZAJE DISTRIBUIDO:** es la cantidad de tiempo que se dedica a la práctica en una sesión.
- **RETROALIMENTACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL AVANCE:** a medida que avanza la capacitación de un individuo, es posible mantener la motivación e incluso informándole del avance.
- **RECOMPENSA Y REFUERZOS:** se ha utilizado la modificación del comportamiento, que es una técnica en el principio de que los actos recompensados o reforzados positivamente se repetirán más en el futuro, mientras que los penalizados o no recompensados disminuirán.
- **ENTREVISTA:** es la plática de manera interpersonal que se tiene con la persona que realiza la actividad expuesta con el fin de adquirir la información necesaria.
- **QUEJAS:** nos pueden servir para detectar problemas en las organizaciones. Por medio de quejas del personal se expresan inquietudes e insatisfacciones en los procesos de producción. Con estos se pueden detectar necesidades a nivel organizacional, ocupacional e individual.
- **INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS:** cada empresa u organización productiva debe de conocer las características de su capital humano para poder planear las necesidades futuras de la organización. Para lograr esto, se debe tomar en cuenta toda la información que se refiere a cada uno de sus integrantes.

I.1.3.7 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE APRENDIZAJE²³

- **OBSERVACIÓN:** tiene por objetivo el evaluar las actividades en forma objetiva.
- **CUESTIONARIO:** consiste en la realización de una serie de preguntas sobre aspectos relevantes que ayuden a la obtención de información deseada. Es aplicada a personas que desempeñan la actividad a investigar.

²³ Idem.

- **MESA REDONDA:** método de discusión normal, el instructor y el grupo forman parte de una discusión y un intercambio de ideas y de información. El instructor dirige al grupo hacia un objetivo predeterminado. La participación del grupo es la base principal de este método. La mesa redonda exige más tiempo que la conferencia y es aceptable hasta un grupo de 25 personas, ya que si hay más se desvía la atención. Se debe estar alerta todo momento para resolver en ese instante lo que pudiera surgir.
- **DEMOSTRACIONES:** es la principal técnica de capacitación para la transmisión de conocimientos sobre la operación de máquinas y equipos, ya sean de escritorio o producción fabril.
- **DRAMATIZACIÓN:** es una técnica de capacitación ideal para la transmisión de nuevas actitudes y conductas. Se basa en representar un rol. Ideal para cargos que exigen contacto con personas. Es muy utilizada para capacitar en relaciones humanas en el trabajo.
- **REPRESENTACIÓN:** la representación es similar a la dramatización, en la representación el director no determina previamente el resultado. Le solicita a los actores representar sus sentimientos y cada actor trata de comportarse de acuerdo con dichos sentimientos.
- **MÉTODO DE CASOS:** el método de casos da la oportunidad de aplicar nuevos conocimientos a situaciones específicas. El problema o caso debe ser construido de modo que sea real. En lo que concierne a los participantes, deberán reconocer que se relacionan con ellos y con su trabajo.
- **GRUPO DE DISCUSIÓN:** los grupos de discusión son grupos de tres a seis personas, constituidos para resolver un problema breve o para la sesión informal corta. Para utilizar esta técnica se debe dividir al grupo en grupos pequeños y se debe nombrar un presidente y un secretario.
- **CLASES MAGISTRALES:** es la principal técnica de capacitación para la transmisión de nuevos conocimientos e informaciones. Generalmente se utilizan recursos como pizarrón, retroproyector, etc..
- **LECTURA PROGRAMADA:** es una técnica de capacitación de bajo costo porque se basa en la lectura de textos o libros previamente indicados. No exige instructor y puede ser realizada fuera del horario de trabajo, pero exige que el mismo capacitado evalúe su aprendizaje.
- **INSTRUCCIÓN PROGRAMADA:** es una técnica de capacitación nueva que se basa en grupos de informaciones seguidas por test de aprendizaje que determina si el aprendiz vuelve al grupo anterior si no aprendió lo suficiente, o si continúa en el grupo siguiente.
- **REGISTROS DE PERSONAL:** esta técnica consiste en obtener de los archivos, de la organización, todos aquellos datos que reflejan el desempeño de los participantes.

- **ÍNDICES:** los indicadores de las posibles áreas, en donde existen fallas o deficiencias de trabajo, se pueden obtener por medio de datos fijos sobre: costos, tiempo para realizar determinadas actividades, niveles de producción, control de calidad, rotación de personas, calificación de meritos, promociones, cambios o transferencias.
- **TÉCNICA DE TARJETAS:** es una técnica en la cual un grupo de sujetos, seleccionan las actividades en las que necesitan capacitación.
- **CORRILLOS:** es una técnica en la cual se le entrega una tarjeta a un grupo de personas, la tarjeta contiene una pregunta relacionada con aspectos donde se necesita capacitación. La pregunta se contesta en un lapso de 20 min. luego se llega a una conclusión.
- **LLUVIA DE IDEAS:** aquí se hace una pregunta con respecto a requerimientos de capacitación y los participantes dan una serie de ideas para que al final se llegue a una conclusión y un acuerdo.
- **CUCHICHEO:** consiste en formar parejas para dialogar simultáneamente sobre un tema o problema a resolver. Al final se informa al instructor la respuesta de cada una de las parejas y con base en estas se obtiene la conclusión final.
- **PHILLIPS 66:** es una técnica que consiste en dividir al grupo en equipos de 6 personas, para analizar y discutir durante 6 minutos la información que manejen los participantes. El número de participantes puede ser hasta 36, la duración del ejercicio es de 30 minutos. El instructor selecciona un tema, sobre el cual los participantes tengan conocimientos, cada equipo nombrará a un secretario que anotará las conclusiones del equipo y un moderador, que motivará y controlará al equipo, al término del tiempo el equipo plantea sus conclusiones ante el grupo. El instructor sintetiza las conclusiones expuestas y se formulan conclusiones generales.
- **FORO:** consiste en que un grupo discute informalmente un tema o problema, dirigida la discusión por un coordinador. El número de participantes es de 10 a 35 y la duración de la práctica es de 60 a 90 minutos. El instructor inicia el foro indicando con precisión cuál es el tema o problema que se va a discutir, posteriormente el instructor formula una pregunta concreta y pide respuesta u opiniones. Al final de este ejercicio el instructor hace una síntesis o resumen de las opiniones, señala coincidencias y deferencias, y formula conclusiones.

I.1.3.8 APOYO DIDÁCTICO²⁴

Son auxiliares importantes de la comunicación: cuando una persona (emisor) desea comunicarse con otra (receptor) debe tener en cuenta el nivel de conocimientos, los antecedentes socio-culturales, las habilidades y las actividades del receptor. Las ayudas didácticas en la capacitación aceleran el aprendizaje; disminuyen el esfuerzo del comunicador, y el esfuerzo del receptor y se aprende más en menos tiempo. Dicho de otra manera: las ayudas didácticas son el conjunto de técnicas que, utilizando los impulsos propios de los sentidos corporales, ayudan a una mejor comprensión de las ideas y a la unificación e interpretación de las mismas.

Tipos de ayudas didácticas

- **Pizarrones:** apoyo para ejemplificar o realizar ejercicios de escritorio.
- **Cuadros sinópticos:** muestra en forma digerible y resumida la información.
- **Gráficas:** representación especialmente de porcentajes.
- **Diagramas**
- **Ilustraciones**
- **Carteles**
- **Diapositivas**
- **Filminas:** transparencias impresas sobre una película de 35 mm., que tiene una secuencia fija.
- **Grabaciones**

²⁴ Documento electrónico. *Administración/Capacitación*. Op. Cit. Fuente: <http://www.geocities.com/administracion/capacitacion.htm>

- **Proyecciones**
- **Maquetas**
- **Videos**
- **Computadoras**
- **Descripción**
- **Simulación**
- **Rota folios**
- **Fotografías**

Todos estos apoyos son utilizados por los instructores para la mejor comprensión y captación de los conocimientos que se quieren transmitir. Esta es una forma muy práctica y eficaz para que el capacitado de manera sencilla logre que los conocimientos sean percibidos y queden grabados.

I.1.3.9 CARACTERÍSTICAS DE LOS INSTRUCTORES²⁵

- Conocimiento del tema
- Adaptabilidad
- Sinceridad
- Sentido del humor
- Interés
- Cátedras claras
- Asistencia individual
- Entusiasmo

Al diseñar un programa de capacitación, los encargados deben tomar en cuenta dos condiciones previas para el aprendizaje: disposición y motivación. Además, es preciso considerar los principios de aprendizaje a fin de crear un entorno que conduzca al mismo. Estos principios incluyen el

²⁵ Ibid.

establecimiento de metas, la plenitud del significado, el modelado, las diferencias entre las personas, la práctica activa, el aprendizaje desmenuzado frente al global, el aprendizaje distribuido, la retroalimentación y las recompensas y refuerzo.

I.1.4 OTROS TÉRMINOS

Aprendizaje significativo

Tipo de aprendizaje caracterizado por suponer la incorporación efectiva a la estructura mental del alumno de los nuevos contenidos, que así pasan a formar parte de su memoria comprensiva. El aprendizaje significativo opera mediante el establecimiento de relaciones no arbitrarias entre los conocimientos previos del alumno y el nuevo material. Este proceso exige: que el contenido sea potencialmente significativo, tanto desde el punto de vista lógico como psicológico, y que el alumno esté motivado. Asegurar que los aprendizajes escolares respondan efectivamente a estas características, se considera en la actualidad principio de intervención educativa.

Ayuda pedagógica

Situación en la cual el sujeto que aprende recibe orientación y apoyo (emocional o intelectual) de otros (docente o compañeros) para progresar tanto en el desarrollo intelectual como socio-afectivo y motriz.

Capacitación

Acción y efecto de capacitar a una persona en términos, laborales, educación, salud, etc.

Centros de Formación

Instituciones dedicadas a la enseñanza teórica y práctica de alguna rama del conocimiento. Pueden ser de nivel universitario, de nivel técnico y centros de formación y capacitación profesional.

Conocimiento

Noción, idea, información, es el saber.

Desarrollo comunitario

Acción coordinada y sistemática que en respuesta a las necesidades o a la demanda social, trata de organizar el progreso global de una comunidad territorial bien delimitada o de una población-objetivo, con la participación de los interesados. El desarrollo comunitario constituye una prolongación del desarrollo individual.²⁶

Desarrollo curricular

Puesta en práctica del Diseño Curricular Prescriptivo, aplicación que necesariamente incorpora las adecuaciones y aportaciones precisas para su contextualización en una realidad social y escolar determinadas. Esta tarea de contextualización, propia del desarrollo curricular, se materializa, en primer lugar, en el Proyecto Curricular, y en un segundo momento en las Programaciones de aula.

²⁶ Perea Quesada, Rogelia, & Bouché Peris, J. Henri. *Educación para la Salud: (reto de nuestros tiempos)*. Ediciones Díaz de Santos, España, 2004. Pág. 201

Desarrollo Económico

Proceso en el que el ingreso nacional real de una economía, aumenta dentro de un largo periodo.²⁷

Desarrollo Humano

Desarrollo humano es un proceso por el cual una sociedad mejora las condiciones de vida de sus ciudadanos a través de un incremento de bienes con los que puede cubrir las necesidades básicas y complementarias de dicha sociedad.

Desarrollo Social

Se refiere al desarrollo del capital humano y capital social en una sociedad. Implica una evolución o cambio positivo en las relaciones de individuos, grupos e instituciones en una sociedad.

Diversificación curricular

Vía extraordinaria de atención a la diversidad en el marco de la Educación Secundaria Obligatoria, que permite que determinados alumnos mayores de dieciséis años, y tras la evaluación psicopedagógica correspondiente, puedan en el segundo ciclo seguir un currículo adaptado, con supresión de objetivos, contenidos y áreas del currículo básico establecido con carácter general. Los programas de diversificación curricular tienen por objeto la adquisición de las capacidades generales propias de la etapa por vías alternativas (metodológicas, de organización curricular, etc.), de modo que los alumnos por sus necesidades educativas específicas se incorporen a ellos.

²⁷ Padilla Aragón, Enrique, *México: desarrollo con pobreza: Desarrollo con pobreza*. Editorial Siglo XXI, México, 1999. Pág. 9

Educación Secundaria

Los programas incluyen al menos tres áreas del currículo básico, y elementos propios de los ámbitos lingüístico y social, y científico-tecnológico.

Educación Compensatoria

Conjunto de acciones sociales, administrativas y/o de enseñanza cuyo propósito es contribuir al desarrollo del principio de igualdad de oportunidades en educación. Para favorecer el desarrollo de dicho objetivo se admite como medio conceder una serie de medidas (recursos materiales, profesorado de apoyo, atención orientadora, etc.) diferentes en el plano cualitativo y/o cuantitativo a aquellos centros y/o alumnos más necesitados.

Economía

Rama de las ciencias sociales que estudia las relaciones de producción, distribución y consumo de los bienes y servicios. Estudio de la forma en que las sociedades deciden qué producir, cómo y para quién, con recursos escasos y limitados.

Empresa

Ejercicio profesional de una actividad económica planificada, con la finalidad o el objetivo de obtener beneficios (ánimo de lucro) intermediando en el mercado de bienes o servicios mediante la utilización de factores productivos (trabajo, tierra y capital) y con una unidad económica organizada en la cual ejerce su actividad profesional el empresario por sí mismo o por medio de sus representantes.

Formación

Parte del sistema de certificación que incluye la conformación y ejecución de programas de capacitación técnica y profesional para satisfacer las necesidades y demandas de trabajadores y empresarios. Como principio fundamental se basa en el diseño de módulos flexibles y adaptados a las necesidades y posibilidades de los trabajadores.

Ocupación

Actividad diferenciada, condicionada al tipo de estrato social y al grado de división de trabajo alcanzado por una determinada sociedad, caracterizada por un conjunto articulado de funciones, tareas y operaciones, que constituyen las obligaciones atribuidas al trabajador, destinadas a obtención de productos o prestación de servicios.

I.2 CASO ANÁLOGO**I.2.1 CAMPUS DE PUENTE NUEVO, CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL**

En 1990, UNION FENOSA convirtió Puente Nuevo, ubicado en Ávila, España, en un Centro de Formación Empresarial.

Cada año, más de 1.500 directivos y profesionales del Grupo, provenientes de los diferentes países en los que UNION FENOSA trabaja, participan y dedican su tiempo a las

actividades formativas y de gestión empresarial que se desarrollan en el Campus.

Con una superficie de 5 Has. y una capacidad docente para 500 personas, el Campus de Puente Nuevo dispone de:

- Un edificio de dirección con 8 despachos y salas de reuniones para decanos y profesores y tres salas multiusos para 48 personas;
- Un auditorio para 170 personas;
- Dos auditorios para 65;
- Tres mini-auditorios con una capacidad media de 25 personas;
- Diez aulas con capacidad para 10-30 personas;
- Doce aulas grupales para 6-8 personas;
- Un centro de inmersión en idiomas (New Bridge);
- Un aula informática con capacidad para 16 personas;
- Área residencial con 150 habitaciones;
- Comedor para 170 personas; club social; área deportiva para la práctica de gimnasia, pádel, golf, natación, tenis, baloncesto, etc.

El Campus de Puente Nuevo forma parte de una red que está constituida además por 5 centros de formación y 30 aulas ubicadas en distintos centros de trabajo de los negocios de distribución y producción, a escala nacional e internacional. Estas instalaciones totalizan una superficie de más de 61.000 metros cuadrados de espacios académicos y residenciales en 8 países (Colombia, Guatemala, Egipto, España, México, Moldova, Nicaragua y Panamá) y una capacidad docente para 3.000 personas.



Sede corporativa de la Avenida de San Luis, Madrid, España, auditorio con capacidad para 250 personas.

Situado en el recinto de Puente Princesa, Madrid, España con una superficie construida de 1.600 m², su capacidad total es para 315 personas.





Fotografía Aérea 1, Proyecto CAMPUS DE PUENTE NUEVO, CENTRO DE FORMACION EMPRESARIAL



Fotografía Aérea 2 del proyecto CAMPUS DE PUENTE NUEVO, CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

CAPÍTULO II

Marco Legal

-Referencia institucional
-Leyes y políticas públicas aplicables en favor
del desarrollo económico y participación de
las mujeres en Guatemala



CAPÍTULO II

MARCO LEGAL

II.1 REFERENCIA INSTITUCIONAL

En Guatemala existen principalmente 3 instituciones estatales que trabajan por mejorar las condiciones de vida y desarrollo de las mujeres²⁸, las cuales utilizan principios de formación y capacitación como herramienta para transmitir a la población femenina de distintas áreas del país, conocimientos que contribuyan a aprovechar sus propios recursos, siendo estas las siguientes:

II.1.1 SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER -SEPREM-

La Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM, es la entidad del Gobierno de la República al más alto nivel que asesora y coordina políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres. Fue creada por medio del Acuerdo Gubernativo 200-2000 y sus funciones están reguladas y especificadas en su Reglamento Orgánico Interno. Su objetivo principal es promover la aplicación de políticas públicas con equidad de género que contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las mujeres guatemaltecas, las cuales son el 51 por ciento de la población y aún se encuentran en condiciones de desigualdad y marginación en todas las esferas de la vida. Esto se refleja en los índices de participación y desarrollo, en la actividad económica

²⁸ Entrevista Licda. Georgina Navarro, Consultora Social.

remunerada, en la política y particularmente en su vulnerabilidad frente a los problemas de salud y violencia²⁹.

II.1.1.1 FUNCIONES DE LA SEPREM

Para impulsar el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, la SEPREM desarrolla funciones estratégicas, políticas y operativas que se definen, tanto en el acuerdo gubernativo de su creación, como en la Ley y el Reglamento de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, entre las que se destacan las siguientes:

- Informar y asesorar a instancias gubernamentales y a la Presidencia de la República en materia de políticas públicas para la promoción del desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y en el fomento de una cultura democrática coherente con el respeto a sus derechos humanos.
- Promover la coordinación de las instituciones del sector público para que impulsen políticas públicas orientadas al avance de las mujeres.
- Propiciar la negociación de tratados y convenios internacionales en materia de derechos de la mujer para que el Estado de Guatemala los suscriba y los ratifique.
- Promover el cumplimiento de los Acuerdos de Paz relativos a las mujeres.
- Impulsar iniciativas para la observancia de los acuerdos internacionales ya ratificados por Guatemala en materia de derechos de las mujeres.
- Formar parte de instancias gubernamentales derivadas de la institucionalidad de la descentralización y modernización del Estado.

²⁹ Secretaria Presidencial de la Mujer, <http://www.maga.gob.gt/seprem>, Potenciado por Joomla! Generado: 9 Agosto, 2007, 13:32

- Participar en el sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, tanto a nivel nacional como regional y departamental, con sus respectivas representantes.
- Convocar a las organizaciones de mujeres a participar y nombrar sus representantes ante el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
- Facilitar el diálogo entre autoridades gubernamentales y organizaciones de mujeres a efecto de fortalecer el desarrollo integral de las guatemaltecas en los ámbitos económicos, políticos y sociales.
- Representar al Estado de Guatemala en las siguientes instancias:
 - Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
 - Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA).
 - Red de Organismos Gubernamentales y Mecanismos Nacionales de la Mujer de América Latina y El Caribe.
 - Consejo de Ministras Latinoamericanas
 - Consejo de Ministras de la Mujer de Centro América (COMMCA)³⁰.

II.1.2 FORO NACIONAL DE LA MUJER -FNM-

El Foro Nacional de la Mujer, surge como parte del cumplimiento de los Acuerdos de Paz en 1997, según el compromiso No. 29 de Acuerdo de Cronograma.

Es una instancia de participación y concertación nacional, multilingüe, pluricultural y de organizaciones e instancias de mujeres de la sociedad civil e instituciones de Estado, con

³⁰ Ibid. Generado: 9 Agosto, 2007, 13:32

carácter incluyente y representativo, vinculado y comprometido con el seguimiento al cumplimiento de los Acuerdos de Paz, Convenciones y Tratados Internacionales relativos a las mujeres y ratificados por el Estado de Guatemala; para contribuir e incidir en la construcción de un Estado pluricultural, multilingüe con equidad de género y justicia social.

II.1.2.1 OBJETIVOS DE LA FNM

Su objetivo principal es incidir en el cumplimiento de los compromisos relativos a las mujeres contenidos en los Acuerdos de Paz, Convenciones y Tratados internacionales, a través del fortalecimiento organizativo e institucional para el ejercicio pleno de la ciudadanía y asegurar la incorporación e implementación de las propuestas del FNM, en las políticas, planes, programas y proyectos nacionales, regionales, departamentales, municipales y locales para contribuir al desarrollo equitativo e integral de las mujeres³¹.

II.1.3 OFICINA NACIONAL DEL LA MUJER -ONAM-

La ONAM es una organización con representación estatal y de la sociedad civil, pluricultural, en la cual pueden participar todas las organizaciones con interés en trabajar a favor de las mujeres.

El diez de junio de mil novecientos ochenta y uno, se emitió el Acuerdo Gubernativo por medio del cual se dispone crear, en forma adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la

³¹ Trifoliar Foro Nacional de la Mujer, Secretaria de la Paz, Presidencia de la República de Guatemala.

OFICINA NACIONAL DE LA MUJER "ONAM", con el fin de potenciar la integración de las mujeres al desarrollo del país. Atendiendo el compromiso internacional del Estado de Guatemala ante la Comisión Interamericana de Mujeres – CIM- de la Organización de los Estados Americanos –OEA- y la Organización Internacional del Trabajo –OIT-³².

Su visión es la gestión de la mujer a nivel nacional, contando con el apoyo de las Delegadas ante la Asamblea de ONAM, quienes representan a organizaciones gubernamentales y de la sociedad civil, y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Su misión, reducir la discriminación de las mujeres, así como promover acciones de orientación, divulgación, capacitación, organización y participación de mujeres, monitoreo y vigilancia de los derechos humanos para lograr la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres³³.

La organización de la Oficina Nacional de la Mujer está formada por: Asamblea General, Junta Directiva y personal profesional y administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La Asamblea General de Delegadas está representada por instituciones estatales, civiles, académicas, sindicales, de desarrollo, asociaciones y grupos de mujeres. La Junta

Directiva es electa entre y por las integrantes de la Asamblea General de Delegadas y dura en sus funciones dos años.

Este esquema se reproduce en las seis oficinas departamentales con que actualmente cuenta la ONAM.

II.1.3.1 OBJETIVOS DE LA ONAM

Sensibilizar a la mujer guatemalteca sobre la importancia y necesidad de su participación en el desarrollo cívico y cultural del país.

Promover la participación de la mujer en el proceso desarrollo del país.

Lograr la participación de la mujer en las actividades que desarrolle la Oficina mediante una amplia labor de divulgación.

Coordinar sus actividades con otras instituciones involucradas en el desarrollo de la mujer, para aunar esfuerzos y evitar duplicidad de funciones³⁴.

³² Documento de apoyo para formación y capacitación, Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemalteca, SEPAZ, FNM y DEMI, Pág. 69.

³³ Fuente electrónica:
http://www.mintrabajo.gob.gt/mtps/viceministro_1/prevision_social/onam/efatura/informacion_onm/

³⁴ Documento de apoyo para formación y capacitación, Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemalteca, SEPAZ, FNM y DEMI, Pág. 69.

II.2 LEYES Y POLÍTICAS PÚBLICAS APLICABLES EN FAVOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y PARTICIPACION DE LAS MUJERES EN GUATEMALA

II.2.1 LEY DE DIGNIFICACIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER³⁵

Esta ley responde a lo que dice la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo primero: "El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia, su fin supremo es la realización del bien común". De acuerdo con este artículo el Estado de Guatemala está obligado a proteger y procurar bienestar común a las personas, y por conclusión, a las mujeres³⁶.

II.2.1.1 OBJETIVOS DE LA LEY DE DIGNIFICACIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER

- Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.
- Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que, en relación con la dignificación y promoción de las mujeres se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las

Convenciones internacionales de los derechos humanos de las mujeres, en los planes de acción emanados de las Conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren.

La ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer se aplica a todas las personas, e involucra ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural. Establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006, garantiza el desarrollo integral de las mujeres, considerando la pluriculturalidad del país y que, a través de sus organismos competentes, deberá:

- Tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres, en condiciones de derechos.
- Diseñar e implementar, en el marco de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales respectivos, políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las brechas de inequidad genérica, que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres guatemaltecas a nivel micro y macro social, garantizando la participación de los diversos sectores y grupos de mujeres en estos procesos³⁷.

³⁵ Asamblea Legislativa de la República de Guatemala (1999), Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 Guatemala.

³⁶ Documento de apoyo para formación y capacitación, Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemalteca, SEPAZ, FNM y DEMI, Pág. 48.

³⁷ Ibid, Pág. 48

II.2.2 LEY DE DESARROLLO SOCIAL³⁸

Se promulgó en octubre de 2001, ésta ley tiene como objetivo facilitar la participación de las mujeres en el desarrollo social, y que el Estado de Guatemala tome en cuenta sus necesidades e intereses al adoptar decisiones sobre el mismo³⁹.

II.2.2.1 PRINCIPIOS DE LA LEY DE DESARROLLO SOCIAL

- **Igualdad:** todas las personas tienen igualdad de derechos y libertades proclamados en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en tratados, programas y convenios internacionales ratificados por Guatemala.
- **Equidad:** en el marco de la diversidad cultural de la nación guatemalteca, la equidad de género entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, que son principios básicos y deben ser promocionados.
- **Libertad:** toda persona tiene derecho a decidir libre, responsable y conscientemente sobre su participación en el desarrollo social del país, la participación cívica, social, vida familiar y reproductiva.

³⁸ Asamblea Legislativa de la República de Guatemala (2001), Ley de Desarrollo Social. Decreto Número 42-200, Guatemala.

³⁹ Documento de apoyo para formación y capacitación. *Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemalteca*. SEPAZ, FNM y DEMI, Pág. 50.

- **Familia:** es la unidad básica de la sociedad y se puede formar a través del matrimonio, la unión de hecho, las madres, y padres solteras/os.
- **Derecho al desarrollo:** las personas son el objetivo más importante de las acciones del desarrollo integral sostenible. El acceso al desarrollo es un derecho inalienable.
- **Grupos de especial atención:** le da especial atención a los grupos de personas que por situación de más riesgo la necesitan, promoviendo su integración al desarrollo, conservando y fortaleciendo los valores de igualdad, equidad y libertad.
- **Descentralización administrativa:** es parte de la reforma del Estado y es una estrategia para atender las demandas de la población.

II.2.2.2 OBJETIVOS DE LA LEY DE DESARROLLO SOCIAL

- Alcanzar la integración de las mujeres al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural.
- Impulsar planes, programas y acciones para garantizar el ejercicio libre y pleno de la paternidad y maternidad responsable.
- Incluir acciones para promover la plena participación de la población indígena en el desarrollo nacional y social con respeto y apoyo a su identidad y cultura.
- Incluir medidas y acciones para atender las demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida. Para su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, tomando en cuenta los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala⁴⁰.

⁴⁰ Ibid. Pág. 51

II.2.3 POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES

La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, promueve las condiciones que favorecen el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas. En ese propósito, la Política identifica cuatro ámbitos de intervención del Estado que se desarrollan de manera complementaria para orientar el quehacer institucional, facilitar el adecuado monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones de intervención en los distintos períodos gubernamentales. Estos son:

- o Ámbito de desarrollo político y cultural
- o Ámbito de desarrollo económico
- o Ámbito de desarrollo social
- o Ámbito de desarrollo institucional⁴¹

Para nuestro estudio es necesario mencionar el ámbito que respalda legalmente la creación de proyectos de desarrollo económico para mujeres, el cual se describe a continuación:

II.2.3.1 ÁMBITO DE DESARROLLO ECONÓMICO: Ejes Globales de Desarrollo económico y productivo con equidad, Equidad laboral, Recursos naturales, tierra y vivienda⁴².

EJE GLOBAL - Desarrollo económico y productivo con equidad

⁴¹ Política Nacional de Desarrollo Integral de la Mujer, Gobierno de Guatemala, SEPREM. Pág. 26.

⁴² Ibid. Pág. 28.

Objetivo específico: potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva y empresarial de las mujeres garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios.

EJES POLÍTICOS

- o Asegurar que las entidades públicas y privadas dinamizadoras de la economía nacional con base en la incorporación del enfoque de género y étnico cultural en la política económica, generen condiciones para la plena participación de las mujeres en la economía nacional, reconozcan y registren los aportes de su trabajo remunerado y no remunerado.
- o Fomentar y potenciar la generación de condiciones favorables para el desarrollo de iniciativas económicas y productivas para las mujeres a nivel nacional y territorial, asegurándoles asesoría y acompañamiento técnico, comercial y acceso crediticio y financiero.
- o Apoyar, promover y potenciar las iniciativas económicas de emprendedurías individuales y asociativas, que permitan a las mujeres insertarse en el mercado nacional e incursionar en el mercado internacional.

EJE GLOBAL – Equidad Laboral

Objetivo específico: Ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y apoyar la generación de oportunidades de empleo digno, que mejoren su calidad de vida.

EJES POLÍTICOS

- Promover la aplicación del enfoque de género y étnico cultural en el sector laboral para reducir los niveles de discriminación a las que son sujetas las mujeres trabajadoras.
- Velar por la aplicación, revisión y armonización de la normativa laboral con Convenios Internacionales pertinentes, para la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras.
- Propiciar a través de las instituciones del sector público y privado, servicios de apoyo para el desarrollo de capacidades que permitan a las mujeres su inserción en el mercado laboral.
- Promover la participación y coordinación de instituciones y mecanismos institucionales de la mujer, en la implementación de procesos para informar, capacitar y asesorar a las mujeres trabajadoras, incluidas las trabajadoras migrantes, en la defensa de los derechos laborales y la demanda de su cumplimiento efectivo, ante autoridades e instancias correspondientes.
- Asegurar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud ocupacional y la aplicación del principio de universalidad de la seguridad social.

EJE GLOBAL - Recursos naturales, tierra y vivienda

Objetivo específico: Garantizar a las mujeres el acceso a la propiedad de la tierra, vivienda digna e información apropiada, y al uso adecuado de los recursos naturales con la inclusión del enfoque de género y étnico cultural.

EJES POLÍTICOS

- Favorecer el acceso de las mujeres a la propiedad de la tierra y al uso adecuado de los recursos naturales y productivos.
- Propiciar el acceso y propiedad a una vivienda con servicios básicos adecuados y espacios apropiados, que mejoren las condiciones de vida, particularmente de aquellas mujeres y sus familias con posición social o económica menos favorecida.
- Garantizar el derecho de las mujeres de los pueblos indígenas a la consulta sobre cualquier acción, que afecte el aprovechamiento de los recursos naturales de su territorio, con base al Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales de la Organización Internacional de Trabajo.

II.2.4 PLAN DE ACCION PARA LA PLENA PARTICIPACION DE LAS MUJERES GUATEMALTECAS 2002-2012⁴³

A partir de la firma de los Acuerdos de Paz quedó establecido el reconocimiento por parte del Estado guatemalteco, que la participación activa de las mujeres es imprescindible para el desarrollo económico y social de Guatemala y es obligación del Estado promover la eliminación de toda forma de discriminación contra ellas⁴⁴.

⁴³ Gobierno de la República de Guatemala. Secretaria Presidencial de la Mujer. Foro Nacional de la Mujer (2002). Plan de Acción para la Plena Participación de las Mujeres Guatemaltecas 2002-2012, Guatemala.

⁴⁴ Acuerdos de Paz (1996), Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, I. Democratización y desarrollo participativo. México.

Con este antecedente, el Gobierno confirmó su compromiso de garantizar la inclusión de la problemática de las mujeres en sus estrategias, planes y programas de desarrollo⁴⁵.

El objetivo general del Plan de Acción es impulsar la participación de las mujeres con equidad e igualdad, en los espacios de toma de decisión en todas las esferas de la vida política, social, económica y cultural. La responsabilidad de la ejecución del plan recae en el Foro Nacional de la Mujer y la Secretaría Presidencial de la Mujer; de acuerdo con el mandato y responsabilidades específicas designadas⁴⁶.

⁴⁵ Documento de apoyo para formación y capacitación, Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemaltecas. SEPAZ, FNM y DEMI, Pág. 63.

⁴⁶ Ibid. Pág. 63.

CAPÍTULO III

Marco Contextual

- Guatemala
- Alta Verapaz
- Tucurú
- Situación y participación de la mujer en el desarrollo humano y desarrollo económico del país
- Situación económica y laboral en Alta Verapaz
- Caracterización del área de influencia, municipio de Tucurú
- Análisis del casco urbano Tucurú
- Análisis del Terreno



CAPÍTULO III

MARCO CONTEXTUAL

III.1 GUATEMALA

Su nombre oficial, República de Guatemala, en América Central, limita al Oeste y Norte con México, al Este con Belice y el golfo de Honduras, al Sureste con Honduras y El Salvador, y al Sur con el océano Pacífico. El país tiene una superficie total de 108.890 km². La capital es la ciudad de Guatemala.

Aproximadamente dos terceras partes del territorio de Guatemala están formadas por montañas, muchas de ellas de origen volcánico. Las tierras altas comprenden dos cordilleras paralelas, la Sierra de los Cuchumatanes y el sistema de la Sierra Madre, continuación de la cordillera mexicana del mismo nombre, que atraviesa Guatemala de Oeste a Este y divide al país en dos mesetas de extensión desigual.

La vertiente septentrional, la región de El Petén, comprende desde zonas de pastoreo hasta selvas altas (bosques húmedos tropicales) y está poco poblada. En la estrecha vertiente del Pacífico, muy húmeda y fértil en su parte central, se localiza la mayor densidad de población. Una importante cadena de volcanes corre paralela a la costa del Pacífico, aunque la mayor parte permanecen inactivos; no obstante, se han registrado erupciones importantes del Tacaná (4.030 m), en la frontera con México. La cumbre más elevada del país es el volcán Tajumulco (4.220 m); destacan también el

Santa María (3.772 m), de Agua (3.766 m), de Fuego (3.763 m), el volcán Atitlán (3.537 m), situado junto al bellissimo lago de su mismo nombre, y de Pacaya (2.552 m).

Los terremotos son frecuentes en las cercanías del cinturón volcánico del sur, donde han sido destruidos numerosos poblados. En el litoral atlántico, principal salida comercial en este océano, se encuentra el mayor lago del país, el Izabal.

Los ríos de Guatemala de mayor longitud son: Motagua, Usumacinta (que forma parte de la frontera con México), Polochic, Dulce y Sarstún (Sarstoon), que forma parte de la frontera con Belice.

En todo el país domina el mismo tipo de clima, el cálido tropical, aunque las temperaturas varían con la altitud. Entre los 915 m y 2.440 m, zona en la que se concentra la mayor parte de la población, los días son cálidos y las noches frías; la temperatura tiene un promedio anual de 20 °C. El clima de las regiones costeras es de características más tropicales; la costa atlántica es más húmeda que la del Pacífico, con una temperatura cuya media o promedio anual es de 28,3° C. La estación de lluvias se presenta entre mayo y noviembre. Las precipitaciones anuales de la zona norte oscilan entre los 1.525 mm y los 2.540 mm; la ciudad de Guatemala, en las montañas del sur, recibe cerca de 1.320 mm de promedio anual⁴⁷.

⁴⁷ Fuente electrónica: <http://www.aquiguatemala.com/clima>

III.1.1 ORGANIZACIÓN POLÍTICO-ADMINISTRATIVA

Guatemala se encuentra organizada en 8 Regiones, 22 departamentos y 331 municipios, siendo la región de estudio, la Región II o Norte, dentro de la cual se ubican los departamentos de Alta Verapaz y Baja Verapaz.

III.2 ALTA VERAPAZ

El departamento de Alta Verapaz se localiza al Norte de la República de Guatemala, pertenece a la Región II Norte "Las Verapaces". Se erigió como departamento en el año 1,887, nombrándose como cabecera departamental, al municipio de Cobán conocido como "La Ciudad Imperial". Tiene una extensión de 8,686 Km². Para el año 2002 según el Instituto Nacional de Estadística INE, se tenía una población total de 776,246 habitantes, 387,219 de sexo masculino, 389,027 de sexo femenino; 163,012 del total de los habitantes viviendo en el área urbana y 613,234 viviendo en el área rural.

El departamento está ubicado en la zona Norte del país y limita al Norte con Petén, al Sur con Zacapa, Baja Verapaz y El Progreso y al Oeste con El Quiché. Es atravesado por las montañas de Chamá o Pocolchá cuya altura no pasa de los 1,900 msnm, ubicada al Norte de Cobán y que se prolonga al Este en el departamento de Izabal con el nombre de Santa Cruz. En la parte Sur del departamento se encuentra una prolongación de la sierra de Chuacús conocida como Cerro Xucaneb o Guaxac.

Los ríos más importantes del departamento son el Chixoy o Salinas en cuyo recorrido se encuentra el embalse de

generación de energía más grande de todo el país; El Cajmaic, que facilita la comunicación con el departamento de Petén ya que posee un puerto llamado "Francisco Vela" antes Sebol; el río Cahabón y el Polochic que atraviesan varios municipios del departamento.

La conquista pacífica por parte de los españoles, por vía de la conversión religiosa, se realizó en este departamento. A ese proyecto se le conoció como 'La Verdadera Paz', del que se derivó posteriormente el nombre de 'Verapaz'.

III.2.1 DIVISIÓN POLÍTICA

El departamento de Alta Verapaz está dividido en 16 municipios:

1. Cobán
2. San Pedro Carchá
3. San Juan Chamelco
4. San Cristóbal Verapaz
5. Tactic
6. Tamahú
7. San Miguel Tucurú
8. Santa María Cahabón
9. Panzós
10. Senahú
11. Lanquín
12. Chahal
13. Fray Bartolomé de las Casas
14. Chisec
15. Santa Cruz Verapaz
16. Santa Catalina La Tinta

III.2.2 OROGRAFÍA Y CLIMA

Su orografía es variada, con llanuras calcáreas al norte y sierras alternando con profundos cañones hacia el sur. La red fluvial está caracterizada por un conjunto de ríos menores afluentes del Usumacinta, su clima es tropical cálido muy lluvioso.

III.2.3 IDIOMA

Los idiomas predominantes son el español, el q'eqchi', el poqomchi' y el achi'.

III.2.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA

La actividad económica en este departamento se centra en el sector agropecuario con cultivos de cacao, café, caña de azúcar, cereales y té. Su industria tiene un carácter artesanal, con sectores parcialmente desarrollados como el textil, o el vinculado a la actividad forestal. Cuenta también con recursos energéticos como el petróleo, junto a una minería de plomo y zinc⁴⁸.

Las actividades de mercado constituyen la mayor fuente de ingreso para las comunidades. En Chisec, Santa Cruz Verapaz, y Tactic, los días de mercado se realizan jueves y domingo. En Carchá y Cobán hay mercado permanente, en Tucurú el mercado abre los días martes y jueves; y en Senahú los martes, jueves y sábados⁴⁹.

⁴⁸ Fuente electrónica: <http://www.aquiguatemala.com/altavera.htm>

⁴⁹ Revista “Mi Guatemala”, Alta Verapaz, Prensa Libre, Pág. 5

III.2.5 ARQUITECTURA

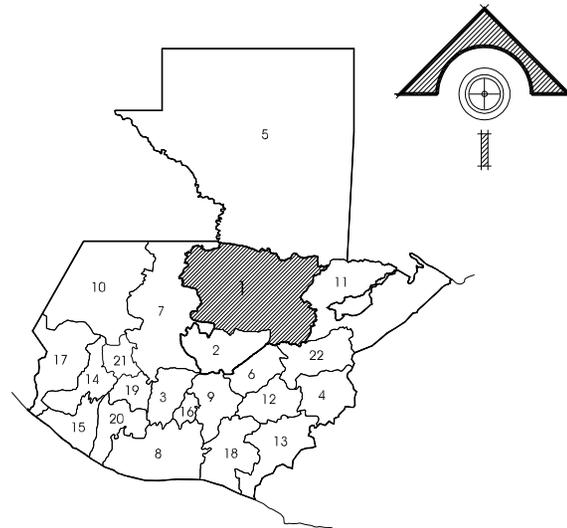
Aunque son pueblos eminentemente q'eqchi'es, se percibe en su trazo y arquitectura una tradición española, con casas de adobe, techos de teja y corredores al frente de los patios y huertos de las casas antañonas⁵⁰.

III.2.6 CULTURA Y TRADICIÓN

Este departamento cuenta con expresiones culturales que nos recuerdan el proceso de conquista, entre las tradiciones de este departamento existen varias que han trascendido a nivel nacional, tal es el caso de su ritual religioso *Paa banc*, su comida típica *Kaq ik* y *Saq ik*, o del mismo chile cobanero, muy conocido en todo el país; además sus múltiples bailes, representaciones de enmascarados, como *El Venado*, *Los Abuelos*, *Los Moros* y *Los Diablos*, entre otros. En sus tradiciones se refleja la influencia española, pues utilizan guitarras y violines en las interpretaciones musicales junto a instrumentos autóctonos, como la chirimía y la marimba⁵¹.

⁵⁰ Alfonso Arrivillaga Cortés y Máximo Bá Tiul, artículo de revista electrónica “Viaje a Guatemala”.

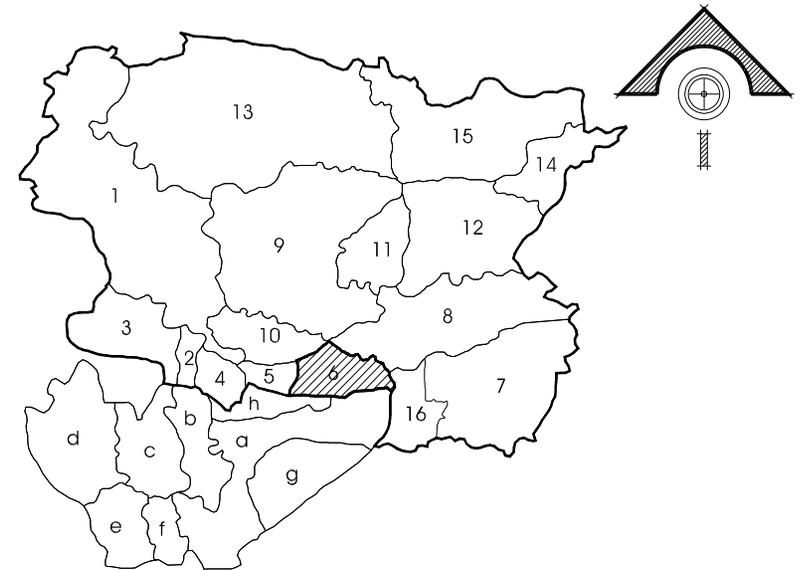
⁵¹ Revista “Mi Guatemala”, Alta Verapaz, Prensa Libre, Pág. 4



República de Guatemala

DEPARTAMENTOS

- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. Alta Verapaz | 12. Jalapa |
| 2. Baja Verapaz | 13. Jutiapa |
| 3. Chimaltenango | 14. Quetzaltenango |
| 4. Chiquimula | 15. Retalhuleu |
| 5. Petén | 16. Sacatepéquez |
| 6. El Progreso | 17. San Marcos |
| 7. Quiché | 18. Santa Rosa |
| 8. Escuintla | 19. Sololá |
| 9. Guatemala | 20. Suchitepéquez |
| 10. Huehuetenango | 21. Totonicapán |
| 11. Izabal | 22. Zacapa |



Región II, Norte

-Alta Verapaz / Baja Verapaz-

BAJA VERAPAZ

- a. Salamá
- b. San Miguel Chicaj
- c. Rabinal
- d. Cubulco
- e. Granados
- f. Santa Cruz el Chol
- g. San Jerónimo
- h. Purulhá

ALTA VERAPAZ

- 1. Cobán
- 2. San Pedro Carchá
- 3. San Juan Chamelco
- 4. San Cristóbal Verapaz
- 5. Tactic
- 6. Tucurú**
- 7. Tamahú
- 8. Panzós
- 9. Senahú
- 10. Cahabón
- 11. Lanquín
- 12. Chahal
- 13. Fray Bartolomé de las Casas
- 14. Chisec
- 15. Santa Cruz Verapaz
- 16. Santa Catalina La Tinta (segregado oficialmente de Panzós, aun no publicados sus límites).

Mapas: Elaboración Propia con base en MAPA No. 3834 Rev. 3 UNITED NATIONS, Department of Peacekeeping Operations, Cartographic Section, Mayo 2004.

III.3 TUCURÚ⁵²

III.3.1 DATOS GENERALES DEL MUNICIPIO DE TUCURÚ

Población Censo 2002	28,421 habitantes
Población Proyección 2006	34683 habitantes
Población Proyección 2008	38314 habitantes
Extensión Territorial	El municipio está ubicado en el valle del Polochic del departamento de Alta Verapaz; con una extensión territorial de aproximadamente 96 kilómetros cuadrados .
Viviendas Censo 2002	5,236
Densidad	Año 2002 / 296 personas por kilómetro cuadrado
	Año 2002 / 5 personas por vivienda
Altura	476 metros sobre el nivel del mar
Grupos Étnicos*	96% de la etnia Maya Q'eqchi' y Pocomchi'
Distancia de la Capital*	210 Km.
Analfabetismo*	60% de la población
Cobertura de agua potable*	85% en el área urbana y 76% en el área rural
Cobertura de electricidad*	95% en el área urbana y 27% en el área rural
Cobertura de drenajes*	75% (solo área urbana)
Medios de Comunicación*	Teléfonos comunitarios, servicio de correo y telegrafía, recepción de radio de Cobán y de televisión por cable de México. También existe una red de radios transmisores entre 27 comunidades y la Municipalidad/ SIAS
Transporte público existente*	Existe servicio de camioneta a Cobán cinco veces al día, como también a Guatemala una vez. Además, existe servicio de camiones que llevan pasajeros a poblados cercanos como Cobán, Tactic, y La Tinta, Tamahú y Senahú. Existen varios transportes de pick-up que sirven aproximadamente a 75% de las comunidades diariamente.

Fuente: Monografía de Tucurú, Alta Verapaz, Instituto Nacional de Estadística INE, CENSO 2002; Datos*: "Fortalecimiento a la Organización Comunitaria" San Miguel Tucurú, Oficina de Planificación Municipal, Municipalidad de San Miguel Tucurú, Alta Verapaz.

⁵² Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002

La historia de esta población se remonta a la época precolombina. En el Popol - Vuh aparece una referencia que hace mención de los Tukur, mensajeros de los señores de Xibalbá, cuyo pueblo era Tukurub. Originalmente el pueblo de Tucurú era del área denominada Pocom pero actualmente el idioma que predomina es de origen q'eqchi', aunque no en su totalidad. En la obra Relaciones Geográficas – Moral, del arzobispo Cortés y Larraz, se describe la actual cabecera municipal como San Miguel Tucurú y que pertenecía a la presidencia de Tactic, A.V. a cargo de los frailes dominicos bajo la canónica de San Cristóbal Verapaz. Los Tukurub fundaron el pueblo de Ah Tukurub. También mencionado en el Título Real de don Francisco Ixquih Nehaíb, en 1,558.

III.3.2 ETIMOLOGÍA

En algunos idiomas indígenas como: Quiché, Cakchiquel y Pocom, la palabra Tucur significa Tecolote.

La palabra Tucurú se divide en dos: Tucur que significa Tecolote y el sufijo con acento "U", como una variante del sufijo común para el plural. Originalmente el término para llamar el pueblo era Tukurub.

III.3.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE TUCURÚ

III.3.3.1 LÍMITES

Límite al Norte con San Juan Chamelco, Senahú y San Pedro Carchá, al Este con Santa Catarina la Tinta, al Sur con Purulhá, Baja Verapaz y al Oeste con Tamahú y San Juan Chamelco.

III.3.3.2 LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA

<i>LATITUD</i>	15 07' 32"
<i>LONGITUD</i>	90 07' 08"
<i>ALTURA</i>	476 Metros sobre el nivel del mar

La distancia existente entre la cabecera municipal y la cabecera departamental es de 53 kilómetros, así mismo la distancia de la cabecera municipal a la ciudad capital es de 210 kilómetros.

III.3.4 FLORA

La zona es montañosa y rica en madera, tales como: Matiliguete, madre cacao, Taxiscou, jícara, palo de leche, pino, etc. Pero muchos recursos forestales se van perdiendo debido a la deforestación inmoderada.

III.3.5 FAUNA

En las montañas se encuentra gran número de especies silvestres como: venado, tigrillo, tepezcuintle, coche de monte, armado, etc.

En las montañas de la región habita el Ave Nacional, El Quetzal, siendo estos lugares de difícil acceso para el ser humano.

III.3.6 HIDROGRAFÍA

El río Polochic, el cual atraviesa de Oeste a Este, siendo sus afluentes los siguientes riachuelos: El Zapote Cuchil, El Tacuazín, Yocote, Tunelajá, Las Playas, Polochic, Pancajché, Las Cataratas esmeralda y el sitio Chelemjá. Quebradas: Xexhalá, Chiaquim, Tzulyul, El Salto Raxabá, Sacpur, Xaquiljá.

III.3.7 MINERALES

Canteras de arena de buena calidad, plomo, zinc, pizarra, etc.

III.3.8 OROGRAFÍA

Los principales accidentes orográficos del municipio son: Sierra de Chuacús, montaña de guaxac y Yalijux; cerros El Pinal y Pilapec.

III.3.9 CLIMA

Según la clasificación climatológica Tucurú se encuentra en una zona a la que le corresponde clima "cálido – muy húmedo", con una humedad relativa de 70%. La estación lluviosa se marca en los meses de mayo a noviembre. Su temperatura varía entre los 24° y 28° centígrados⁵³

⁵³ INSIVUMEH, Informe climático, estación "La Concepción".

III.3.10 FALLAS SÍSMICAS

El municipio se localiza exactamente entre las fallas sísmicas del Motagua y Chixoy-Polochic, por lo que se considera área de alto riesgo sísmico⁵⁴.

III.3.11 ASPECTO CULTURAL

o Organizaciones

Comité De Feria, Supervisión Educativa, Juzgado de Paz, Cafesano, Asociación Biósfera y Desarrollo Agrícola Sostenible –Bidas-, *Christian Action Research and Education* (Acción Cristiana de Investigación y Educación) – Care- y otras.

o Celebraciones

Antes se celebraba la fiesta patronal en los primeros días del mes de mayo. Actualmente se realiza del 26 al 30 de septiembre, siempre en honor a San Miguel Arcángel. Se celebran otras actividades religiosas en las diferentes comunidades.

III.3.12 RELIGIÓN

La población practica las siguientes religiones: católica, diversas denominaciones evangélicas y mormona. La religión predominante en la región es la católica. También la

evangélica tiene su representatividad en las iglesias Nazarena y Príncipe de Paz.

III.3.13 SOCIALES

o Actividades Recreativas

Deportes, (Cancha de Fútbol y cancha de básquetbol)

o Idioma

La mayoría de la población habla q'eqchi', se habla el español y en menor cantidad el pocom.

III.3.14 VIAS DE COMUNICACIÓN

Correos y Telégrafos, Telgua y radio aficionados de la Asociación de Radio de la Banda de Once Metros –Arbom-.

III.3.15 TRANSPORTE

El municipio esta conectado a otras poblaciones por la carretera Nacional 7-E. Los transportes que cubren este lugar son “Valenciana” y “Brenda Mercedes” hacia Cobán y “Fuentes del Polochic” a la Capital, además los servicios de transporte inmediato e informal que prestan otro tipo de vehículos.

III.3.16 SERVICIOS DE SALUD

- * 1 centro de salud tipo “A”
- * 2 Puestos de salud: Raxquix y Cucanja

⁵⁴ Torres Meza, Rafael. Tesis Profesional FARUSAC. “Propuesta de Restauración Iglesia de San Miguel Arcángel y su entorno inmediato Tucurú, Alta Verapaz”. 1999.

III.3.17 SERVICIOS BÁSICOS

- Agua,
- Energía eléctrica
- Drenajes

HOGARES CON SERVICIO DE AGUA ENTUBADA		
Total	4801	100%
Con chorro exclusivo	3602	75.03%
Con chorro compartido	106	2.21%
Con chorro público fuera del local	232	4.83%
Pozo	197	4.10%
Camión o tonel	10	0.21%
Río, lago o manantial	415	8.64%
Otro tipo	239	4.98%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

TIPO DE ALUMBRADO					
Eléctrico	Panel solar	Gas corriente	Candela	Otro tipo	Total
1234	22	3221	321	3	4801
25.70%	0.46%	67.09%	6.69%	0.06%	100.00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

HOGARES POR TIPO DE SANITARIO	
Total hogares	4801
Que disponen de servicio sanitario	4379
Servicios exclusivos	4270
Inodoro conectado a red de drenaje	255
Inodoro conectado a fosa séptica	320
Excusado exclusivo	249
Letrina o pozo ciego exclusivo	3446
Total servicios compartido entre varios	109
Excusado compartido	10
Letrina o pozo ciego compartido	82
Hogares que no disponen servicio sanitario	422

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

FORMA ELIMINACIÓN DE BASURA		
Servicio municipal	12	0.25%
Servicio privado	134	2.79%
La queman	1,545	32.18%
La tiran en cualquier lugar	1,727	35.97%
La entierran	1,240	25.83%
Otra	143	2.98%
Total hogares	4,801	100.00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, INE. Monografía de Tucurú, Alta Verapaz. CENSO 2002.

III.3.18 FUERZA DE SEGURIDAD

Sub-estación de Policía Nacional Civil

III.3.19 ATRACTIVOS TURÍSTICOS

- * Montaña de Yalijux
- * Fuente Termal
- * El Salto
- * Cataratas de Covadonga
- * Playas Panjché
- * Río Polochic
- * Cataratas Esmeralda
- * Chelenjá (refugio para la protección del Quetzal)

III.3.20 PRODUCCIÓN AGRÍCOLA

Sus frutos son maíz, frijol, chile, copal, zarzaparrilla para algodón y especialmente el cultivo de café.

III.4 SITUACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL DESARROLLO HUMANO Y DESARROLLO ECONÓMICO DEL PAÍS

En Guatemala las mujeres constituyen, según el INE-censo 2002, el 51% de la población, de este porcentaje, un 64% corresponde a las mujeres rurales y el 36% a mujeres urbanas. A pesar de su presencia numérica, han estado históricamente excluidas de los beneficios del desarrollo⁵⁵, aumentando así las dificultades y obstáculos para lograr mejorar su situación, convirtiéndose esto en un círculo vicioso arraigado en nuestro país.

III.4.1 PARTICIPACION LABORAL DE LA MUJER

La participación femenina en el mercado laboral ha aumentado de 26% en 1989 a 37% en el 2000⁵⁶. A pesar de este incremento, los empleos a los que tienen acceso la mayoría de mujeres son de baja productividad, de carácter informal y sin prestaciones. Así mismo, las mujeres comienzan su inserción en el campo laboral a muy temprana edad y en empleos de poca remuneración.

Las principales ramas de la economía en las que participan las mujeres son el comercio y los servicios tanto en el área urbana como en área rural, ya que la mayor parte de ellas no pueden acceder a mejores oportunidades de empleo

⁵⁵Foro Nacional de la Mujer. *Avances en la participación de las Mujeres Guatemaltecas, 1997-2001*. Guatemala. 2002. Pág. 19.

⁵⁶Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Informe Nacional de Desarrollo Humano –INDH-, *Guatemala: Desarrollo Humano, Mujer y Salud*, 2002.

por el alto nivel de analfabetismo existente y por la falta de oportunidades, producto de la discriminación que viven. Adicionalmente las mujeres trabajadoras, tanto en el campo como en la ciudad, encuentran dificultades para su organización y movilización en demanda de sus derechos. Se reporta que únicamente hay 19,000 mujeres sindicalizadas, con relación a 94,131 hombres⁵⁷.

Además, la pobreza económica en que viven las mujeres las obliga a buscar alternativas de sobrevivencia, aunque estas muchas veces no respondan a sus necesidades y aspiraciones. En el caso de las mujeres pobres, el 13.7% se ocupa en la rama de servicios comerciales, sociales y personales, principalmente de servicio doméstico⁵⁸.

A fines de la década de los ochenta surgen las maquilas, especialmente de textiles y agro-exportación, como una importante oferta de trabajo para las mujeres, particularmente para las más jóvenes. Sin embargo, a pesar de las oportunidades de trabajo que ofrecen estas empresas han sido señaladas de violar los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras⁵⁹.

La situación laboral de las mujeres se complica aún más ante los cambios que están ocurriendo en términos de globalización y los procesos ligados al Tratado de Libre Comercio, el Plan Puebla Panamá y el Área de Libre Comercio de las Américas. Estos procesos requieren mayor

⁵⁷ Monzón, Ana Silvia. *El movimiento de mujeres en Guatemala: dinámica y retos*. ACDI. Guatemala, 2004

⁵⁸ Informe de Desarrollo Humano, 2001. Mediciones nacionales de pobreza reciente.

⁵⁹ Human Rights Watch (2002)

flexibilización laboral, reducción de empleos y mayor calificación de la mano de obra, dejando a las mujeres al margen de la participación debido a los bajos niveles educativos prevalecientes.

Esto implica que su inserción en el sistema económico siempre es desventajosa, con empleos mal remunerados, sin las garantías mínimas de seguridad social y sin las condiciones mínimas de trabajo que les permitan asumir dichos derechos en todo el proceso de maternidad. Las mujeres en general y las mujeres indígenas en particular que logran incorporarse al mercado de trabajo se enfrentan con una serie de dificultades en el espacio doméstico, por todo lo que significa tener que cumplir con diversos roles que la sociedad impone, como son el de madre, esposa, entre otras.

Por otro lado las mujeres han sido históricamente, las principales responsables de la función reproductiva tanto biológica como cultural, cumpliendo un papel esencial como reproductoras de patrones de crianza a través de la formación e información que transmiten a los hijos e hijas, sin embargo, este papel no se valora de la misma manera que el trabajo productivo que realizan los hombres⁶⁰, de tal manera que pareciera que las mujeres no aportan significativamente al desarrollo de las familias y por lo tanto de las comunidades, municipios, departamentos y país, cuando la realidad es totalmente distinta.

⁶⁰ Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Informe Nacional de Desarrollo Humano –INDH-, 2002. Op. Cit. Pág. 211.

Las mujeres adultas realizan innumerables contribuciones al desarrollo humano que se pueden organizar en tres grandes ámbitos mutuamente influyentes y que se delimitan a partir del carácter del trabajo que en ellos se realiza. En primer lugar, se dan en el ámbito productivo, donde sus facultades físicas e intelectuales y su capacidad creativa se emplean para generar bienes y servicios. Es el ámbito que la perspectiva económica tradicional toma en cuenta para reconocer el trabajo de las mujeres, es decir, cuando la recompensa es la obtención de ingresos monetarios. En segundo término, el ámbito del trabajo reproductivo, que hace referencia al esfuerzo físico e intelectual en el que las mujeres hacen uso de sus habilidades y destrezas al interior de los hogares, para realizar tareas de apoyo a las actividades productivas familiares y tareas de mantenimiento de la vivienda así como para prodigar protección y formación a las y los demás miembros de las familias. A este tipo de trabajo no se le reconoce como una actividad laboral que pueda ser valorizada económicamente; finalmente, el aporte de las mujeres al desarrollo humano se da también en el ámbito del trabajo comunitario, que es aquel de proyección social que realizan en sus colonias, barrios o comunidades. Muchas de estas actividades están referidas a afianzar mecanismos comunitarios que tendrán una repercusión directa en la protección familiar⁶¹

A nivel mundial, Guatemala se clasifica en el grupo de países en vías de desarrollo con un desarrollo medio-bajo, ocupando el lugar 117 en relación con el Índice de

⁶¹ Ibid. Pág. 212

Desarrollo Humano-IDH⁶², en cuanto a la situación de pobreza que afecta directamente a la posibilidad de ejercer los derechos económicos y sociales, los hogares de jefatura femenina en Guatemala tienen ingresos promedio menores a la media nacional, por lo tanto, al promedio de ingresos de los hogares de jefatura masculina. Así mismo los hogares de jefatura femenina tienen una incidencia de pobreza extrema y pobreza de varios puntos porcentuales por debajo de la masculina⁶³.

Pobreza extrema y total según área geográfica, etnicidad y sexo de la jefatura del hogar 2000 y 2002. Millones de habitantes y porcentajes.

características	Pobreza extrema				Pobreza total			
	Millones de Habitantes		Porcentaje		Millones de Habitantes		Porcentaje	
	2000	2002	2000	2002	2000	2002	2000	2002
Total	1.8	2.4	15.7	21.5	6.4	6.5	56.1	57.0
Área								
Urbana	0.1	0.2	2.8	4.9	1.2	1.1	27.1	28.1
Rural	1.7	2.2	23.8	31.1	5.2	5.4	74.5	72.2
Etnicidad								
Indígena	1.3	1.6	26.4	30.8	3.7	3.8	76.0	71.9
No Indígena	0.5	0.8	7.7	12.9	2.7	2.7	41.4	44.0
Sexo								
Masculino	1.6	2.2	16.7	23.0	5.6	5.5	57.7	56.7
Femenino	0.2	0.2	9.8	15.0	0.8	0.9	47.4	52.9

Fuente: Proyecto de INDH/PNUD. Con datos de ENCOVI 2000 y ENEI 02 (Segunda fase, agosto-septiembre), Citado en Derechos Humanos de las Mujeres en Guatemala, Diagnóstico, Pág. 67

⁶² Instituto de Derechos Humanos, Universidad de San Carlos de Guatemala – IDHUSAC-. *Derechos Humanos de las Mujeres en Guatemala, Diagnóstico*. Guatemala, 2006. Pág. 66, con base en el Informe de Desarrollo Humano 2005, PNUD.

⁶³ Ibid. Pág. 67

En cuanto al trabajo y empleo, una investigación realizada por la CEPAL en los países de América Latina indica que para el caso de Guatemala, la Población Económicamente Activa –PEA- se distribuye de la siguiente forma entre hombres y mujeres y de acuerdo con grupos etarios⁶⁴:

Guatemala: Condición de actividad más frecuente de mujeres y hombres en distintos grupos de edad, totales nacionales 2004 (porcentajes sobre el total de personas en cada grupo de edad).

sexo	año	Grupos de edad en años												
		15-19			20-24			25-49		50-64		65 y mas		Jubilado
		Estudia	PEA	Trabajo doméstico	Estudia	PEA	Trabajo doméstico	PEA	Trabajo doméstico	PEA	Trabajo doméstico	PEA	Trabajo doméstico	
Mujer	2002	17.9	41.2	40.0	48.6	5.1	44.9	56.2	41.8	43.9	50.9	31.4	53.0	2.1
	2004	27.4	28.4	39.7	42.7	6.3	46.8	52.1	43.3	39.4	44.2	23.7	29.5	2.1
Hombre	2002	15.4	77.7	5.9	92.8	4.2	1.1	97.3	0.8	92.0	1.9	73.1	4.7	8.3
	2004	26.3	67.3	1.7	90.2	5.0	0.6	94.3	0.4	93.0	0.4	66.7	1.5	8.8

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países, citado en Derechos Humanos de las Mujeres en Guatemala, Diagnóstico, Pág. 69.

La gráfica anterior nos presenta de forma muy clara la desproporción que existe entre la presencia de los hombres

⁶⁴ Ibid, Pág. 69.

en la PEA, donde sus porcentajes son mucho más elevados respecto a los de las mujeres y cómo el trabajo doméstico es asumido en un 95% por las mujeres, el cual no tiene ningún reconocimiento ni valoración económica, por lo que no se toma en cuenta para los índices de PEA.

Las estadísticas muestran también cómo los salarios de las mujeres son menores en relación con los de los hombres, aún cuando realizan las mismas actividades laborales:

Ingresos y horas trabajadas a la semana por hombres y mujeres a nivel general, año 2000

	Ingreso mensual			Horas semanales		
	Hombre	Mujer	Mujer / Hombre %	Hombre	Mujer	Mujer / Hombre %
Total	Q.1,182.52	Q.696.95	59	50	40	79

Fuente: Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Informe Nacional de Desarrollo Humano –INDH–, *Guatemala: Desarrollo Humano, Mujer y Salud*, 2002.

III.4.2 MUJERES ADULTAS COMO FUERZA ECONÓMICA PRODUCTIVA

En los últimos 11 años las mujeres adultas ampliaron significativamente su participación social como fuerza económicamente productiva. En el año 2000, casi la mitad (49%) estaba insertada en la PEA, en comparación con el 31% que lo estaba en 1989. En consecuencia, de representar las mujeres adultas en 1989 el 26% de la PEA, pasaron a constituir el 37% en el año 2000⁶⁵.

⁶⁵ Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala. Informe Nacional de Desarrollo Humano –INDH–, 2002. Op. Cit. Pág. 212

III.4.3 MUJERES ADULTAS NO ACTIVAS ECONÓMICAMENTE

El sistema de estadísticas nacionales clasifica como población no activa económicamente a aquellas personas que se encuentran estudiando, que presentan alguna discapacidad o que ejecutan tareas relacionadas con los quehaceres del hogar **-esta perspectiva representa serias restricciones de carácter teórico metodológico que han sido lesivas para el reconocimiento y valoración social de los aportes de las mujeres. Además se oculta la prolongación de la jornada de trabajo para las mujeres, al no valorar el trabajo doméstico como una jornada adicional a la jornada laboral-**. En 1989, la mayoría de las mujeres adultas no activas del país (96%) se dedicaban a los quehaceres del hogar, solamente el 2% se dedicaba a estudiar y 1.8% presentaba alguna discapacidad. Para el 2000, el 80% de las mujeres adultas se dedicaban a los quehaceres del hogar, 5% a estudiar, 4% presentaba alguna discapacidad y 11% a otras actividades dispersas⁶⁶.

La tendencia a una mayor incorporación en las tareas productivas pone de manifiesto que las mujeres adultas se han incorporado a los mercados laborales. Pero las condiciones de precariedad bajo las que esto ocurre están provocando otras repercusiones de carácter personal, familiar, y social: la incorporación de las mujeres se hace a costa de prolongar o duplicar la jornada de trabajo, situación que a mediano plazo incurre en desgastes desmedidos y cansancio. Se sacrifica tiempo dedicado a la atención de

⁶⁶ Ibid, Pág. 215

los hijos e hijas, disminuyendo con ello la labor de formación y reproducción cultural y moral⁶⁷.

III.4.4 CONTRIBUCIONES NO RECONOCIDAS DE LAS MUJERES A LA ECONOMÍA NACIONAL

Un estudio pionero señala que el origen de los ingresos de las mujeres y de sus familias, dependen de los siguientes elementos:

- o La incorporación de las mujeres al mercado del trabajo, sea como asalariadas, como empresarias generadoras de empleo, como trabajadoras por cuenta propia con capacidades de acumulación sostenible.
- o Actividades de auto-producción o subsistencia, en bienes para el consumo doméstico (cultivos, crianzas, costuras, pequeños comercios) que implica pequeñas producciones para la venta.
- o Ayudas monetarias y en especie que provengan de transferencias de remesas familiares, la colaboración de vecinos y la acción asistencial de instituciones y personas.
- o Rentas y otros ingresos como alquiler parcial de la vivienda, venta esporádica de algún bien material.

El estudio calculó que el valor de las contribuciones de las mujeres a la economía nacional alcanzaba para el año 1999 un total de Q 4,666.8 millones. De este total, Q 2,495 millones correspondía a las contribuciones visibles de las

mujeres y Q 2738.4 millones a las contribuciones ocultas, fundamentalmente al trabajo doméstico que realizaban⁶⁸.

III.4.5 DIFERENCIA EN PROMEDIO DE INGRESOS ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En 1989, el promedio de ingreso mensual de las mujeres adultas activas económicamente equivalía al 87% del ingreso que percibían los hombres. En el año 2000, se ampliaron las asimetrías de género en materia de ingresos puesto que el ingreso mensual promedio de las mujeres adultas representaba el 59% del ingreso promedio mensual de los hombres adultos. Estas diferencias tendían a ser mayores en el área urbana y entre no indígenas que en el área rural y entre indígenas. Existe una relación directa entre los años de escolaridad y los ingresos, las mujeres y los hombres que tuvieron menos oportunidad de asistir a la escuela son menos favorecidos que quienes lograron cursar más años escolares. En cuanto a la capacitación, solamente el 6.25% del total de mujeres adultas habían recibido capacitación laboral en el año 2000⁶⁹.

⁶⁷ Id.

⁶⁸ Ibid. Recuadro XI.1 Las contribuciones no reconocidas de las mujeres a la economía nacional, Pág. 218

⁶⁹ Ibid. Pág. 221

III.5 SITUACION ECONÓMICA Y LABORAL EN ALTA VERAPAZ

Los indicadores de Mapa de pobreza en el año 2001 reflejan que en Alta Verapaz, el 76.4% de las personas son pobres, de las cuales un 36.6% se encuentran en extrema pobreza⁷⁰.

III.5.1 POBLACION ECONÓMICAMENTE ACTIVA

Las cifras evidencian las grandes diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a la participación dentro del desarrollo económico del departamento y por ende, de sus municipios; aunque como ya se ha mencionado, en la mayoría de los casos, los datos estadísticos no toman en cuenta muchas de las actividades económicas indirectas que realizan las mujeres.

Población Económicamente Activa según género, Departamento de Alta Verapaz, 2002

Económicamente Activa			Económicamente Inactiva		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
218,686	176,341	42,345	367,326	114,689	252,637

Fuente: Elaboración propia con base en el Censo de Población 2002, INE, Guatemala.

Trabajo y Empleo, ocupación principal de mujeres ocupadas, departamento de Alta Verapaz, 2002

Número de Mujeres	Total	Personal directivo de la administración pública y empresas	Profesionales, científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de nivel medio	Empleadas de oficina	Trabajadoras de servicios y vendedoras de comercios y mercados	Agricultoras y trabajadoras calificadas agropecuarias y pesqueras	Operarias y artesanas mecánicas y otros oficios	Operarias de instalaciones y maquinas, y montadores	Trabajadoras no calificadas
	Área Urbana	15,569	334	459	1,801	1,066	3,907	233	1,676	354
Área Rural	25,381	40	52	316	135	1,979	3,107	5,084	313	14,346
Total	40,950	374	511	2,117	1,201	5,886	3,340	6,760	667	20,045

Fuente: Elaboración propia con base en el cuadro –Trabajo y Empleo, ocupación principal de mujeres ocupadas – departamento de Alta Verapaz, 2002, con base en el INDH-PNUD, cifras del Censo de Población 2002, INE, Guatemala.

⁷⁰ Instituto de Derechos Humanos, Universidad de San Carlos de Guatemala – IDHUSAC-. Op. Cit. Pág. 120

III.6 CARACTERIZACIÓN DEL AREA DE INFLUENCIA –Municipio de Tucurú–

A continuación se presentan las principales características de las comunidades que se prevén como área de intervención:

- En la mayoría de comunidades existen diferentes organizaciones que actúan de forma aislada tratando de resolver problemas específicos, lo cual desarticula el tejido social, provocando grandes debilidades que afectan su propio desarrollo.
- La mayor parte de las familias que se encuentran dentro del área de cobertura del proyecto viven en condiciones de subsistencia por sus bajos niveles de ingresos y la falta de oportunidades de trabajo.
- El bajo rendimiento económico que tiene la agricultura como principal actividad productiva no satisface las necesidades básicas que tienen las familias.
- Gran desigualdad entre hombres y mujeres en las actividades económicas y sociales.
- Poca o nula participación de las mujeres en la toma de decisiones del municipio.
- En su mayoría las actividades económicas que se realizan son poco rentables e incompatibles con el manejo adecuado de los recursos con que se cuenta.
- Los productos agrícolas que se generan son comercializados sin ningún proceso de transformación.
- No existe visión empresarial.
- Los niveles educativos de la población son muy bajos y un gran porcentaje de hombres y sobre todo mujeres son analfabetas, haciendo complicado conseguir implementar nuevos procesos de trabajo.

III.6.1 SITUACIÓN SIN PROYECTO

La mayor parte de las mujeres jóvenes que han terminado sus estudios primarios y básicos, no cuentan con recursos económicos para concluir sus estudios profesionales o emprender actividades productivas que generen autonomía y desarrollo de sus familias y de la comunidad en general.

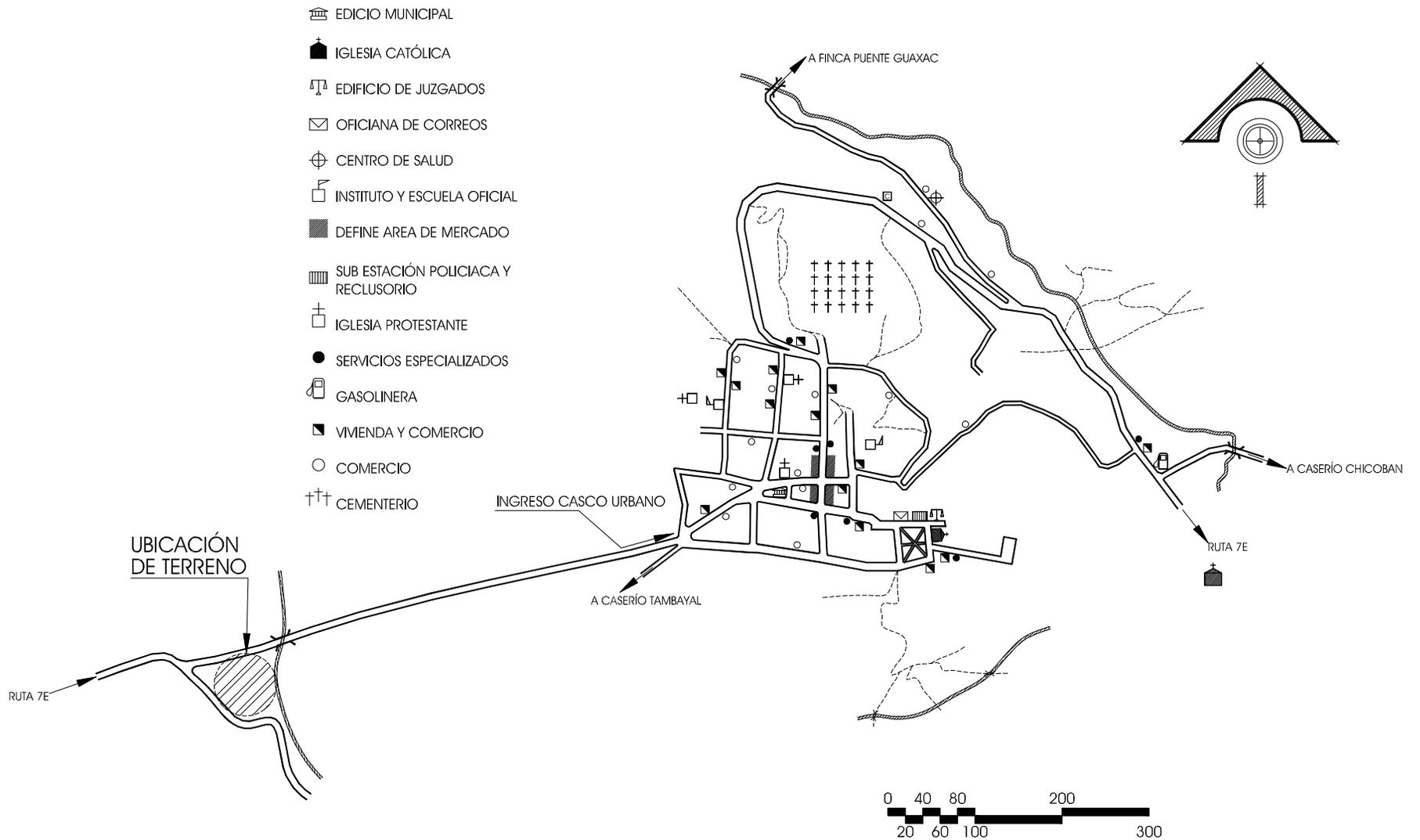
III.6.2 SITUACIÓN CON PROYECTO

Las mujeres jóvenes que han alcanzado cierto nivel académico cuentan con la posibilidad de obtener formación empresarial, lo que hará posible el desarrollo de actividades productivas y comerciales inclinadas a garantizar el desarrollo económico familiar y comunitario, además del aprovechamiento de los recursos naturales existentes.

III.7 TUCURÚ, ANÁLISIS DEL CASCO URBANO

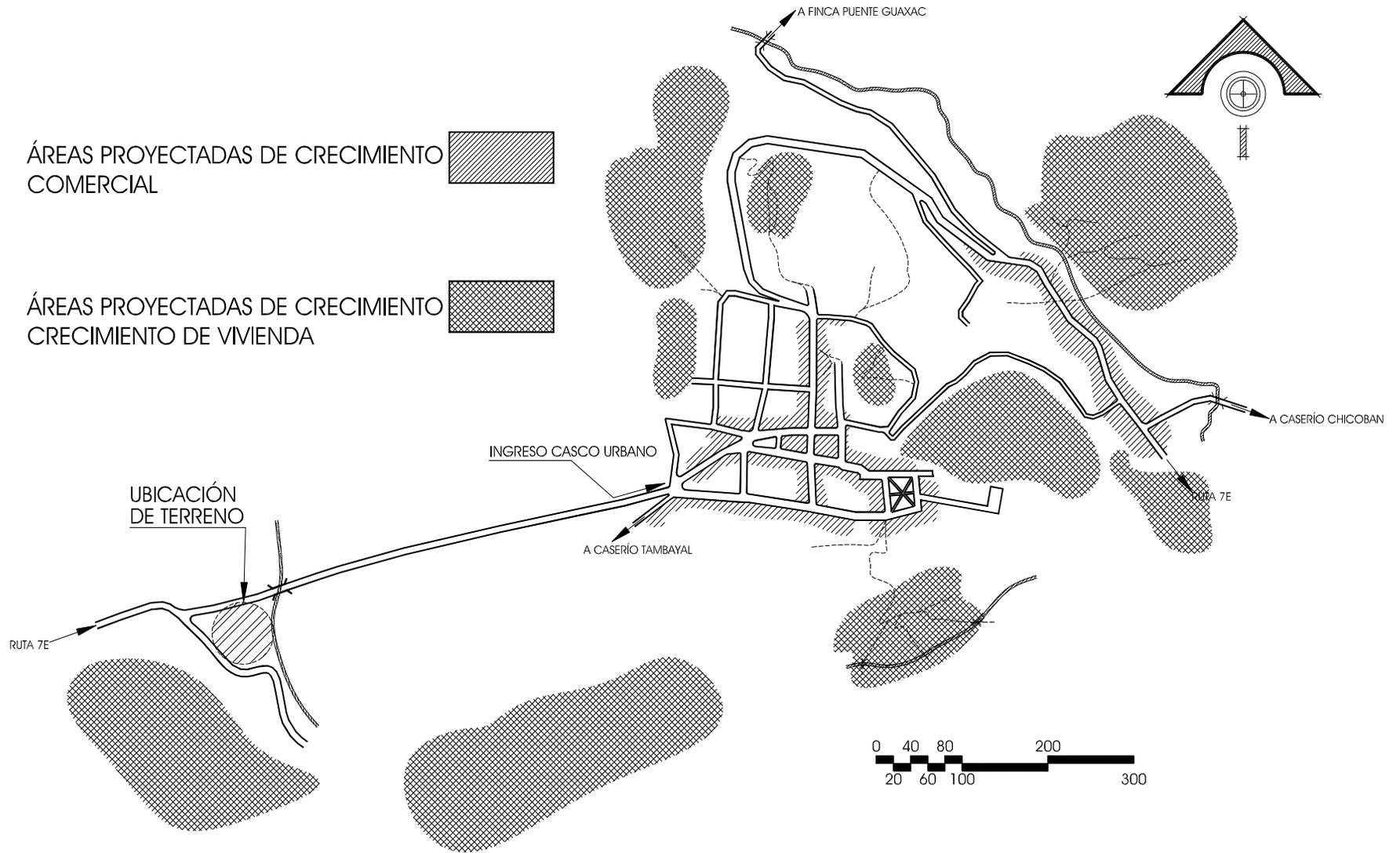


Mapas: Elaboración Propia con base en MAPA No. 3834 Rev. 3 UNITED NATIONS, Department of Peacekeeping Operations, Cartographic Section, Mayo 2004; Casco Urbano Tucurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tucurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza.



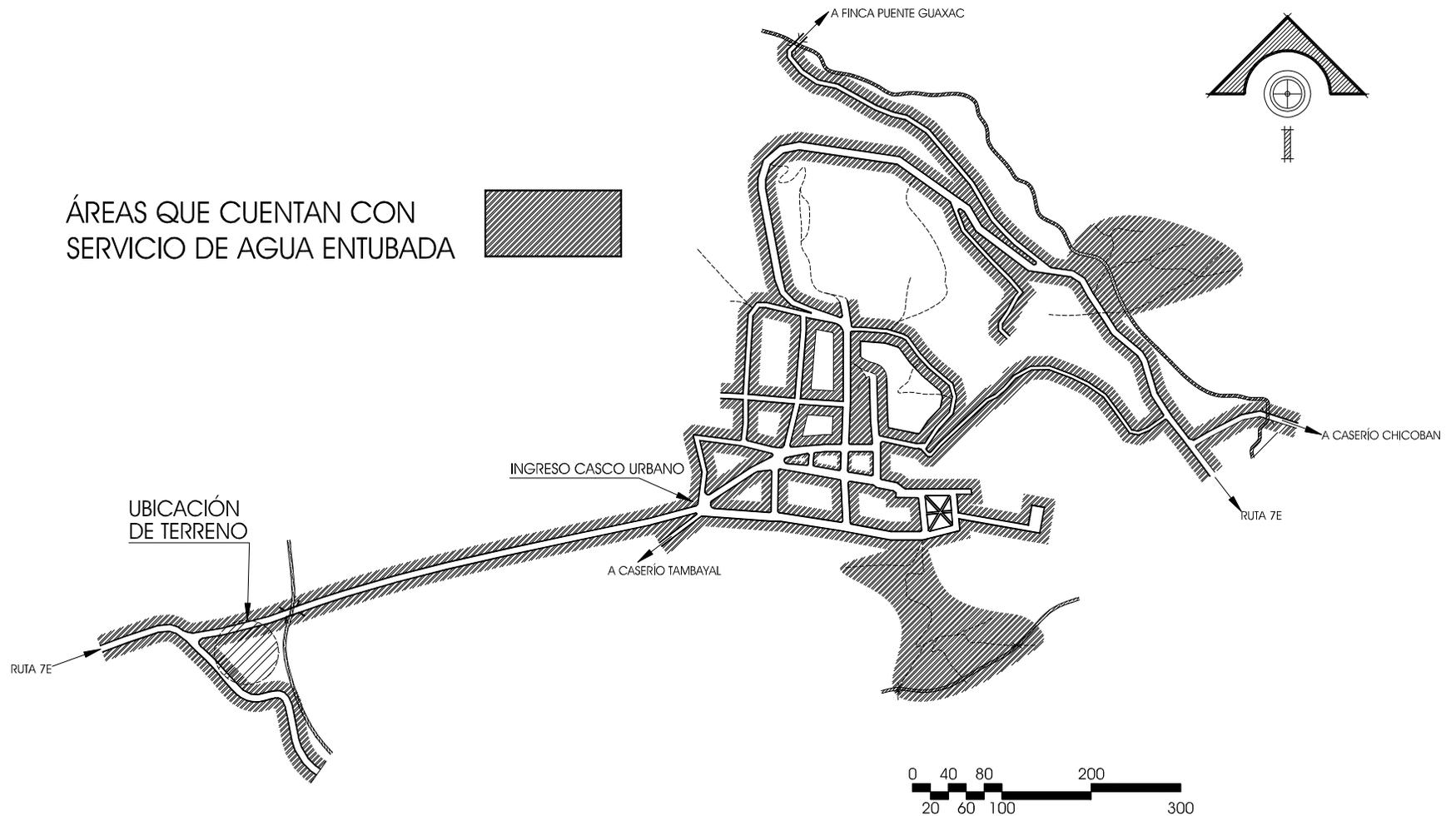
EQUIPAMIENTO URBANO, Tukurú, Alta Verapaz

Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tukurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tukurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.



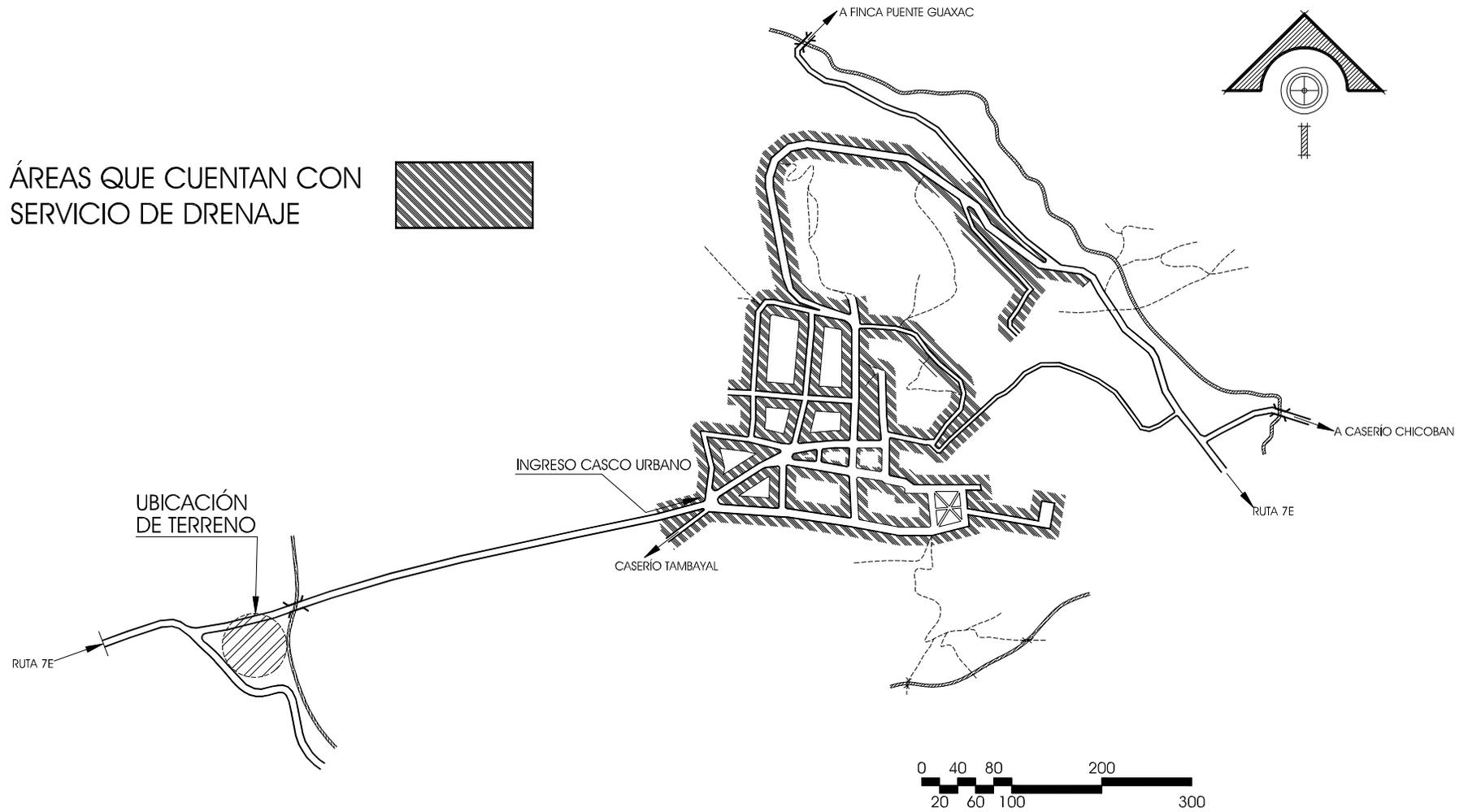
TENDENCIA DE CRECIMIENTO URBANO, Tukurú, Alta Verapaz

Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tukurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tukurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.



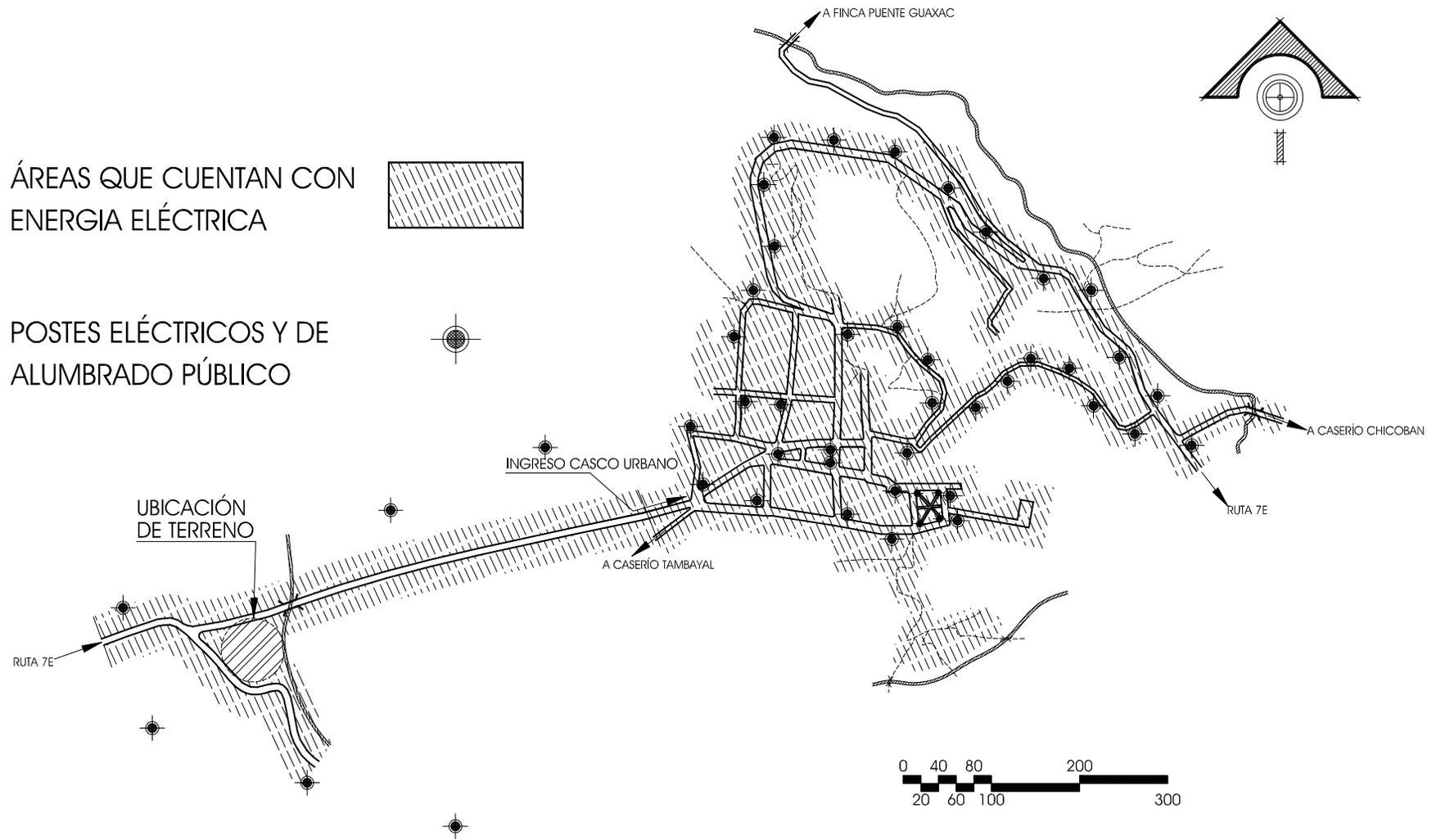
SERVICIO DE AGUA ENTUBADA, Tucurú, Alta Verapaz

Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tucurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tucurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.



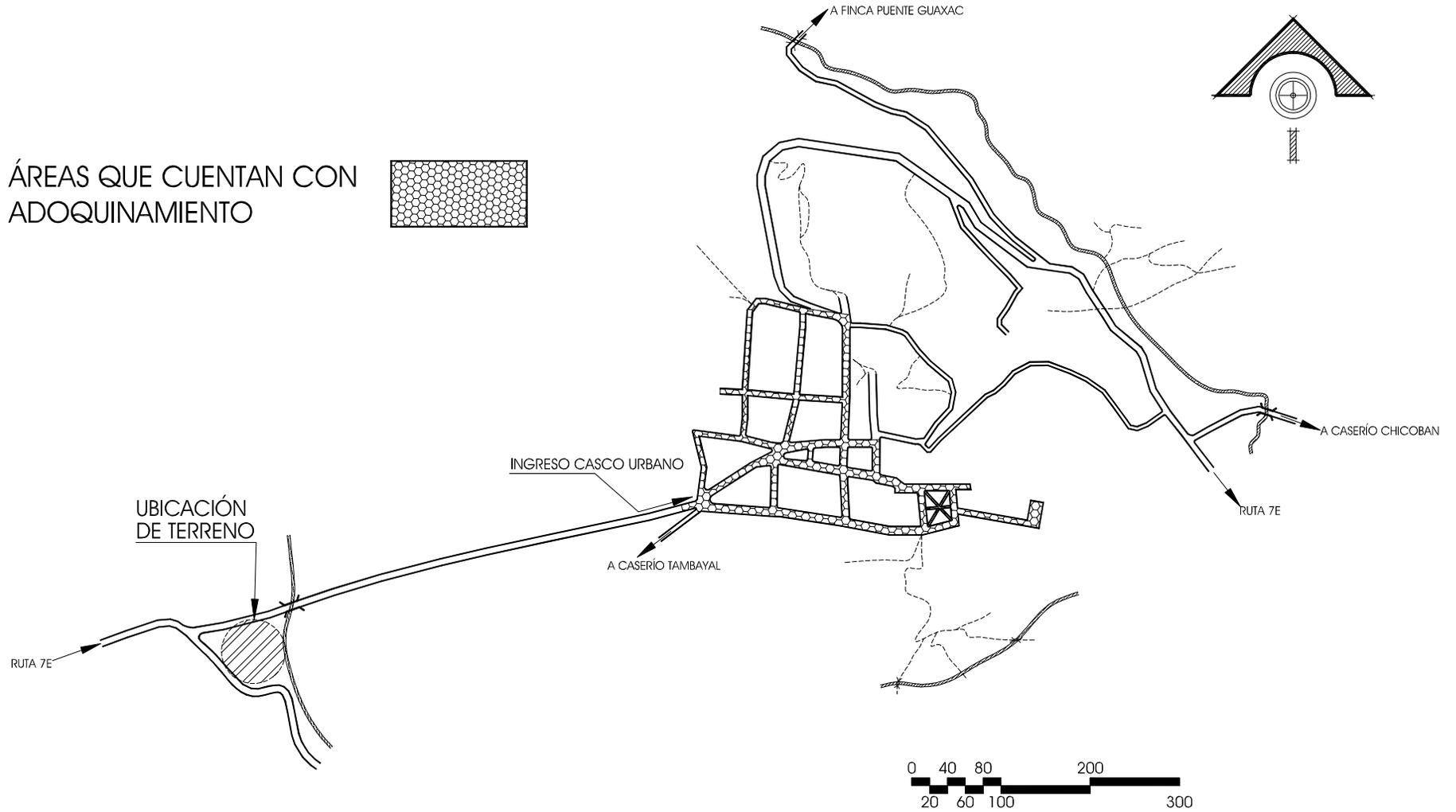
SERVICIO DE DRENAJE, Tucurú, Alta Verapaz

Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tucurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tucurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.



SERVICIO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tucurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tucurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.

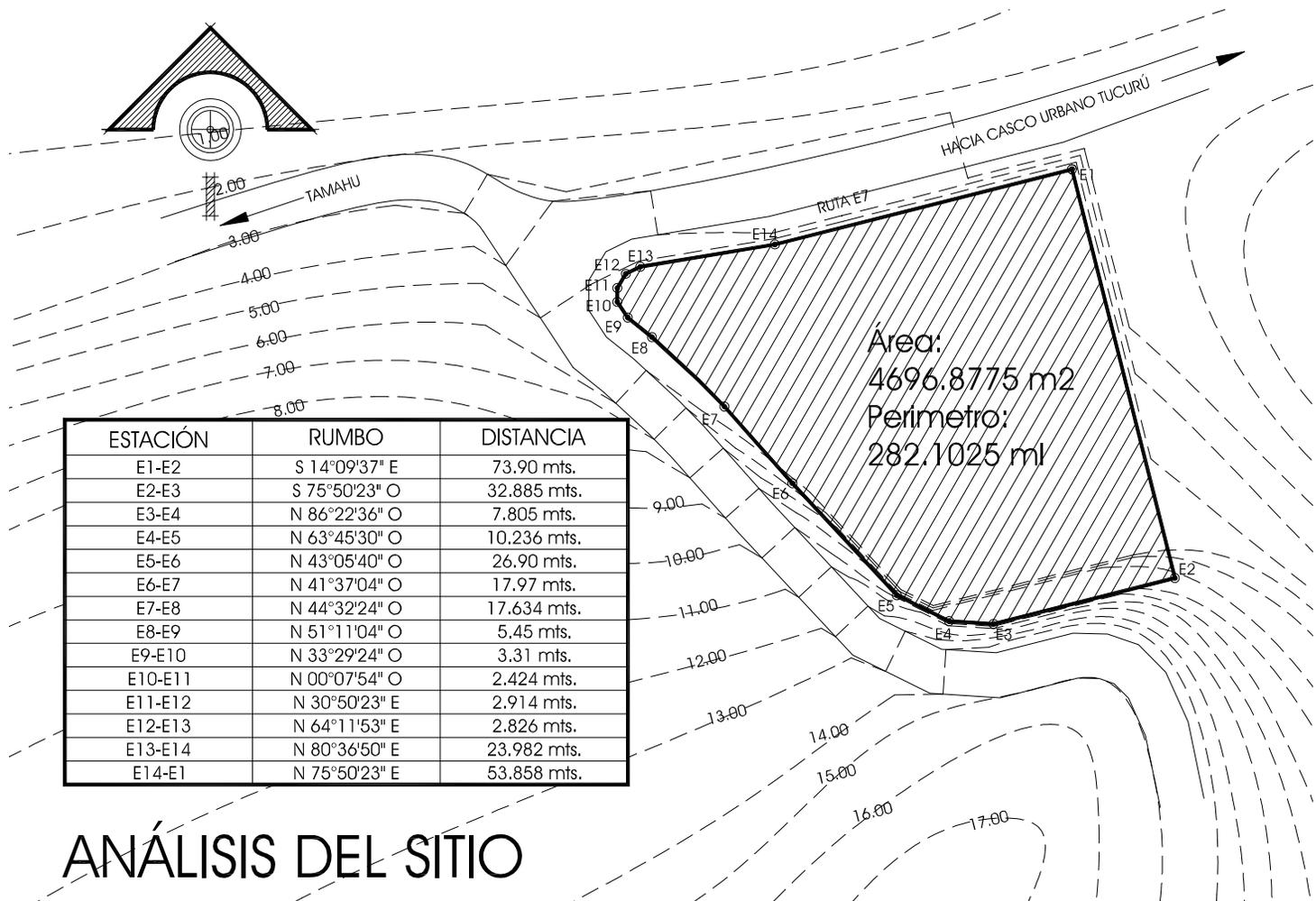


CALLES ADOQUINADAS, Tucurú, Alta Verapaz

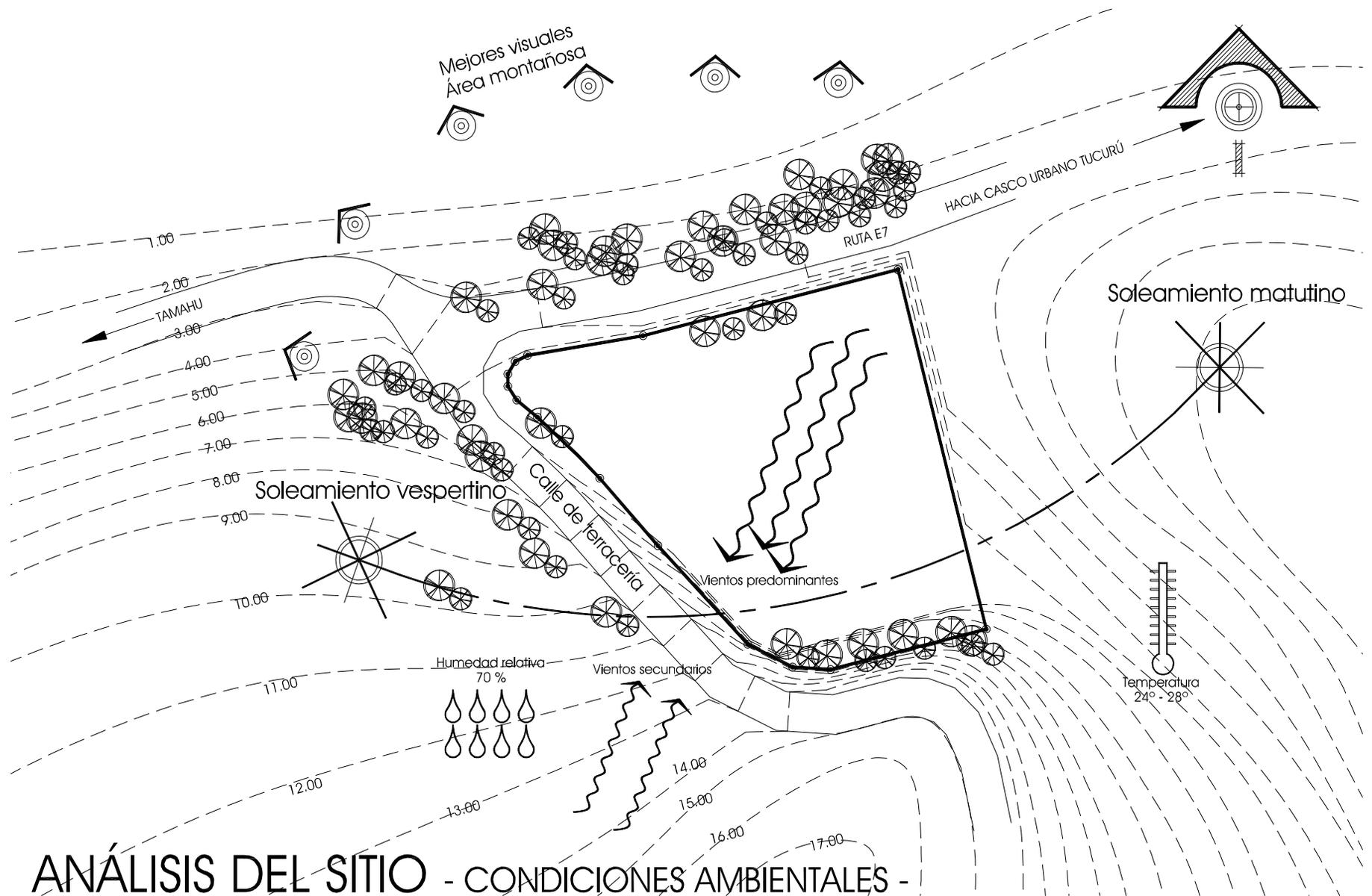
Mapas: Elaboración Propia; Base: Casco Urbano Tucurú, Tesis Profesional, Propuesta de Restauración, Iglesia San Miguel Arcángel y su entorno inmediato, Tucurú, Alta Verapaz, de Rafael Miguel Ángel Torres Meza y datos actuales.

III.8 ANÁLISIS DEL SITIO

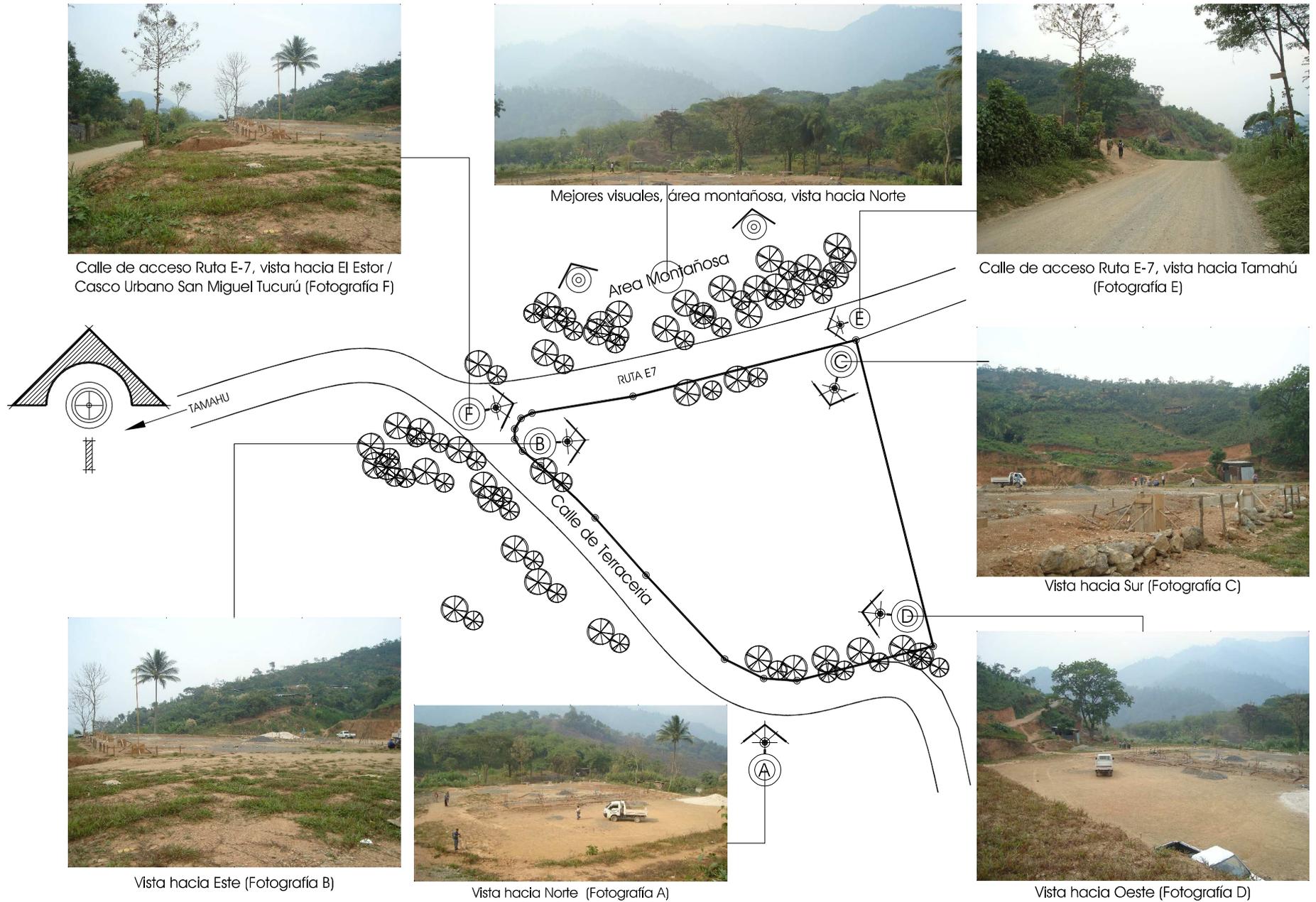
En particular, el casco urbano del municipio de Tucurú, cuenta con los servicios básicos necesarios para satisfacer las necesidades de sus habitantes, no siendo así en las áreas circundantes, donde aún existen deficiencias en los servicios públicos, siendo las más notorias la falta de carreteras en buenas condiciones para transitar en cualquier época del año y la falta de sistemas de drenajes en las áreas de la periferia urbana, que es donde se encuentra la comunidad de San Julián, Barrio La Amapola, donde a su vez se encuentra el sitio donde se construirá el Centro de Formación Empresarial para La Mujer.



ANÁLISIS DEL SITIO



ANÁLISIS DEL SÍTIO - CONDICIONES AMBIENTALES -



ANÁLISIS DEL SITIO - UBICACIÓN DE FOTOGRAFÍAS -

FOTOGRAFÍAS DEL TERRENO



Vista hacia Norte (Fotografía A)



Vista hacia Este (Fotografía B)



Vista hacia Sur (Fotografía C)



Vista hacia Oeste (Fotografía D)

ACCESO AL TERRENO



Calle de acceso Ruta E-7 Vista hacia Tamahú (E)



Calle de acceso Ruta E-7 Vista hacia El Estor / Casco Urbano San Miguel Tucurú (F)

CAPÍTULO IV

Premisas de Diseño

- Premisas generales de diseño
- Premisas particulares de diseño



CAPITULO IV

PREMISAS DE DISEÑO

IV.1 PREMISAS GENERALES DE DISEÑO

Las premisas de diseño son el conjunto de elementos teórico-técnicos aplicables a la propuesta arquitectónica como base fundamental para que éste cumpla sus objetivos. La implementación de estos lineamientos al momento de crear la propuesta, conducirá a satisfacer adecuadamente todas las necesidades para las que ha sido concebido.

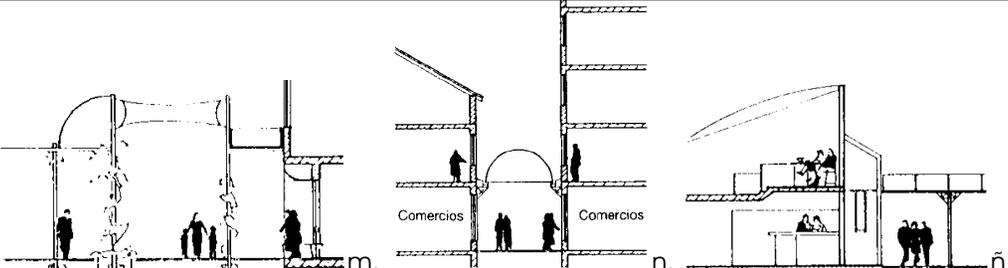
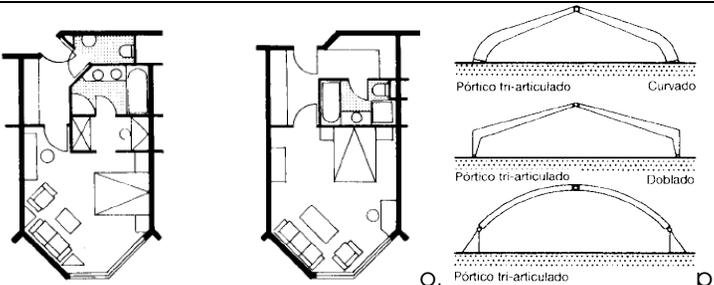
Los capítulos anteriores determinan el camino a seguir en la búsqueda de la satisfacción de dichas necesidades espaciales.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ASPECTO	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">UBICACIÓN, INGRESOS Y EMPLAZAMIENTOS</p>	<p>Ubicación en un área de fácil acceso, que elimine cualquier tipo de obstáculo psicológico y haga agradable además de la movilidad tanto dentro como fuera del complejo y sus áreas aledañas, el ingreso, egreso y permanencia dentro del recinto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Terreno contiguo a calle principal. o Apoyo de elementos naturales como parte de los cerramiento perimetrales del proyecto. o Ubicación de edificios según topografía del terreno que eviten grandes movimientos de tierra. o Ingresos peatonales y de ciclistas más importantes que ingresos de automóviles. o Ubicación de edificios que elimine el contacto directo con el exterior cuando se realizan actividades internas. o Utilización de plazas y vestíbulos internos, que permitan la interconexión de edificios sin entorpecer las actividades que se realicen. o Crear impacto natural que integre al nuevo elemento arquitectónico y que invite a los usuarios a permanecer en las instalaciones. o Conexiones entre plazas por medio de caminamientos con integración de elementos naturales. 	

Imágenes: a., Elaboración Propia; b., c., d., e., f., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; g., Arq. Julio Istupe, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Izabal, Tesis.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ASPECTO	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
AMBIENTAL	La permanencia de usuarios debe ser confortable y que permita el mejor desempeño de las actividades dentro del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> o Renovación continua del aire dentro de los ambientes por medio de ventilaciones cruzadas. o Aislamiento térmico a través de elementos naturales y elementos arquitectónicos. o Aislamiento acústico a través de elementos naturales y elementos arquitectónicos. 	
		<ul style="list-style-type: none"> o Manejo adecuado de la luz solar a través de la ubicación y orientación de espacios. o Manejo de sombras como elemento de control de los rayos solares en interiores y exteriores. 	
		<ul style="list-style-type: none"> o Control de precipitaciones excesivas por medio de elementos de captación y drenajes naturales que permitan el posible aprovechamiento del agua. 	

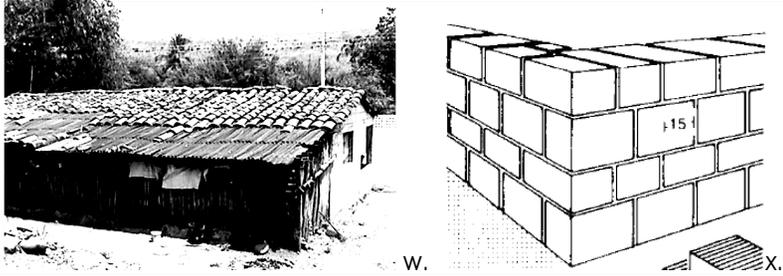
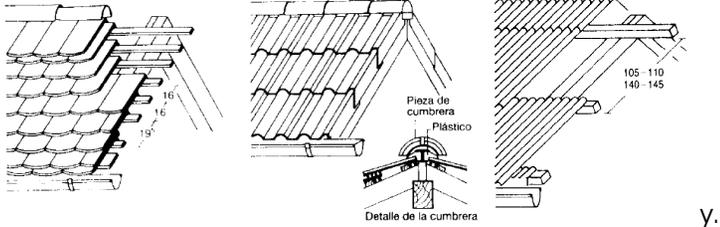
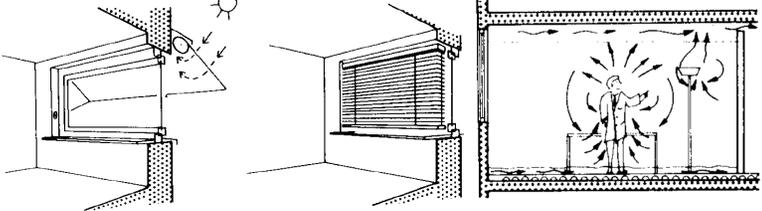
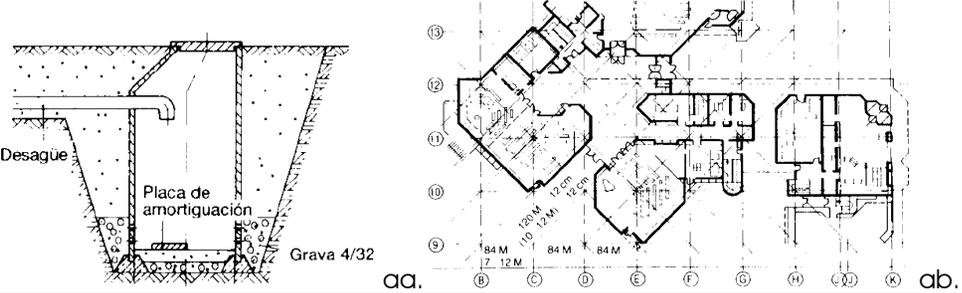
Imágenes: h., www.solararquitectura.com; i.,j., Ernest Neufert, *Arte de Proyectar en Arquitectura*, 14ª edición; k., www.is-arquitectura.es.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ASPECTO	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
FORMAL	<p>Las formas deberán responder a las necesidades espaciales a satisfacer, sin grandes contrastes en sus elementos, creando armonía con el medio ambiente y siendo guiados por los materiales constructivos del lugar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Integración del elemento arquitectónico con el medio ambiente, armonía elemento arquitectónico-medio ambiente. o Altura y forma de cubiertas variables según la necesidad espacial o actividad a realizar dentro de los ambientes. o Todo elemento formal debe cumplir un cometido funcional. 	
			
			

Imágenes: l., Arango Arquitectos, www.skyscraperlife.com; m., n., ñ., o., p., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición.

PREMIAS GENERALES DE DISEÑO			
ASPECTO	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
FUNCIONAL	El proyecto debe cumplir con su objetivo principal, albergar y permitir adecuadamente el desarrollo de todas las actividades que requieran la formación de las mujeres del municipio de Tucurú, Alta Verapaz.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilización de formas regulares en plantas arquitectónicas que permitan la versatilidad en el uso de los espacios. ○ Circulaciones definidas y adecuadas que permitan la locomoción de los usuarios sin interferir con otras actividades. ○ Los ambientes deben poseer las dimensiones necesarias según la cantidad de personas que harán uso de los mismos y el tipo de actividades que se desarrollarán. ○ Zonificación de áreas para evitar interferencias. ○ Utilización de elementos de seguridad (salidas de emergencia, áreas abiertas, circulaciones de evacuación, etc.). ○ Destinar áreas adecuadas para el tipo de vehículos que utilizarán los usuarios con mayor frecuencia. 	

Imágenes: q., r., s., u., v., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; t., Arq. Julio Istupe, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Izabal, Tesis.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ASPECTO	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
TECNOLÓGICO	Hacer posible la construcción del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Utilizar los materiales disponibles en el área. ○ Sistemas constructivos utilizados con más frecuencia en el área tomando en cuenta las necesidades espaciales y las condiciones ambientales y físicas. ○ En la medida de lo posible utilizar la menor cantidad de materiales que tengan que ser traídos de lugares alejados. ○ Los materiales a utilizar deberán ser evaluados tanto por su calidad como por el costo. ○ Debe tomarse en cuenta el tipo de actividad a realizar en cada ambiente para elegir un determinado material, tomando en cuenta sus propiedades físicas. ○ El factor ambiental será primordial al momento de utilizar determinada tecnología constructiva. ○ Utilización de eliminación de desechos de poco impacto ambiental. ○ Utilización en diseño de modulaciones lógicas que faciliten la ejecución de la obra. 	 <p style="text-align: right;">W.</p>
		 <p style="text-align: right;">V.</p>	
			 <p style="text-align: right;">Z.</p>
			 <p style="text-align: right;">aa. ab.</p>

Imágenes: w., antuv.wordpress.com; x., y., z., aa., ab., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición.

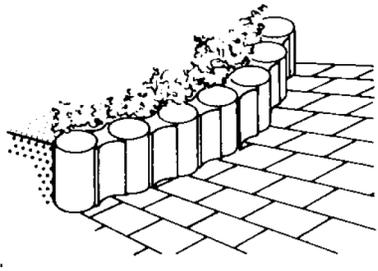
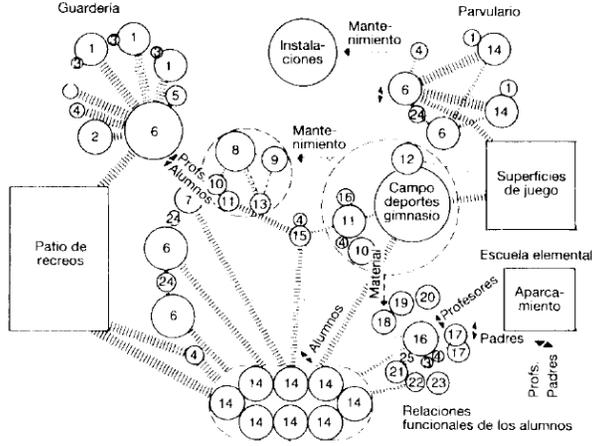
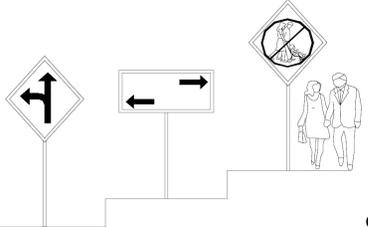
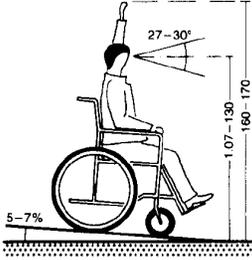
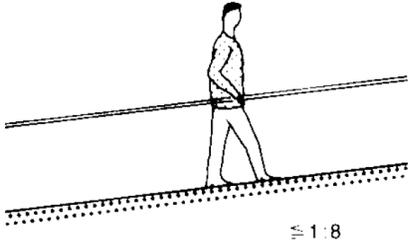
IV.2 PREMISAS PARTICULARES DE DISEÑO

Partiendo de lo descrito en el inciso anterior, el siguiente paso será definir lineamientos puntuales que deberán implementarse dentro del proyecto para cumplir con los requerimientos generales. De ésta manera se pretende no obviar ningún aspecto que luego repercute en deficiencias funcionales.

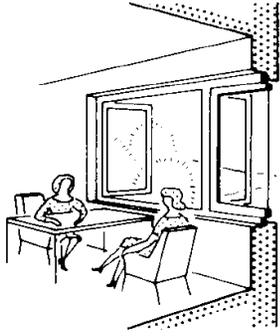
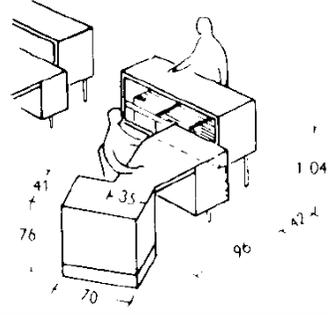
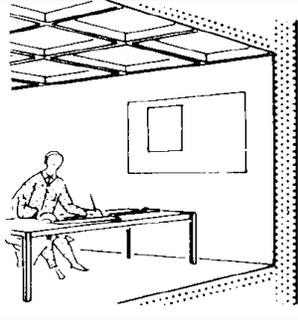
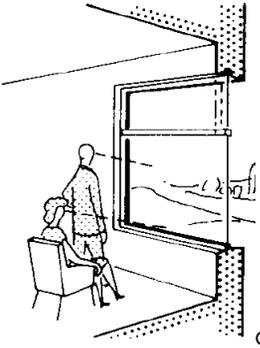
El objetivo primordial de las premisas particulares será entonces, orientar el proceso de diseño en función de los exigencias que han surgido como resultado de todo el proceso investigativo.

Para éste caso las premisas particulares serán agrupadas zonificando el proyecto en áreas según el tipo de uso. De tal manera tenemos:

- PLAZAS Y CAMINAMIENTOS
- ÁREAS ADMINISTRATIVAS
- ÁREA PEDAGÓGICA ENSEÑANZA – APRENDIZAJE
- ÁREA SOCIAL – RECREATIVA
- ÁREA DE SERVICIO Y APOYO

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ÁREA	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
PLAZAS Y CAMINAMIENTOS	Áreas abiertas y semiabiertas, de estancia agradable, que permitan la libre distribución y locomoción de los usuarios dentro del complejo sin interrumpir otras actividades.	<ul style="list-style-type: none"> o Áreas abiertas que permitan la interacción con elementos naturales, que protejan a los peatones de la luz solar excesiva y los vientos fuertes. 	 ac.  ad.
		<ul style="list-style-type: none"> o Utilización de materiales vernáculos para elaborar caminamientos y otros elementos exteriores. 	 ae.
		<ul style="list-style-type: none"> o Las plazas y caminamientos definirán la ubicación de los ambientes según el tipo de uso de cada uno. 	
<ul style="list-style-type: none"> o Señalización adecuada que permita orientar a los usuarios dentro de las instalaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> o Elementos de circulación para personas discapacitadas. 	 af. ag.	
		<ul style="list-style-type: none"> o Elementos de circulación para personas discapacitadas. 	 ah.  ai.

Imágenes: ac., www.vistarosario.wordpress.com; ad., www.guayabaldesiquima-cundinamarca.gov.co; ae., af, Ernest Neufert, *Arte de Proyectar en Arquitectura*, 14ª edición; ag., Arq. Julio Istupe, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Izabal, Tesis. ah., ai, Ernest Neufert, *Arte de Proyectar en Arquitectura*, 14ª edición.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ÁREA	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
ÁREA ADMINISTRATIVA	Espacio adecuado para llevar a cabo actividades de oficina y atención a los usuarios.	<ul style="list-style-type: none"> o Espacios cerrados confortables. o Protección contra contaminación visual o ruido. o Debe aprovecharse la iluminación y ventilación natural. o Proximidad a las áreas de ingreso y control visual de la mayor parte posible de las áreas del proyecto. o Capacidad para permanencia de personas en espera. 	 <p style="text-align: right;">aj.</p>
			 <p style="text-align: right;">ak.</p>
			 <p style="text-align: right;">al.</p>
 <p style="text-align: right;">an.</p>	 <p style="text-align: right;">añ.</p>		

Imágenes: aj., ak., al., am., an., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; añ., www. cepem.com.ar.

PREMISAS GENERALES DE DISEÑO			
ÁREA	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
ÁREA PEDAGÓGICA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	Hacer posible el impartir conocimientos y desarrollar actividades de practica como complemento de la enseñanza teórica.	<ul style="list-style-type: none"> o Espacios cerrados confortables que obstaculicen cualquier tipo de distracción. o Versatilidad espacial. o Instalaciones previstas para el uso de tecnología y material didáctico. 	
		<ul style="list-style-type: none"> o Áreas alejadas de los espacios que albergarán actividades sociales o de mayor concentración de gente y ruido. o Aprovechamiento de la luz natural como elemento indispensable para el desarrollo de actividades dentro de los ambientes. o Espacios abiertos para actividades de enseñanza-aprendizaje al aire libre. 	

Imágenes: ao., www.anahuacpuebla.org salón clases; ap., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; ar., www.cezama.edu.mx comp.; as., www.portal.varela.edu.uy.

PREMISAS PARTICULARES DE DISEÑO			
ÁREA	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
ÁREA SOCIAL-RECREATIVA	Realizar actividades de interacción y otras, tanto entre mujeres que participan en los programas de formación, como con personas de la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> o Espacios abiertos y áreas con protección a elementos climáticos como luz solar excesiva, vientos fuertes y lluvia. 	
		<ul style="list-style-type: none"> o Facilidad de acceso. o Relación directa con elementos naturales. o Limitar las posibles condiciones que se produzcan en estas áreas para no interrumpir actividades que se realicen en otros ambientes. 	
		<ul style="list-style-type: none"> o Áreas para realizar actividades deportivas múltiples. 	

Imágenes: at., multiespacioelgarage.com; au., www.monografias.com; av., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; aw., www.vistasdelvalle.com.ar; ax., catarqsisarquitectura.blogspot.com; ay., www.villanueva.gob.gt.

PREMISAS PARTICULARES DE DISEÑO			
ÁREA	REQUERIMIENTO	PREMISA	GRÁFICAS
ÁREAS DE SERVICIO Y APOYO	Apoyar y propiciar actividades complementarias (apoyo y servicio) sin interferir con las actividades principales del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> o Circulaciones de servicio que no interfieran con otras actividades. o Áreas de almacenamiento, carga y descarga próximas a los límites del terreno. o Ubicación adecuada de los servicios sanitarios para aprovechar la iluminación y ventilación natural, separados por sexo. o Localizar estratégicamente el control de ingreso y egreso de usuarios y agentes, así como de vigilancia y seguridad. 	<p>Diagrama de flujo de circulación de servicio que muestra un Jardín, Escalera, Cocina, Cuarto de servicio, Pasillo y Entrada.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> o Áreas de almacenaje, carga y descarga próximas a los límites del terreno. o Localizar estratégicamente el control de ingreso y egreso de usuarios y agentes, así como de vigilancia y seguridad. 	<p>Diagrama de planta que muestra un Vestíbulo central con Bodegas, S.S.H., S.S.M., y Ambientes.</p>
		<ul style="list-style-type: none"> o Parqueo de vehículos próximos a ingreso limitando la circulación de los mismos dentro del proyecto. 	<p>Diagrama de planta que muestra un área de estacionamiento con una rampa de 15.00%.</p>

Imágenes: az., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición; aaa., Arq. Julio Istupe, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Izabal, Tesis; aab., Elaboración propia; aac., Arq. Julio Istupe, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Izabal; aad., aae., Ernest Neufert, Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición.

CAPÍTULO V

Propuesta Arquitectónica

- Características del proyecto
- Programa de necesidades
 - Matrices y diagramas
 - Anteproyecto
- Presupuesto estimado
- Cronograma de ejecución e inversión



CAPÍTULO V

PROPUESTA ARQUITECTÓNICA

V.1 CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

Consiste en la construcción de una obra de infraestructura que albergue y beneficie el desarrollo apropiado de las actividades necesarias para brindar atención y formación empresarial a las mujeres en el municipio de Tucurú, Alta Verapaz.

El Centro de Formación Empresarial para la Mujer en San Miguel Tucurú, Alta Verapaz, tendrá capacidad para atender a 200 mujeres comprendidas entre las edades de 16 a 25 años, que hayan cursado como mínimo la educación primaria. Para el año 2002 la cantidad de mujeres comprendidas en éstas edades ascendió 2,746; la proyección para el presente año es de 3,702, de esta cantidad solamente el 60% cuenta con la educación requerida por lo que la población objetivo se reduce a aproximadamente 2,221 mujeres.

Según los programas a implementarse por la Secretaría Presidencial de la Mujer y otras instituciones, la participación de las mujeres se llevará a cabo durante 10 meses consecutivos, divididos en 5 meses de formación sistemática y 5 meses de trabajo de campo, lo que significa que por cada 5 meses transcurridos se estará atendiendo a un 9% de la población objetivo logrando atender en el período de vida estimado del proyecto a 4,800 mujeres.

V.1.1 ACTIVIDADES QUE SE PLANTEAN EN EL PROGRAMA DE FORMACIÓN EMPRESARIAL

V.1.1.1 ACTIVIDADES DE GABINETE

- Desarrollo Humano / Profesional
- Salud
- Educación
- Agricultura
- Medio Ambiente y Recursos Naturales
- Turismo
- Empresa
- Finanzas
- Macro y Micro Economía

V.1.1.2 ACTIVIDADES DE CAMPO

- **Eventos comunitarios**
 - Incidencia
 - Ciudadanía
 - Seminarios: salud, educación, ecoturismo, etc.
 - Ferias: salud, educación, ecoturismo, etc.
- **Pasantías**
 - Visitas e intercambio de experiencias con centros análogos (Livingston, Cancuen, Tikal, Puerta del Mundo Maya y otros).

V.2 PROGRAMA DE NECESIDADES

V.2.1 ÁREA ADMINISTRATIVA

- Ingreso/Vestíbulo
- Recepción/Información
- Sala de Espera
- Oficina Administración
- Oficina de la Mujer
- Oficina Técnicos en Capacitación
- Contabilidad/Tesorería
- Sala de Reuniones
- Servicios sanitarios Administración
- Servicios sanitarios Personal Administrativo

V.2.2 ÁREA PEDAGÓGICA-ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- Salones de capacitación
 - Desarrollo Humano / Profesional
 - Salud
 - Educación

 - Agricultura
 - Medio Ambiente y Recursos Naturales
 - Turismo

 - Empresa
 - Finanzas
 - Macro y Micro Economía
- Laboratorio de computación
 - Talleres de práctica

- Área de actividades al aire libre
- Servicios sanitarios mujeres
- Servicios sanitarios hombres

V.2.3 ÁREA SOCIAL RECREATIVA

- Salón de usos múltiples
- Bodega salón de usos múltiples
- Áreas abierta de esparcimiento y descanso
- Cancha polideportiva

V.2.4 ALBERGUE TEMPORAL

- Dormitorios
- Comedor
- Cocineta
- Despensa
- Servicios Sanitarios

V.2.5 ÁREA DE SERVICIO

- Cuarto de Servicios
- S. S. Servicio
- Bodega de Servicio
- Lavandería
- Patio de servicio

V.2.6 ÁREAS COMPLEMENTARIAS

- Plazas y caminamientos
- Garita de control Ingreso y Egreso
- Estacionamiento bicicletas
- Estacionamiento motocicleta
- Estacionamiento automóviles

V.3 MATRICES Y DIAGRAMAS

M A T R I Z D E D I M E N S I O N A M I E N T O																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área m ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREA ADMINISTRATIVA	Ingreso / Vestíbulo	Distribuir Circulaciones	4	4	8	Área Libre	3.00	3.00	2.70	9.00	o	o	o			o
	Recepción/ Información	Orientar a los Usuarios	1	3	4	1 Escritorio 1 Silla	2.00	2.00	2.70	4.00	o	o	o			o
	Sala de Espera	Esperar atención		5	5	5 Sillas	2.00	3.00	2.70	6.00	o	o	o			o
	Oficina Administrativa	Administración de proyectos Toma de decisiones, Atención personal	1	2	3	1 Escritorio 1 Silla Ejecutiva 2 Sillas Oficina 2 Sofás 2 Archivos 1 Estantería	4.00	3.00	2.70	12.00	o	o	o			o
	Oficina de la Mujer	Coordinar actividades comunales Atención personal	1	2		1 Escritorio 1 Silla Ejecutiva 2 Sillas Oficina 2 Archivos 1 Estantería	3.00	3.00	2.70	9.00	o	o	o			o
	Oficina Técnicos en Capacitación	Coordinar actividades diarias planificación de estrategias Archivar	4	4	8	4 Escritorios 4 Sillas oficina 8 Sillas 2 Archivos 2 Estanterías	4.00	4.00	2.70	16.00	o	o	o			o
	Contabilidad / Tesorería	Control contable y recursos económicos Recaudaciones Atención personal	1	2	3	1 Escritorio 1 Silla Ejecutiva 2 Sillas Oficina 3 Archivos 1 Estantería	2.00	3.00	2.70	6.00	o	o	o			o
	Sala de Reuniones	Reuniones de personal administrativo	8		8	1 Mesa para reuniones 8 Sillas Ejecutivas 1 Mueble mat. didáctico	4.00	5.00	3.00	20	o	o	o			o

MATRIZ DE DIMENSIONAMIENTO																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área m ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREA ADMINISTRATIVA	Servicio Sanitario Administración	Satisfacer necesidades fisiológicas		1	1	1 Inodoro 1 Lavamanos	1.50	1.00	2.70	1.50	o	o	o		o	
	Servicio Sanitario personal administrativo femenino	Satisfacer necesidades fisiológicas		2	2	2 Inodoros 2 Lavamanos	3.00	2.00	2.70	6.00	o	o	o		o	
	Servicio Sanitario personal administrativo masculino	Satisfacer necesidades fisiológicas		1	1	1 Inodoro 1 Lavamanos	1.50	1.00	2.70	1.50	o	o	o		o	
	ÁREA TOTAL									91.00 M²						

MATRIZ DE DIMENSIONAMIENTO																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área m ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREA PEDAGÓGICA-ENSEÑANZA APRENDIZAJE	Salón de Capacitación (4)	Impartir y recibir conocimientos	2 (4) = 8	25 (4) = 100	27 (4) = 108	1 Escritorio 2 Sillas 1 Librería 1 Estantería 27 Pupitres	7.50	5.00	3.20	37.50 (4) = 150.00	o	o	o			o
	Laboratorio de Computación	Impartir y recibir cursos de computación	1	15	16	1 Escritorio 1 Silla 16 muebles para computadora 16 Sillas con rodos	7.50	5.00	3.20	37.50	o	o	o			o
	Talleres de práctica (2)	Poner en práctica actividades laborales	2	20	27	1 Escritorio 1 Silla 20 mesas 20 bancos 1 Estantería	7.50	5.00	3.20	37.50	o	o	o			o
	Área de actividades al aire libre	Realizar actividades al aire libre	4	40	44	Área libre	15.00	15.00		225.00	o	o	o			o
	Servicios Sanitarios para Mujeres	Satisfacer necesidades fisiológicas		5	5	5 Inodoros 5 Lavamanos	5.00	3.00	3.20	15.00	o	o	o			o
	Servicios Sanitarios para Hombres	Satisfacer necesidades fisiológicas		1	1	1 Inodoro 1 Lavamanos	1.50	2.00	3.20	3.00	o	o	o			o
	ÁREA TOTAL									468.00 M²						

M A T R I Z D E D I M E N S I O N A M I E N T O																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área M ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREA SOCIAL RECREATIVA	Salón de Usos Múltiples	Reuniones sociales internas Actividades Informativas Realización de eventos comunitarios		250	250	250 Sillas	20.00	20.00	5.00	400.00	o	o	o			o
	Bodega para salón de usos múltiples	Almacenar mobiliario y equipo	2		2	1 Estantería 1 Mueble de almacenamiento	2.00	3.00	3.20	6.00	o	o	o			o
	Área abierta	Recreación Descanso Esparcimiento		30	30	Mesas y bancas	10.0	10.0		100.00	o	o	o		o	
	Cancha polideportiva	Realizar deportes varios		15	15	Porterías Canasta de básquetbol Net para voleibol	20.00	40.00		800.00	o	o	o		o	
	ÁREA TOTAL									1306.00 M²						

M A T R I Z D E D I M E N S I O N A M I E N T O																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área M ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ALBERGUE TEMPORAL	Dormitorios	Descansar Dormir		24	24	24 Camas 24 Sillas 24 Estanterías	9.00	8.00	2.70	72.00	o	o	o			o
	Comedor	Ingerir alimentos		8	8	2 Mesas 8 Sillas	2.85	3.15	3.20	8.90	o	o	o			o
	Cocineta	Preparar alimentos	3		3	1 Estufa 1 Refrigeradora 1 Lava trastos Gabinets 1 Mesa de preparación	2.85	2.00	2.70	5.70	o	o	o			o
	S. S. Mujeres	Satisfacer necesidades fisiológicas		3	3	3 Inodoros 3 Lavamanos	3.00	2.50	2.70	7.50	o	o	o		o	
	ÁREA TOTAL									94.10 M²						

M A T R I Z D E D I M E N S I O N A M I E N T O																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área M ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREA DE SERVICIO	Cuarto de Servicios	Albergar personal de servicio		2	2	2 Camas 2 Sillas 1 Estantería	3.00	2.50	2.70	7.50	o	o	o			o
	S.s. Servicio	Aseo personal Satisfacer necesidades fisiológicas		1	1	1 Inodoro 1 Lavamanos 1 Ducha 1 Estantería	2.00	1.5	2.70	3.00	o	o	o		o	
	Bodega de Servicio	Almacenar utensilios de limpieza y mantenimiento		1	1	1 Estantería	2.00	1.50	2.70	3.00	o	o	o			o
	Lavandería	Lavar Secar		1	1	1 Pila 1 Lavadora Industrial 1 Planchador 1 Estantería	2.00	2.00	2.70	4.00	o	o	o			o
	Patio de Servicio	Realizar actividades de Servicio que requieren espacio abierto		2	2	Área Abierta	2.00	3.00		6.00	o	o	o		o	
	ÁREA TOTAL									23.50 M²						

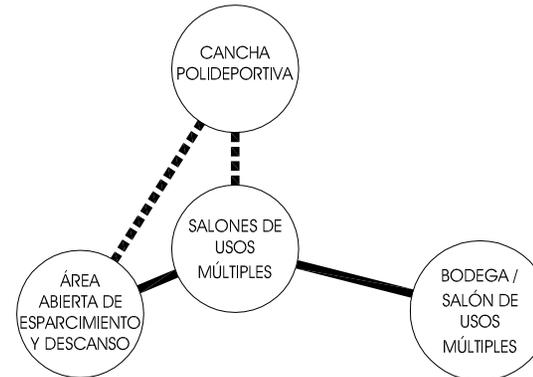
M A T R I Z D E D I M E N S I O N A M I E N T O																
ÁREA	AMBIENTE	ACTIVIDAD	No. Usuarios			Mobiliario	Dimensiones			Área M ²	Iluminación		Ventilación		Soleamiento	
			Agentes	Usuarios	Total		Largo m	Ancho m	Altura m		Natural	Artificial	Natural	Artificial	Directo	Indirecto
ÁREAS COMPLEMENTARIAS	Plazas	Distribuir Circulaciones de Agentes y Usuario		50	50	Áreas verdes				150.00	o	o	o			o
	Caminamientos	Circulación de Agentes y Usuarios		50	50	Bordillos Áreas verdes				60.00	o	o	o			o
	Garita de control	Control de Ingreso Control de Egreso	1		1	1 mesa 1 Silla	1.00	1.50	2.70	1.50	o	o	o			o
	Estacionamiento para bicicletas	Estacionar Bicicletas		40	40	Bordillos Áreas verdes	15.00	6.50		97.50	o		o			o
	Estacionamiento para motocicletas	Estacionar Motocicletas		20	20	Bordillos Áreas verdes	20.00	6.50		130.00	o		o			o
	Estacionamiento para automóviles	Estacionar Automóviles		15	15	Bordillos Áreas verdes	30.00	20.00		600.00	o		o			o
	ÁREA TOTAL									1039.00 M²						

DIAGRAMAS Y MATRICES ÁREA SOCIAL / RECREATIVA

MATRIZ DE RELACIONES

ÁREA SOCIAL / RECREATIVA	SALÓN DE USOS MÚLTIPLES	②	②	①			
	BODEGA SALÓN DE USOS MÚLTIPLES	①	②	①			
	ÁREAS ABIERTAS DE ESPARCIMIENTO Y DESCANSO	①	①	④			
	CANCHA POLIDEPORTIVA	①	③	②	①°		
		②	③	②	③°		
			③°				

- RELACIÓN DIRECTA ②
- RELACIÓN INDIRECTA ①
- NO EXISTE RELACIÓN ①



- RELACIÓN DIRECTA
- RELACIÓN INDIRECTA
- NO EXISTE RELACIÓN

DIAGRAMA DE RELACIONES Y CIRCULACION

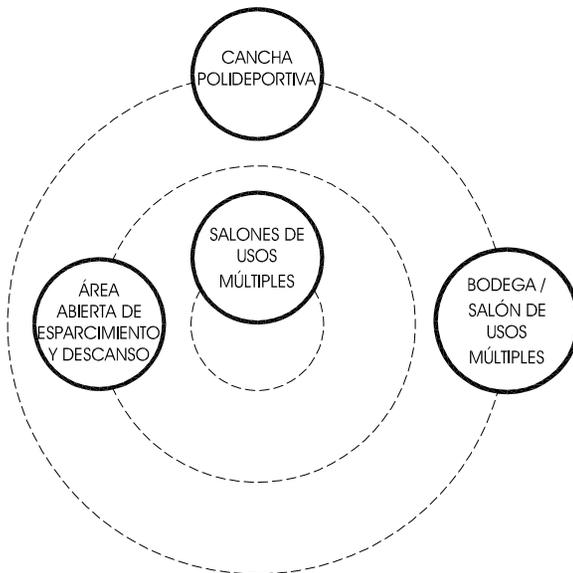
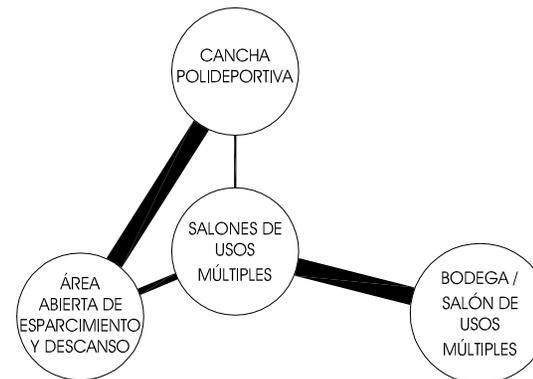


DIAGRAMA DE PREPONDERANCIA



- FLUJO ALTO
- FLUJO MEDIO
- FLUJO BAJO

DIAGRAMA DE FLUJOS

DIAGRAMAS Y MATRICES ÁREA DE APOYO

MATRIZ DE RELACIONES

ÁREA DE APOYO	ALBERGUE	1	0	0	0	0	0	0
	COMEDOR / CAFETERÍA	2	1	0	1	0	0	0
	COCINA	2	1	1	2	0	0	0
	DESPENSA	0	0	4	5	1°	0	0
	SERVICIOS SANITARIOS	2	3	3	2°	4°	0	0

RELACIÓN DIRECTA ②
 RELACIÓN INDIRECTA ①
 NO EXISTE RELACIÓN ①

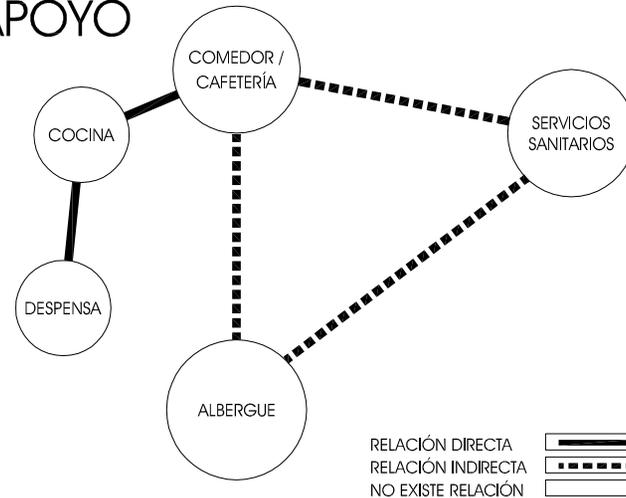


DIAGRAMA DE RELACIONES Y CIRCULACIÓN

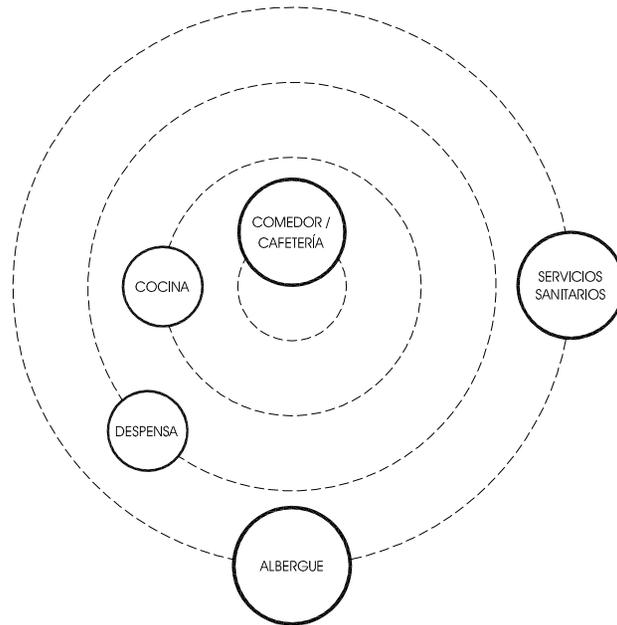


DIAGRAMA DE PREPONDERANCIA

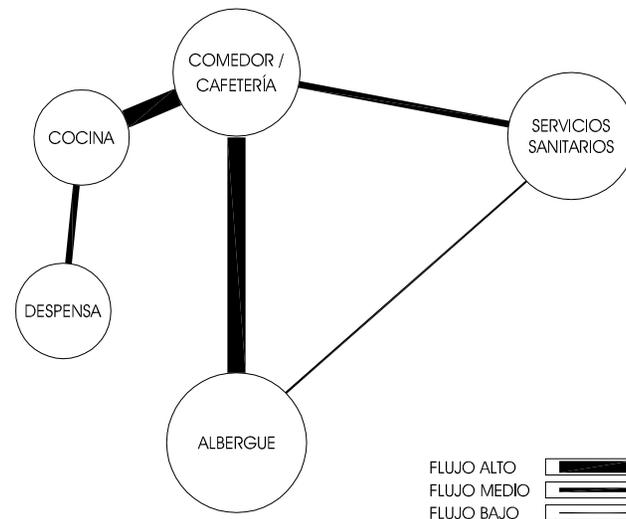


DIAGRAMA DE FLUJOS

DIAGRAMAS Y MATRICES ÁREA DE SERVICIO

MATRIZ DE RELACIONES

ÁREA DE SERVICIO	CUARTO DE SERVICIO	②							
	BODEGA DE SERVICIO	②	②						
	LAVANDERÍA	②	①	①					
	PATIO DE SERVICIO	②	①	①	⑥				
	SERVICIO SANITARIO	①	③	⑥	④	①°			
		①	③	⑥	④	①°			
			④	⑥	④	①°			
				③	⑥	④	①°		
					③	⑥	④	①°	
						③	⑥	④	
							③	⑥	
								③	
									③

RELACIÓN DIRECTA ②
 RELACIÓN INDIRECTA ①
 NO EXISTE RELACIÓN ①

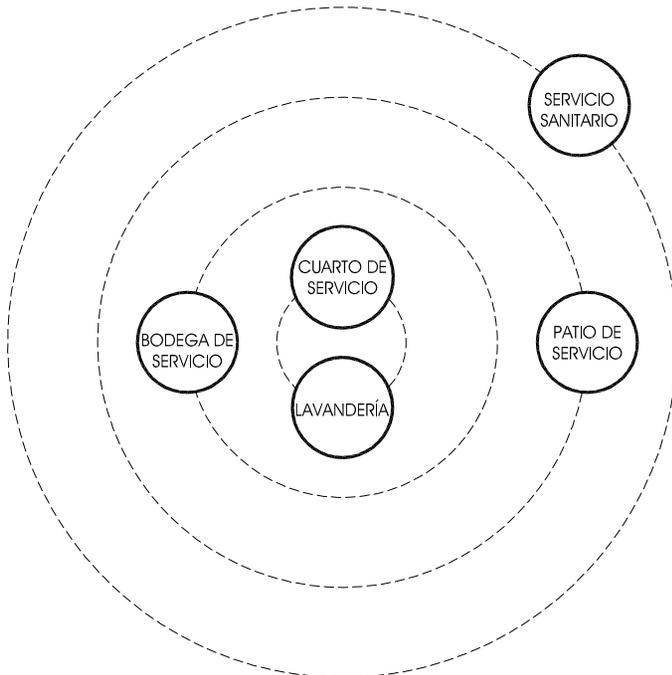


DIAGRAMA DE PREPONDERANCIA

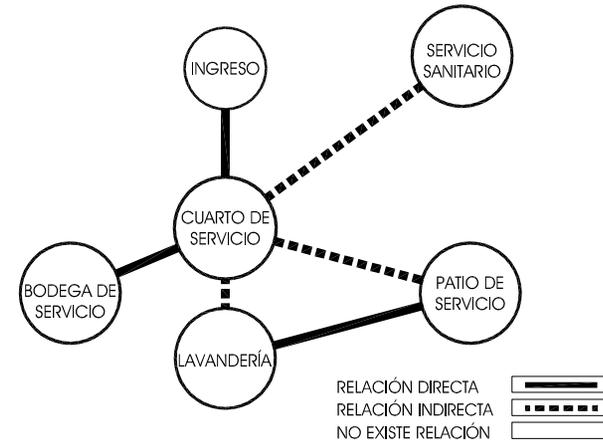


DIAGRAMA DE RELACIONES Y CIRCULACIÓN

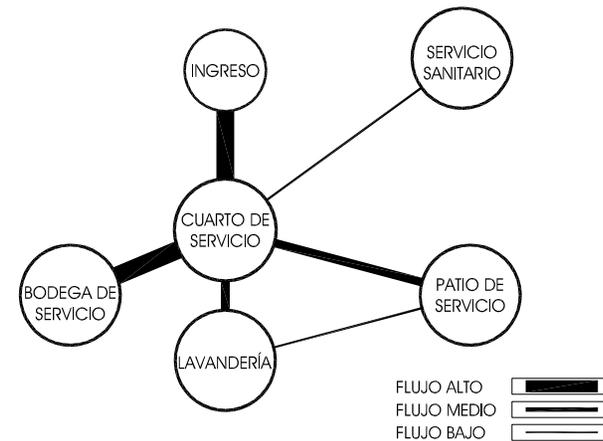


DIAGRAMA DE FLUJOS

DIAGRAMAS Y MATRICES ÁREAS COMPLEMENTARIAS

MATRIZ DE RELACIONES

ÁREAS COMPLEMENTARIAS	INGRESO	②	①	①	①	①	①	①	①
	GARITA DE CONTROL	②	②	①	①	①	①	①	①
	ESTACIONAMIENTO BICICLETAS	①	①	②	①	①	①	①	①
	ESTACIONAMIENTO MOTOCICLETAS	①	①	②	①	①	①	①	①
	ESTACIONAMIENTO AUTOMÓVILES	⑤	⑤	⑤	⑦	⑤	⑤	⑤	⑤

- RELACIÓN DIRECTA ②
- RELACIÓN INDIRECTA ①
- NO EXISTE RELACIÓN ⑤

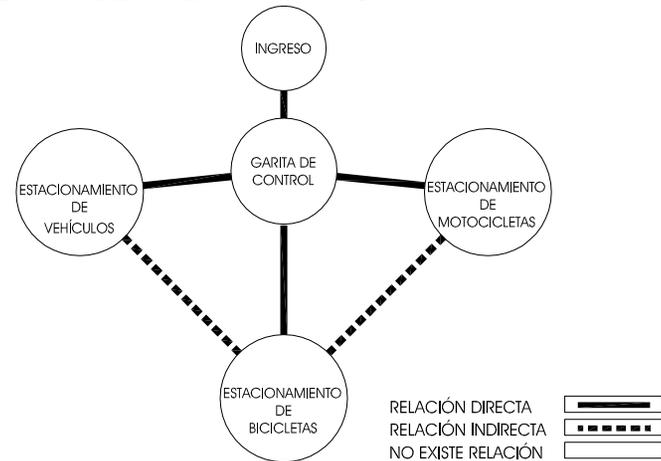


DIAGRAMA DE RELACIONES Y CIRCULACIÓN

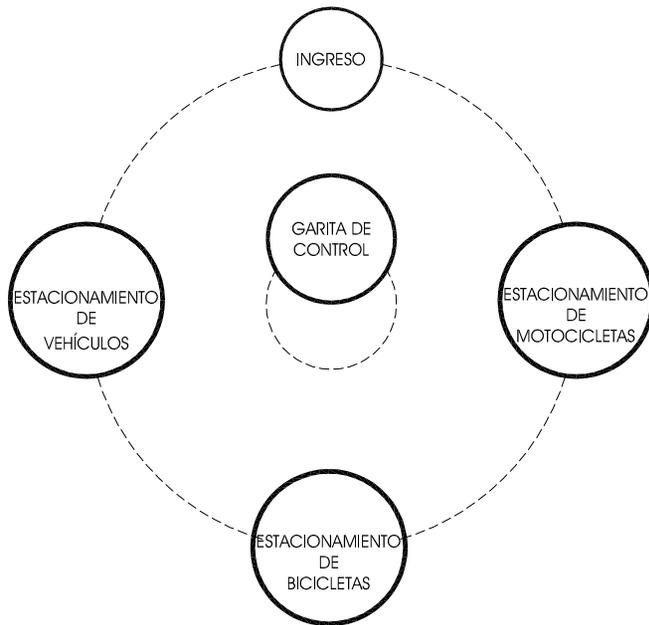


DIAGRAMA DE PREPONDERANCIA

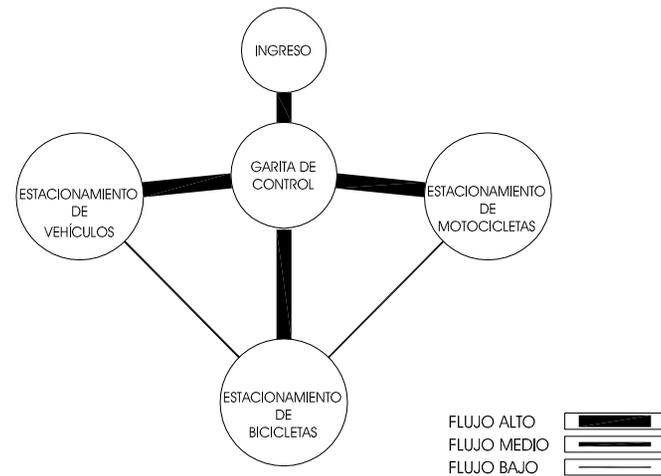
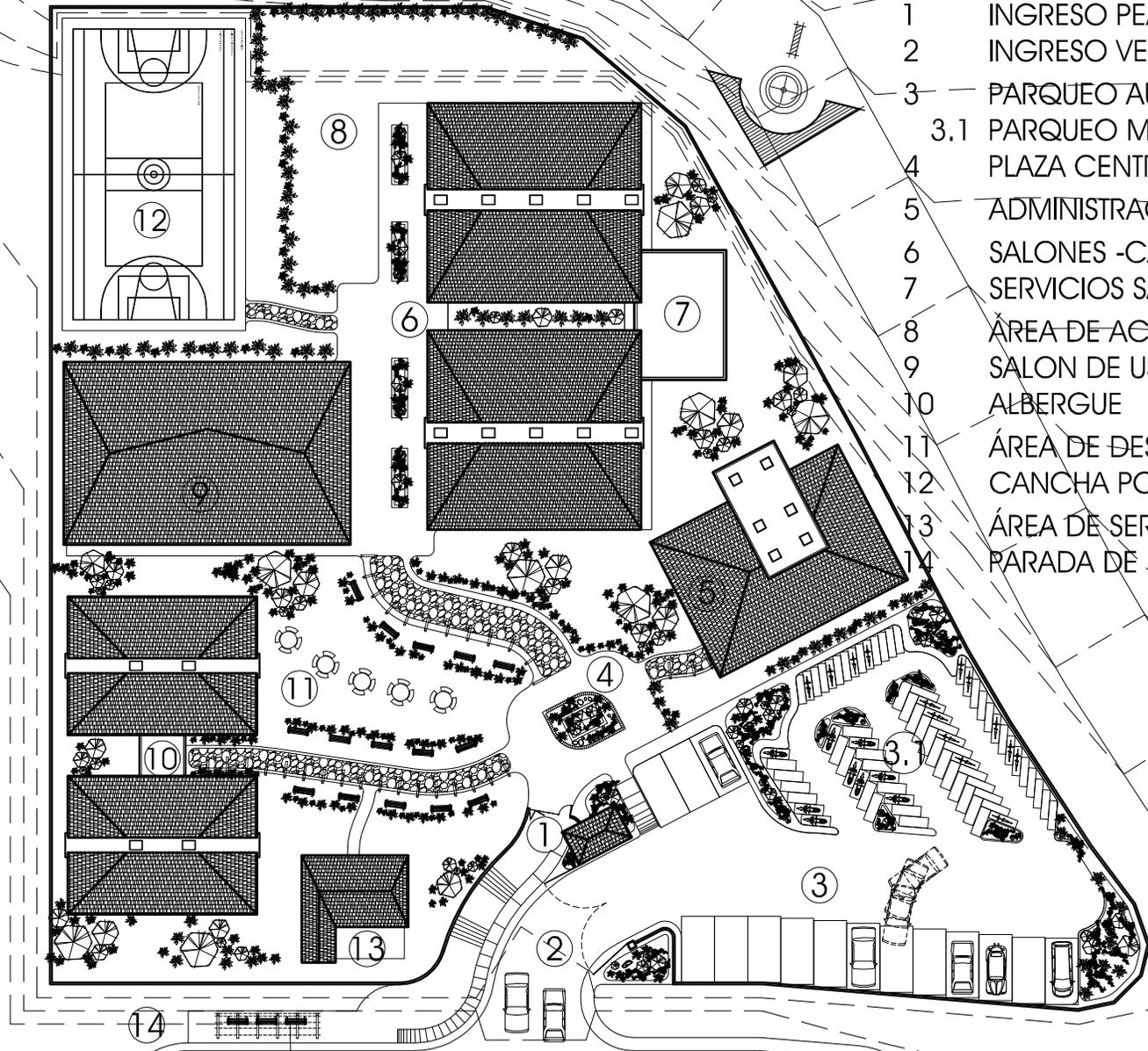
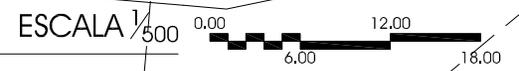


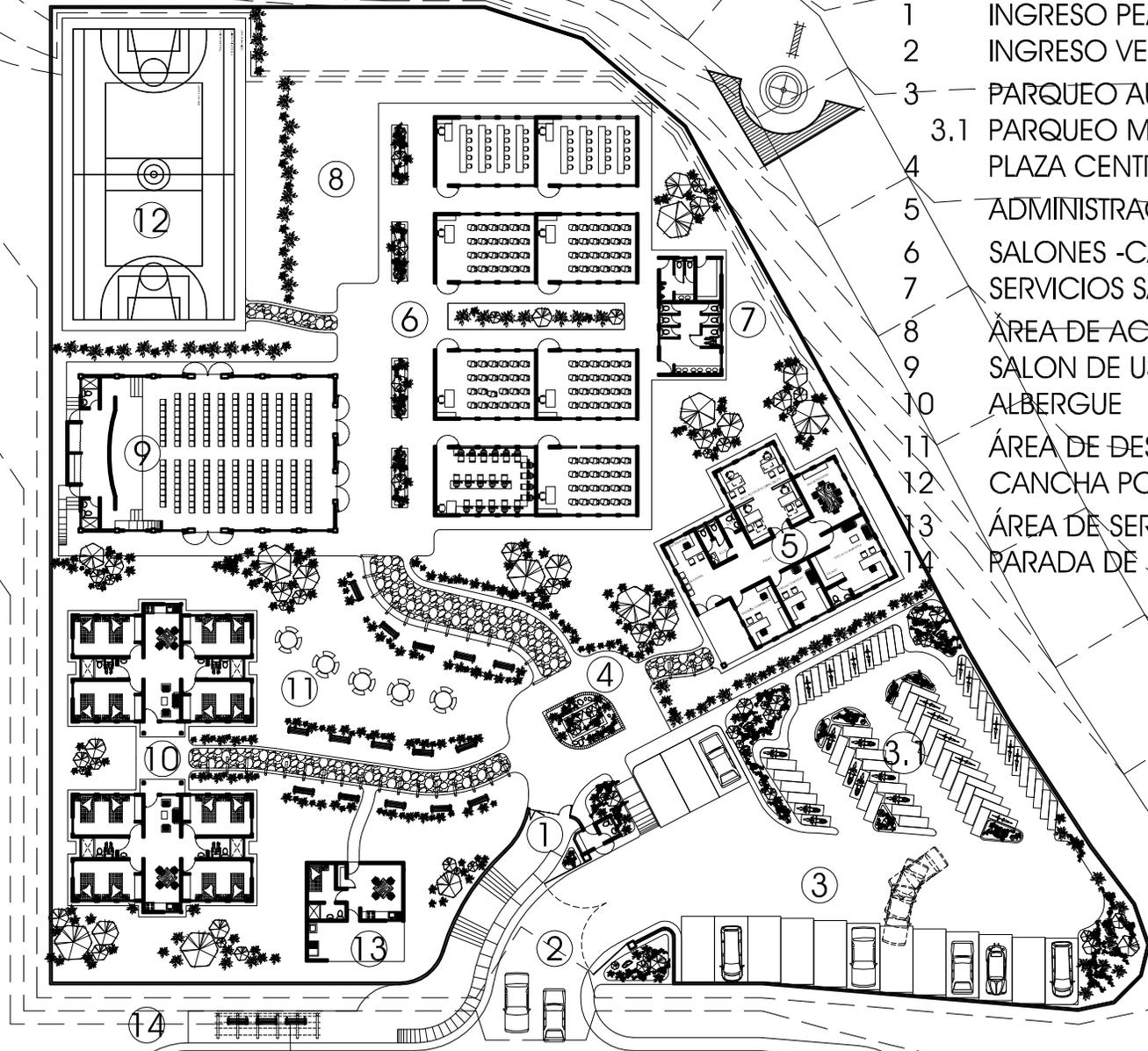
DIAGRAMA DE FLUJOS



- 1 INGRESO PEATONAL
- 2 INGRESO VEHICULAR
- 3 PARQUEO AUTOMÓVILES
- 3.1 PARQUEO MOTOS Y BICICLETAS
- 4 PLAZA CENTRAL
- 5 ADMINISTRACIÓN
- 6 SALONES -CAPACITACIÓN-
- 7 SERVICIOS SANITARIOS
- 8 ÁREA DE ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE
- 9 SALON DE USOS MÚLTIPLES
- 10 ALBERGUE
- 11 ÁREA DE DESCANSO
- 12 CANCHA POLIDEPORTIVA
- 13 ÁREA DE SERVICIO
- 14 PARADA DE BUS

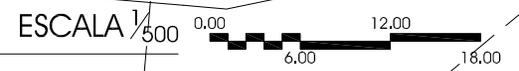
PLANTA DE CONJUNTO

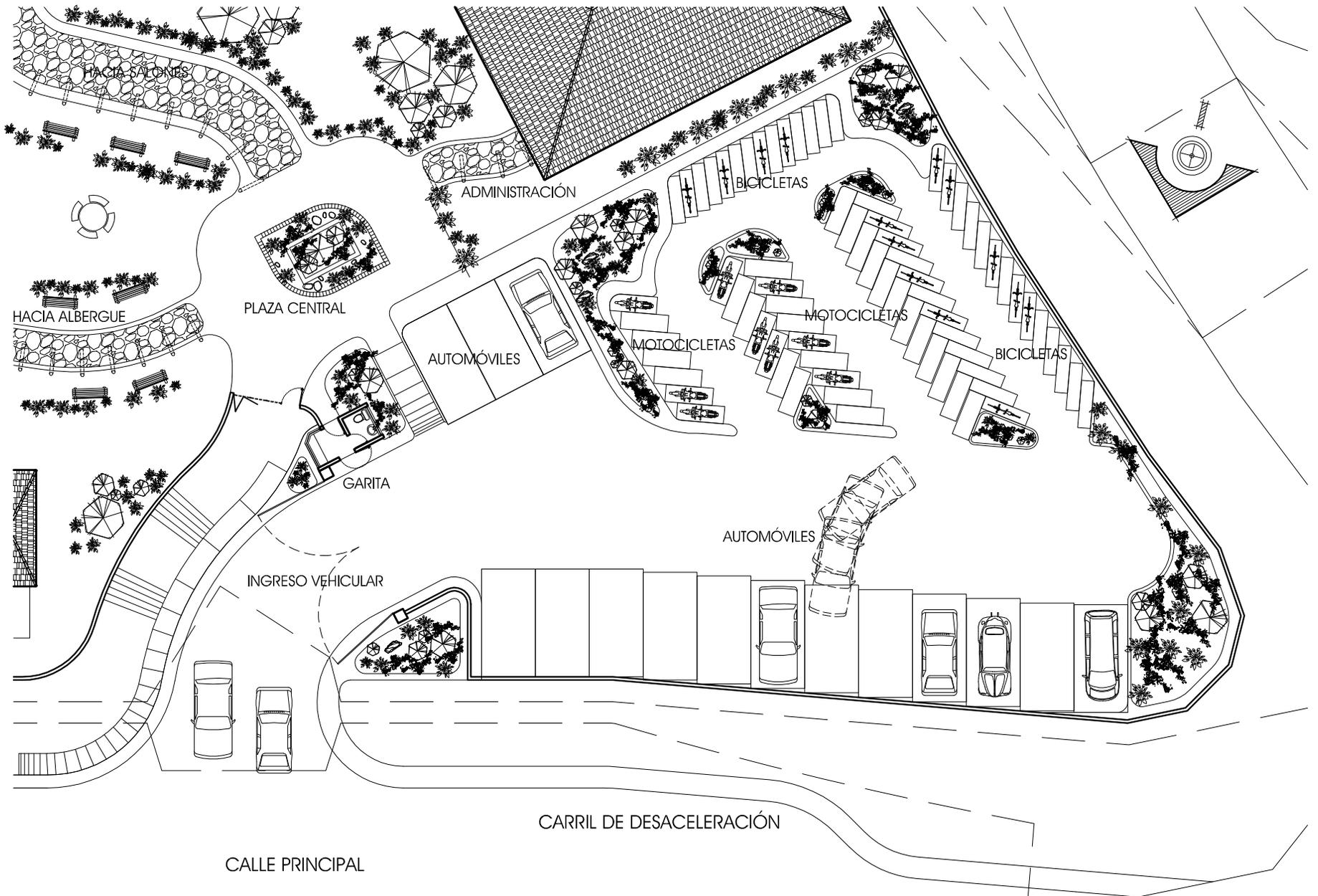




- 1 INGRESO PEATONAL
- 2 INGRESO VEHICULAR
- 3 PARQUEO AUTOMÓVILES
- 3.1 PARQUEO MOTOS Y BICICLETAS
- 4 PLAZA CENTRAL
- 5 ADMINISTRACIÓN
- 6 SALONES -CAPACITACIÓN-
- 7 SERVICIOS SANITARIOS
- 8 ÁREA DE ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE
- 9 SALON DE USOS MÚLTIPLES
- 10 ALBERGUE
- 11 ÁREA DE DESCANSO
- 12 CANCHA POLIDEPORTIVA
- 13 ÁREA DE SERVICIO
- 14 PARADA DE BUS

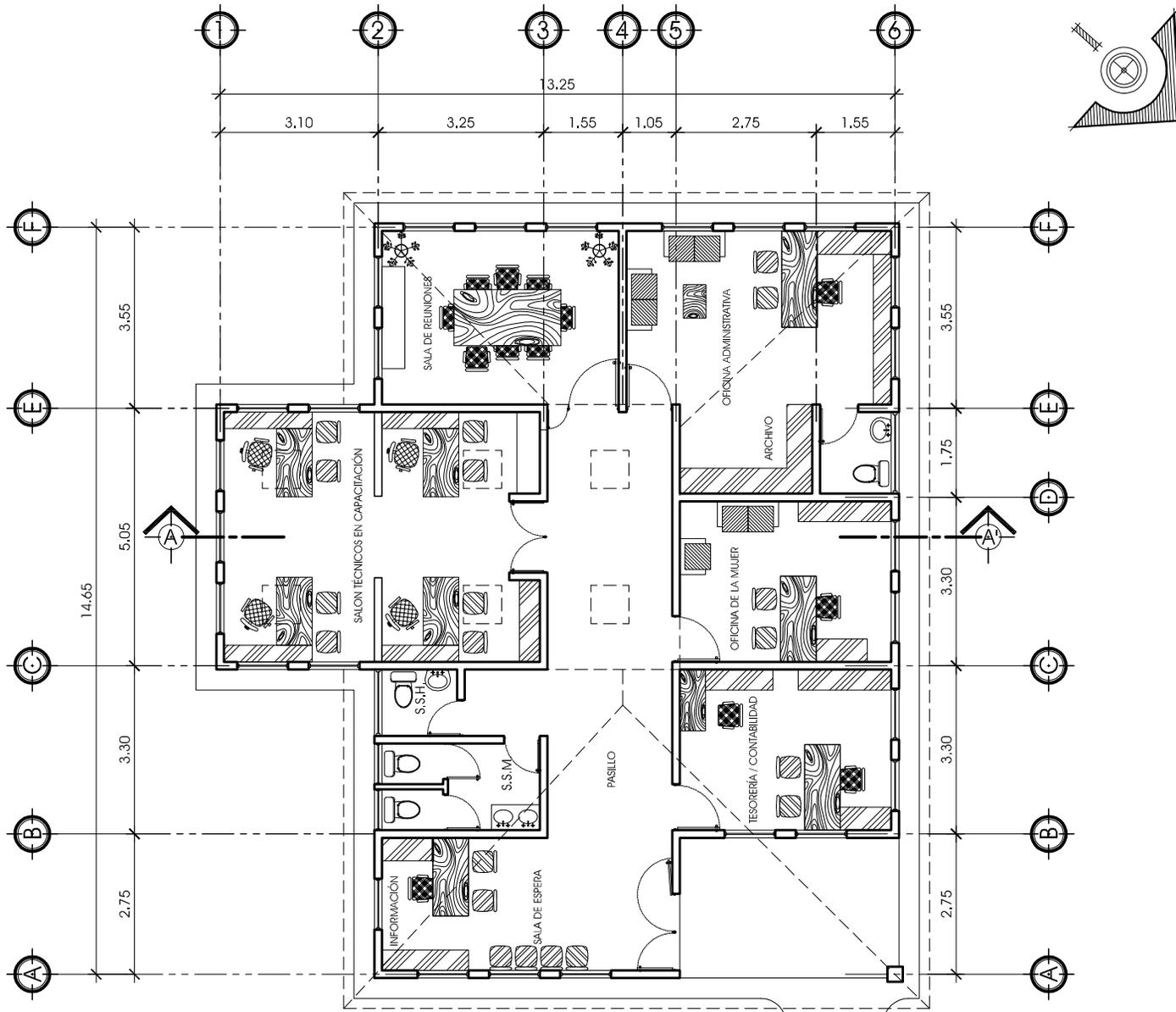
PLANTA MUEBLADA -CONJUNTO-





PLANTA DE INGRESO Y PARQUEOS

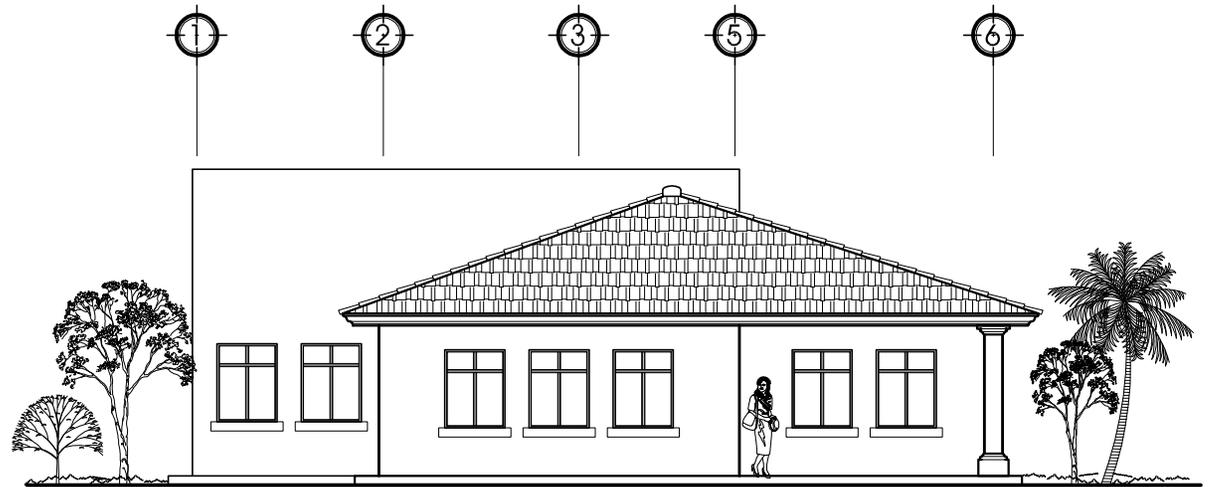
ESCALA 1/250 0.00 3.00 6.00 9.00



PLANTA AMUEBLADA -ADMINISTRACIÓN-

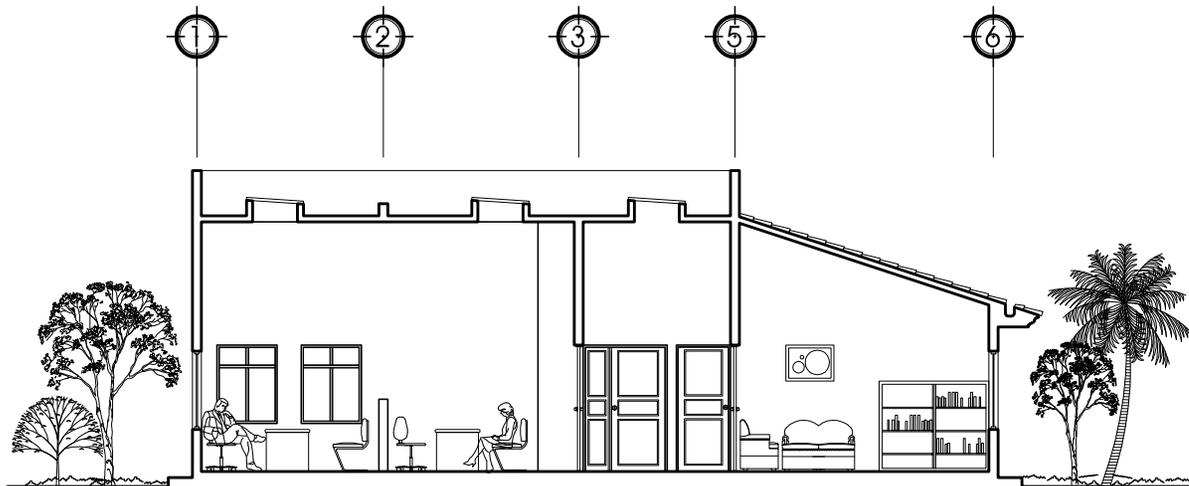
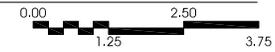
ESCALA 1/125





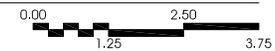
ELEVACIÓN FRONTAL -ADMINISTRACIÓN-

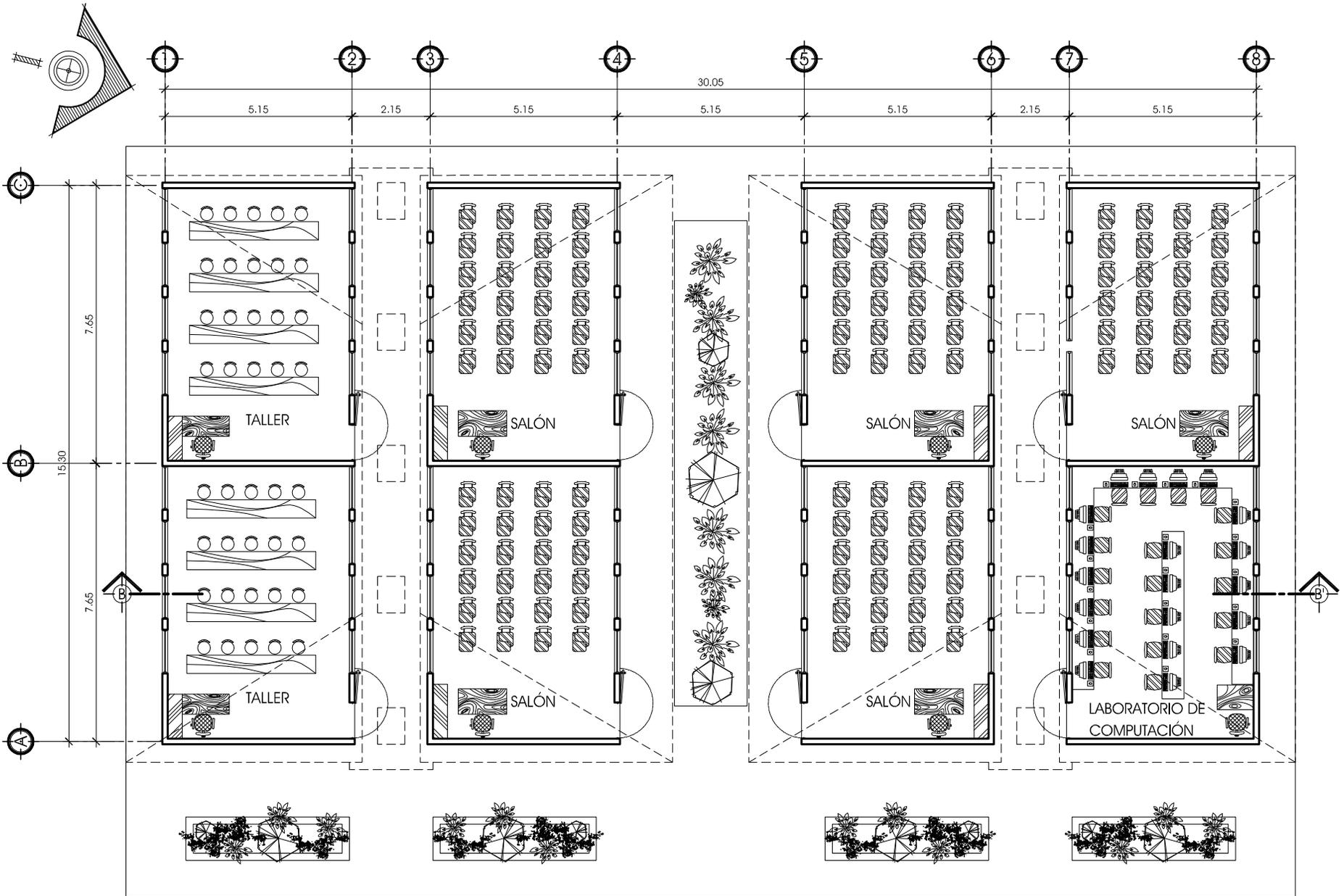
ESCALA $\frac{1}{125}$



SECCIÓN TRANSVERSAL A - A' -ADMINISTRACIÓN-

ESCALA $\frac{1}{125}$

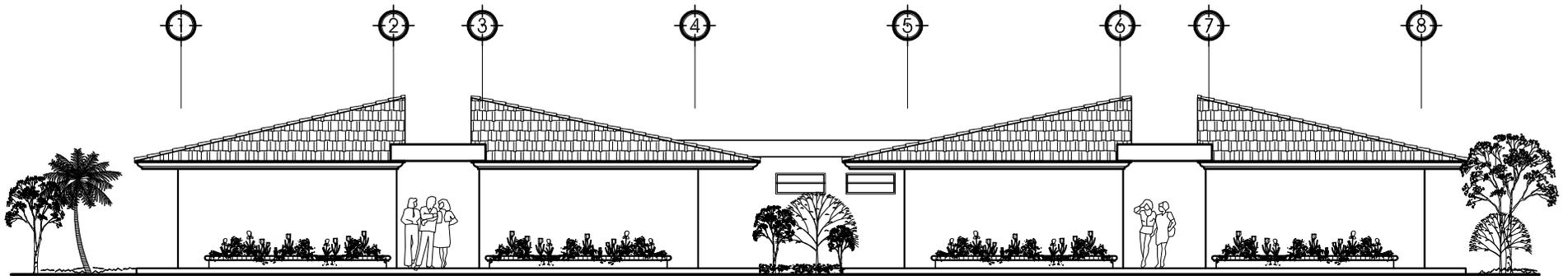




PLANTA AMUEBLADA -SALONES , TALLERES, Y LABORATORIO DE COMPUTACIÓN

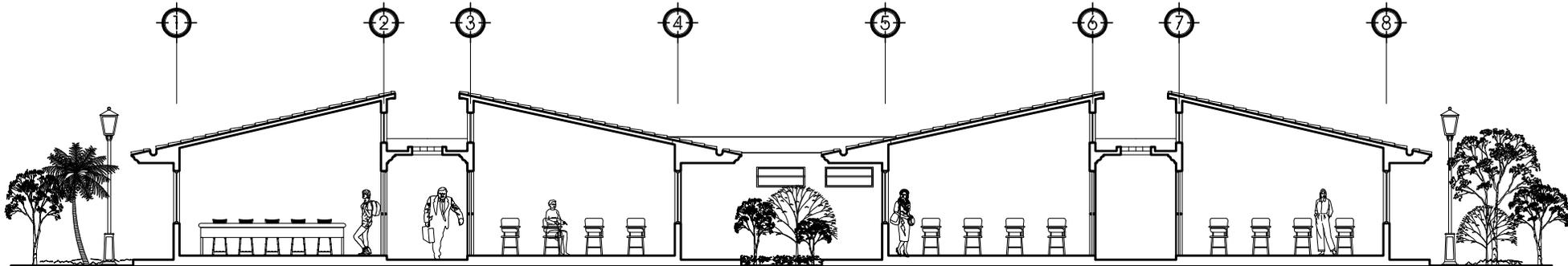
ESCALA 1/150





ELEVACIÓN FRONTAL -SALONES , TALLERES, Y LABORATORIO DE COMPUTACIÓN-

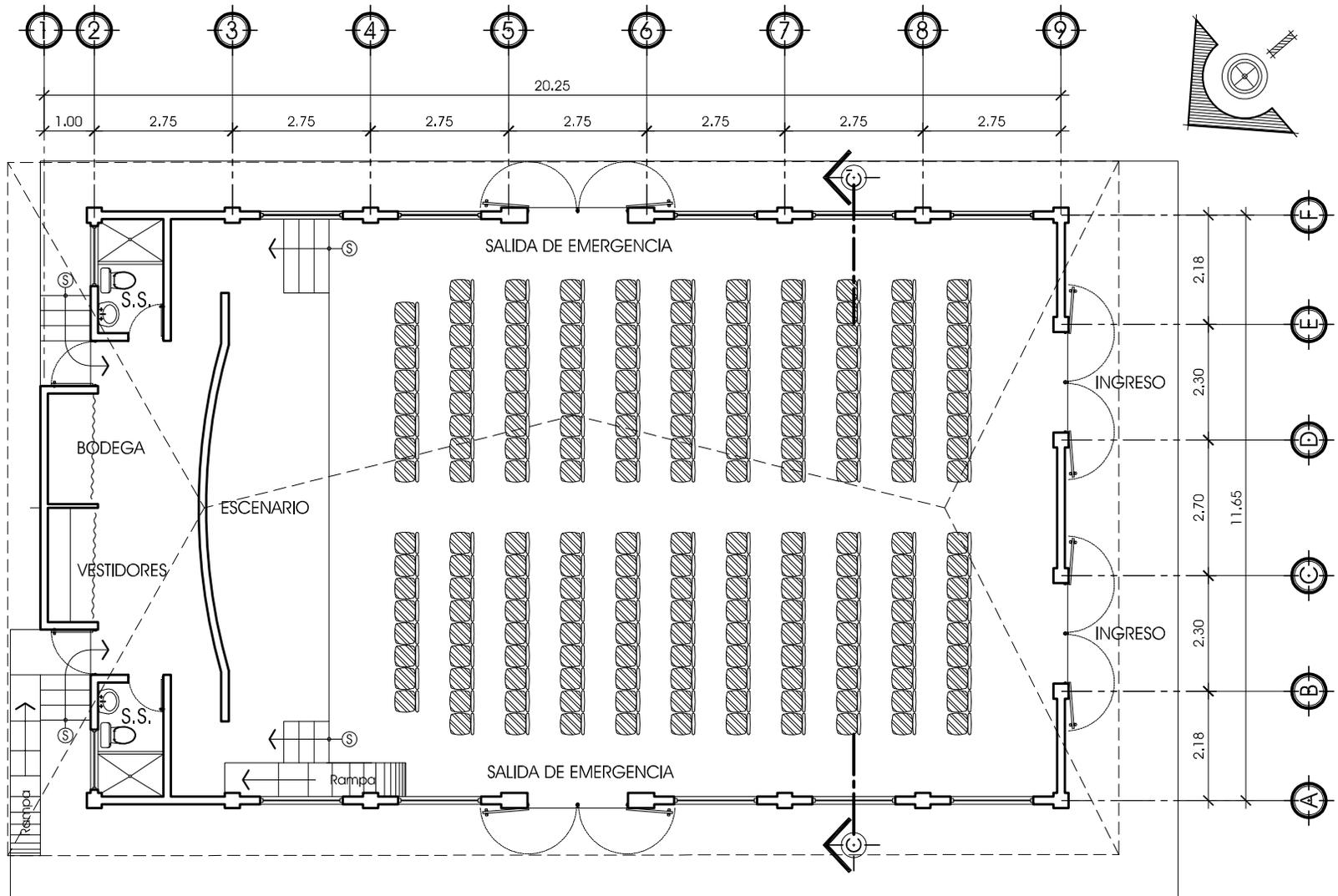
ESCALA $\frac{1}{50}$



SECCIÓN B - B' -SALONES , TALLERES, Y LABORATORIO DE COMPUTACIÓN

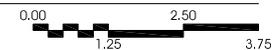
ESCALA $\frac{1}{50}$

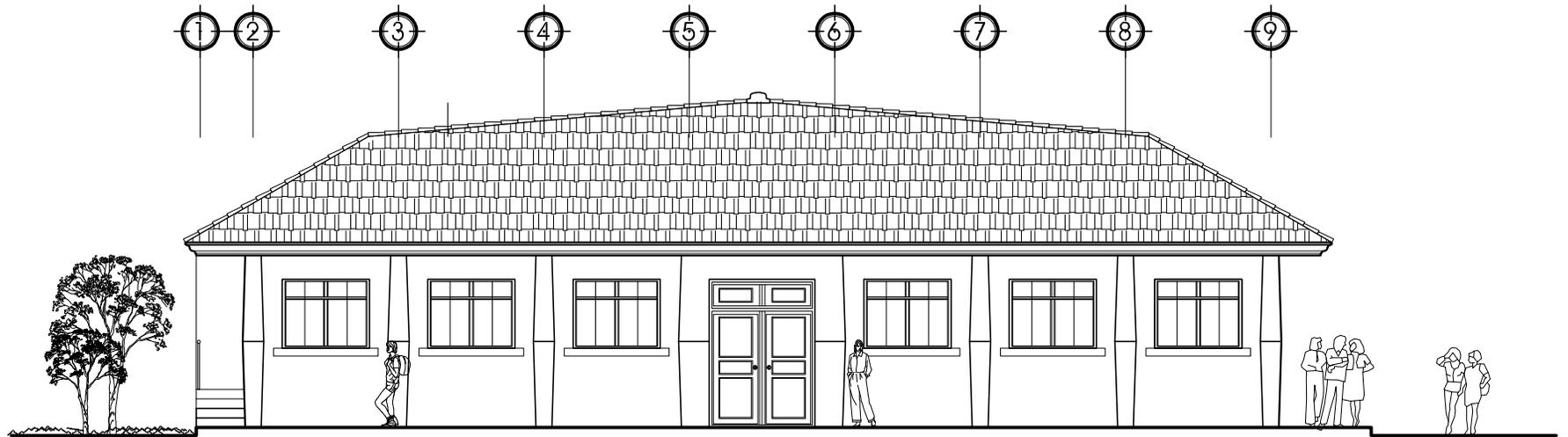




PLANTA AMUEBLADA -SALÓN DE USOS MÚLTIPLES-

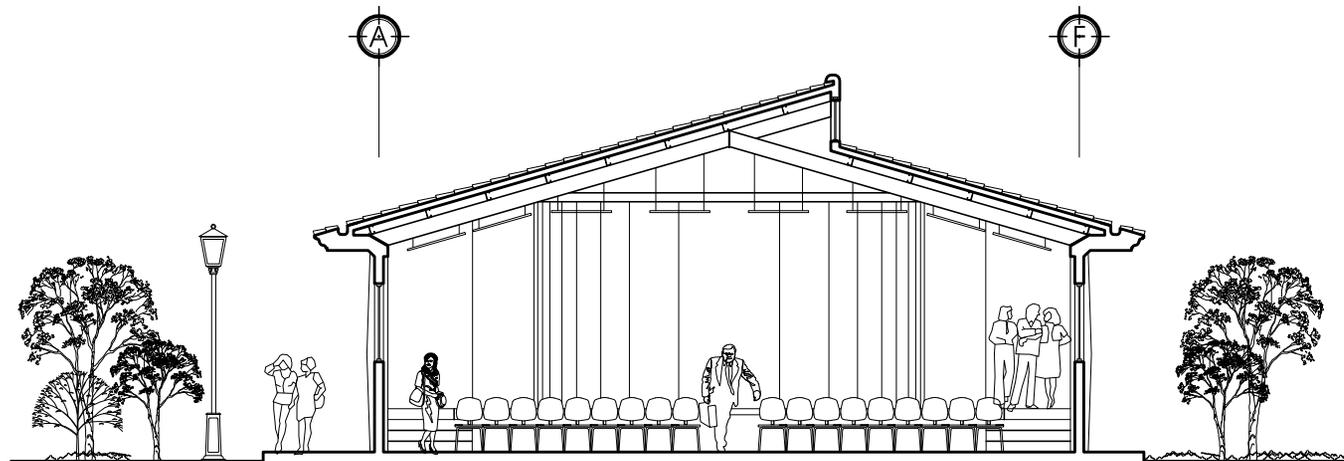
ESCALA 1/25





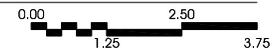
ELEVACIÓN LATERAL -SALÓN DE USOS MÚLTIPLES-

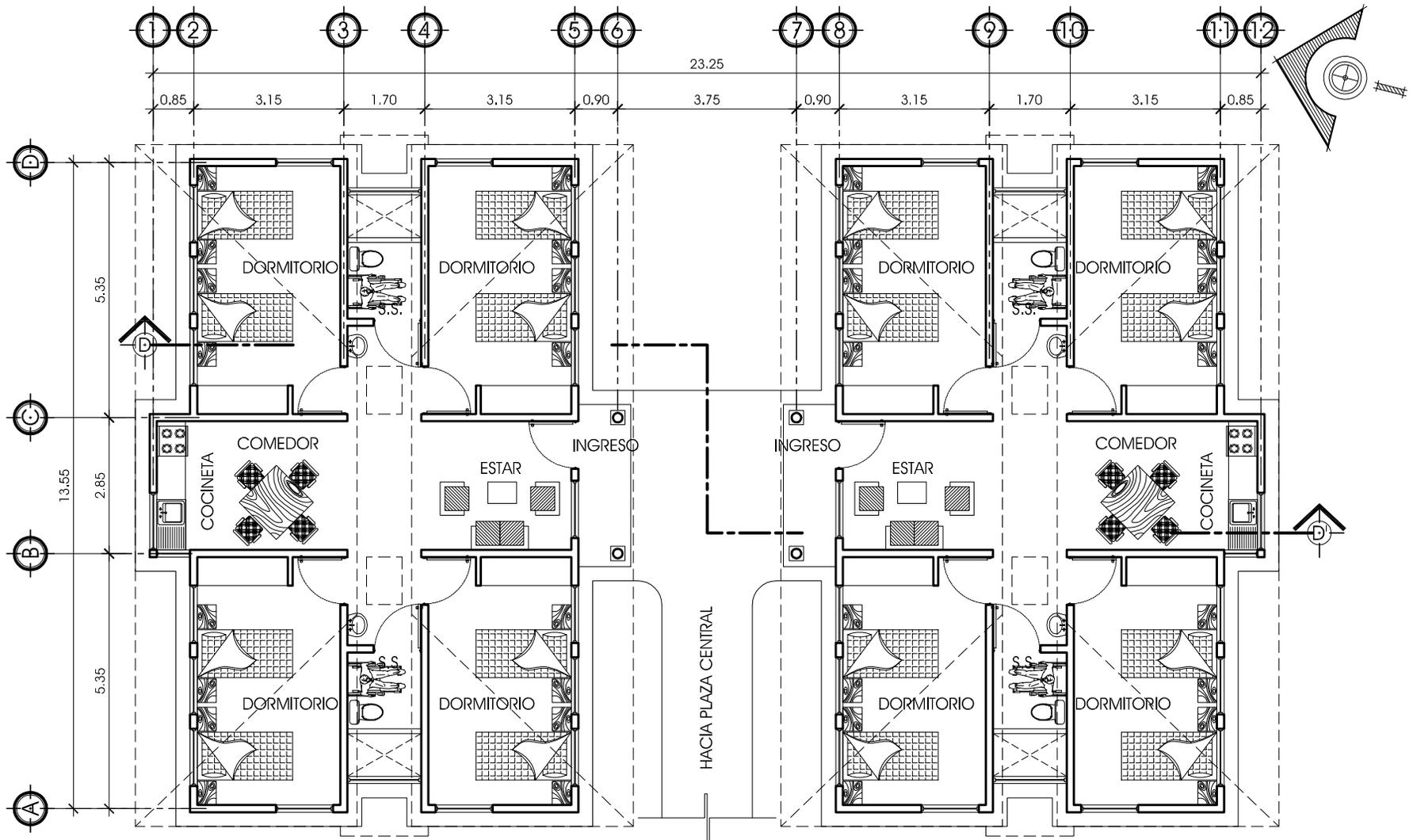
ESCALA $\frac{1}{125}$



SECCIÓN TRANSVERSAL C - C' -SALÓN DE USOS MÚLTIPLES-

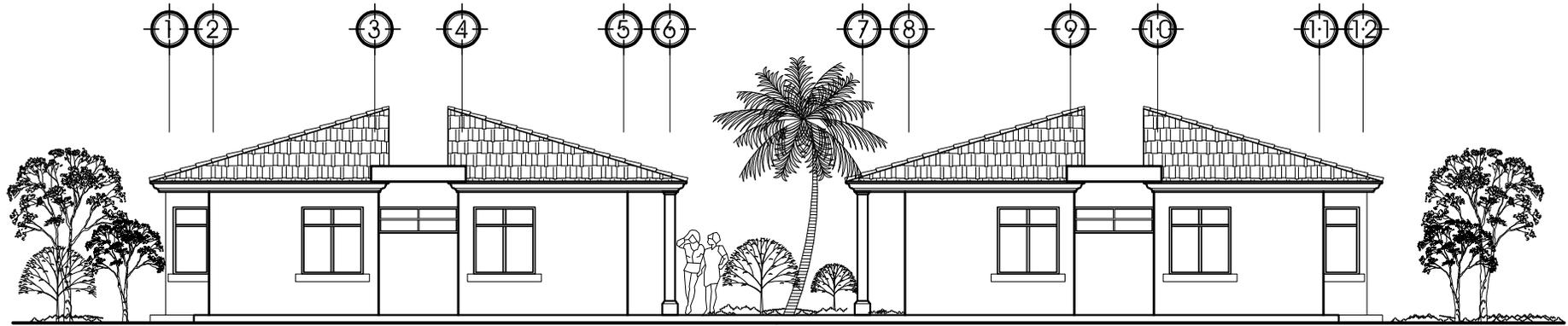
ESCALA $\frac{1}{125}$



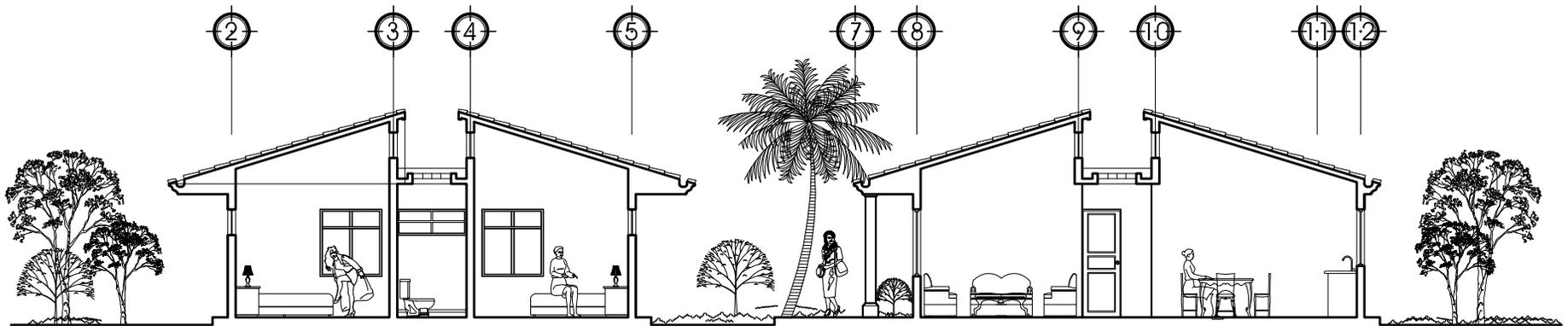


PLANTA AMUEBLADA -ALBERGUE-



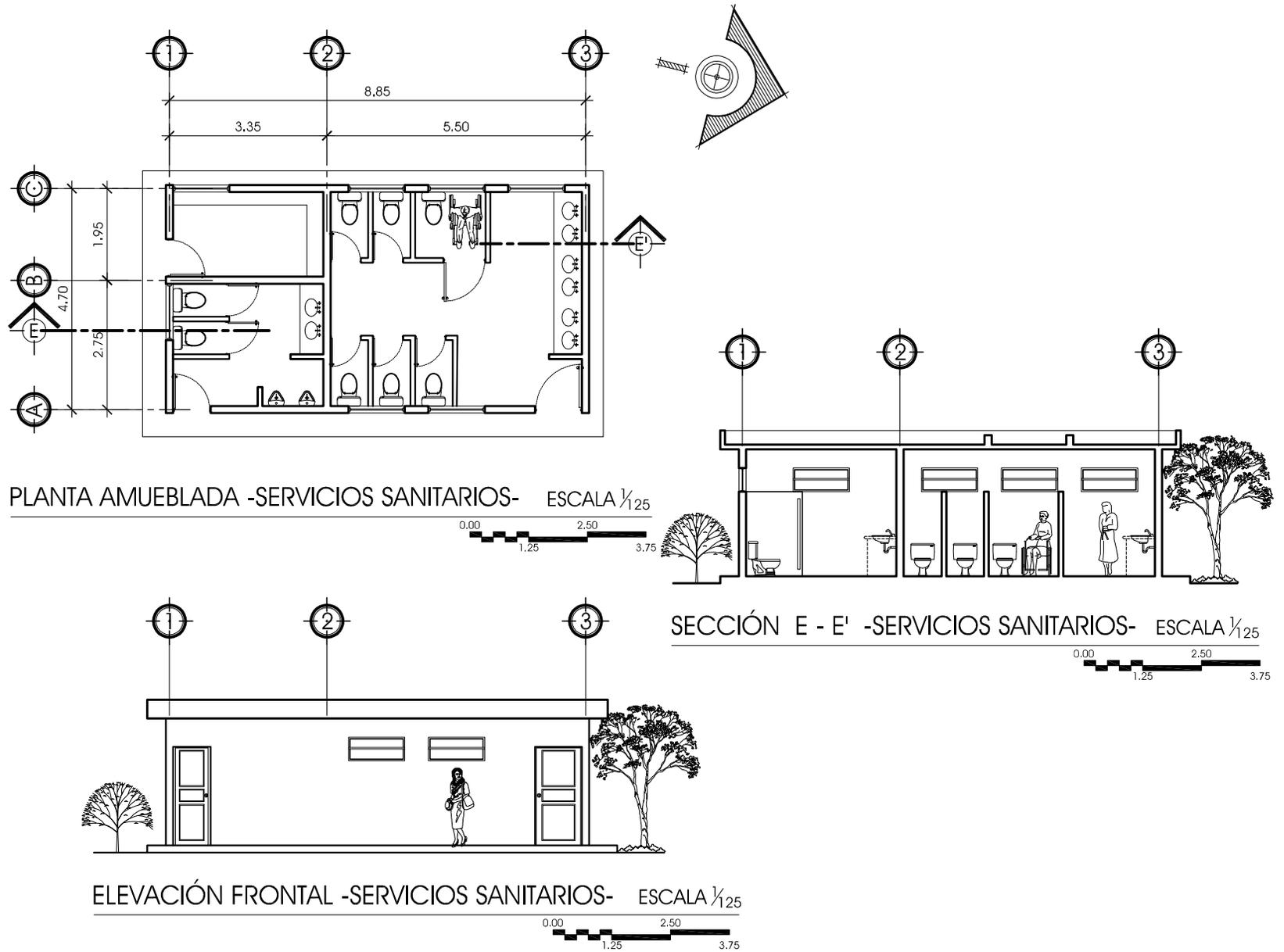


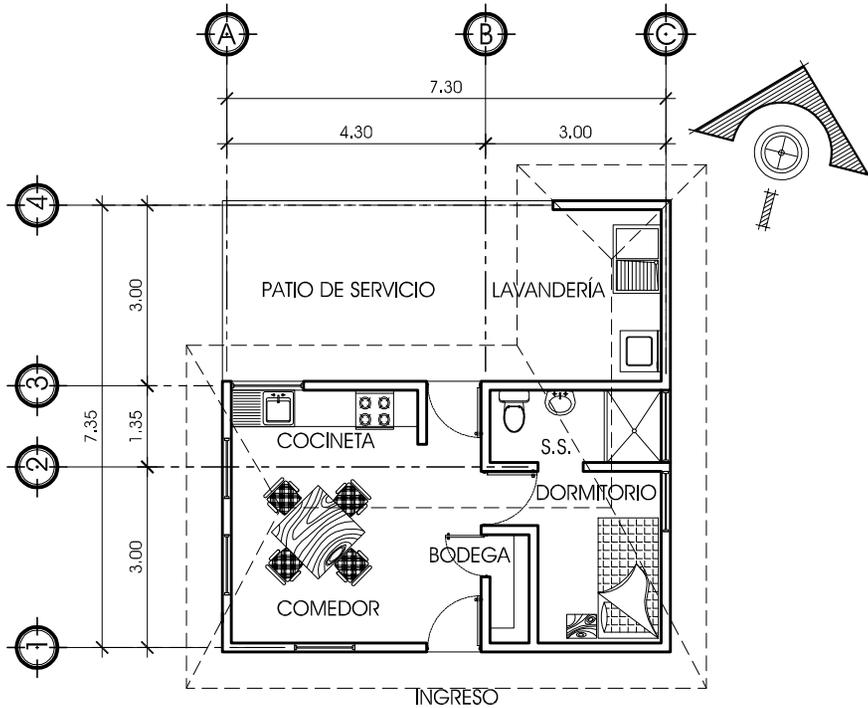
ELEVACIÓN LATERAL -ALBERGUE-



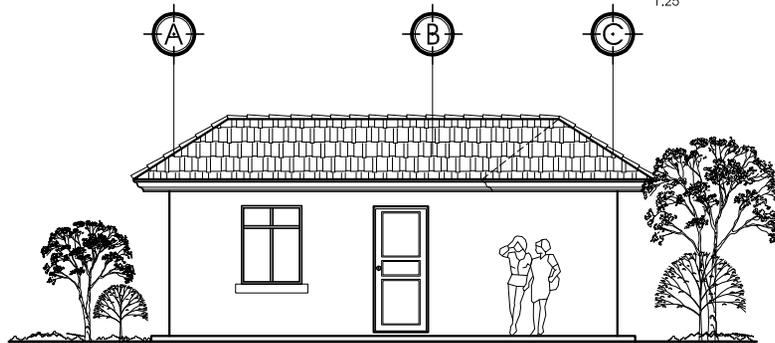
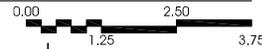
SECCIÓN D - D' -ALBERGUE-



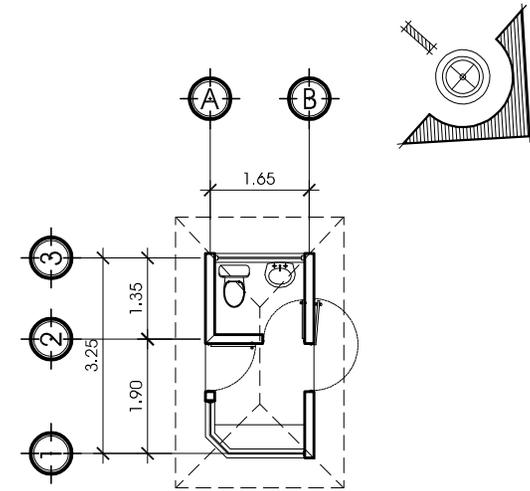
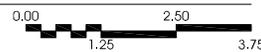




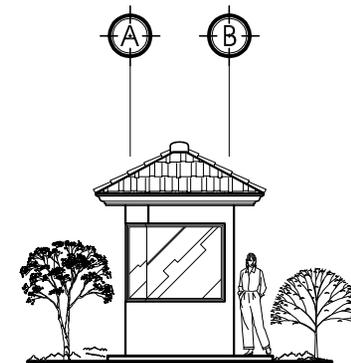
PLANTA AMUEBLADA -ÁREA DE SERVICIO- ESCALA $\frac{1}{125}$



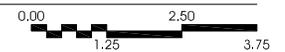
ELEVACIÓN FRONTAL -ÁREA DE SERVICIO- ESCALA $\frac{1}{125}$



PLANTA AMUEBLADA -GARITA- ESCALA $\frac{1}{125}$



ELEVACIÓN FRONTAL -GARITA- ESCALA $\frac{1}{125}$





VISTA AÉREA PLANTA DE CONJUNTO



PERSPECTIVA AÉREA NORTE/SUR



PERSPECTIVA AÉREA SURESTE/NOROESTE



PERSPECTIVA AÉREA ESTE/OESTE



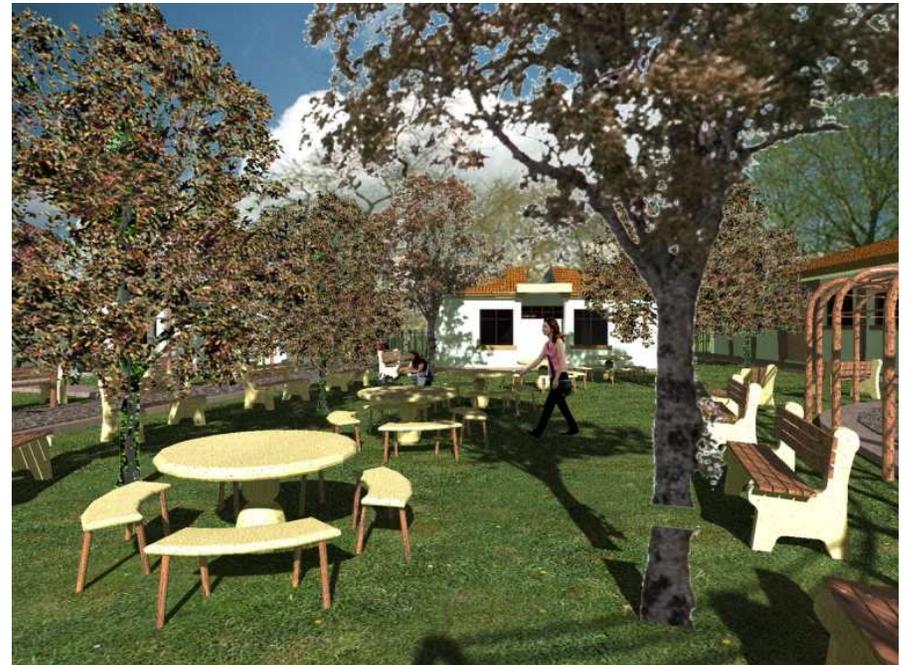
APUNTE INGRESO PEATONAL Y VEHICULAR



FUENTE PLAZA CENTRAL
Simboliza "El Desarrollo Integral de la Mujer"



PÉRGOLA EN CAMINAMIENTO HACIA ALBERGUE Y ÁREA DE DESCANSO



ÁREA DE DESCANSO Y ESPARCIMIENTO



CAMINAMIENTO HACIA AREA PEDAGÓGICA



ADMINISTRACIÓN



SALÓN DE USOS MÚLTIPLES



INGRESO A ALBERGUE TEMPORAL



SALONES DE CAPACITACIÓN



SALONES DE CAPACITACIÓN





VISTA GENERAL DE PARQUEOS



INGRESO DE PARQUEO HACIA PLAZA CENTRAL



PLAZA CENTRAL HACIA ADMINISTRACION Y PARQUEO

V.5 PRESUPUESTO ESTIMADO Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN E INVERSIÓN

PRESUPUESTO ESTIMADO					
CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA LA MUJER, SAN MIGUEL TUCURÚ, ALTA VERAPAZ					
ÁREA ADMINISTRATIVA	No.	AMBIENTE	ÁREA M²	COSTO M²	COSTO TOTAL
	1	Áreas de circulación	39.60	Q1,936.00	Q76,665.60
	2	Recepción e información	6.10	Q2,112.00	Q12,883.20
	3	Sala de espera	10.10	Q2,112.00	Q21,331.20
	4	Oficina administrativa	27.55	Q2,252.80	Q62,064.64
	5	Oficina de la mujer	14.70	Q2,252.80	Q33,116.16
	6	Oficina técnicos en capacitación	33.80	Q2,252.80	Q76,144.64
	7	Contabilidad/tesorería	14.70	Q2,252.80	Q33,116.16
	8	Sala de reuniones	18.05	Q2,252.80	Q40,663.04
	9	Servicios sanitarios mujeres	6.45	Q2,024.00	Q13,054.80
	10	Servicios sanitarios hombres	2.60	Q2,024.00	Q5,262.40
TOTAL ÁREA ADMINISTRATIVA				Q374,301.84	

ÁREA PEDAGÓGICA	No.	AMBIENTE	ÁREA M²	COSTO M²	COSTO TOTAL
	1	Aulas	163.80	Q2,112.00	Q345,945.60
	2	Talleres de práctica	81.90	Q2,112.00	Q172,972.80
	3	Laboratorio de computación	40.95	Q2,112.00	Q86,486.40
	4	Área de actividades al aire libre	280.60	Q235.00	Q65,941.00
	5	Área circulación	89.60	Q380.00	Q34,048.00
	6	Servicios sanitarios mujeres	33.20	Q2,024.00	Q67,196.80
	7	Servicios sanitarios hombres	22.20	Q2,024.00	Q44,932.80
TOTAL ÁREA PEDAGÓGICA				Q817,523.40	

ÁREA SOCIAL / RECREATIVA	No.	AMBIENTE	ÁREA M ²	COSTO M ²	COSTO TOTAL
	1	Salón de usos múltiples	205.05	Q2,252.80	Q461,936.64
	2	Vestidores y bodega	23.90	Q2,252.80	Q53,841.92
	3	Servicios sanitarios	8.90	Q2,024.00	Q18,013.60
	4	Área abierta de esparcimiento y descanso	312.60	Q235.00	Q73,461.00
	5	Cancha polideportiva	327.60	Q412.50	Q135,135.00
TOTAL ÁREA SOCIAL / RECREATIVA					Q742,388.16

ALBERGUE TEMPORAL	No.	AMBIENTE	ÁREA M ²	COSTO M ²	COSTO TOTAL
	1	Dormitorios	145.20	Q2,112.00	Q306,662.40
	2	Cocinetas	9.80	Q2,112.00	Q20,697.60
	3	Comedores	12.80	Q2,112.00	Q27,033.60
	4	Área de estar	19.70	Q2,112.00	Q41,606.40
	5	Área de circulación	26.32	Q1,936.00	Q50,955.52
	6	Servicios sanitarios	22.20	Q2,024.00	Q44,932.80
TOTAL ALBERGUE TEMPORAL					Q491,888.32

ÁREA DE SERVICIO	No.	AMBIENTE	ÁREA M ²	COSTO M ²	COSTO TOTAL
	1	Dormitorio	7.50	Q2,112.00	Q15,840.00
	2	Servicio sanitario	4.75	Q2,112.00	Q10,032.00
	3	Comedor / cocineta	19.35	Q2,112.00	Q40,867.20
	4	Bodega de servicio	2.00	Q2,112.00	Q4,224.00
	5	Lavandería	4.95	Q2,112.00	Q10,454.40
	6	Patio de servicio	17.40	Q375.00	Q6,525.00
TOTAL ÁREA DE SERVICIO					Q87,942.60

ÁREAS COMPLEMENTARIAS	No.	AMBIENTE	ÁREA M ²	COSTO M ²	COSTO TOTAL
	1	Plazas y caminamientos	650.80	Q431.25	Q280,657.50
	2	Garita de control de ingreso y egreso	6.12	Q1,936.00	Q11,848.32
	3	Estacionamiento automóviles/motos/bicicletas	1187.90	Q656.25	Q779,559.38
	4	Muro perimetral	746.75	Q275.00	Q205,356.25
	5	Áreas verdes y jardinería	1011.00	Q330.00	Q333,630.00
TOTAL ÁREAS COMPLEMENTARIAS					Q1,611,051.45
COSTO TOTAL DEL PROYECTO (no estima costos indirectos)					Q4,125,095.77

ETAPAS DE EJECUCIÓN E INVERSIÓN																																							
CENTRO DE FORMACIÓN EMPRESARIAL PARA LA MUJER, SAN MIGUEL TUCURÚ ALTA VERAPAZ																																							
ETAPA 1	ETAPA 2	ETAPA 3	M ²	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6				Mes 7				Mes 8				Mes 9			
				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	4	1	2	3	4
ÁREA ADMINISTRATIVA			173.65	1	2	3	4	5	6	7	8																												
ÁREA PEDAGÓGICA			712.25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16																				
	ALBERGUE		236.02															1	2	3	4	5	6	7	8														
	ÁREAS COMPLEMENTARIAS		3602.57																	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14						
		ÁREA SOCIAL / RECREATIVA	878.05																									1	2	3	4	5	6	7	8				
		ÁREA DE SERVICIO	55.95																															1	2	3	4		
INVERSIÓN TOTAL	Q4,125,095.77		INVERSIÓN MENSUAL	Q391,531.77				Q391,531.77				Q204,380.85				Q327,352.93				Q361,019.26				Q583,272.49				Q645,897.45				Q831,494.49				Q388,614.74			

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES



CONCLUSIONES

- o La formación a través de capacitaciones enfocadas a cualquier tipo de conocimiento, es una de las herramientas de mayor impacto, que propicia la creación de escenarios con mejores oportunidades para todos, impulsando el desarrollo sostenible de determinada población o grupo de personas al que sea impartida. De tal cuenta todos los conocimientos que en conjunto puedan llegar a asimilarse serán el punto de partida para el aprovechamiento del siguiente hasta llegar al objetivo trazado.
- o En nuestro país existen políticas públicas que favorecen e impulsan el desarrollo integral de la mujer y sus comunidades, pero como un círculo vicioso, la falta de conocimiento de estos derechos impide que sean reclamados por sus beneficiarias.
- o En Guatemala no se cuenta con centros de formación empresarial a nivel comunitario rural, esta formación en su mayoría es impartida por empresas privadas a sus propios empleados y la imparten a manera de inversión, desembolsando cierta cantidad de dinero que será reintegrada con el trabajo más eficiente y productivo de sus colaboradores.
- o El municipio de Tucurú cuenta con recursos humanos y naturales que aún no son aprovechados de manera adecuada.

RECOMENDACIONES

- o Todas las actividades a realizar con el objeto de impartir capacitación deberán llevarse a cabo en espacios confortables equipados adecuadamente, que permitan tanto a los(as) instructores(as) como a los aprendices aprovechar al máximo el tiempo invertido.
- o Las mujeres egresadas de los programas de capacitación, deben participar activamente dentro de la formación de las siguientes generaciones, compartiendo los conocimientos adquiridos a mujeres que no tengan acceso a los mismos e involucrar a la población femenina dentro de actividades que les permitan conocer sus derechos y obligaciones.
- o Las municipalidades deben conocer los beneficios de la capacitación empresarial hacia la mujer ya que su implementación enriquecerá el recurso humano y el mejor aprovechamiento de otros recursos con que se cuenta.
- o Los programas de capacitación a implementar, deberán adecuarse a la realidad del municipio de Tucurú, Alta Verapaz.

BIBLIOGRAFÍA



LIBROS Y DOCUMENTOS

- Álamo, Walter. Análisis de Sistemas Constitución y Gestión de Empresas, Piura, Perú, Documento digital. Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos16/empresa/empresa.shtml>
- Castro, Gloria. Programa de Capacitación, Documento Digital, Departamento de Recursos Humanos CEMEX.
- Centro Internacional para el Desarrollo Humano, Foro de Mujeres para la Integración Centroamericana, Género y Empleo, Propuesta para mejorar la inserción laboral de las mujeres en Centroamérica.
- Documento electrónico, Administración/Capacitación, sin autor, con base en Silceo Aguilar, Alfonso. Capacitación y Desarrollo del Personal. Editorial Limusa. México, 1995; Arias Galicia, Fernando. Administración de los Recursos Humanos. Editorial Trillas. México, 1994; Graig L., Robert. Manual de Entrenamiento y Desarrollo del personal. Editorial Diana. México, 1975.
- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para La Mujer, El progreso de las mujeres en el mundo 2000, Informe Bienal de UNIFEM.
- Foro Nacional de La Mujer, Misión Dinamarca/Prodeca, Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo ASDI, Avances en la participación de las mujeres guatemaltecas 1997 – 2007. 89 p.
- Foro Nacional de La Mujer, Defensoría de la Mujer Indígena, Programa de Apoyo al Proceso de Paz y Conciliación Nacional – PCON/GTZ, Documento de apoyo para formación y capacitación, LAS MUJERES DE AYER, HOY Y MAÑANA. 113 p.
- Instituto de Derechos Humanos, Universidad de San Carlos de Guatemala, Derechos Humanos de las Mujeres en Guatemala, Diagnóstico IDHUSAC. 2006.
- Instituto Nacional de Estadística INE, CENSO 2002.
- Instituto Nacional de Estadística INE, CENSO 2002, Monografía de Tucurú, Alta Verapaz.
- Neufert, Ernest. Arte de Proyectar en Arquitectura, 14ª edición.
- Padilla Aragón, Enrique, México: desarrollo con pobreza: Desarrollo con pobreza. Editorial Siglo XXI, México, 1999.
- Perea Quesada, Rogelia, & Bouché Peris, J. Henri. Educación para la Salud: (reto de nuestros tiempos). Ediciones Díaz de Santos, España, 2004.
- Plazola Cisneros, Alfredo, Enciclopedia de Arquitectura Plazola, Volumen I, Editorial Limusa, 1990.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006.
- Prensa Libre, Revista “Mi Guatemala”, Alta Verapaz.

- Primer Informe de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), *Nabe´ Wuj Ke Ixoqib*. Guatemala, abril 2003. 92 p.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Informe Nacional de Desarrollo Humano 2003, Una Agenda para el Desarrollo Humano, Guatemala, PNUD.
- Secretaria Presidencial de la Mujer SEPREM, Plan Estratégico 2001-2005.
- Sistema de Naciones Unidas en Guatemala, Desarrollo Humano, Mujeres y Salud: quinto informe 2002. /, 2002. 439 p.

TESIS

- Herrera Illescas, Byron Salvador, Centro de Desarrollo Integral para la Mujer: Municipio de Pajapita, San Marcos, Septiembre 1999.
- Istupe Ibáñez, Julio Roberto, Centro Cultural para el Municipio de Los Amates, Departamento de Izabal, Noviembre 2005.
- Torres Meza, Rafael Miguel Ángel, Propuesta de Restauración del Templo de San Migué, Tucurú, Alta Verapaz, y Revitalización de su Entorno Inmediato, Abril 1999.

FUENTES ELECTRÓNICAS DE CONSULTA

- www.books.google.com
- www.definicion.org
- www.glosariosonline.com.ar
- www.maps.google.es
- www.wikipedia.org

RECURSO HUMANO

- Amalia Si de Cuquej, Coordinadora de la Oficina Municipal de La Mujer, San Miguel Tucurú, Alta Verapaz.
- Licda. Georgina Navarro, Consultora Social, Instituciones Nacionales e Internacionales.
- Licda. María Victoria Maldonado, Representante Regional Alta y Baja Verapaz, Secretaría Presidencial de la Mujer - SEPREM -.

IMPRIMASE



Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo
Decano de la Facultad de Arquitectura



Arq. Edgar Armando López Pazos
Asesor de Proyecto de Graduación



Luis Fernando Barrios Rivera
Sustentante