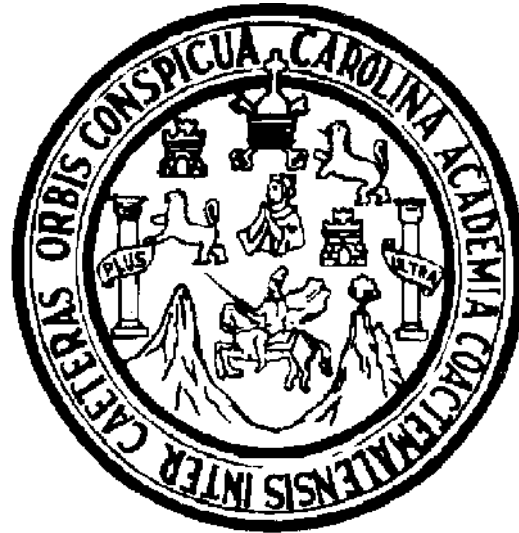


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN



INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL
SUPERVISADO, REALIZADO EN LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE
PLANIFICACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ
VERAPAZ, ALTA VERAPAZ

CINDI BETHZABÉ CABRERA CASTILLO

COBÁN, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2017

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

TRABAJO DE GRADUACIÓN

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL
SUPERVISADO, REALIZADO EN LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE
PLANIFICACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ
VERAPAZ, ALTA VERAPAZ

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

CINDI BETHZABÉ CABRERA CASTILLO
CARNÉ 201046374

COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

COBÁN, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2017

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTES DE DOCENTES:	Ing. Géol. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Br. Fredy Enrique Gereda Milián PEM. César Oswaldo Bol Cú

COORDINADOR ACADÉMICO

Ing. Ind. Francisco David Ruiz Herrera

COORDINADORA DE LA CARRERA

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

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

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

REVISOR DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lic. T.S. M.A. Julio Antonio Pisquiy Mejía

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lcda. T.S. Claudia Quezada Aguilar

ASESORA

Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)

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

Ref. No.: 15-TS-054-17.

1 de febrero de 2017.

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

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la asesoría del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Dirección Municipal de Planificación de la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Cindi Bethzabé Cabrera Castillo, carné número 201046374.

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

Deferentemente.



“Id y Enseñad a Todos”

Lcda. Floricelda Chiquin Yoj
Asesora

c.c. Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)

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

Ref. No.: 15-TS-305-17.

19 de mayo de 2017.

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

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Dirección Municipal de Planificación de la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Cindi Bethzabé Cabrera Castillo, carné número 201046374.

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

Deferentemente.

“Id y Enseñad a Todos”



Claudia O.
Lcda. Claudia Estela Quezada Aguilar
Docente Revisora

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)

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

Ref. No.: 15-TS-360-17.

17 de agosto de 2017.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

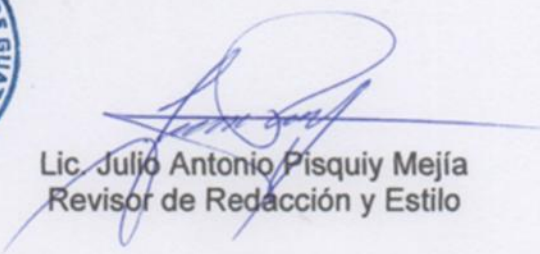
Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión en cuanto a redacción y estilo del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Dirección Municipal de Planificación de la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz*, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Cindi Bethzabé Cabrera Castillo, carné número 201046374.

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

Cordialmente.

“D y Enseñad a Todos”




Lic. Julio Antonio Pisquiy Mejía
Revisor de Redacción y Estilo

c.c. Archivo.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
(CUNOR)

Apartado 55, Código Postal 18001
Cobán, Alta Verapaz – Guatemala, C. A.
PBX: 79566600
E-mail: usacoban@usa.edu.gt

Ref. No.: 15-TS-372-17.

28 de agosto de 2017.

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

Licenciado Eskenasy:

Habiendo conocido los dictámenes favorables de asesoría, revisión de trabajos de graduación y de revisión de redacción y estilo; esta Comisión da el visto bueno al trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Dirección Municipal de Planificación de la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, elaborado por la estudiante de Licenciatura en T.S. Cindi Bethzabé Cabrera Castillo, carné número 201046374.*

Atentamente.

“Id y Enseñad a Todos”



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

Adjunto: Copias de constancias de computación e idioma q`eqchi`.
c.c. Coordinación Académica, archivo.

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Dirección Municipal de Planificación de la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, como requisito a optar al título de Licenciada en Trabajo Social.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cindi Bethzabé', is written over a horizontal line.

Cindi Bethzabé Cabrera Castillo
Carné número 201046374

RESPONSABILIDAD

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

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2.4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión Extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

AGRADECIMIENTO

A:

DIOS

Por la vida, salud, misericordia, inteligencia, protección, por estar siempre delante de Mí peleando cada una de mis batallas y sobre todo por su Amor incomparable. Al Él también le agradezco por cada una de las siguientes personas que ha puesto en mi vida como medios de bendición para que sean inspiración, motor y fuente de aprendizaje:

PERSONAS ESPECIALES COMO

Pastores Nicolás Jongezoon y Martita de Jongezoon, Mario Hernández Blanco y Enma de Hernández, por sus oraciones y amor incondicional.

AMIGAS Y COMPAÑERAS

Cada una de las aventuras vividas buenas y malas nos dejaron un aprendizaje y principalmente el cariño que ahora nos une.

DOCENTES DE LA CARRERA

Conocimientos transmitidos durante estos años, apoyo en cada uno de los procesos y el cariño que me han brindado.

Señora Vilma de León Blanco por su apoyo, asesoría y cariño. Se les aprecia.

ASESORES DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lcda. T.S. Floricelda Chiquín Yoj y Lcda. T.S. Claudia Quezada Aguilar, por la comprensión, apoyo incondicional y sobre todo por su cariño y amistad.

Lic. T.S. Julio Antonio Pisquiy Mejía, por su tiempo y apoyo. A los tres profesionales gracias por los conocimientos transmitidos durante todo este proceso.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Casa de estudios que nos da la oportunidad como futuros profesionales de formarnos con valores, principios y ética profesional.

LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ VERAPAZ

Brindarme el espacio, colaboración y participación durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, principalmente a la Dirección Municipal de Planificación. Así mismo a cada una de las personas que laboran en las diferentes instituciones públicas y privadas que tienen vínculos con la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz.

Lcda. Daniela Ortega, por su apoyo, comprensión, enseñanza, cariño y amistad.

Todas las personas que de una u otra forma me han apoyado, mi sincero agradecimiento, son una bendición en mi vida.

DEDICATORIA

A:

- DIOS** Con mucho amor y agradecimiento, porque gracias a ÉL soy quien soy y estoy donde estoy. Por su gran amor, la oportunidad que me ha dado de cumplir uno de muchos sueños y por su promesa: “Porque yo sé muy bien los planes que tengo para ustedes — afirma el Señor—, planes de bienestar y no de calamidad, a fin de darles un futuro y una esperanza” (Jeremías 29:11), que veo como se ha ido cumpliendo a lo largo de mi vida.
- MI MAMI** Laura Castillo Jérez, ser maravilloso que Dios me ha regalado no únicamente siendo la mejor mami, sino que también: impulso, inspiración, amiga y cómplice. Además por su amor, comprensión, correcciones, consejos, apoyo incondicional y sus oraciones sin desmayar. Ejemplo a seguir, medio que Dios ha utilizado siendo Mí soporte económico, echándome porras cuando decaía, para no darme por vencida. Lo logramos mami.
- MI PAPI** Francisco Salomón Cabrera Hernández, inspiración, apoyo económico, compañía en este proceso, su amor y oraciones. Gracias por involucrarse en las actividades del EPS y llevarme a las comunidades cuando lo necesite. Es una bendición.
- MI HIJA** Meredith Daniela Vásquez Cabrera, compañera de vida, esa personita que me inspira a superarme y mi motorcito. Gracias por su amor, comprensión, paciencia en este proceso, su apoyo y correr riesgos a mi lado, por reír al celebrar mis triunfos y llorar a mi lado en los momentos difíciles. Es mi mejor herencia. Lo logramos mi Princesa.

MIS HERMANOS Brayan Argenis Cabrera Castillo, amor incondicional y apoyo económico. Gracias por sus consejos y correcciones.

Francis Enmanuel Cabrera Urizar, amor incondicional, apoyo y por acompañarme a las comunidades cuando lo necesite.

Con mucho amor, agradeciendo el que siempre pueda contar con ustedes y como ejemplo de que con la ayuda de Dios los sueños se hacen realidad.

DAVID WINTER Amor incondicional, comprensión, consejos, apoyo, acompañamiento y asesoría académica, pero sobre todo gracias por estar a mi lado, por impulsarme cuando las fuerzas se me acababan. Gracias cielo por creer en mí.

ESTO ES PARA USTEDES, LOS AMO CON EL ALMA.

ÍNDICE

Contenidos	Páginas
LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURA	v
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	3

CAPÍTULO 1 **DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA**

1.1 Aspectos generales del Municipio de Santa Cruz Verapaz	5
1.1.1 Antecedentes históricos	5
1.1.2 Localización geográfica	6
1.1.3 Vías de acceso	7
1.1.4 Población	8
1.1.5 Cultura	9
1.2 Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz	9
1.2.1 Características generales	9
1.2.2 Naturaleza	11
1.2.3 Filosofía	11
1.2.4 Organigrama institucional	13
1.2.5 Estructura organizacional	14
1.3 Oficina desarrollo municipal	29
1.4 Operacionalización de la problemática	34
1.4.1 Problemas identificados	34
1.4.2 Necesidad social	37
1.4.3 Problema de fondo	37
1.4.4 Manifestaciones	37
1.4.5 Agravantes	38
1.4.6 Problema objeto de intervención	38
1.4.7 Alternativas de acción	38

CAPÍTULO 2 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1	Metodología	41
	2.1.1 Delimitación del problema objeto de intervención	41
	2.1.2 Selección de alternativas de acción	42
	2.1.3 Ejecución	43
	2.1.4 Evaluación	45
2.2	Diagnóstico comunitario microrregional	45
2.3	Plan estratégico microrregional	49
2.4	Reorganizar la oficina de desarrollo municipal	50
2.5	Taller unidad y cooperación entre las oficinas	51
2.6	Taller participación ciudadana	53
2.7	Diagnósticos comunitarios	54
2.8	Apoyar en las diferentes actividades de la oficina	57
2.9	Actividades no planificadas	61

CAPÍTULO 3 ANÁLISIS DE ACTIVIDADES REALIZADAS

3.1	Metodología	63
3.2	Diagnóstico comunitario microrregional	63
3.3	Plan estratégico microrregional	65
3.4	Reorganizar la oficina de desarrollo municipal	66
3.5	Taller unidad y cooperación entre las oficinas	67
3.6	Taller participación ciudadana	68
3.7	Diagnósticos comunitarios	69
3.8	Apoyar en las diferentes actividades de la oficina	70
3.9	Actividades no planificadas	71
	CONCLUSIONES	73
	RECOMENDACIONES	75
	BIBLIOGRAFÍA	77

ÍNDICE DE MAPAS

No.		Página
1	Ubicación geográfica del municipio	7
2	Microrregión cuatro	48
3	Microrregión siete	49

ÍNDICE DE CUADROS

1	Población del municipio	9
2	Consejo municipal 2016 – 2020	15
3	Personal servicios públicos	16
4	Personal secretaria	17
5	Personal administración financiera	18
6	Personal policía municipal	20
7	Personal dirección municipal de planificación	24
8	Funciones promotor de desarrollo social	31

ORGANIGRAMA

1	Organigrama de la municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz	13
2	Organigrama interno de la dirección municipal de planificación	24

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍAS

1	Antiguo edificio municipal	10
2	Actual edificio municipal	11
3	Visita domiciliaria, Pancalach	48
4	Reunión con promotor de desarrollo	51
5	Taller al personal de las oficinas	53
6	Formación gestión y participación ciudadana	54
7	Capacitación al personal del proyecto	56
8	Grupo de encuestadores en campo	57
9	Celebración del COMUDE	59
10	Censo San Rafael sector I	60

LISTA DE SIGLAS Y ABREVIATURAS

AGRIP	Análisis de Gestión de Riesgo en Proyectos de Inversión Pública
CAP	Centro de Atención Permanente
CELATS	Centro Latinoamericano de Trabajo Social
COCODE	Consejo Comunitario de Desarrollo
CODEDE	Consejo de Desarrollo Departamental
COMUSAN	Comisión Municipal de Seguridad Alimentaria y Nutricional
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
CONADUR	Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural
CUNOR	Centro Universitario del Norte
CREDESA	Crédito para el Desarrollo Agropecuario de Santa Cruz Verapaz
DMM	Dirección Municipal de la Mujer
DMP	Dirección Municipal de Planificación
EDECRI	Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral
EPS	Ejercicio Profesional Supervisado
FUNDABIEN	La Fundación Pro-Bienestar del Minusválido
INAB	Instituto Nacional de Bosques
INDE	Instituto Nacional de Electrificación
OG	Organización Gubernamental
ONG	Organización no Gubernamental
OMM	Oficina Municipal de la Mujer
MANCOVERAPAZ	Mancomunidad del Centro de las Verapaz
POA	Plan Operativo Anual
PEI	Plan Estratégico Institucional
POI	Problema Objeto de Intervención
POM	Plan Operativo Multianual
SESAN	Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional

SEGEPLAN Secretaria General de Planificación
SNIP Sistema Nacional de Inversión Pública
USAC Universidad de San Carlos de Guatemala

RESUMEN

El Ejercicio Profesional Supervisado, es la oportunidad que se le brinda a los y las estudiantes de la carrera de Trabajo Social, para poner en práctica lo adquirido durante los cinco años de preparación en las aulas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, durante el periodo de febrero a octubre del año dos mil dieciséis, como retribución que se da a la sociedad en general lo invertido a lo largo de los años.

Se realizó en la Dirección Municipal de Planificación y específicamente en el área de Desarrollo Municipal, en Santa Cruz Verapaz, departamento de Alta Verapaz.

Durante el EPS se utilizó la metodología del CELATS en sus cuatro momentos: Delimitación del problema objeto de intervención, selección de alternativas de acción, ejecución y evaluación. Se inició con las primeras fases donde se llevó a cabo un análisis de la información recabada, para luego obtener la problemática en la que intervino la Trabajadora Social.

Parte del proceso de operacionalización de la problemática se definió como problema objeto de intervención: La Municipalidad de Santa Cruz Verapaz no cuenta con información socioeconómica de cada división territorial tanto Urbana como Rural, que les permita elaborar planificaciones a corto, mediano y largo plazo, para atender las diferentes problemáticas que enfrentan cada división territorial.

Como respuesta a esta situación se concluyó en la necesidad de trabajar las microrregiones cuatro y siete, establecidas por el Centro de Atención Permanente (CAP), dichas microrregiones están conformadas por las comunidades más lejanas y de difícil acceso, donde los índices de pobreza y sub desarrollo son los más altos del municipio.

Se elaboró diagnósticos comunitarios participativos, con base a las dimensiones centrales siendo; social, ambiental, económico y política. Teniendo el punto de partida para iniciar con la realización de un Plan Estratégico de cada microrregión, de esta forma no únicamente dar a conocer la problemática que enfrentan, sino que proponer las posibles soluciones, iniciando con ello la erradicación de pobreza extrema e incentivar la búsqueda del desarrollo social que tanto aclama la sociedad marginada.

INTRODUCCIÓN

El informe final del Ejercicio Profesional Supervisado tiene como finalidad dar a conocer el proceso que se llevó a cabo durante los ocho meses, en el área de Desarrollo Social que se encuentra dentro de la oficina de Dirección Municipal de Planificación en la municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz. El informe está estructurado de la siguiente manera:

CAPÍTULO 1: Descripción del municipio de Santa Cruz Verapaz, Es el municipio más pequeño en extensión territorial del departamento de Alta Verapaz, aun así, tiene la característica de estar dividido en 41 en: Aldeas, caseríos, cantones, barrios, sectores y lotificaciones; es el municipio con la tasa más alta en crecimiento poblacional del 5.5 por ciento a nivel departamental, esto lo hace un municipio vulnerable para que los índices de pobreza extrema, aumenten con el paso de los años y como resultado del crecimiento poblacional.

Estructura Organizacional, se hace breve mención de las áreas u oficinas con las que cuenta la institución Gubernamental siendo esta la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, donde se encuentra el área en la que se llevó a cabo la intervención como futura profesional.

Operacionalización de la problemática, se priorizó en la necesidad de realizar diagnósticos participativos microrregionales, dando conocer la realidad en la que se encuentran las microrregiones cuatro y siete, para luego elaborar un plan estratégico, que facilite a la nueva administración planificar a corto plazo

el atender las problemáticas priorizadas y urgentes a tratar.

CAPÍTULO 2: Descripción de actividades realizadas, se dio a conocer la metodología utilizada durante el proceso del EPS, la delimitación del problema objeto de intervención, la selección de alternativas de acción de las cuales se obtuvo las actividades a ejecutar para contrarrestar las problemáticas que enfrenta en si la microrregión número cuatro y siete, quedando tentativamente replicarlo en el resto de las microrregiones que conforman el municipio.

Seguidamente se dio a conocer las diferentes actividades ejecutadas ya sean las planificadas y no planificadas en el tiempo de intervención como Trabajadora Social; en la descripción se plantearon aspectos importantes de hacer mención como lo son: Actividad, objetivo de la misma, recursos, como se llevó a cabo, lugar y proceso, como también y más importante los resultados, obtenidos.

CAPÍTULO 3: Análisis y discusión de resultados, es el último capítulo del informe en el cual se plasmó el análisis sobre las actividades desarrolladas, que fue lo positivo, las lecciones aprendidas y que pudo ser diferente para obtener lo planteado en los objetivos.

Finalmente las conclusiones, recomendaciones y bibliografías del informe final.

OBJETIVOS

General

Proporcionar a la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz información actualizada y estrategias socioeconómicas de las microrregiones número cuatro y siete, establecida por el Ministerio de Salud, que les permita elaborar planificaciones a corto, mediano y largo plazo.

Específicos

1. Describir la problemática sistematizada en diagnósticos para definir estrategias en planes de acción para las microrregiones.
2. Estructurar la Oficina de Desarrollo Municipal con base al manual de funciones y procedimientos.
3. Fomentar la unidad y cooperación entre las oficinas para proponer y crear proyectos de Desarrollo Social.
4. Fomentar a las autoridades de las comunidades que conforman las microrregiones cuatro y siete en temas sobre gestión de proyectos sociales y participación ciudadana.
5. Fortalecer y orientar las diversas actividades que se realizan en la Oficina de Desarrollo Municipal.

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Aspectos generales del municipio de Santa Cruz Verapaz

1.1.1 Antecedentes históricos

“Los frailes Don Juan de Torres, Don Pedro de Angulo y Luis Cáncer de la orden de los dominicos fundaron el Pueblo de Santa Cruz de Santa Elena, en la región del Señorío Munchú, por lo que el pueblo fue conocido originalmente como Santa Cruz Munchú.

El poblado fue fundado como tal el 3 de mayo de 1543 conforme acta suscrita el 1 de mayo de 1546 en la ciudad real de San Juan Chamelco por Don Juan Matalbatz en su calidad de gobernador.

Su templo católico fue construido desde el siglo XVI, por lo que su valor histórico es invaluable, al igual que el templo católico del municipio de Rabinal en Baja Verapaz siendo estos los primeros en construirse por los frailes dominicos que arribaron a estas tierras en 1,534. Evidentemente el estilo del templo es colonial, por su grandiosa construcción es muestra patente del saber arquitectónico de que hicieron gala sus constructores y vecinos. El diseño del altar mayor fue una obra de arte de gran belleza. Según acuerdo del ministerio de educación con fecha 12 de Julio de 1,970, la iglesia fue reconocida como parte del Patrimonio Nacional. El municipio cuenta con una extensión territorial de 48 kilómetros cuadrados limita la Norte con Cobán, A. V. Al Sur con San Miguel Chicaj, Baja Verapaz, Al Este con el municipio de Tactic A. V. y al Oeste con San Cristóbal Verapaz. El número geográfico que identifica a Santa Cruz Verapaz, es 16.02. esta localizado a una altura de 1406 metros sobre el nivel del mar, tiene categoría de pueblo cuenta con 11 aldeas y 22 caseríos. Según Censo 2,002 cuenta con 19,012 habitantes. Y SEGÚN PROYECCION cuenta con un aproximado de 39,000 habitantes. La municipalidad en vías del desarrollo local y con el nombramiento de nuevas autoridades tiene al proyección de generar desarrollo a nivel municipal en todos los aspectos pues

Es necesario el desarrollo integral de los ciudadanos basados en infraestructura, desarrollo humano, desarrollo vial urbano y rural, educación, salud, productividad y sobre todo una recaudación fiscal”.¹

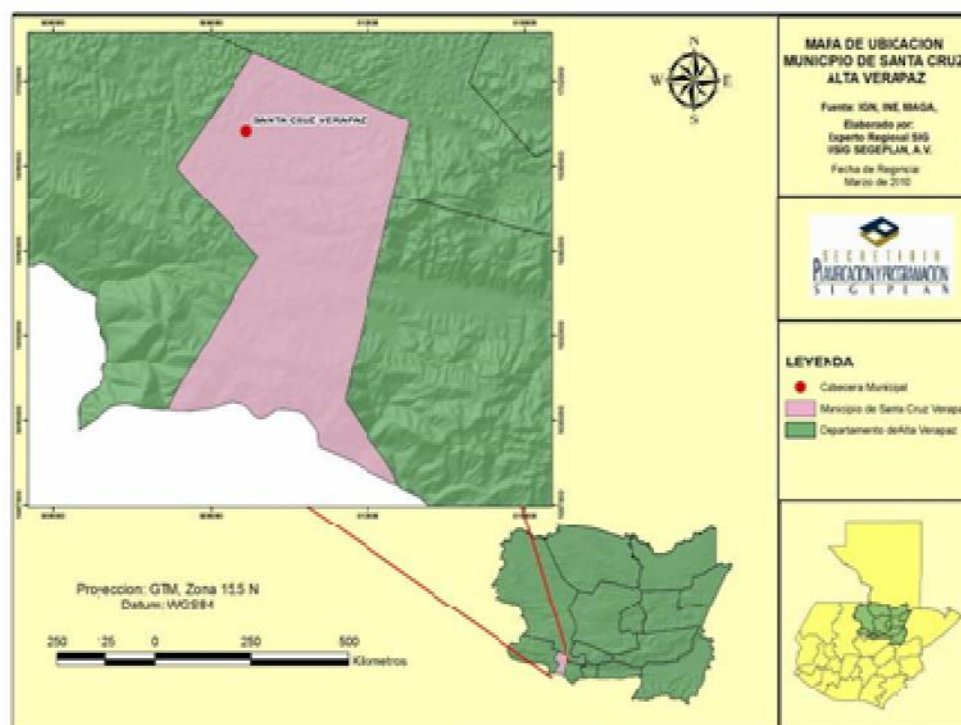
1.1.2 Localización geografía

Santa Cruz Verapaz, está ubicado al sur del departamento de Alta Verapaz, caracterizado por ser el municipio más pequeño, con una extensión territorial de 48 km², a 1,406 m.s.n.m., localizada a 15°22' Latitud Norte y 90°25' Longitud Oeste, a 15 kilómetros de la cabecera departamental y a 203 de la capital, sobre la carretera Nacional CA- 14 asfaltada de dos vías.

Sus colindancias son: Al Norte con el municipio de Cobán Alta Verapaz, al Sur con San Miguel Chicaj, del departamento de Baja Verapaz; al Este con los municipios de Tactic y Cobán y al Oeste con San Cristóbal Verapaz.

¹Memoria de Labores 2015 Municipal de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, Administración 2012-2016. Mario Gualib Caál. Año 2016.

MAPA 1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL MUNICIPIO Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz



Fuente: Plan de Desarrollo Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz. Consejo Municipal de Desarrollo y Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. Año 2010.

1.1.3 Vías de acceso

El acceso al municipio se encuentra en el Km. 53,7 ubicado en la CA-14 de la Carretera Nacional 7W que conecta a la cabecera departamental, Cobán, con el municipio de Tactic, al Sur por el municipio de San Cristóbal además existe una carretera que lo conecta con el municipio de San Juan Chamelco, los accesos dados a conocer son del mismo departamento de Alta Verapaz, dichos accesos son carreteras de asfalto.

1.1.4 Población

Según el Instituto Nacional Estadística (INE) determina la proyección de habitantes del municipio de Santa Cruz Verapaz al año 2 015, que asciende a una población total de 39,520 habitantes, a pesar de ser el municipio más pequeño en extensión territorial de Alta Verapaz, se determina una densidad poblacional de 823 habitantes por kilómetro cuadrado, uno de los factores que lo hace atractivo para vivir el municipio, es la cercanía que tiene hacia la cabecera departamental.

Existe altos índices de migración interna provenientes de otros departamentos del país, que llevan muchos años de poblar el municipio, el porcentaje para el crecimiento poblacional de Santa Cruz Verapaz, es del 5.5 por ciento, el más alto a nivel departamental, según la Oficina de Dirección Municipal De Planificación.

Debido al incremento de habitantes con el paso de los años el municipio ha crecido en gran manera, hasta el año 2016 Santa Cruz Verapaz, se constituyen en 11 aldeas, 21 caseríos y el área urbana que está dividida en cuatro barrios, dos cantones, un sector y una lotificación, en total son 40 divisiones territoriales.

CUADRO 1 POBLACIÓN DEL MUNICIPIO

SEXO	CANTIDAD APROX.
Hombres	19,782
Mujeres	19,738
Total población	39,520

Fuente: Datos proyectados, basados en el último censo poblacional. Año 2002, Dirección Municipal de Planificación Santa Cruz Verapaz, A.V. Año 2015.

1.1.5 Cultura

Los grupos étnicos de la región son: Poqomchi', Q'eqchi', Achi' y ladina o mestizos, es considerado uno de los municipios que aún mantienen sus creencias, costumbres y tradiciones resaltando las siembras, funerales, pedidas de mano, casamientos, bautizos, ceremonias mayas, entre otras.

El grupo étnico que predomina es Poqomchi' con un 78 por ciento de los habitantes, Q'eqchi' 18 por ciento, otros idiomas que se hablan es el Achi' y castellano en un 4 por ciento según el INE en el Censo realizado en el 2002.

1.2 Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz

1.2.1 Características generales

La Municipalidad de Santa Cruz, se encuentra ubicada en la Calle 3 de mayo 0-24, Barrio Santa Elena zona 1, frente al parque central de la misma localidad, lo que la hace visible a todas las personas.

La municipalidad como ente institucional es encargada de gestionar y administrar los recursos económicos, material, naturales

y humanos disponibles para velar por el desarrollo integral de municipio de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz.

“El Cabildo” era llamado el edificio Municipal por los años 1940—1950 el recuerdo plasmado en esta fotografía deja el vestigio de un edificio colonial construido de piedra adobe y teja que era el material utilizado en las pocas construcciones formales existentes durante esa época en Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz. Esta fotografía es copia de su original de papel fotográfico de esa época”.²

FOTOGRAFÍA 1 ANTIGUO EDIFICIO MUNICIPAL



Fuente: Memoria de Labores 2015 Municipal de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, Administración 2012-2016. Mario Gualib Caál. Año 2016.

En la actualidad el edificio se encuentra de la manera siguiente:

²Ibid.

FOTOGRAFÍA 2 ACTUAL EDIFICIO MUNICIPAL



Fuente: Investigación de campo. Año 2016.

1.2.2 Naturaleza

La naturaleza de la institución es carácter Social, debido a que brinda servicios, asesorías, seguimiento en los procesos relacionados a ir en busca de un desarrollo integral para la sociedad en general y es arbitrario en el gobierno que ejerce, lo anterior lo lleva a cabo sin acepción de raza, color o lugar de residencia, el servicio es equitativo para los habitantes.

1.2.3 Filosofía

a. Visión

“El municipio de Santa Cruz Vera-paz, ha alcanzado un desarrollo económico social sostenible, salud y educación con pertinencia cultural, así mismo el desarrollo urbano y rural que permite mejorar el nivel de vida de la población”.³

³ Ibíd.

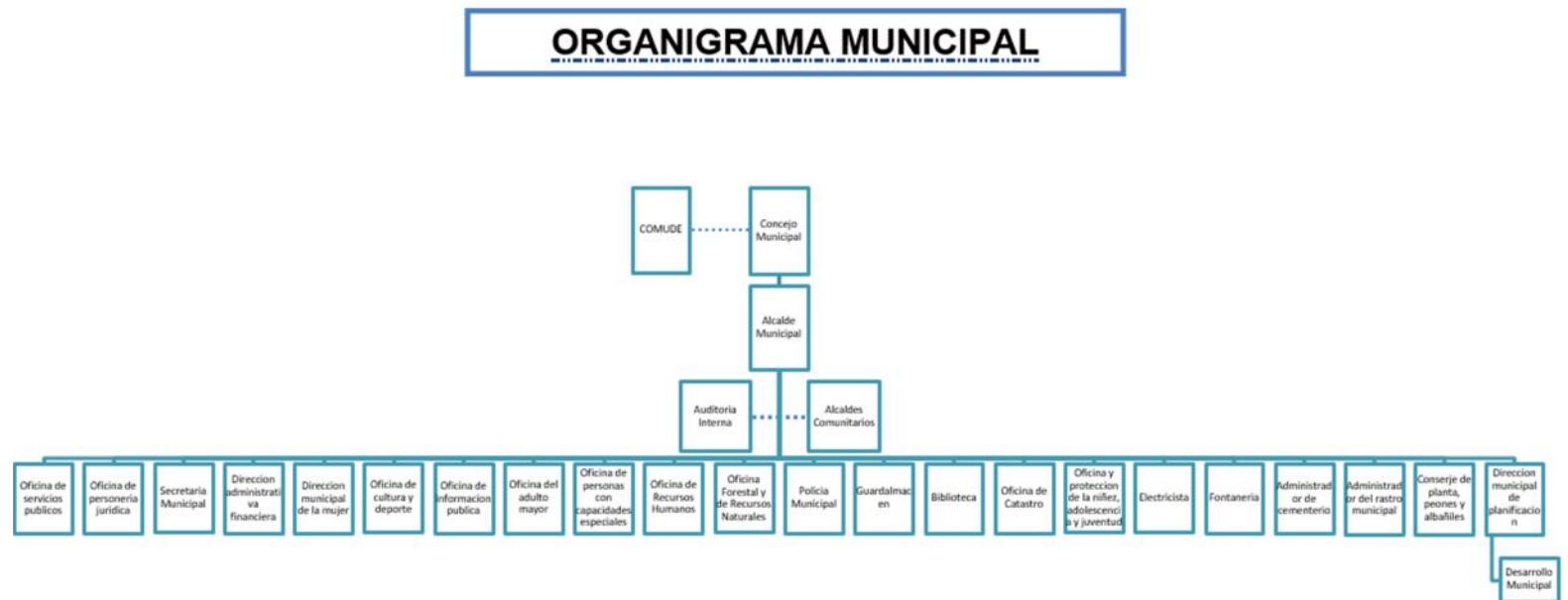
b. Misión

“La Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz tiene como misión fundamental generar una mejor calidad de vida a los habitantes del municipio, por medio de la participación activa de la población organizada y brindar una atención de calidad a los contribuyentes y usuarios. Además, está comprometida a impulsar el desarrollo integral, económico, social y cultural, en forma sustentada, administrando con eficiencia, transparencia y vocación de servicio los recursos para satisfacer las necesidades más sentidas de los habitantes del área urbana, pero especialmente del área rural.

También se desarrollará una infraestructura moderna, se proporcionará un servicio adecuado de limpieza, ornato y manejo integral de los desechos sólidos, conservando y mejorando los espacios públicos, en busca del bienestar común de toda la población”.⁴

⁴ *Ibíd.*

1.2.4 Organigrama de la Municipalidad, Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz



Fuente: Elaboración propia. Año 2016.

1.2.5 Estructura organizacional

La municipalidad de Santa Cruz Verapaz tiene a su disposición diferentes recursos, entre ellos el humano, que en las diferentes áreas de trabajo prestan los servicios a los habitantes del municipio en general. Las áreas están conformadas de la manera siguiente:

a. Consejo Municipal de Desarrollo

El COMUDE, lo conforman las autoridades máximas del municipio de Santa Cruz Verapaz: Alcalde municipal (que es quien lo coordina y preside), Alcaldes y Alcaldesas de las diferentes divisiones territoriales, síndicos y concejales de la corporación municipal, delegados de las entidades públicas con presencia en la localidad, coordinadores y directores de cada dependencia de la municipalidad y toda aquella persona que tenga el interés de participar en dicha asamblea que se lleva a cabo el último viernes de cada mes.

Entre algunas de las funciones del COMUDE están: Facilitar, promover y dar acompañamiento al funcionamiento de los consejos comunitarios de desarrollo del municipio, crear y promover Políticas, planes, programas y proyectos que fomenten y aporten el desarrollo del municipio, crear y gestionar el financiamiento para ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos, entre otras.

Es importante recalcar que las personas que tienen voz y voto en la toma de decisiones en los diferentes procesos que se plantean dentro de las asambleas, son únicamente los Alcaldes o Alcaldesas de cada división territorial de los cuales deben asistir el 50 por ciento como mínimo para aprobar y des aprobar propuestas de proyectos o acciones que se deseen realizar en las divisiones territoriales.

b. Concejo Municipal

Concejo Municipal o Corporación Municipal le corresponde las atribuciones de regulación de servicios, administrativas, financieras y de planificación de Planes, Programas y Proyectos que sean planteados para el desarrollo del Municipio, los representantes de la autoridad del municipio, del período 2016 al 2020, está integrado de la manera siguiente:

CUADRO 2
CONCEJO MUNICIPAL 2016 – 2020

Nombre	Puesto
Roberto Já Caál	Alcalde Municipal
Armando Audilio Pop Cucul	Síndico I
Melvin Francisco León Cal	Síndico II
Alfonso Tut Chiquin	Concejaj I
Leonardo Sis Guá	Concejaj II
Domingo Xuc Chiquin	Concejaj III
Alberto Jul Jalal	Concejaj IV
Estela Cál Guá De Tul	Concejaj Suplente
Hector Anibal Cal Já	Concejaj Suplente

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

c. Alcalde Municipal

Es un órgano ejecutivo de gobierno local, autoridad máxima del municipio elegido democráticamente en las elecciones por los habitantes del municipio que se llevan realizan cada cuatro años, como Alcalde municipal es el representante del municipio, en el periodo 2016 – 2020 es el señor Roberto Já.

d. Alcaldes Comunitarios

Son las autoridades locales de cada división territorial, encargado de velar por la paz y fomentar el desarrollo de las misma, son las voces que proponen, solicitan y gestionan a las instituciones, autoridades del Municipio y el COMUDE.

Para finales del 2016 son 41 Alcaldes comunitarios, entre ellos 37 son caballeros y cuatro damas, lo que refleja que la participación de las mujeres se está notando.

e. Oficina de servicios públicos

La función que cumple es la formulación de estrategias para la recaudación de ingresos del costo de los servicios y velar por el cumplimiento de los servicios eficientemente a la población que hace uso de ellos. El personal de la oficina está conformado de la manera siguiente:

**CUADRO 3
PERSONAL SERVICIOS PÚBLICOS**

Nombre	Puesto
David Estuardo Véliz Chén	Administración de Agua y Drenaje
Tito Doroteo Caal Mó	Secretario
Carlos Gumercindo de la Cruz	Peón
Edna Rebeca Caal Tul	Encargada de Arbitrios y Tasas Mapales

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

f. Oficina de personería jurídica

Legaliza los Órganos de Coordinación Comunitaria y los establecidos según el artículo 36. organización de comisiones, del Código Municipal, Decretó 12-2002 que se organicen o

reorganicen. La única persona encargada es el coordinador Oscar Humberto Güe Alvarado.

g. Secretaria municipal

Garantiza y facilita la atención al público en general con eficiencia y exactitud, atiende todas las sugerencias de la población sin discriminación alguna para darles el trámite lo más pronto posible para la satisfacción de la misma.

**CUADRO 4
PERSONAL SECRETARIA**

Nombre	Puesto
Mario Gualib Caál	Secretario Municipal
Guadalupe Eulalio Calel Choc	Oficial I
Ingrid Noemí Estrada Caal	Oficial II
Magda Liseth Estrada Caal	Auxiliar
Dainy Beatriz ChóChó	Recepcionista

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

h. Dirección administrativa financiera municipal

Maneja, gestiona, distribuye y supervisa el uso adecuado de los recursos financieros en los diferentes proyectos municipales y gastos administrativos para una eficaz administración, así como elaborar un presupuesto que esté acorde a las necesidades de la población.

CUADRO 5 PERSONAL ADMINISTRACIÓN FINANCIERA

Nombre	Puesto
Héctor Haroldo Max Mencos	Director Financiero
Ana Clayre Toledo Valdez	Encargada de Presupuesto
Dora Alicia Jor Chiquín	Encargada de Contabilidad
Mario Antonio Caal Cojoc	Encargado de Compras e Inventarios
Aura Eugenia Hernández Sucup	Cajera General

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

i. Dirección municipal de la mujer

La Oficina de Dirección Municipal de la Mujer (DMM) constituye un ente de comunicación y enlace entre las autoridades municipales y la población femenina del municipio, promueve la inclusión de la mujer en los diferentes espacios de participación económica, política y social.

Ente integrador de las políticas en favor del liderazgo y empoderamiento de las mujeres a nivel municipal, la labor de la dirección municipal de la mujer, se enmarca dentro de los ejes de participación política y social, prevención y erradicación de la violencia, desarrollo económico, salud y educación. Integrada por: Ana Cecilia Popes, coordinadora y Gladis Fabiola Xoná.

j. Oficina de cultura y deporte

Incentiva a niños, jóvenes y adultos a la práctica deportes como: Básquet-ball, fútbol sala, fútbol, etc. y actividades culturales a beneficio de la población santacruceña, estrategia para evitar la delincuencia y drogadicción en la población. El coordinador es Luis Eduardo Vielman Gómez y Josué Choc López, técnico de campo.

k. Oficina de información pública

Coordina, organiza, custodia y sistematiza los archivos que contengan la información pública a su cargo. A la oficina acuden personas que solicitan información que les convenga conocer por motivos personales o colectivos, la misma gira copias simples o certificadas de lo solicitado, ya sea que cuenten con la información dentro de los archivos de dicha oficina o de las diferentes oficinas que forman parte de la institución. El encargado es Luis Eduardo Vielman Gómez.

l. Oficina del adulto mayor

Encargada del apoyo necesario y acompañamiento en los diferentes programas para personas de la tercera edad, actualmente solo cuenta con la coordinadora, Margarita Güe Caal.

m. Oficina de personas con capacidades especiales

Monitorea a las personas con algún tipo de discapacidad, les da el acompañamiento y gestión necesaria en las diferentes instituciones como: Escuela de Educación Especial y Centro de Rehabilitación Integral (EDECRI) Y Fundación Pro-Bienestar del Minusválido (FUNDABIEM) que brindan apoyo psicológico y físico a quienes lo requieren, así mismo se encarga de gestionar los recursos económicos a quienes no cuenta con ellos para obtener un equipo o una intervención quirúrgica. Siendo la única persona a cargo: María Eugenia Estrada Caál, coordinadora.

n. Oficina de recursos humanos

Entrevista y contrata al personal adecuado para ocupar los diferentes puestos dentro de la institución, se encarga de los despidos justificados por incumplimiento de labores, vela por la eficiencia y eficacia de cada uno de los empleados, así como

desarrollar el trabajo en equipo para brindar un excelente servicio a los vecinos del municipio. Los encargados son: Víctor Isaí Escobar Caal y Máximo Alfredo Cú.

o. Oficina forestal y de recursos naturales

Supervisa y vela por el cumplimiento de acuerdos municipales e INAB, es el área encargada de los planes de manejo forestal. Siendo el único encargado Rony Estuardo Cárcamo Gabriel, coordinador.

p. Policía municipal

El área se encarga de velar por el orden municipal, mercado, vías de acceso a la cabecera municipal, la seguridad del Alcalde, del personal que labora en la municipalidad y la infraestructura de la misma las 24 horas del día. Las personas encargadas son:

**CUADRO 6
PERSONAL POLICÍA MUNICIPAL**

Nombre	Puesto
Sebastián Caal Caal	Jefe Policía Municipal
Augusto Chén	Coordinador de Grupo 1
Arnoldo Chiquín	Coordinador de Grupo 2
Abelardo Chiquín Caal	Coordinador de Grupo 3

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

q. Guardalmacén

Da mantenimiento y orden a la bodega en general, documentos ingresados, entrega de materiales, almacenamiento

de documentos varios y orden de los mismos. El bodeguero es el señor Ernesto Yat.

r. Biblioteca

Atiende a estudiantes de todos los niveles, pre-primario, primario, básico, diversificado, universitario y público en general, que necesite información para la elaboración de algún tipo de trabajo o en otro caso únicamente leer un buen libro; se encuentra ubicada en la parte interior de la municipalidad a un costado del salón municipal. La encargada es la señora Delfina Yusefy Mencos García.

s. Oficina de catastro

Registro de información y ordenamiento territorial, cálculos de IUSI y cobro correspondiente, mediciones de terrenos urbanos, rurales y rústicos. Las personas que laboran en la oficina son: El Coordinador Ángel Roberto Pop Cucul y el Asistente de IUSI Carlos Enrique Macz Pop.

t. Oficina y protección de la niñez, adolescencia y juventud

Busca que los niños, adolescentes y jóvenes participen en la toma de decisiones en el municipio, involucrándolos en las diferentes actividades que se organizan para alejarlos de cualquier vicio o estilo de vida inapropiado, dando como resultado un servicio a la población en estas etapas de vida. Las personas que laboran en esta oficina son: Amparo Leticia Ventura Juárez, coordinadora y Julio Adrián Chó, técnico de campo.

u. Electricista

Da mantenimiento y reparación al alumbrado público, edificio municipal, salón municipal, parque municipal entre otros. Controla el adecuado uso de los materiales eléctricos buscando optimizar su uso. El encargado es el señor Secundino Calel.

v. Fontanería

Su trabajo es la realización de conexiones del servicio de agua entubada, drenaje, limpieza del tanque de captación y distribución del vital líquido, así como cloración del agua. El encargado es el señor Reginaldo Chiquín y el auxiliar es el señor Rigoberto Cal.

w. Administrador de cementerio

Supervisa el adecuado uso de las fracciones de terreno (nichos) en el cementerio local de Santa Cruz Verapaz, adecúa y mantiene el ornato del cementerio local. El encargado es el señor Inocente Cucul.

x. Administrador del rastro municipal

Supervisa que las instalaciones cumplan con garantías de seguridad e higiene, así como el uso de las mismas, para que se encuentren en óptimas condiciones al momento que se requiera su uso y que los alimentos cumplan con lo requerido en el reglamento. El encargado es el señor Alfonso Caal.

y. Conserje de planta, peones y albañiles

Otras áreas laborales dentro de la municipalidad están:

Conserje de planta

Encargada de la limpieza en el edificio municipal.

Peones

Su función es dar servicio al tren de aseo (área urbana), y servicios de peón municipal.

Albañiles

Se encargan de todo lo relacionado a construcción, de proyectos por administración municipal y al servicio de la población cuando así requiera de su apoyo.

z. Dirección Municipal de planificación

“La Dirección Municipal de Planificación (DMP) es una dependencia técnica permanente de la Municipalidad con carácter apartidista. La DMP servirá de soporte técnico a la Corporación Municipal y al Consejo Municipal de Desarrollo Urbano y Rural para la planificación participativa y la gestión del desarrollo local integral.

Oficina municipal de planificación. El Concejo Municipal tendrá una oficina municipal de planificación, que coordinará y consolidará los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio. La oficina municipal de planificación podrá contar con el apoyo sectorial de los ministerios y secretarías de Estado que integran el Organismo Ejecutivo. La oficina municipal de planificación es responsable de producir la información precisa y de calidad requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales. El coordinador de la oficina municipal de planificación deberá ser guatemalteco de origen, ciudadano en ejercicio de sus derechos políticos y profesional, o tener experiencia calificada en la materia”.⁵

Las personas que están a cargo de esta oficina actualmente son:

⁵ Código Municipal, Decreto Número 12-2002. Artículo 95.

CUADRO 7 PERSONAL DIRECCIÓN MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN

NOMBRE	PUESTO
Lidia Daniela Ortega López	Directora
Luis Felipe Chugua Tul	Gestor Ambiental
José Alvaro Yat Tzib	Auxiliar Supervisor de Obras
Allan Ludwig Buechsel Batún	Supervisor de Obras
Pedro Tul Rax	Promotor de Desarrollo Mpal.

Fuente: Investigación de Campo. Año 2016.

El organigrama de esta oficina está estructurado de la siguiente forma:

ORGANIGRAMA INTERNO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN



Fuente: Funciones y Estructura Organizativa Interna, Dirección Municipal de Planificación. Lidia Daniela Ortega López. Año 2014.

En la actualidad de los puestos plasmados en el organigrama, no todos están siendo ejercidos por personal necesario debido a diferentes razones,

pero el principal por la falta del recurso financiero, los puestos son: secretario, oficial I y dibujante técnico.

El personal tiene diferentes funciones según el puesto que ocupan, las cuales se encuentran plasmadas en el manual de funciones interno de la oficina, cada uno de ellas se describe a continuación:

a. Directora

Dentro de las funciones investigadas que desarrolla la directora de la DMP se encuentran:

1. “Brindar asesorías técnicas a la corporación municipal en materia de desarrollo.
2. Coordinar acciones interinstitucionales.
3. Coordinar el proceso de formulación y seguimiento del plan de desarrollo.
4. Elaborar informes y planes de trabajo de la DMP.
5. Coordinar el plan de inversión municipal.
6. Administrar al personal específico del DMP.
7. Facilitar procesos de gestión para proyectos de desarrollo.
8. Facilitar la descentralización de acuerdo a las expectativas y condiciones del municipio”.⁶

⁶ Funciones y Estructura Organizativa Interna, Dirección Municipal de Planificación. Lidia Daniela Ortega López. Año 2014.

b. Secretario

Actualmente nadie ocupa ese puesto. Las funciones que le corresponden según el manual de funciones de la DMP para la persona que en un futuro llegara a ocupar el puesto son:

1. “Llevar el control de la correspondencia recibida y enviada de la institución.
2. Organizar y archivar la correspondencia enviada y recibida.
3. Notificar al personal en general de la municipalidad sobre seminarios y otras actividades de interés.
4. Organizar la agenda en todas las actividades administrativas.
5. Realizar y atender llamadas oficiales.
6. Atender y orientar a personas que asisten a la municipalidad.
7. Elaborar boletín informativo mensual de la dirección municipal de planificación”.⁷

c. Supervisor de obras

Actualmente el supervisor de Obras no es un supervisor de planta, sino que únicamente llega una vez por semana, las funciones que ejercer la persona que ocupa el cargo son:

1. “Supervisar constantemente las obras en ejecución, mediante programación.

⁷ Ibid.

2. Tener actualizado el avance de la ejecución física y financiera de las obras que la Municipalidad está trabajando ya sea con otras instituciones y las propias.
3. Apoyar la perfilación de proyectos a nivel comunitario.
4. Asistir técnicamente a la corporación en la supervisión de obras.
5. Elaborar en los primeros cinco días hábiles del mes el informe de las obras que se están ejecutando.
6. Colaborar en la formulación de las propuestas de inversión municipal”.⁸

d. Oficial I

El puesto actualmente no está cubierto por alguna persona, sin embargo, las actividades que debe cumplir son:

1. “Asistir directamente las funciones designadas por el director (ra) municipal de planificación.
2. Apoyar la perfilación de proyectos a nivel comunitario.
3. Elaborar cuatrimestralmente informes de avances de proyectos.
4. Colaborar en la formulación de las propuestas de inversión municipal.

⁸ Ibid.

5. Manejar el portal Guate compras.
6. Creación y seguimiento de proyectos en el Sistema Nacional de Inversión Pública (SNIP).
7. Estructurar los procesos de cotización y licitación de proyectos”.⁹

e. Gestor ambiental

Las funciones a realizar por el Gestor ambiental, son las siguientes:

Facilitación de procesos de formación y capacitación con enfoque hacia el desarrollo sostenible, ambientales y recursos naturales.

1. “Apoyar la operativización del marco legal ambiental en coordinación con las instituciones que promueven el tema.
2. Elaboración de instrumentos ambientales para los proyectos perfilados en la DMP, así como tramitar las respectivas resoluciones y licencias ambientales.
3. Supervisar la ejecución de proyectos, tomando en cuenta la parte de protección de recursos naturales y las medidas de mitigación establecidas en los respectivos instrumentos ambientales elaborados para cada uno de los proyectos, así como el monitoreo para su cumplimiento.
4. Fortalecimiento de la gestión ambiental municipal.

⁹ Ibid.

5. Promover la elaboración e impulsar la operativización de instrumentos de planificación ambientales y de recursos naturales.
6. Promover y evaluar actividades de educación ambiental en áreas piloto.
7. Elaboración del Análisis de Gestión de Riesgo en Proyectos de Inversión Pública (AGRIP)¹⁰

f. Dibujante técnico

El dibujante técnico, es el encargado de:

1. “Apoyar al Supervisor Municipal de Obras.
2. Acompañar en las supervisiones que realice el Supervisor de Obras.
3. Diseñar y dibujar planos técnicos.
4. Generar presupuestos de proyectos.
5. Apoyar en la formulación de estudios técnicos”.¹¹

1.3 Oficina de desarrollo municipal

Dentro de la dirección municipal de planificación se encuentra el área de Desarrollo Municipal, el encargado es nombrado promotor de desarrollo municipal, debido que el enfoque o servicio que se pretende dar es en el área urbana y rural.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

Actualmente la función que cumple es la de recepción de la papelería que se requiere para la legalización de órganos de coordinación del COCODE, comités y comisiones, asimismo es el representante municipal en las asambleas generales para organización o reorganización de las diferentes organizaciones o comités establecidos en el artículo 36 de Código Municipal, con el objetivo que se realicen de forma democrática sin exclusión por raza, color o creencias religiosas.

Al cumplir con los requisitos necesarios, se escribe el acta que da fé y legalidad del proceso, de igual forma la certificación del acta, luego se remite a secretaria y al despacho municipal para la última revisión y autorización. Seguidamente se remite a la oficina de registro de personería jurídica donde se da el trámite correspondiente, acreditando a los miembros de órganos, comités y comisiones legalmente ante la sociedad en general.

Se detectó la necesidad de profundizar en esta área, debido a que las funciones que ejerce el promotor no son las que le corresponden, la oficina de planificación en el manual de funciones para el promotor de desarrollo municipal, establece las siguientes:

CUADRO 8 FUNCIONES PROMOTOR DE DESARROLLO MUNICIPAL

Funciones
<ul style="list-style-type: none"> • Enlace entre las comunidades y la municipalidad en materia de identificación de necesidades y perfilación, gestión de proyectos. • Elaboración de perfiles de proyectos. • Coordinación con OG's y ONG's. • Elaboración y actualización de banco de proyectos. • Facilitar capacitaciones, a la dirigencia comunitaria con enfoque a la gestión, ejecución y mantenimiento comunitarios de proyectos. • Fortalecer de forma participativa las organizaciones comunitarias • Impulsar la participación de mujeres y jóvenes. • Producción de herramientas de trabajo (boleta de diagnóstico, fichas, cuestionarios, entre otros) para la recopilación de información de forma congruente al sistema informático disponible en la DMP.

Fuente: Funciones y Estructura Organizativa Interna, Dirección Municipal de Planificación. Lidia Daniela Ortega López. Año 2014.

En el anterior cuadro de funciones de la estructura interna de la dirección de planificación, da a conocer las funciones del área de desarrollo municipal que se debieran cumplir.

Cabe mencionar que la nueva administración del concejo municipal presidida por el alcalde municipal, dio apertura al área y puesto de

desarrollo municipal, al ver la necesidad de una persona delegada para realizar las gestiones necesarias en el trámite de legalización de los órganos de coordinación de los COCODEs y comisiones, para evitar que las personas que ocupan los puestos en la oficina, dirección municipal de planificación, las realicen. De igual forma darle cumplimiento a las funciones establecidas, con el objetivo de fomentar el desarrollo integral del municipio.

El municipio de Santa Cruz está conformado en su totalidad por 41 divisiones territoriales, con categorías de: Caserío, aldea, barrio, cantón, sector, colonia y litificación, haciendo un análisis del desarrollo social integral en las divisiones territoriales, se ve la necesidad de realizar la elaboración de propuestas que contribuyan al fortalecimiento, promoción de la participación y organización comunitaria, como un medio para que en los años que le resta a la administración actual, conozcan de cerca la problemática que enfrenta cada una, sean estas: Crecimiento poblacional en aumento, pobreza, extrema pobreza o nueva pobreza, que provoca índices altos de analfabetismos, carencia de los servicios básicos, improductividad económica, que no exista participación e incidencia política, etc.

Hoy día los problemas en las distintas poblaciones sean urbanas o rurales son muchos, consecuencia de los cambios políticos, sociales, económico y ambientales que afectan a la población en general, pero directamente a la población rural, por lo cual es de vital importancia aprovechar al máximo el recurso humano con el que se cuenta.

Es urgente tratar el tema de las funciones y atribuciones que debe llevar a cabo el promotor de desarrollo municipal en la elaboración de estrategias, planes proyectos sociales que involucren y beneficie principalmente al área rural.

La propuesta de trabajo del nuevo presidente de la Republica de Guatemala y gabinete se encuentra, el presupuesto 2017 para proyectos con financiamiento CODEDE, no se priorizarán proyectos de obras viales e infraestructura, sino que proyectos de salud, educación y saneamiento, esto lo dio a conocer durante la juramentación del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural (CONADUR), durante la reunión se expusieron los 12 ejes de trabajo que priorizan los temas de seguridad, salud y educación, así mismo se incluye el fortalecimiento de la transparencia en los temas de seguridad alimentaria, salud integral, educación de calidad, vivienda, seguridad integral y ambiente.

Esto es un punto a favor del Desarrollo Social del municipio que permitirá priorizar proyectos y actividades sociales, con el apoyo del gobierno, esto como consecuencia de gobiernos o administraciones, que priorizaron proyectos viales, cuando la prioridad debiera ser los servicios básicos.

Lo anterior descrito le da un banderazo de salida al promotor de Desarrollo Municipal de Santa Cruz Verapaz, para que se pueda enfocar en gestionar proyectos sociales que le permita un acercamiento directo con la población para tratar la problemática social, que les afecta, en los cuales un proyecto vial no es el medio que lleve al desarrollo socioeconómico, sino que el organizarse y capacitarse en las áreas que son vitales para que como habitantes de cada comunidad puedan alzar la voz y hacer valer su derechos logrando aportes de proyectos sociales con financiamiento CODEDE o administración Municipal.

Otro factor importante en el área de desarrollo municipal, es el contar con los recursos (humanos y equipo), insumos y un espacio apropiado, debido que en el espacio que actualmente se encuentra no cumple con lo

necesario, es demasiado reducido y se complica a la hora de atender a las personas que se acercan a prestar el servicio.

1.4 Operacionalización de la problemática

1.4.1 Problemas identificados

a. Desconocimiento de funciones

El Promotor de Desarrollo Municipal, desconoce las diferentes funciones y atribuciones que le corresponden, es necesario darle a conocer y capacitar en las áreas, para que se inicie con la formulación de planes, programas o proyectos en busca del desarrollo social del municipio.

b. Individualismo

Debido al desconocimiento de funciones y atribuciones, no se ha fomentado la unidad y cooperación entre oficinas que velan por el desarrollo social del municipio, entre ellas: la Oficina de la Mujer, Adulto mayor, Oficina de Personas con Capacidades Especiales, Oficina de cultura y deportes, de protección de la niñez, Adolescencia y Juventud y Dirección de planificación, son unidades trabajado por el desarrollo social, que debieran trabajar conjuntamente en diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar en las divisiones territoriales con las que el municipio cuenta.

c. Recursos

La oficina de Desarrollo Municipal carece de los recursos necesarios, requiere de recursos, económico, material y humano para el buen funcionamiento de la misma. Además de un espacio propio, adecuado donde instalar la oficina, con insumos y el

equipo necesario, que le permita facilitar y crear un ambiente cómodo en el cual ejercer las funciones correspondientes.

d. Desarrollo social

En la actualidad no existe información actualizada de la problemática que existen en el municipio que permita tener una perspectiva, de la realidad, incremento de población, cambios gubernamentales y el incremento de pobreza; como consecuencia de lo anterior, el último censo realizado por el INE es el del 2002, únicamente se trabajan con proyecciones, esto entorpece los procesos para reducir la problemática.

Es necesario contar con la actualización de datos, realizar diagnósticos comunitarios microrregionales, plasmarlos, darlos a conocer y priorizar las problemáticas urgentes de atender con estrategias que permitan aportar en el proceso de desarrollo del municipio de Santa Cruz Verapaz.

e. Cambio de autoridades

El cambio de autoridades y los partidos políticos que en su momento se patrocinaron en el proceso de propaganda para las elecciones electorales, lamentablemente es un factor determinante, que impide el desarrollo social del municipio, ¿por qué? se observó que debido a ellos autoridades anteriores no atendieron los verdaderos problemas o carencias que enfrentan los habitantes, sino que la intervención la realizaron con el objetivo obtener credibilidad para una próxima reelección, por intereses personales o empatías con las personas de las comunidades que les apoyaron a obtener el cargo.

Triste realidad que se enfrenta, no únicamente a nivel comunitario, municipal, sino que, a nivel nacional, debido a ello es importante concientizar a las autoridades de la existencia de los verdaderos problemas que enfrentan los habitantes del municipio, sin excepción alguna.

f. Organización comunitaria

Se observó que las autoridades comunitarias tuvieron interés en informarse y participar en reuniones como el COMUDE, esto fue una buena oportunidad que se aprovechó para organizarlos y priorizar proyectos de naturaleza social.

Es preocupante, que en la actualidad son pocos los proyectos sociales o de servicios básicos necesarios, que se plantean ejecutar en el COMUDE, es importante que como el actual Plan de Gobierno se prioricen proyectos de: Salud, educación y servicios básicos, se haga un análisis de lo que realmente se necesita para erradicar la pobreza y aumentar el desarrollo social generando mejores condiciones de vida.

g. Proyectos

Los proyectos ejecutados en administraciones pasadas en un 90% son de infraestructura, se ha descuidado los proyectos de naturaleza social, como por ejemplo crear redes, empoderamiento social, organización, gestión, incidencia política, etc., es importante priorizar temas como los anteriores, pues permitirán impulsar a las personas en busca del desarrollo individual y colectivo.

1.4.2 Necesidad social

La participación de los habitantes del área rural y urbana, en la elaboración de diagnóstico, planeación y gestión de proyectos sociales, para el desarrollo integral de municipio.

1.4.3 Problema de fondo

Desconocimiento de la realidad social del Municipio, por la inexistencia de información actualizada de cada comunidad.

1.4.4 Manifestaciones

- a. Se desconocen las funciones por parte del Promotor de Desarrollo Municipal, debido a que es nuevo en el cargo.
- b. No se cuentan con objetivos de trabajo.
- c. Se observó que no hay unidad, cooperación con las oficinas, que permita el trabajo en equipo para formular planes, proyectos o programas de desarrollo social.
- d. Desinterés en el tema de desarrollo social.
- e. Incremento en los índices pobreza y extrema pobreza.
- f. Desorganización para buscar desarrollo integral.
- g. Información desactualizada.

1.4.5 Agravantes

- a. Que se pierda el objetivo de la oficina de Desarrollo Municipal y se estanque en las actividades actuales.
- b. Desatender a la población que urge atención, a las problemáticas que enfrenta.
- c. Perder el interés y recursos para promover el desarrollo social del municipio.
- d. Que las proyecciones de habitantes que se realizan en la DMP no sean exacto y no se beneficie a toda la población con los proyectos.
- e. Debido a la desatención en la organización o en priorizar problemáticas, ya no asistan al COMUDE.

1.4.6 Problema objeto de intervención

El análisis realizado a lo anteriormente plasmado, permite obtener el Problema Objeto de Intervención: La Municipalidad de Santa Cruz Verapaz no cuenta con información socioeconómica de cada división territorial tanto Urbana como Rural, que les permita elaborar planificaciones a corto, mediano y largo plazo, para atender las diferentes problemáticas que enfrentan cada división territorial.

1.4.7 Alternativas de acción

- a. Formulación de diagnósticos comunitarios microrregionales, que permita tener datos actualizados del municipio.

- b.** Formulación de un plan estratégico de las microrregiones cuatro y siete, herramienta que la nueva administración en los próximos 3 años pueda ejecutar, con el apoyo directo de la oficina de desarrollo municipal.
- c.** Diseño de plan de trabajo que permita tener una herramienta de control y coordinación de las actividades que se propongan llevar a cabo, donde surjan programas y proyectos.
- d.** Implementar programas y proyectos viables y alcanzables a corto, mediano y largo plazo, enfocados al crecimiento del desarrollo socioeconómico del municipio.
- e.** Promover la unidad y cooperación entre las diferentes dependencias de la Municipalidad en: Elaborar, plantear y gestionar proyectos socioeconómicos.
- f.** Reorganización de la Oficina de Desarrollo Municipal, para implementar proyectos y actividades que contrarresten los problemas detectados.
- g.** Formación de las autoridades comunitarias en temas como participación ciudadana y gestión de proyectos socioeconómicos.

Las alternativas priorizadas son las siguientes: Llevar a cabo diagnósticos comunitarios de las microrregiones cuatro y siete, que permita tener datos reales y actualizados de la realidad social, que como resultado de la elaboración de un plan estratégico de dichas microrregiones que genere estrategias para contrarrestar las problemáticas que enfrentan; fomentar la unidad y cooperación entre

las diferentes dependencias de la municipalidad en: Elaborar, plantear y gestionar proyectos socioeconómicos.

Y por último la formación de las autoridades comunitarias en temas como participación ciudadana y gestión de proyectos socioeconómicos.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Metodología

La carrera de Trabajo Social, tiene como metodología principal, la propuesta por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social (CELATS) el cual está dedicado a la investigación y la promoción del desarrollo social, a través de la actualización y crecimiento profesional de quienes actúan en la intervención en los diferentes ámbitos enfocados a delimitar las áreas de acción con el objetivo de aportar en el desarrollo socioeconómico del territorio priorizado, dicha metodología fue utilizada durante los ocho meses del Ejercicio Profesional Supervisado, en sus cuatro momentos, que son:

2.1.1 Delimitación del problema objeto de intervención

Luego de la inducción recibida por parte de la asesora del Ejercicio Profesional Supervisado en el curso propedéutico, se llevó a cabo el acercamiento a la unidad de práctica en la municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, quienes otorgaron un espacio en la oficina de la Dirección Municipal de Planificación, en el área de Desarrollo Municipal que es con el nombre que actualmente se oficializó, de ahí surge el proceso de investigación para obtener el diagnóstico general incluyendo: Municipio, institución, oficina de planificación y especialmente el área donde se concedió el espacio de intervenir como profesional.

Durante el proceso de inducción y acercamiento en las diferentes comunidades y oficinas, se obtuvo información relevante del municipio de Santa Cruz Verapaz, actualmente cuenta con 41 divisiones territoriales, estas en las categorías siguientes: Aldea, Caserío, Barrio, Cantón, Sector y Lotificación, debido a ello se continuó buscando información para detectar el área con más vulnerabilidad.

El Ministerio de Salud que tiene presencia en el municipio por medio del Centro de Atención Permanente (CAP), como parte de la estrategia de trabajo para dar cobertura a cada una de las divisiones territoriales anteriormente mencionadas las que tienen microrregionalizadas, del área rural como semiurbana, en total son 7 microrregiones.

Luego de la investigación y el análisis correspondiente de la información bibliográfica y de observar el desarrollo de cada comunidad por microrregiones, se identificó la necesidad social, problema de fondo y como problema objeto de intervención, el siguiente: Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, no cuenta con información socioeconómica de cada división territorial tanto urbana como rural, que les permita elaborar planificaciones a corto, mediano y largo plazo para atender las diferentes problemáticas que enfrenta cada división territorial.

2.1.2 Selección de las alternativas de acción

Luego de obtener el Problema Objeto de Intervención se realizó la selección de las alternativas de acción, donde se tomó en cuenta los problemas que enfrenta y la importancia proponer

acciones que permitan contrarrestar las necesidades. Se seleccionaron las siguientes, que se dan a conocer de forma resumida:

- a. Formulación de diagnósticos comunitarios microrregionales.
- b. Formulación de un plan estratégico microrregionales.
- c. Implementar programas y proyectos viables y alcanzables a corto, mediano y largo plazo.
- d. Promover la unidad y cooperación entre las diferentes dependencias de la Municipalidad.
- e. Reorganización de la oficina de desarrollo municipal.
- f. Formación dirigida a autoridades comunitarias en temas como participación ciudadana y gestión de proyectos socioeconómicos.

Con la problemática detectada y seleccionadas las alternativas de acción, se procedió a elaborar un Plan de Trabajo General, revisado y autorizado por la asesora y supervisora del EPS, donde se plasmaron los proyectos que se ejecutarían y las actividades de cada uno de ellos.

2.1.3 Ejecución

Luego de tener autorizado y corregido el Plan de Trabajo se inició a desarrollar las diferentes actividades conforme se planificó en el cronograma de actividades y la disponibilidad de las autoridades de cada división territorial.

Los proyectos se enfocaron en las dos microrregiones más alejadas de la cabecera municipal, debido a que por la lejanía y el acceso, en el caso de Chiquigüital, Carchel, y El Zapote no cuentan con carreteras para ingresar, son las más abandonadas y menos priorizadas para ejecutar proyectos.

Las dos microrregiones priorizadas para intervenir fueron:

a. Microrregión cuatro, las comunidades que la conforman son las siguientes:

1. Najquitob y el sector de Pancalach,
2. Chiquigüital
3. San Antonio Panec.

b. Microrregión siete, está conformada por:

1. Pambach
2. Carchela y el sector, El Palmar.
3. El Zapote.

Se llevaron a cabo las diferentes visitas y reuniones para obtener lo que se planteó en el Plan de trabajo, esto con el apoyo de la Directora de la Dirección Municipal, en algunas ocasiones del personal de la misma.

Asimismo se realizaron otras actividades dentro y fuera de la institución las cuales se detallaran más adelante.

2.1.4 Evaluación

La evaluación se llevó a cabo ante, durante y después del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, debido a que es una etapa se suma importancia para alcanzar los objetivos y metas definidos en el Plan de Trabajo.

Entre las acciones que se realizaron fueron, llevar el control de actividades con los cronogramas de trabajo, analizar los alcances propuestos en el plan e informe mensual, con la evaluación se pudieron replantear ciertas actividades y organizarlas de una mejor manera.

2.2 Diagnóstico comunitario microrregional

Los diagnósticos rurales y microrregionales, se llevaron a cabo con el fin de conocer la realidad de cada lugar poblado de las microrregiones priorizadas.

Dentro de las actividades que se realizaron se elaboraron los instrumentos de investigación cualitativa, con ellos se tuvo el acercamiento a cada una de las comunidades para recolectar la información que se necesitó, así mismo se observaron las condiciones de vida de las personas que las habitan.

Los lugares poblados que se priorizaron son las comunidades más lejanas del municipio de Santa Cruz Verapaz, entre las cuales se encuentran: Chiquigüital, El Zapote y Carchela, a las que el acceso es dificultoso y se hacer imposible visitar constantemente, por este motivo han sido abandonadas por autoridades anteriores.

El acceso a los lugares poblados se llevó a cabo de la siguiente manera: al Zapote, Carchela y El Palmar, (este último es una familia que vive en una porción de tierra que el dueño de una finca les cedió, muy cercana a Carchela, pero dentro del territorio de Baja Verapaz, aunque todos los servicios los adquieren de Alta Verapaz), se hizo en lancha por el embalse de la presa de Chixoy, para conocer la otra ruta de acceso con la que cuentan dichas comunidades.

El tiempo de recorrido en lancha fue de 25 minutos y luego 45 minutos a pie para llegar a El Zapote, de ahí para Carchela se hizo un tiempo de una hora a pie en senderos que los habitantes han creado a lo largo de los años y para llegar a El Palmar fueron otros 45 minutos.

El lugar poblado de Chiquigüital se encuentra a una distancia de 45 minutos de la cabecera municipal por una brecha muy angosta y peligrosa que transitan las personas, el acceso se hizo con vehículo, pero las personas que viven en el lugar no cuentan con medios de transporte debido a lo peligroso de la ruta y a que las personas no viajan constantemente como consecuencia de la pobreza extrema que enfrentan. En la ruta de acceso a Chiquigüital se pasa por Najquiboj, a 20 minutos de la cabecera municipal.

San Antonio Panec y Pambach son comunidades que se encuentran en los límites territoriales con el municipio de La Villa De Tactic, la carretera de acceso se encuentran en condiciones más estables e incluso el 90 por ciento de la carretera es asfaltada. Dentro de la misma ruta se encuentra el acceso a Pambach, con un 60 por ciento asfaltada y un 40 de terracería pero en buen

estado, cabe mencionar que la carretera asfaltada es parte del Municipio de la Villa de Tactic.

Lo anterior descrito son las condiciones y medios de acceso a cada una de los lugares poblados de las microrregiones. Además actividades que llevaron a cabo las actividades siguientes:

Grupos focales por microrregiones, quienes formaron parte fueron los miembros del Consejo de Coordinación Comunitaria y personas que les acompañaban, entre ellas integrantes de comités; se llevaron a cabo con el objetivo de conocer la problemática desde el punto de vista de las personas que la padecen, se llevaron a cabo en el salón municipal, aprovechando las reuniones de COMUDE que se celebran cada último viernes del mes.

Luego de las visitas a cada uno los lugares poblados y grupos focales se procedió al análisis de la información de cada una de ellas, para elaborar los diagnósticos microrregionales, donde se da a conocer la problemática.

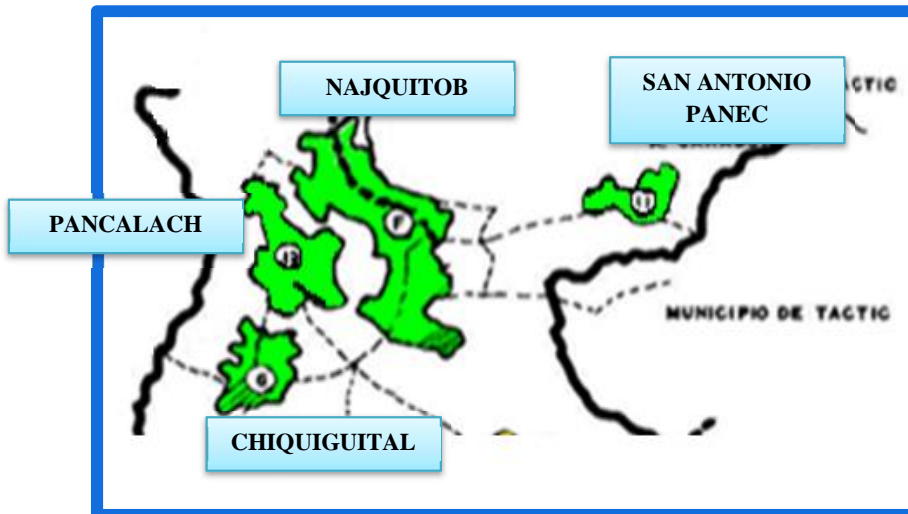
FOTOGRAFÍA 3 VISITAS DOMICILIARES, PANCALCH



Tomada por: Francis Cabrera. Año 2016.

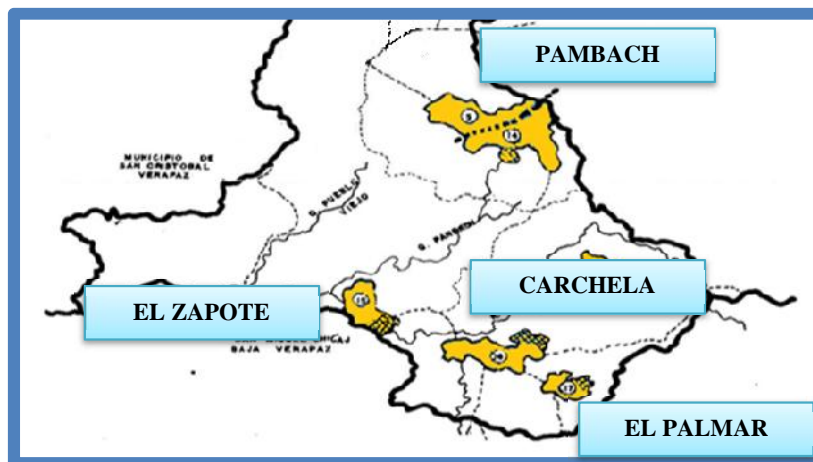
A continuación, mapas de cómo están conformadas las microrregiones en las que se intervinieron:

MAPA 2 MICRORREGIÓN CUATRO



Fuente: Investigación de campo. Año 2016.

MAPA 3 MICRORREGIÓN SIETE



Fuente: Investigación de campo. Año 2016.

2.3 Plan estratégico microrregional

El plan estratégico microrregional, es un instrumento que se planteó con el fin de dar a conocer a las autoridades la problemática que enfrenta cada lugar poblado y las acciones o estrategias que se pueden tomar para satisfacer las necesidades por microrregiones. Para lo cual, se elaboraron técnicas de investigación y análisis propuestos por la Secretaria General de Planificación (SEGEPLAN) en la elaboración de Planes Estratégicos Municipales (PEM), planes con descripción muy general y poco descriptivo.

Se priorizo elaborar un Plan Estratégico para las microrregiones cuatro y siete, el cual tuvo una buena aceptación por parte de las autoridades Municipales y Rurales, visualizando una herramienta para buscar el desarrollo colectivo de los lugares poblados más abandonados.

Un instrumento bibliográfico importante fue el diagnóstico microrregional permitiendo conocer la problemática de cada

comunidad y poder saber cuáles son las más importantes de tratar y más urgentes. En este proceso se contó con el apoyo de cada Alcalde Comunitario que son quien a través de los años se han enfrentados a los problemas que los aquejan.

2.4 Reorganizar la oficina de Desarrollo Municipal

Como parte de las necesidades detectadas dentro y fuera de la unidad de práctica, se encontró la de Reorganización de la oficina de Desarrollo Municipal, al analizar que a través de los años y las diferentes administraciones en área de Desarrollo Municipal únicamente se encargaba de legalizar los diferentes comités y comisiones que pudieran surgir tanto en el casco urbano como rural.

Como parte de la intervención como Trabajadora Social se resalta la importancia que las funciones se cumplan desde el escritorio como también en la práctica. Se solicitó el apoyo de personas que cuentan con los conocimientos y la experiencia necesaria sobre el tema, de igual forma de consultas bibliográficas.

Con lo anterior recopilado se trasladó dicha información al Promotor de Desarrollo, instruyéndolo en el qué hacer de sus funciones, otras actividades que fueron parte del proceso, fue el acercamiento con instituciones como la Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN), para que se tomara en cuenta en las diferentes acciones que realizan para contrarrestar los altos índices de desnutrición que enfrenta el municipio de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz.

FOTOGRAFÍA 4 REUNIONES CON PROMOTOR DE DESARROLLO



Tomada por: Luis Chugua. Año 2016.

2.5 Taller de unidad y cooperación entre las oficinas

Se planificó un taller para fomentar la unidad, cooperación y trabajo en equipo, con las personas que laboran dentro de las diferentes dependencias; se enfatizó en la importancia de gestionar proyectos sociales que generen impacto en la vida de los habitantes de cada microrregión creando herramientas que les permitan crecer económicamente y crear mejores condiciones de vida.

El taller se llevó a cabo en el salón de Crédito para el Desarrollo Agropecuario de Santa Cruz Verapaz (CREDESA) segundo nivel del edificio, se elaboró una presentación con los temas anteriormente descritos, al concluir el tiempo del taller se les cedió un tiempo para comentar sobre los temas y el taller, donde expresaron lo siguiente:

El taller fue de su agrado, naciendo la necesidad de plantear al Alcalde Municipal y al encargado de recurso humanos la importancia de crear un espacio para actividades como la misma, para fomentar el vínculos de unidad no únicamente entre encargados de cada dependencia sino que del personal en general, de lo anterior se dará a conocer la propuesta para que se presente ante el Concejo Municipal con el objetivo de la autorización y crear los recursos necesarios.

De las 16 personas citadas únicamente asistieron nueve, quienes mostraron interés en retroalimentar o ser formados en temas básicos pero necesarios de tratar en el desarrollo de las labores que cada uno desempeña, es importante mencionar que dentro de los comentarios que manifestaron al final fue, que las personas que no acudieron al llamado no tiene ningún interés en mejorar la calidad del servicio que brinda.

Al finalizar reunión se compartió una refacción, donde se aportaron ideas para realizar las próximas reuniones.

FOTOGRAFÍA 5 TALLER AL PERSONAL DE LAS OFICINAS



Tomada por: David Winter. Año 2016.

2.6 Taller participación ciudadana

Se les impartió un taller a los miembros del Órgano Coordinador de cada comunidad que conforman la microrregión cuatro y siete, con el objetivo de dar a conocer a las autoridades comunitarias los procedimientos que se deben realizar para crear y gestionar proyectos sociales, así mismo empodéralos en el tema de participación ciudadana.

Se les convocó por medio de llamadas telefónicas notificando la fecha y el lugar, los recursos que se utilizaron fueron proporcionados por la municipalidad.

El taller se efectuó en las instalaciones del Salón Municipal, por cuestiones de tiempo se citó a los Órganos Coordinadores de las dos microrregiones, en el cual participaron activamente, estuvieron atentos a la información que se les impartió pues todos entienden y hablan español, compartieron sus experiencias, se les asesoró en los

errores que se cometieron y se les propuso nuevas técnicas para desarrollar los procesos de gestión de proyectos sociales y participación ciudadana.

El 90 por ciento de las personas asistió a dicho taller, lo cual es de mucho apoyo debido al desconocimiento de temas de suma importancia como los son gestión y participación ciudadana. El objetivo se logró y motivó para poner en práctica en todos los procesos que se presenten a futuro.

Luego del taller se compartió una refacción para compartir experiencias con el grupo, que fue de mucho agrado tener un momento para intercambiar experiencias.

FOTOGRAFÍA 6 FORMACIÓN GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA



Tomada por: Cindi Cabrera. Año 2016.

2.7 Diagnósticos comunitarios

Este proyecto nació como iniciativa de la administración 2016 – 2020, a los cuales con la intervención de la epesista de Trabajo Social

se les apoyó en las diferentes actividades para ejecutar el proyecto, al inicio era solo una idea con la visión que fuera solamente un Censo Poblacional, pero con dicha intervención, se planteó que el proyecto fueran diagnósticos comunitarios con el censo incluido, dicha propuesta tuvo aceptación.

El primer paso para dicho proyecto fue plantear los objetivos que se deseaban alcanzar, los que fueron plasmados en el nombre del proyecto: Diagnósticos Familiar, Poblacional y de Vivienda de Lugares Poblados del Municipio de Santa Cruz Verapaz, 2016.

Tendiendo los objetivos planteados se elaboraron los instrumentos para recopilar la información necesaria, se realizó una reunión con representantes del COMUDE (Sindico segundo de la corporación, dos alcaldes comunitarios representantes del resto y el director del Instituto Básico por Cooperativa) ellos aprobaron los instrumentos luego de darlos a conocer.

Seguidamente se capacitó al personal que anteriormente se contrató, los temas fueron: Servicio social, servicio al cliente, La comunicación, ¿qué son los diagnósticos comunitarios? y trabajo en equipo, ese mismo día se dieron a conocer los objetivos del proyecto, antecedentes, localización del proyecto y por últimos las metas y resultados que se esperaban del proyecto. Una segunda capacitación fue para darles a conocer e instruir en el llenado de las boletas que se llevarían a campo.

FOTOGRAFÍA 7 CAPACITACIÓN AL PERSONAL DEL PROYECTO



Tomada por: Pedro Tul. Año 2016.

Al concluir todo el proceso legal y administrativo, el área de salud se acercó al Alcalde Municipal con la propuesta de unirse para llevar a cabo el proyecto donde ellos proporcionarían el apoyo de los auxiliares de enfermería y los facilitadores comunitarios, con la ventaja que ellos ya habían iniciado el proceso con un censo que ellos realizan anualmente y que conocen las comunidades perfectamente. A la propuesta, las autoridades accedieron y días más tarde se celebró el convenio e inició a ejecutarse el proyecto de diagnósticos el día lunes 3 de octubre.

Como especialista de Trabajo Social y por el conocimiento que se tenía del proyecto por haberlo elaborado se solicitó la supervisión del Proyecto; actualmente se han encuestado cinco microrregiones de siete, esto con las 27 personas que fueron contratadas para ejecutar el proyecto.

FOTOGRAFÍA 8 GRUPO DE ENCUESTADORES EN CAMPO



Tomada por: Cindi Cabrera. Año 2016.

2.8 Apoyo en las diferentes actividades de la oficina

Dentro de las actividades realizadas desde un inicio fue el de elaborar las actas que la municipalidad emite para legalizar un Órgano de Coordinación, comités y comisiones de todo tipo que soliciten los habitantes del municipio, entre ellas comités de: Agua potable, carretera, juventud, mujer, seguridad, energía eléctrica, salud, Tuc tuqueros, limpieza de iglesias, etc. Luego del acta se redactaba un oficio interno dirigido al despacho Municipal donde se revisaba nuevamente la papelería, que fuera completa, para luego remitirla con las firmas necesarias a la oficina de Desarrollo Municipal.

Al tener la papelería firmada por el Alcalde y el Secretario Municipal el último paso era llevarla a la oficina de Personería Jurídica donde legalizaban al Órgano, Comité o Comisión, las personas recogían de

ahí la certificación de acta y el nombramiento legal, con los cuales solicitan el carné de identificación al promotor de desarrollo.

Se debe agregar que se participó en la logística para las reuniones del COMUDE que se encuentra a cargo de la oficina de Desarrollo Municipal, el cual se celebraba el último viernes de cada mes en el Salón Municipal, entre las acciones que se desarrolló para el mismo, se elaboraban las convocatorias con la agenda a tratar para cada uno de los Alcaldes y Alcaldesas Comunitarias de las 41 división territorial, los titulares o representantes de cada institución pública que tiene presencia dentro del municipio, así mismo a los directores o encargados de las dependencias de la Municipalidad y al Concejo Municipal.

Por otra parte, se giraban las solicitudes necesarias para mobiliario, sonido y refacciones que se les brindaba a los asistentes, el día de la celebración del COMUDE se encargaba de la asistencia y velar que todo marchara en lo planificado. De igual forma con la celebración de la COMUSAN, la cual llevaba casi un año de no realizarse, se retomó para el año actual.

FOTOGRAFÍA 9 CELEBRACIÓN DEL COMUDE



Tomada por: Cindi Cabrera. Año 2016.

Por otra parte la Directora de Planificación delegó a quienes laboran dentro de la oficina la redacción de perfiles de proyectos 2017 y corrección de los 2016, que son parte de las funciones que ella ejerce, a la epesista se le asignaron dos, uno para elaborarlo y el otro para corregirlo, así mismo los expedientes que se presentan al CODEDE y SEGEPLAN, para solicitar el financiamiento. De igual forma se elaboró el proyecto de Diagnósticos que se detalló en el punto anterior, también del tren de aseo que se tiene planificado realizar en el 2017.

Luego de lo anterior descrito se participó conjuntamente con la Directora en los diferentes procesos que se llevan a cabo para ingresar los expedientes al CODEDE y que les sea asignado el financiamiento por parte de la Gobernadora. Dentro de estas actividades se viajó en dos ocasiones a la ciudad de Capital para solicitar el dictamen de dos proyectos, que se necesitaban para las licencias ambientales que extiende el Ministerio de Salud en el distrito de Cobán, estas actividades aunque se desarrollaron como parte de las funciones de la

Directora, tendría que ser parte de las funciones del Promotor de Desarrollo.

Los requisitos que solicitaron para aprobar el financiamiento de un proyecto de agua entubada en el lugar poblado de San Rafael sector I, se llevó a cabo un censo poblacional, donde se elaboró el instrumento para recopilar la información requerida, la recopilación de información estuvo a cargo de la epesista de Trabajo Social y el Promotor de Desarrollo en el tiempo de cuatro horas, por ser una comunidad pequeña y con alrededor de 196 habitantes.

FOTOGRAFÍA 10 CENSO, SAN RAFAEL I



Tomada por: Pedro Tul. Año 2016.

Dentro de otras actividades que se realizaron se puede mencionar la participación como parte del equipo técnico y legal que tuvieron representación en la creación de lo que hoy día es la Mancomunidad

del Centro de la Verapaz (MANCOVERAPAZ) debido que está incorporada por la presencia de los siguientes municipios: San Pedro Carchá, Cobán, San Juan Chamelco, Santa Cruz Verapaz y La Villa de Tactic; se efectuaron varias reuniones donde se establecieron los ejes de trabajo, filosofía, visión, misión y el nombre.

2.9 Actividades no planificadas

SEGEPLAN en coordinación directa con más de 19 instituciones se organizaron para llevar a cabo un Diplomado en Gestión Pública Municipal y Transparencia 2016, con el objetivo de contribuir en la formación de los directores y directoras de planificación municipal y del área financiera de cada municipalidad para la elaboración de los Planes Estratégicos Institucional (PEI), Planes Operativos Anuales (POA), el Plan Operativo Multianual (POM) y entre otros temas, al cual la epesista pudo asistir, tomando el lugar del Director Financiero, quien no le fue posible asistir por el motivo de no contar con el tiempo necesario, la duración fue de 3 meses 15 días en el municipio de San Pedro Carchá.

Uno de los objetivos principales que SEGEPLAN conjuntamente con el INAP planteo con el Diplomado, fue que como trabajo de graduación se elaboren los documentos: PEI, POM y POA, que en la actualidad son requeridos por dichas entidades y por contraloría como obligatorios para cada Municipalidad a nivel Nacional.

También se tuvo participación en actividades recreacionales como: Almuerzos por eventos importantes, entrega de reinados, convivencia, así mismo en celebraciones, del empleado municipal, Día Internacional de la Mujer donde se realizó una caminata y se concluyó

con un acto protocolario en el Salón Municipal, celebración en Honor al Lic. Anderzen un estadounidense muy reconocido en el Municipio por realizar servicio social en diferentes comunidades, como por ejemplo Chiquigüital donde construyó una escuela y centro de convergencia.

Dentro de las capacitaciones que se recibieron se puede mencionar la impartida por SEGEPLAN con el tema: Diagnósticos y perfilación de proyectos, dirigido especialmente al equipo que conforma la Dirección Municipal de Planificación, con el objetivo de preparar al personal en lo que es su fuerte, diagnosticar las problemáticas para elaborar y presentar propuestas de proyectos.

Estas y otras que surgían a diario en la realización de las labores cotidianas, como por ejemplo: Atención a las personas que visitaban la oficina, asesorar en los diferentes procesos que requerían, esclarecer dudas según lo requerían, redactar notas para solicitar proyector o algún tipo de ayuda, entre otros.

CAPÍTULOS 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Metodología

El Ejercicio Profesional Supervisado se llevó a cabo en la Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, la metodología implementada fue la propuesta por el Centro Latinoamericano de Trabajo Social (CELATS) en sus cuatro momentos; el proceso que se realiza con la metodología es el ideal para detectar las áreas de acción, problemática y generar estrategias para contrarrestar las carencias o situaciones difíciles que enfrenten, ya sea una persona, grupo o comunidad, en la que se pueda intervenir como Trabajadora Social.

3.2 Diagnóstico comunitario microrregional

Como resultado del diagnóstico municipal, institucional y del área de intervención se concluyó en elaborar los diagnósticos de las microrregiones cuatro y siete debido que son comunidades más lejanas del municipio de Santa Cruz Verapaz, en el capítulo 2 se hace la descripción del acceso a cada una de los lugares poblados.

El Zapote y Carchela no cuentan con una carretera, lo que imposibilita el acceso y salida para las personas que deseen llevar algún tipo de ayuda o para los habitantes de dichas comunidades, únicamente se puede ingresar por caminos angostos, muy empinados o en lancha por la presa de Chixoy, que se debe girar una nota solicitando el permiso en el área administrativa del INDE en la cabecera municipal con días de anticipación, ellos trasladan la nota al Ingeniero encargado en la ciudad capital y

seguidamente si lo autorizan notifican a los jefes y encargados de seguridad en la presa de Chixoy.

El trámite es un poco complicado y tedioso, por lo cual los habitantes no lo realizan y prefieren caminar. Los efectos de lo anterior son: Que los índices de pobreza extrema continúan en aumento, al no contar con las posibilidades de viajar a estudiar o trabajar a los municipios cercanos y generar un ingreso digno que les permita acceder a mejores condiciones de vida. Que ellos no produzcan sino que se quede esperando a que se les terminen los pocos recursos con los que cuenta para salir nuevamente a trabajar de 15 a 20 días y vuelvan a su rutina.

Debido a ello, entre las limitantes que se encontraron para dicho proceso fue la distancia a la que se encuentran las comunidades que conforman la microrregión siete.

Dentro de los beneficios, se puede mencionar la colaboración por parte de las autoridades del lugar poblado y de los habitantes de los mismos, hubo aceptación e interés por colaborar en la creación de herramientas en busca del desarrollo de cada comunidad.

Dentro de las lecciones aprendidas se podría mencionar, que en la mayoría de casos no se aprovecha o cuida los recursos que Dios permite tener, pero cuando se visitan lugares como estos, se valora que aunque no se vive en pueblos y ciudades desarrolladas, se cuenta con muchas oportunidades a diferencia de ellos.

Otra lección aprendida fue que con los diagnósticos microrregionales se puede plantear las diferentes problemáticas que enfrenta desde un punto de vista colectivo-comunitario, herramienta indispensable para la elaboración del Plan Estratégico.

3.3 Plan estratégico microrregional

Para realizar los planes estratégicos fue importante contar con los diagnósticos microrregionales, los cuales tomaron un tiempo más de lo previsto por las distancias y el acceso a las comunidades, esto aplazó el proceso, pero al final se concluyó con el planificado.

Se analizó la información desde el punto de vista de los tres agentes sociales; institución, población y trabajador social, para poder plantear las estrategias a desarrollar.

El porqué de realizar un plan estratégico, fue debido a la accesibilidad que las autoridades de la administración actual han demostrado, para plantear las acciones permitiendo contribuir en el desarrollo integral de las comunidades que menos importancia les han dado las autoridades pasadas, la epesista de Trabajo Social no únicamente estará contribuyendo a solucionar una carencia de un bien o servicio en la actualidad, sino que se propuso ejecutar el plan a corto, mediano y largo plazo.

Cumpléndose con ello el objetivo planteado, proponer las acciones necesarias para contrarrestar las problemáticas plasmadas en los diagnósticos microrregionales.

Entre las lecciones aprendidas, se concluye que el período de una buena administración en un Municipio, no es suficiente tiempo para contrarrestar de raíz un problema que ha venido afectando de años atrás, sino que deben continuar trabajando con lo plasmado en los planes asta erradicar cierta problemática y por otro lado, no solo las autoridades están en la obligación de aportar en el desarrollo de dichas comunidades, la población en general se debe ver en la obligación de llevar una fracción de lo que se posee y compartirlo con los más necesitados.

3.4 Reorganizar la oficina de desarrollo municipal

Es de vital importancia que el promotor de desarrollo tenga claras y conozca sus funciones y atribuciones para el desarrollo y actuar de la misma. Se priorizo esta área interna debido al papel tan importante que juega dentro de la municipalidad y a la vez de Municipio, como ente rector de los proyectos de ámbito social que se puedan desarrollar a nivel municipal.

Se buscó asesoría por parte del personal de SEGEPLAN debido a la experiencia en planificación a nivel nacional en diferentes ámbitos tanto sociales, como de infraestructura, asimismo del promotor de desarrollo de la municipalidad de la cabecera departamental, para establecer los lineamientos que se debieran seguir, los cuales se trasladaron al promotor.

Se enfatizó que el promotor de desarrollo tiene una herramienta muy valiosa y es el contacto directo con los alcaldes y alcaldesas comunitarias, unidos, no en contra de las autoridades sino que a favor del desarrollo integral del municipio pueden lograr e iniciar el proceso de desarrollo.

Dentro de las limitaciones que se observaron esta: falta de recursos para la oficina de desarrollo municipal, tanto humano, material, insumos y transporte para visitar cada una de las comunidades y realizar las acciones correspondientes a la unidad. Es necesario que las autoridades prioricen dotar de recurso a dicha oficina.

Otra debilidad que se observó es el poco interés por parte del promotor de gestionar los recursos necesarios para el funcionamiento, cabe mencionar que lamentablemente las personas que trabajan en la Dirección Municipal de Planificación, excepto la directora, vieron en la epesista una competencia, y no un apoyo por el celo profesional que

actualmente afecta en el ámbito laboral, esto es una debilidad que no permite avanzar y crecer sino que más bien estancarse.

Resultado de esta actividad el promotor no asistió a las actividades planificadas por la epesista, únicamente a la capacitación del personal del proyecto de diagnósticos siendo un proyecto por administración municipal.

3.5 Taller de unidad y cooperación entre las oficinas

Se incluyó en el plan debido a que se observó que no existe unidad, cooperación, comunicación y trabajo en equipo entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la municipalidad.

La convocatoria girada para asistir al taller se encontraba autorizada he incluso en horario de trabajo para que con dicha autorización y horario propuesto por recurso humanos se vieran en la obligación de asistir, sin embargo, los resultados que se esperaban en cuanto a la asistencia no se obtuvieron y de las 16 personas a quienes se les giro la invitación asistieron únicamente 9.

De los asistentes el 60 por ciento el 100 por ciento estuvo satisfecho y muy complacido con los temas impartidos, alcanzándose el objetivo principal que era motivarlos a trabajar en unidad, cooperación, comunicarse y trabajar en equipo para gestionar proyectos sociales, no únicamente de infraestructura, lo cual trajo un nuevo objetivo, plantear al jefe de recursos humanos, alcalde y Concejo Municipal la autorización y financiamiento para realizar actividades similares no únicamente con los jefes de cada dependencia sino que con el personal en general al menos una vez por mes.

Se contó con el apoyo del encargado de recursos humanos, la Directora de la DMP, personal a cargo de CREDESA y de los jefes de las dependencias que asistieron.

Lección aprendida: Siempre se debe estar dispuesto a participar y ser formado, no importa de quien venga el aprendizaje y mucho menos el nivel de estudio, siempre se aprende algo nuevo. Es necesario implementar este tipo de actividades dentro de la institución para crear y fortalecer el trabajo en equipo, y que el resultado disminuya los roces entre el personal, a su vez las funciones que desempeñan den como fin último un cambio en la calidad de vida de quienes prestan los servicios.

3.6 Taller participación ciudadana

Los talleres se deben impartir al menos una vez al año para actualizar a las personas que forman parte de los Órganos de Coordinación y diferentes comités que formen parte de la organización de cada división territorial. Como resultado les permitirá obtener los conocimientos necesarios para plantear y gestionar proyectos sociales.

El observar que hay un interés, por parte de las autoridades de cada comunidad es muy importante para plantear actividades de formación y gestión proyectos. De igual forma es importante hacer parte de estos procesos a la población en general, para que sean ellos quienes generen cambios en la realidad social que viven.

La población que vive las dificultades y carencias deben ser formados para erradicar la problemática, romper paradigmas de las condiciones donde nacieron, viven, las que debieran vivir, en las que debieran morir y heredar, ese potencial humano es únicamente de explotar dándole seguimiento a corto, mediano y largo plazo.

Una de las debilidades que a la que se enfrentó, fue la distancia, no todos pudieron asistir pero en un 90 se logró lo esperado.

Una de las principales lecciones aprendidas: Es que muchas veces recibimos más de las personas que tienen un estilo de vida con muchas carencias, que de las personas que tienen un calidad de vida estable.

El interés por parte de las autoridades comunitarias de aprender y hacer gestión es una motivación como futuro profesional para continuar con este tipo de acciones.

3.7 Diagnósticos comunitarios

Los diagnósticos comunitarios surgen de la necesidad de contar con información actualizada y real de las condiciones de vida de las divisiones territoriales en general, debido a que se desconoce tal realidad, como consecuencia que no han existido diagnósticos de cada comunidad.

En otros municipios existe esta herramienta de trabajo que se va actualizando por lo menos cada cuatro años por la administración vigente, esto facilita el poder priorizar proyectos no únicamente por lo necesario que sean, sino que lo urgente.

El objetivo principal fue dar a conocer la problemática de cada lugar poblado y aunque este proyecto por cuestiones económicas para contratar el personal no se concluyó en el tiempo del EPS, continuará ejecutándose hasta que finalice y la supervisión se llevó a cabo por parte de la epesista de Trabajo Social.

Es un proyecto visionario que viene a aportar como parte de las herramientas para el desarrollo del municipio. Entre las debilidades en el

desarrollo del proyecto fue el recurso económico, por ser un proyecto de administración municipal, que complico obtener el financiamiento para iniciar a ejecutarlo, pero al final del año se pudo iniciar el tres de octubre del mismo año y se tiene planteado terminarlo enero del 2017.

El tener conocimiento de diferentes técnicas es vital para el desarrollo de este tipo de actividades, le da un amplio panorama para ejecutar y cumplir con los objetivos planteados.

3.8 Apoyo en las diferentes actividades de la oficina

Una de las debilidades urgentes de tratar en el área de Desarrollo Municipal es el espacio reducido, carencia del equipo e insumos, recurso humano que se necesita para realizar las labores y brindar un mejor servicio a la población en general y un medio de transporte; es de vital importancia contar con lo necesario para trabajar y generar un ambiente de trabajo agradable. Donde actualmente está ubicado es demasiado reducido y las personas que solicitan el servicio no se sienten a gusto, ni el promotor, es necesario se le brinde una oficina para brindar un mejor servicio.

Conocer y poner en práctica las funciones del promotor de desarrollo se consideró una situación urgente, por la demanda del servicio y el valor que se le debe de dar, el encargado de dicha oficina debía cumplir con todas las funciones delegadas. Cabe mencionar que para el mes de junio las actividades se habían iniciado a ejecutar en un 10 por ciento de lo que está estipulado según el manual de funciones interno de la Dirección Municipal de Planificación.

3.9 Actividades no planificadas

Se pudo concluir con los objetivos, metas y lo planificado con respecto al EPS, de igual forma hubieron varias actividades que no se encontraban planificadas en las cuales siempre hubo disposición para realizarlas o participar activamente en ellas.

A pesar de que muchas veces no se contaba con todo el tiempo disponible se trato de cumplir con todas, algunas de ellas de mayor realce que están descritas en el documento y muchas que son parte la labor de diario y no aparecen.

El estar en consecutiva formación es un factor indispensable para en crecimiento profesional que permite actualizar y poner en práctica nuevas estrategias dentro del que hacer en el área de Desarrollo Municipal.

La lección aprendida para este bloque: Se debe aprender a amar lo que hacemos y hacerlo como para Dios, como lo dice su palabra y cuando aprendamos a trabajar con amor, pasión y como para Él, seremos empleados de éxito y Guatemala iniciara a desarrollarse a pasos agigantados.

CONCLUSIONES

1. Las estrategias socioeconómicas para mejorar las condiciones de vida de la población deben realizarse en función de la situación actual del municipio, a través de diagnósticos y planificación participativa.
2. Con el paso de los años y de las administraciones en la municipalidad de Santa Cruz Verapaz, se ha ido perdiendo el interés en identificar y priorizar las problemáticas que enfrentan los habitantes de las diferentes divisiones territoriales del municipio, de igual forma crear planes estratégicos para contrarrestar dichas problemáticas.
3. Las comunidades más lejanas o con difícil acceso han sido comunidades que con el paso de los años se ha quedado en pausa relacionado a promover desarrollo socioeconómico del municipio de Santa Cruz Verapaz y ejecutar proyectos sociales.
4. Con la elaboración del Plan Estratégico las autoridades tendrán una herramienta que les permitirá tener claridad, sobre que comunidades necesitan de la intervención y en que ámbitos. Así mismo conocer que problemas o carencias son urgentes de tratar, en las divisiones territoriales siguientes: Chiquigüital, El Zapote y Carchela, se mencionan estas, debido que en los últimos años no han tenido intervención.

5. El área de Desarrollo Municipal dentro de la dependencia de la Dirección Municipal de Planificación no cuenta con el espacio, el equipo y personal necesario para realizar tan necesaria e importante labor social.

6. Entre otros aspectos internos pero de gran importancia, resalta la unidad y cooperación entre oficinas, la que actualmente no se está dando, existe mucha competitividad, celo profesional y poco interés de ser un equipo de trabajo, que brinden un mejor servicio a la población y formen parte de los entes creadores de oportunidades de desarrollo local.

RECOMENDACIONES

1. Autoridades Municipales, realizar procesos de investigación, planificación y definir estrategias para contrarrestar la problemática detectada.
2. Concientizar a realizar diagnósticos comunitarios participativos, que como resultado generen las problemáticas que enfrentan los habitantes del municipio, desde el punto de vista comunitario, institucional y el profesional que se encargue de dicho proceso. Como seguimiento a lo anterior, capacitar a las autoridades comunitarias para que año con año ellos puedan ir actualizando dichos diagnósticos.
3. Focalizar la intervención en las comunidades más necesitadas, que en su mayoría son las más lejanas de la cabecera municipal, eso es lo que realmente tiene sentido e importancia como autoridades y gestores de desarrollo social.
4. Elaborar planes estratégicos con acciones que empoderen a los habitantes en temas cotidianos, sea en conocimientos de temas que se desconocen o en proceso de producción que generen oportunidades de un crecimiento económico y mejoren la calidad de vida de los habitantes del municipio.

5. Considerar los planes estratégicos generados por la epesista e incluirlos en la planificación de los siguientes años y crear oportunidades de cambio para los más necesitados del municipio. En especial de las comunidades más lejanas como lo son: Chiquigüital, El Zapote y Carchela.
6. Dotar de los recursos necesarios al área de Desarrollo Social, que son: El equipo necesario, insumos y el recurso humano, debido que es necesario implementar actividades que actualmente no se están llevando a cabo.
7. Llevar a cabo actividades de capacitación y convivencia entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la municipalidad, que creen unidad, cooperación y trabajo en equipo con los únicos objetivos de dar un buen servicio a los ciudadanos y crear oportunidades de cambio que mejoren el estilo de vida del más necesitado, así mismo crear un ambiente laboral en armonía.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República de Guatemala. *Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural* (Decreto 11-2002). Guatemala: Editorial Arriola, 2002.
- Dirección Municipal de Planificación –DMP-. *Reglamento interno de Dirección Municipal de Planificación*. Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, Guatemala: Dirección Municipal de Planificación, 2014
- Gordillo Castillo Enrique. *Guía General de Estilo para la presentación de Trabajos Académicos*. Guatemala: Centro de Estudios Urbanos y Regionales- Universidad de San Carlos de Guatemala, 2002.
- Instituto Nacional de Estadística –INE-. *Proyección de población Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz*. Censos Nacionales Integrados XI de Población y VI de Habitación. Guatemala: INE., 2015.
- Municipalidad de Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz. *Memoria de Labores 2015 Administración 2012-2016*. Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz, Guatemala: Dirección Municipal de Planificación.
- Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-. *Plan de desarrollo municipal Santa Cruz Verapaz, Alta Verapaz 2011- 2025*. Guatemala: SEGEPLAN., 2010.

V.ºB.º



Adán García Véliz

Adán García Véliz
Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
Bibliotecario



No. 176-2017

**USAC
CUNOR**

Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte



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

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Al trabajo titulado:

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO, REALIZADO EN LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA CRUZ VERAPAZ, ALTA VERAPAZ

Presentado por el (la) estudiante:

CINDI BETHZABÉ CABRERA CASTILLO

Autoriza el

IMPRIMASE

Cobán, Alta Verapaz 28 de Agosto de 2017

Lic. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales
DIRECTOR

