PBF PROJECT PROGRESS REPORT
COUNTRY: Guatemala
TYPE OF REPORT: SEMI-ANNUAL, ANNUAL OR FINAL: ANNUAL
YEAR OF REPORT: 2021

United Nations Peacebuilding

Project Title: "Construir la cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornados como un puente hacia una reintegración pacífica y efectiva" **Project Number from MPTF-O Gateway: IRF** 00118845 PBF/IRF 306	
If funding is disbursed into a national or regional trust fund: ☐ Country Trust Fund ☐ Regional Trust Fund **Name of Recipient Fund:**	**Type and name of recipient organizations:** **RUNO** Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) **(Convening Agency)** **RUNO** Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) **RUNO** Organización Internacional para las Migraciones (OIM) **please select** **please select**
Date of first transfer: 25 de noviembre 2019 **Project end date:** 22 de noviembre de 2021 **Is the current project end date within 6 months?** Yes	
Check if the project falls under one or more PBF priority windows: ☐ Gender promotion initiative ☒ Youth promotion initiative ☐ Transition from UN or regional peacekeeping or special political missions ☐ Cross-border or regional project	

Total PBF approved project budget (by recipient organization):

Recipient Organization	**Amount**
FAO	$ 700000.00
UNESCO	$ 400000.00
OIM	$ 400,000.00

Total: $ 1.500,000.00

Approximate implementation rate as percentage of total project budget: 79%

ATTACH PROJECT EXCEL BUDGET SHOWING CURRENT APPROXIMATE EXPENDITURE

Gender-responsive Budgeting:

Indicate dollar amount from the project document to be allocated to activities focussed on gender equality or women's empowerment: $546,170.13

Amount expended to date on activities focussed on gender equality or women's empowerment: $406,665.00

Project Gender Marker: GM2 **Project Risk Marker: Medium** **Project PBF focus area: 2.3 Conflict Prevention/Management**
Report preparation: Project report prepared by: Nora Cano, Sergio Méndez Project report approved by: Maynor Estrada Did PBF Secretariat review the report: Yes

NOTES FOR COMPLETING THE REPORT:

- *Avoid acronyms and UN jargon, use general /common language.*
- *Report on what has been achieved in the reporting period, not what the project aims to do.*
- *Be as concrete as possible. Avoid theoretical, vague or conceptual discourse.*
- *Ensure the analysis and project progress assessment is gender and age sensitive.*
- *Please include any COVID-19 related considerations, adjustments and results and respond to section IV.*

PART 1: OVERALL PROJECT PROGRESS

Briefly outline the **status of the project in terms of implementation cycle**, including whether preliminary/preparatory activities have been completed (i.e. contracting of partners, staff recruitment, etc.) (1500 character limit):

Planificación:

Se ha firmado una carta de acuerdo para garantizar la continuidad del proceso de Monitoreo Basado en la Comunidad y los procesos de evaluación e informe final del Programa Conjunto.

Implementación:

Se ha implementado el POA Interagencial aprobado, con un avance programático al 15 de octubre 2021, por resultado de: Resultado 1: 93%; Resultado 2: 77% y Resultado 3: 85% y un avance de ejecución del Plan de Visibilidad de 90% de lo programado. esto a través de 13 Cartas de Acuerdo, 6 Contratos de socios implementadores, y 4 acuerdos de implementación y servicios.

Monitoreo y Evaluación:

Se ha finalizado el primer, segundo y tercer informe trimestral de M&E.

Se ha implementado el Monitoreo Basado en la Comunidad, a través de una primera encuesta dirigida a jóvenes que participan en las actividades del proyecto, funcionarios públicos y de instituciones y jóvenes de las comunidades priorizadas.

La ejecución presupuestaria ha alcanzado un 79%; y se ha alcanzado 43% de avance programático global del proyecto.

Please indicate any significant project-related events anticipated in the next six months, i.e. national dialogues, youth congresses, film screenings, etc. (1000 character limit):

- Se inaugurarán de forma oficial los Centros de Convivencia Juvenil en Concepción Tutuapa el 3 de noviembre y el 5, 2021 en Tacana, en las mismas fechas se realizarán los festivales juveniles.
- Se llevará a cabo la visita virtual del Comité Ejecutivo del Programa Conjunto, se prevé el 17 de noviembre de 2021
- Evento de socialización de resultados del Monitoreo Basado en la Comunidad, previsto para el mes de febrero 2022.

FOR PROJECTS WITHIN SIX MONTHS OF COMPLETION: summarize **the main structural, institutional or societal level change the project has contributed to**. This is not anecdotal evidence or a list of individual outputs, **but a description of progress made toward the main purpose of the projec**t. (1500 character limit):

Cambios sociales en los jóvenes, a través del desarrollo de habilidades creativas y ocupacionales se ha desarrollado la capacidad de convivencia pacífica entre jóvenes de la comunidad y retornados:

- 155 jóvenes a través de las actividades realizadas en los CCJ han realizado murales artísticos, expresando a través del arte sus sentimientos como inspiración para liderar una transformación pacifica en sus comunidades.
- 144 jóvenes a través de la formación, certificación y validación de competencias han mejorado el acceso a empleos dignos
- 68 jóvenes desarrollan emprendimientos, generando ingresos económicos a corto plazo para sus familias, estimulando la economía local.
- 197 jóvenes han desarrollado sus Proyectos de Vida, a través del autoconocimiento, descubriendo su vocación ocupacional, utilizando la automotivación como herramienta de vida para alcanzar sus metas.
- Cambios en las instituciones, se han fortalecido los mecanismos de atención para la reintegración efectiva de los jóvenes retornados:
- El MSPAS con el apoyo de las municipalidades, ha implementado las Rutas de Atención Psicosocial, incorporándolas en la estructura institucional para brindar servicios de salud mental y ayuda psicosocial,
- Se han incorporado los CCJ a la estructura organizacional de las municipalidades, creando espacios culturales, artísticos y deportivos y se han integrado las redes juveniles a las DMM y OMNAJ. La apertura de las VUMEs apoya a los jóvenes en actividades económicas y de empleo.

In a few sentences, explain whether the project has had a positive **human impact**. May include anecdotal stories about the project's positive effect on the people's lives. Include direct quotes where possible or web links to strategic communications pieces. (2000 character limit):

El Programa Conjunto ha realizado intervenciones que promuevan la consolidación de la paz, fomentando la capacidad de los jóvenes de sobreponerse a una situación adversa y buscar el bien común en su entorno familiar y comunitario, incentivando la superación individual y colectiva, expresado a continuación:

"Mi nombre es Emerson Isauro Jacobo Pérez, soy de Concepción Tutuapa, mi aldea es aldea Tuichuna. Lo que he aprendido es una inspiración que me ha demostrado la capacidad que yo tenía dentro y que antes no tenía, esa posibilidad de enfrentarme a cualquier cosa". "El proyecto que voy a poner en mi comunidad es para seguir invitando a los jóvenes que entren conmigo y así sostener la comunidad en paz; para que las personas ya no hagan daño en el municipio o en las aldeas.

"La paz realmente es estar bien con uno mismo, con la familia. La paz se trata de no tener conflictos con los demás. Tener paz en nuestro corazón es algo muy hermoso. La paz es amor, es tranquilidad, es integridad, es compartir. Eso es lo que aprendí. Esto lo aprendí con el proyecto de PBF Juventud." (Aybi Ventura, Historia de Éxito)
Historia de éxito Aybi Español Historia de éxito Aybi Inglés versión corta HE Aybi

"Yo he ido con otros jóvenes, aunque no los conozco, pero yo siempre hablo, digo mi nombre y pregunto el de ellos. Y ellos me dicen y pues ya es una confianza y ser amable con alguien y ya son mis amigos y después hablamos o compartimos. Si me ha gustado mucho." (Brisma Pérez, Historia de Éxito) Historia de éxito Brisma Español Historia de éxito Brisma Ingles versión corta HE Brisma

PART II: RESULT PROGRESS BY PROJECT OUTCOME

Describe overall progress under each Outcome made during the reporting period *(for June reports: January-June; for November reports: January-November; for final reports: full project duration).* ***Do not list individual activities.*** *If the project is starting to make/has made a difference at the outcome level, provide specific evidence for the progress (quantitative and qualitative) and explain how it impacts the broader political and peacebuilding context.*

- *"On track" refers to the timely completion of outputs as indicated in the work plan.*
- *"On track with peacebuilding results" refers to higher-level changes in the conflict or peace factors that the project is meant to contribute to. These effects are more likely in mature projects than in newer ones.*

If your project has more than four outcomes, contact PBSO for template modification.

Outcome 1: Fortalecidas las capacidades estatales para reintegrar a los jóvenes retornados a nivel nacional y municipal.
Rate the current status of the outcome progress: on track
Progress summary: *(3000 character limit)*

A través de los mecanismos implementados en ambas municipalidades se ha priorizado la atención a los jóvenes retornados con acciones de prevención e intervención para mitigar el flujo migratorio, mejorando la organización de la comunidad juvenil y la articulación con las instituciones involucradas:

1. **Mejora en los mecanismos de reintegración:**
Se ha logrado el fortalecimiento de capacidades de 60 (47H, 13M) funcionarios municipales en 1 Diplomado sobre la Gestión Municipal, Migración y Desarrollo. Para la realización del diplomado se elaboraron diagnósticos migratorios y de capacidades. En temas relacionados con incubación de negocios, uso productivo de las remesas, acceso a crédito, emprendimiento, competitividad territorial, se capacitaron a 79 funcionarios municipales (42H, 37M).
Se ha logrado el fortalecimiento de 6 instituciones en temas de igualdad de género y procesos de planificación: MSPAS, las OMDEL, OMNAJ y DMM, COCODES, RENAP, CONALFA, MAGA, y el Centro Cultural Municipal (18H, 9M).
Se ha logrado el diseño del Manual de Organización y Funciones para la OMNAJ, DMM, OMDEL, DSM, propuestas de políticas municipales para la reintegración a los jóvenes retornados y su plan de implementación.
Se ha elaborado 1 caja de herramientas que contiene: Propuesta de política migratoria municipal, reglamentos y planes para normar la distribución y uso de los servicios municipales, regulación de cobro, código de migración, herramientas técnicas para la planificación y sistematización de la información y hemos avanzado en la elaboración de la estrategia juvenil.

2. **Mejora en las capacidades municipales para la gestión con redes juveniles:**
Se ha elaborado la guía metodológica para buscar financiamiento para implementar emprendimientos administrados por las VUMEs rurales; así mismo, con la asesoría de la OMDEL se formulan proyectos financiados por cada municipalidad en el próximo periodo fiscal. El aporte planificado es de Q50,00.00.
Se ha avanzado con el acercamiento en los espacios de toma decisión para la juventud: CODEDE, COMUDE y COCODE para realizar alianzas y se ha entregado a las corporaciones municipales 2 acuerdos para institucionalizar las redes juveniles.

3. **Mejoras en procesos de validación y certificación de competencias**
Se han socializado los resultados del análisis de certificación y validación, con actores locales: DIGEEX, INTECAP entre otros.
Se ha logrado la implementación de 15 procesos de certificación, en base a las necesidades de jóvenes y la demanda de los territorios entre ellos: Mecánica de moto, cafetería básica etc. a través de cada VUME.

4. **Generación de oportunidades para la reintegración económica**
Se han institucionalizado las VUMEs a través de 1 Acuerdo Municipal en ambas Municipalidades (ver anexo); se ha apoyado a 144 jóvenes (C.Tutuapa 100, Tacaná 44), en la generación del autoempleo, educación no formal, etc., se cuenta con 1 Caracterización del Ecosistema del Empleo y Emprendimiento para orientar acciones.

Indicate any additional analysis on how Gender Equality and Women's Empowerment and/or Youth Inclusion and Responsiveness has been ensured under this Outcome:
(1000 character limit)

Durante el desarrollo del Diplomado sobre la Gestión Municipal, Desarrollo y la Migración, se identificó el rol que desarrollan las mujeres en los gobiernos locales; se realizaron recomendaciones para aumentar la participación de mujeres jóvenes en este espacio; contribuyendo con la igualdad, la equidad de género y juventud,

En el fortalecimiento de capacidades a funcionarios municipales, se tomó en cuenta al grupo de lideresas acreditadas por la Municipalidad de Concepción Tutuapa que apoya a la DMM en las comunidades, conformándose una red de mujeres jóvenes formadas en igualdad de género y apoyo psicosocial.

<u>Outcome 2:</u> Espacios sociales y económicos en las comunidades receptoras que permiten la reintegración de los jóvenes retornados como agentes locales de cambio, creados y utilizados.
Rate the current status of the outcome progress: on track
Progress summary: *(3000 character limit)*

Para fortalecer la prevención de la violencia y la consolidación de la paz, se ha mejorado la percepción en la reintegración social, cultural, económica y comunitaria de jóvenes retornados en sus comunidades, a través del liderazgo juvenil y la integración de redes, se han potencializado los emprendimientos individuales que permiten promover jóvenes ADER y se ha mejorado el acceso de TICs para apoyar iniciativas digitales desde las comunidades.

1. Mejora en los conocimientos y habilidades para la prevención de la violencia y la reintegración socioeconómica de jóvenes

Se han capacitado a 35 mujeres y 33 hombres jóvenes como Agentes del Cambio Rural -ADERs- participando en 5 talleres de formación. Se han realizado intercambios de experiencias sobre emprendimientos.

2. Apoyo a redes juveniles para su reintegración económica en distintos sectores y en la economía naranja.

El proyecto ha identificado redes de jóvenes para participar en el Programa de Alimentación Escolar -PAE-, iniciativa que ha incorporado a 65 a jóvenes (35M, 30H). Se han registrado 8 jóvenes como proveedores del PAE (6H, 2M); 5 de Concepción Tutuapa (4H, 1M) y 3 de Tacana (2H, 1M), generando ventas por Q.725,000.00. Se han realizado 2 talleres de formación con el enfoque de factoría del emprendimiento que destaca el liderazgo juvenil comunitario.

Con base en el Mapeo del Potencial Empresarial realizado, se ha avanzado con el desarrollo de 10 iniciativas económicas, 5 agropecuarias (túneles, casas mallas, aves de engorde, hongo ostra y viveros); 3 de servicios (cafetería, sastrería y salón de belleza) y 2 de Economía Naranja (pintura y música) participando 68 jóvenes ADER.

Se han organizado 9 grupos juveniles de base para la implementación de Fondos de Contingencia Mutua –FCM-, contando con el 40% de mujeres, formándolos en administración y principios de FCM, migración, micro finanzas basados en el auto ahorro, entre otros. Se ha entregado el Manual de Operación de FCM.

Se ha avanzado en la formación sobre gobernanza de las redes juveniles, con la identificación de 17 jóvenes líderes comunitarios de ambos municipios (8H, 9M). Se ha desarrollado un Diplomado en Cultura de Paz, que comprende la formación de valores, actitudes y comportamientos que propicien la cultura de paz, como la solución pacífica de los conflictos, el diálogo, la búsqueda de consensos y la no violencia, con la participación de 252 jóvenes de ambos municipios (150M, 102H).

3. Mejora en el acceso a Tics:

Se ha realizado un diagnóstico de capacidades y uso de tecnología en jóvenes, se ha finalizado la formación en habilidades digitales básicas, intermedias y avanzadas, con participación de 101 jóvenes, promocionando la plataforma Chispa Rural 2.0, para visibilizar los emprendimientos del proyecto.

Se ha priorizado la entrega de celulares al 50% de mujeres jóvenes indígenas y rurales para incentivar los emprendimientos digitales.

Indicate any additional analysis on how Gender Equality and Women's Empowerment and/or Youth Inclusion and Responsiveness has been ensured under this Outcome:
(1000 character limit)

Para la atención en las VUMES rurales, se ha sugerido que el personal sea equitativo con relación al sexo (1 hombre, 1 mujer), implementado en la VUME de Tacaná esta sugerencia con el propósito de garantizar que los usuarios tengan la posibilidad de contar con atención personalizada en función de su género.

El Programa Conjunto ha logrado romper con el estigma de la ausencia de las mujeres jóvenes indígenas y no indígenas de las comunidades, en las actividades económicas, sociales y culturales, contando con la participación del 59% de participación femenina, de esta forma se contribuye al empeoramiento de las jóvenes.

Se han capacitado a 55 mujeres jóvenes en Tics y habilidades digitales, que representa el 65% del total de los participantes, de las cuales el 28% no tenía acceso a tecnología, facilitándoles celulares para realizar emprendimientos digitales.

<u>Outcome 3:</u> Fomento del intercambio significativo, la cooperación y la coexistencia pacífica entre los jóvenes retornados y los miembros de la comunidad a través de los Centros de Convivencia Juvenil (CCJ).

Rate the current status of the outcome progress: on track
Progress summary: *(3000 character limit)*

Se ha logrado fortalecer la convivencia pacífica entre los jóvenes retornados y de la comunidad, a través de las acciones organizadas por los CCJ y las actividades de formación de competencias ocupacionales, el intercambio de experiencias y la participación en los procesos de validación de las rutas de atención psicosocial.

Se ha avanzado en la firma de 1 acuerdo de cooperación con la Municipalidad de Tacaná (ver anexo) para la implementación del CCJ, se ha entregado el acuerdo a la Municipalidad de C. Tutuapa para ser aprobado.

Se ha logrado la participación de 155 jóvenes (153M/102H) en ambos municipios en el Diplomado en Cultura de Paz para el Emprendimiento y Liderazgo que contempla espacios de formación e intercambio, logrando realizar las 10 acciones de convivencia pacífica, tales como: obras de teatro, creación de canciones relacionadas con migración, convivencia pacífica y solidaridad en las comunidades.

Se han logrado desarrollar espacios lúdicos de apoyo psicosocial para los jóvenes a través de la música, teatro, pintura y audiovisual, realizando actividades tales como: 3 musicales, 2 audiovisuales y 2 exposiciones de pintura; realizadas a partir de experiencias de retorno y migración.

El programa ha logrado realizar las intervenciones de apoyo psicosocial, prevención de la violencia de género y teatro integrativo para reconstruir sus planes de vida de 55 mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia sexual y de género.

Se realizó la validación de las rutas de atención psicosocial, con grupos focales de jóvenes (8H, 25M) utilizando encuestas dirigidas, identificando el interés para hacer uso de ésta. El 85% de jóvenes están dispuestos a proporcionar información personal en atención psicosocial, mientras que un 15% proporcionaría información económica. Los funcionarios que participaron (6H, 2M).

Se han capacitado a funcionarios de los Centros de Atención Permanente (CAP) del Ministerio de Salud para fortalecer sus competencias técnicas, promover participación e incidencia de juventud con autoridades locales. Se han identificado a 100 jóvenes (40M,

60H) como facilitadores fortaleciendo sus conocimientos sobre migración, apoyo psicosocial, juventud y género.

Se han desarrollado 3 talleres de formación en Autonomía Económica en cada municipio, vinculándolo a los jóvenes a las VUMEs para participar en los procesos de certificación de competencias y 1 diplomado en Cultura de Paz para el liderazgo y el emprendimiento juvenil, participando 358 jóvenes (M209, H149) de ambos municipios.

Se ha logrado desarrollar con base a los intereses y necesidades de formación de los jóvenes retornados cursos de formación y certificación de competencias, las especialidades priorizadas: 4 cursos de corte de cabello, 2 cursos de sastrería, 1 curso de cafetería básica, 1 curso de cocina tradicional guatemalteca, 1 curso de veterinaria básica, 2 curso de corte y confección, 1 curso de informática, 1 cursos de barista, 1 curso de comida rápida, 1 curso de cocina básica.

Indicate any additional analysis on how Gender Equality and Women's Empowerment and/or Youth Inclusion and Responsiveness has been ensured under this Outcome:
(1000 character limit)

La validación de las rutas de atención psicosocial se ha realizado de forma incluyente y participativa, tomado en cuenta la perspectiva de migración irregular, se realizaron grupos focales de jóvenes (8H, 25M) de ambos municipios.

El 67% de los participantes en los procesos de formación y certificación de competencias, han sido mujeres, fortaleciendo habilidades relacionadas con el empoderamiento económico de las mujeres.

Se ha logrado la integralidad en intervenciones con la población objetivo de mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia sexual y de género (VSG) sobrepasando la meta (50) alcanzando a 55 mujeres, quienes participaron en intervenciones en diferentes actividades y talleres realizadas a lo largo del proyecto. Como resultado de su participación la creación de videomonólogos que retratan sus historias de vida.

<u>Outcome 4:</u> N/A
Rate the current status of the outcome progress: Please select
Progress summary: *(3000 character limit)*
N/A

Indicate any additional analysis on how Gender Equality and Women's Empowerment and/or Youth Inclusion and Responsiveness has been ensured under this Outcome:
(1000 character limit)
N/A

PART III: CROSS-CUTTING ISSUES

Monitoring: Please list monitoring activities undertaken in the reporting period (1000 character limit) 1. Informe Final del Estudio de Línea Base. 2. Se ha elaborado el Informe de Monitoreo y Evaluación del primer, segundo y tercer trimestre. 3. Se ha implementado a través de los jóvenes de las comunidades, la primera encuesta del monitoreo basado en la comunidad -MBC-, recopilando información cualitativa que permite conocer los intereses y necesidades de los jóvenes retornados y de la comunidad, para la formulación de futuros proyectos priorizando acciones en base a la transformación generacional de la población objetivo. Actualmente se encuentra en análisis la data recopilada, en el informe final se incluirán los principales hallazgos.	Do outcome indicators have baselines? yes Has the project launched perception surveys or other community-based data collection? yes
Evaluation: Has an evaluation been conducted during the reporting period? no	Evaluation budget (response required): $35,000.00 If project will end in next six months, describe the evaluation preparations *(1500 character limit)*: • En el mes de septiembre se ha realizado la solicitud de Evaluación Final del Proyecto. • Se han elaborado los Términos de Referencia para la contratación del consultor. • Se han realizado entrevistas a potenciales candidatos.
Catalytic effects (financial): Indicate name of funding agent and amount of additional non-PBF funding support that has been leveraged by the project.	Name of funder: Amount: Municipalidad Tacanà US$6,500.00 Municipalidad Concep, Tutuapa US$6,500.00 Municipalidad Tacanà US$4,700.00 Municipalidad Concep. Tutuapa US$4,700.00 Becas estudiantiles para jóvenes retornados de los municipios de Tacana y Concepción Tutuapa, otorgados a través de INTECAP con el patrocinio de MINTRAB US$. 100,000.0 Becas estudiantiles para secundaria con el Instituto estudios Liceo Canadiense, a través de su fundación FUNDEPRO.

	Recursos recibidos por los jóvenes proveedores del PAE US$.96,666.00 (Q.725,000.00)
Other: Are there any other issues concerning project implementation that you want to share, including any capacity needs of the recipient organizations? *(1500 character limit)*	ISSUES: 1. Cambio del personal técnico de las instituciones del estado (MINEDUC) a nivel local, ha sido frecuente, esto limita la continuidad de las coordinaciones previamente gestionadas. 2. Acceso limitado a una cobertura de internet y telefonía móvil en las comunidades beneficiarias del Proyecto. 3. Falta de cooperación de la Municipalidad de Concepción Tutuapa, ha obstaculizado los procesos relacionados a Redes Juveniles y validación de rutas de ayuda psicosocial. 4. La oferta laboral en EEUU ha sido motivo de migración juvenil entre jóvenes participantes, interrumpiendo la finalización de las intervenciones en algunos participantes.

PART IV: COVID-19

Please respond to these questions if the project underwent any monetary or non-monetary adjustments due to the COVID-19 pandemic.

1) Monetary adjustments: Please indicate the total amount in USD of adjustments due to COVID-19:
   $N/A
2) Non-monetary adjustments: Please indicate any adjustments to the project which did not have any financial implications:

   Debido a la crisis derivada por la pandemia de la Covid-19 algunas de las actividades presenciales y grupales planificadas se han realizado de forma virtual y semipresencial con el fin de avanzar en el logro de los productos y resultados previstos. Se prevén ajustes presupuestarios entre categorías presupuestarias, para ejecutar la programación de acuerdo con cambios realizados por las limitaciones que ha implicado el Covid-19, no mayores al 15%.

3) Please select all categories which describe the adjustments made to the project (*and include details in general sections of this report*):

☐ Reinforce crisis management capacities and communications
☐ Ensure inclusive and equitable response and recovery
☐ Strengthen inter-community social cohesion and border management
☐ Counter hate speech and stigmatization and address trauma
☐ Support the SG's call for a global ceasefire
☐ Other (please describe):

If relevant, please share a COVID-19 success story of this project (*i.e. how adjustments of this project made a difference and contributed to a positive response to the pandemic/prevented tensions or violence related to the pandemic etc.*)

N/A

PART V: INDICATOR BASED PERFORMANCE ASSESSMENT

*Using the **Project Results Framework as per the approved project document or any amendments**- provide an update on the achievement of **key indicators** at both the outcome and output level in the table below (if your project has more indicators than provided in the table, select the most relevant ones with most relevant progress to highlight). Where it has not been possible to collect data on indicators, state this and provide any explanation.* Provide gender and age disaggregated data. (300 characters max per entry)

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
Outcome 1 Se fortalecieron las capacidades estatales para reintegrar a los jóvenes retornados a nivel nacional y municipal.	Indicator 1.1 Número de instituciones estatales que incorporan el enfoque de prevención de conflictos y consolidación de la paz, en planes y programas para la reintegración de los jóvenes retornados.	**0**	4			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
	Indicator 1.2 Número de funcionarios públicos a nivel local y nacional con mejores	**0**	**50**			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
	capacidades para enfrentar la reintegración de los jóvenes retornados.					
	Indicator 1.3 Grado de satisfacción de los jóvenes retornados con los servicios prestados por las instituciones estatales. (Muy satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o no satisfecho)	**10.8% se sintió muy satisfecho** **43.1% se sintió satisfecho** **43.1% no satisfecho**	**80%**			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
Output 1.1 Las instituciones locales mejoran sus conocimiento s y	Indicator 1.1.1 % de mejora de los conocimientos y habilidades de las instituciones locales en el manejo de datos	**0**	**80% de mejora; incluye datos desagregados por sexo**		80%	Capacitación a funcionarios municipales de ambos municipios para mejorar conocimientos y habilidades en el manejo de datos sobre jóvenes retornados

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
habilidades para procesar datos desglosados sobre migración juvenil.	sobre jóvenes retornados					
	Indicator 1.1.2 # de perfiles con enfoque de género que caracterizan a los jóvenes migrantes.	**0**	**8**		8	Se ha elaborado Diagnósticos de la situación migratoria para cada uno de los municipios Incluyen variables relacionadas con el perfil de género y migración.
	Indicator 1.1.3 # perfiles de comunidades receptoras..	**0**	**10**		**2**	Se ha elaborado Diagnósticos de la situación migratoria para cada uno de los municipios Incluyen variables relacionadas con el perfil de las comunidades priorizadas por el proyecto.
Output 1.2 Las instituciones estatales en los municipios tienen mejores capacidades para implementar mecanismos de	Indicator 1.2.1 # de instituciones estatales con personal capacitado en ciclo migratorio, igualdad de género, atención psicosocial, prevención de violencia de género, implementación de	**1.Ciclo migratorio 0** **2.Igualdad de género 1** **3.Atención psicosocial 0** **4. Prevención de violencia de género 1 (MINEDUC)** **5.Implementación de VUMES 0** **6. Emprendimiento de Factoría del emprendimiento 0**	**8**		6	Hemos fortalecido capacidades a 6 instituciones estatales, en temas de igualdad de género y herramientas de planificación participando MSPAS, las OMDEL, OMNAJ y DMM, COCODES, RENAP, CONALFA, MAGA, y el Centro Cultural Municipal (18H, 9M).

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
reintegración para los retornados.	VUMES y emprendimiento de FACTORIA					
	Indicator 1.2.2 # de funcionarios estatales municipales capacitados (mujeres y hombres)	**60 personas, específicamente en la capacitación de Igualdad de género en la Municipalidad de Tacaná**	**60 funcionarios municipales capacitados** **(25M, 35H**)		49M, 107H	• Se ha desarrollado el Diplomado sobre Gestión Municipal, Migración y Desarrollo a 60 funcionarios municipales (13M. 47H) • Hemos avanzando con el fortalecimiento de capacidades a 79 funcionarios municipales (42H, 37M), en los temas relacionados con asesoramiento, incubación, agro negocios, el uso productivo de las remesas el acceso al crédito, las regulaciones del emprendimiento y las acciones para el mejoramiento de la competitividad territorial. • En temas de igualdad de género a funcionarios municipales de ambos municipios (18H, 9M). El total del personal capacitado no ha coincidido debido al cambio de personal en las municipalidades.
	Indicator 1.2.3 # mecanismos para apoyar la reintegración social, cultural y económica se incorporan a la estrategia	**0**	**5 mecanismos**		4 mecanismos	(2) fondos para financiar emprendimientos a través de las (2) VUMES rurales en cada municipalidad. En proceso la actualización de la Estrategia de Juventud del MAGA.
Output 1.3	Indicator 1.3.1	**1**	**2**		2	Se ha diseñado (2) caja de herramientas, una para cada municipalidad, que contienen:

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
Las instituciones municipales mejoran las capacidades de gestión conjunta con redes juveniles.	# de modelos de gestión conjunta que integran aspectos sociales, culturales, económicos, educativos, de género y de protección					documentos legislativos y normativos para fortalecer las capacidades de planificación municipal con enfoque en migración, género y juventud que incluye, Propuesta de política migratoria municipal, propuesta de reglamentos y planes para normar la distribución y uso de los servicios municipales, así como para la regulación de su cobro, código municipal, código de migración, herramientas técnicas para la planificación y sistematización de la información
	Indicator 1.3.2 # de acuerdos y alianzas establecidas con las instituciones locales para la inclusión de la Red de Jóvenes en los espacios de toma de decisiones	**0**	**6 acuerdos y alianzas establecidas con las instituciones locales para la inclusión de la Red de Jóvenes en los espacios de toma de decisiones**		2	1. Se han identificado los espacios donde se toman decisiones relacionadas con la juventud a nivel municipal y departamental, entre ellos CODEDE, COMUDE y COCODE, CONJUVE, MINTRAB Y MINECO; a quienes se ha presentado las acciones del proyecto 2. Se ha avanzado en la creación y entrega de 2 borradores de "acuerdos municipales" para dar vida a las redes de líderes de la Comunidad Juvenil a través de las Oficinas de la Juventud de cada Municipalidad. Está en proceso la aprobación y firma.
	Indicator 1.3.3 Número de instituciones gubernamentales y OSC preparadas	**0**	**9**		9	Instituciones que participaron: MINEDUC/DIGEEX/DIDEDUC SM, MINTRAB, INTECAP, SBS-CEEX, CONACMI, Grupos Gestores, Ceiba, Casa del Migrante, FUNDEA, FUDI, IGER y

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
	para implementar procesos de validación y certificación a nivel local.					Asociación de retornados guatemaltecos. En proceso el documento que contiene las recomendaciones para mejorar el proceso de certificación y validación de competencias.
Output 1.4 Las instituciones gubernamentales y las OSC fortalecen sus mecanismos para la validación y certificación de competencias.	Indicator 1.4.1 Número de instituciones gubernamentales y OSC preparadas para implementar procesos de validación y certificación a nivel local.	**0**	**6 instituciones gubernamentales y OSC preparadas para implementar procesos de validación y certificación a nivel local**		6	Se ha realizado la socialización de los resultados del análisis de los procesos de certificación y validación a través de un seminario en el que participaron las siguientes instituciones: MINEDUC/DIGEEX, SBS, Casa del Migrante, INTECAP, FUDI y la SBS; se encuentra en proceso el documento final con recomendaciones para su calidad y cobertura.
	Indicator 1.4.2 # de instituciones que participan en los seminarios de orientación.	**0**	**4 instituciones que participan en los seminarios de orientación**		4	Participaron las siguientes instituciones: MINEDUC/DIGEEX, SBS, Casa del Migrante, INTECAP, FUDI y la SBS.
Output 1.5 Los servicios nacionales y municipales que generan oportunidade	Indicator 1.5.1 # de documentos que caracterizan el ecosistema de empleo y emprendimiento	**0**	**2 documentos que caracterizan el ecosistema de empleo y emprendimiento**		2	1 Mapeos de Ecosistemas de Empleo y Emprendimiento para cada municipio. 1 Manual de funcionamiento de la VUME para cada municipio. Contratación de personal: 2 Técnicos para cada VUME rural (1H, 1M).

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
s económicas para la reintegración de los jóvenes mejoran su funcionamiento y enfoque de trabajo.	rural que existe en cada municipio		**rural que existe en cada municipio.**			
	Indicator 1.5.2 # jóvenes (mujeres y hombres) apoyados por alguna instancia de servicios municipales (VUMES, extensión rural u otros)	**0**	**100 Jóvenes (60H, 40M)**		144 (M104, H40)	La VUME de los 2 municipios, inició un proceso de identificación de necesidades de capacitación y certificación de competencias, priorizando 6 procesos de formación: Mecánica de motos, corte de cabello, cocina tradicional guatemalteca, cafetería básica, sastrería y veterinaria básica. Actualmente se están implementando 9 cursos de formación y certificación de competencias (3 en Tacaná y 6 en Concepción Tutuapa) para ser certificados.
Outcome 2 Espacios sociales y económicos en las comunidades receptoras que permiten la reintegración de los jóvenes retornados como agentes locales de	Indicator 2.1 Aumento del grado de aceptación y apoyo de las comunidades receptoras a los procesos de reintegración de los jóvenes retornados	**Indiferente 49.3% Reciben bien39.2% Reciben mal 8.8% Excelente 2.6%**	**80% de aumento del grado de aceptación y apoyo de las comunidades receptoras a los procesos de reintegración de los jóvenes retornados**			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
	Indicator 2.2 Número de jóvenes en los espacios de toma de decisiones a	**13 jóvenes 5M, 8H**	**60 jóvenes (25M, 35H)**			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
cambio, creados y utilizados.	nivel local y comunitario.					
	Indicator 2.3 % de retornados que tienen la percepción de mejora en su reintegración social, cultural, económica y comunitaria.	**0**	**60% (30% M, 30%H) retornados tienen la percepción de mejora en su reintegración social, cultural, económica y comunitaria**			Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
Output 2.1 Las redes juveniles, las organizaciones y los jóvenes mejoran sus conocimientos y habilidades para la prevención de la violencia y para su reintegración	Indicator 2.1.1 # de alianzas públicas: privado para acceder a becas, pasantías, empleo y capacitación en habilidades comerciales y liderazgo.	**0**	**4 alianzas públicas: privado para acceder a becas, pasantías, empleo y capacitación en habilidades comerciales y liderazgo**		0	Se ha avanzado con la identificación de los potenciales actores económicos locales para la formulación de alianzas. 40 actores económicos (propietarios de empresas y representantes de instituciones, técnicos de las VUMEs y otras dependencias municipales) para la formulación de alianzas.
	Indicator 2.1.2 # de jóvenes (hombres y mujeres) que integran redes juveniles	**10 jóvenes (5M, 5H)**	**200 jóvenes (80 M, 120H)**		17 jóvenes (9M, 8H)	Para la conformación de las redes se llevaron a cabo encuentros de jóvenes (17) en ambos municipios para conformar la estructura de gobernanza y realizar conjuntamente un borrador de acuerdo municipal a ambos municipalidades para darles vida.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
socioeconómica.	Indicator 2.1.3 # de jóvenes (hombres y mujeres) que desarrollan acciones con otros jóvenes, como Jóvenes Agentes de Cambio Rural (ADER)	**0**	**60 (30 M, 30H) jóvenes que desarrollan acciones con otros jóvenes, como Jóvenes Agentes de Cambio Rural (ADER)**		68 jóvenes (35M, 33H)	Participan en 5 talleres de formación para jóvenes ADERS para desarrollar acciones con otros jóvenes.
	Indicator 2.1.4 # de proyectos bajo el enfoque FÁBRICA de emprendimiento, implementado por jóvenes ADER.	**0**	**50 (20M, 30H) jóvenes bajo en enfoque FABRICA de emprendimientos implementan proyectos**		70 jóvenes (36M, 34H)	Participan en 5 talleres de formación con enfoque Factoría del Emprendimiento y en 2 intercambios de experiencias con otros jóvenes que realizan actividades productivas y de organización empresarial, que se incorporan a la Red Juvenil de cada municipio.
Output 2.2 Los jóvenes retornados (mujeres y hombres) reciben apoyo para su reintegración	Indicator 2.2.1 # de iniciativas generadoras de ingresos generadas por los jóvenes que reciben apoyo en cada uno de los municipios.	**0**	**5 Iniciativas económicas, que comprenden al menos el 40% de las mujeres y 1 Iniciativa económica dirigida**		8 Iniciativas 68 jóvenes (34M, 34H) de las 2 delegaciones municipales de extensión rural AMER del MAGA	Se han identificado 8 iniciativas económicas en los dos municipios 1, Manejo y producción de tomate en macrotuneles. 2. Manejo de Tomate en Casa Malla. 3. Manejo de aves de engorde. 4. Manejo de viveros. 5. Producción de hongo ostra. 6. Sastrería. 7 Cafetería y 8. Salón de belleza.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
económica en los sectores agroalimentario y no agroalimentario y en la economía naranja más amplia basada en los vínculos urbano-rurales.			**específicamente por y para mujeres**			
	Indicator 2.2.2 El número de buenas prácticas de reintegración económica de los jóvenes retornados se adopta a través de la Cooperación Sur-Sur y Triangular	**0**	**5 buenas prácticas de reintegración económica de los jóvenes retornados se adoptan a través de la Cooperación Sur-Sur y Triangular**		0	Se ha avanzado con un intercambio virtual de experiencias con las Empresas Públicas de Medellín Colombia, para conocer la experiencia de la implementación de Políticas Públicas en pro del Desarrollo Económico Local y el emprendimiento,
	Indicator 2.2.3 # de empresas agroalimentarias y no agroalimentarias y de economía naranja replicadas en el país.	**0**	**4 empresas de economía naranja, que integran al menos el 40% de las mujeres.**		0	Se ha avanzado con la elaboración de 1 mapeo del potencial empresarial de cada municipio, dirigido actividades agroalimentarias, no agroalimentarias y de economía naranja y 2 talleres de formación sobre Economía Naranja desarrollados, con participación de jóvenes de Tacaná y Concepción Tutuapa.
	Indicator 2.2.4 Número de fondos de contingencia mutua establecidos por la comunidad y dirigidos por	**0**	**5 Fondos de contingencia mutua establecidos por la comunidad y**		8	Se han organizado a 9 grupos juveniles de base, brindando asesoría técnica y capacitación para el manejo de fondos de contingencia Mutua, hemos implementado la estrategia para que los grupos juveniles en cada comunidad puedan operativizar los fondos de contingencia mutua,

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
	jóvenes que se capitalizan y vinculan a cada una de las actividades generadoras de ingresos del Indicador de Producto 2.2.1.		**dirigidos por jóvenes que se capitalizan y vinculan a cada una de las actividades generadoras de ingresos, que comprende al menos el 40% de las mujeres** **1** **Fondo de contingencia mutua específicamente por y para mujeres**			generando un auto ahorro de Q 3,000.00. Incluyendo el FCM por y para mujeres.
Output 2.3 Los jóvenes mejoran el acceso y la gestión de las plataformas digitales y las TIC.	Indicator 2.3.1 # de plataformas digitales que apoyan iniciativas promovidas por los jóvenes y sus redes.	**0**	**3 plataformas digitales que apoyan iniciativas promovidas por los jóvenes y sus redes**		3	Proceso de formación en habilidades digitales básicas, intermedias y avanzadas para hacer uso de tecnologías y medios de comunicación digital, utilizando plataformas Chispa Rural GT, WhatApps Bussines, Facebook.
	Indicator 2.3.2	**0**	**50 (20M, 30H)**		101 jóvenes (50M, 51H)	Se han identificado participantes para espacios de intercambio de conocimientos en temas de

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
	# de jóvenes (mujeres y hombres) cuyas iniciativas fueron apoyadas desde plataformas digitales.		**jóvenes cuyas iniciativas fueron apoyadas desde plataformas digitales**			empresarialidad, desarrollo tecnológico y tendencias en el área digital. Se ha avanzado en el Diseño del curso digital WhatApps Bussines para jóvenes con enfoque rural para apoyar iniciativas de emprendimiento.
	Indicator 2.3.3 Número de jóvenes (mujeres y hombres) que tienen capacitación en TIC y en el uso de plataformas digitales.	**16 jóvenes (6M, 10 H)**	**100 (60M, 40H) Jóvenes que tienen capacitación en TIC y en el uso de plataformas digitales**		101 jóvenes (50M, 51H)	Plan de Capacitación implementado en comunicación y uso de Tics para promover emprendimientos y fortalecer habilidades en el uso de plataformas digitales.
Outcome 3 fomento del intercambio significativo, la cooperación y la coexistencia pacífica entre los jóvenes	Indicator 3.1 # de jóvenes retornados y miembros de la comunidad que participan en los Centros de Convivencia Juvenil (CCJ)	**0**	**200 (100M, 100H) jóvenes retornados y miembros de la comunidad que participan en los Centros de Convivencia Juvenil (CCJ)**		155 jóvenes (153M, 102H)	Se han desarrollado diversas actividades relacionadas con: competencias interculturales, diversidad, desigualdad, equidad, liderazgo y organización, emprendimiento colaborativo, negociación, comunicación para la paz, género, ciudadanía global, cultura de paz, música, teatro, pintura y audiovisual.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
retornados y los miembros de la comunidad a través de los Centros de Convivencia Juvenil (CCJ).	Indicator 3.2 Grado de mayor capacidad de relacionarse, confianza y reciprocidad entre los jóvenes retornados y otros actores que participan en el CCJ.	**0**	**40% demuestran mayor capacidad de relacionarse, confianza y reciprocidad entre los jóvenes retornados y otros actores que participan en el CCJ**		0	Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
	Indicator 3.3 Grado de satisfacción que los jóvenes expresan sobre su participación en el CCJ. (Muy satisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, no muy satisfecho o no satisfecho)	**0**	**40%M, 40%H jóvenes expresan estar satisfechas sobre su participación en el CCJ**		0	Se encuentra en proceso de recopilación de información, en el informe final incorporara la información.
Output 3.1 Se crea un modelo	Indicator 3.1.1 # de acuerdos de cooperación entre	**0**	**2 acuerdos de cooperación entre**		1	1 Acuerdo Municipal para dar vida a los CCJ en Tacaná, para Concepción Tutuapa se entregó el

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
integral y replicable de Centros de Convivencia Juvenil como espacios para la reintegración efectiva de los jóvenes retornados.	las partes interesadas para la implementación del CCJ en cada municipio.		**las partes interesadas para la implementación del CCJ en cada municipio**			borrador para aprobación de la corporación municipal.
	Indicator 3.1.2 # de acciones de convivencia pacífica desarrolladas por el CCJ.	**0**	**10 Acciones de convivencia pacífica desarrolladas por el CCJ**		10	Se ha logrado el desarrollo de acciones de convivencia pacífica: Diálogos interculturales, reflexiones sobre la migración y la cultura, creación colectiva de diversos productos lúdicos, reconocimiento mutuo de los derechos humanos, comunicación para la paz, responsabilidad intercultural, dialogo inclusivo, convivencia armónica en los espacios de convivencia, creación de 3 obras de teatro, creación de 3 canciones relacionadas con migración, convivencia pacífica en las comunidades y solidaridad colectiva.
	Indicator 3.1.3 # de jóvenes que participan en las actividades de CCJ	**0**	**200 (80M, 120H) Jóvenes que participan en las actividades de CCJ**		155 jóvenes (153M, 102H)	Se han desarrollado diversas actividades relacionadas con: competencias interculturales, diversidad, desigualdad, equidad, liderazgo y organización, emprendimiento colaborativo, negociación, comunicación para la paz, género, ciudadanía global, cultura de paz, música, teatro, pintura y audiovisual.
Output 3.2 Los jóvenes retornados	Indicator 3.2.1 # de jóvenes que participan en	**55 jóvenes (25M, 30H)**	**200 (120M, 80H)**		249 jóvenes (150M, 99H)	Está en proceso la certificación de jóvenes que participan en 6 cursos: 2 corte y confección, 1 cocina, 1 informática, 1 comida rápida, 1 barista

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
mejoran el acceso a programas flexibles de educación no formal, artes y deportes que enseñan y refuerzan sus habilidades socioemocionales y capacidades técnicas transferibles.	programas de educación no formal.		**jóvenes participan en programas de educación no formal**			y el Diplomado en Cultura de Paz para el Emprendimiento y Liderazgo.
	Indicator 3.2.2 # de actividades deportivas desarrolladas por jóvenes.	**0**	**4 actividades deportivas desarrolladas por jóvenes**		0	Se ha avanzado en el diseño del Programa de Formación Juvenil para el Desarrollo de programas de educación no formal que incluye artes y deportes.
	Indicator 3.2.3 # de jóvenes (hombres y mujeres) capacitados en autonomía económica y cultura de paz.	**0 jóvenes en tema de autonomía económica** **3 jóvenes en tema de cultura de paz (1H,2M)**	**200 (100H, 100M) jóvenes capacitadas en autonomía económica y cultura de paz**		358 jóvenes (M209, H149)	Se han realizado 3 talleres de formación en Autonomía Económica, los participantes se estarán vinculando a las VUMEs rurales para participar en la certificación de competencias y 1 diplomado en Cultura de Paz para el liderazgo y el emprendimiento juvenil.
Output 3.3 Los jóvenes retornados acceden a procesos integrales de atención psicosocial para reconstruir	Indicator 3.3.1 # de jóvenes retornados que superan experiencias traumáticas y victimización.	**0**	**100 jóvenes retornados acceden a procesos integrales de atención psicosocial para reconstruir sus proyectos de vida**		140 jóvenes (M88, H52)	Se ha avanzado en el desarrollo de la propuesta metodológica para la capacitación de facilitadores juveniles en temas de ciclo migratorio, juventud y género. Se ha desarrollado la propuesta metodológica para la capacitación de facilitadores juveniles en temas de ciclo migratorio, juventud y género. Se han realizado talleres lúdicos de teatro, música, pintura y audiovisuales para trabajar apoyo psicosocial a las y los jóvenes retornados de ambos municipios.

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
sus proyectos de vida.	Indicator 3.3.2 Número de mujeres jóvenes retornadas, sobrevivientes de violencia sexual y de género, que comienzan a reconstruir su proyecto de vida.	**0**	**50 Mujeres jóvenes retornadas, sobrevivientes de violencia sexual y de género, que comienzan a reconstruir su proyecto de vida**		55 mujeres VSG	Se han realizado intervenciones de apoyo psicosocial, prevención de la violencia de género y teatro integrativo para reconstruir sus planes de vida, a 55 mujeres jóvenes sobrevivientes de violencia sexual y de género.
	Indicator 3.3.3 # rutas de atención psicosocial municipal implementadas por equipos multidisciplinarios	**0**	**2 rutas de atención psicosocial municipal implementadas por equipos multidisciplinarios**		2	Se han realizado talleres de validación de las rutas de atención psicosocial con jóvenes, autoridades locales y otros actores relevantes de los territorios. Se elaboró la propuesta técnica para el diseño y diagramación de las cajas de herramientas para jóvenes facilitadores en temas de migración, género y juventud para fortalecer sus competencias en la vinculación a las rutas de atención psicosocial desde una perspectiva ecológica.
Output 3.4 Procesos de validación y certificación de acceso de jóvenes	Indicator 3.4.1 # de jóvenes que participan en sesiones de certificación de competencias y	**0**	**100 jóvenes (40M, 60H) jóvenes participan en sesiones de certificación de competencias y**		140 (100M, 40H)	Cursos de formación y certificación de competencias: 4 cursos de corte de cabello, 2 cursos de sastrería, 1 curso de cafetería básica, 1 curso de cocina tradicional guatemalteca, 1 curso de veterinaria básica, 2 curso de corte y confección, 1 curso de informática, 1 cursos de

	Performance Indicators	Indicator Baseline	End of project Indicator Target	Indicator Milestone	Current indicator progress	Reasons for Variance/ Delay (if any)
retornados de sus conocimientos y habilidades	validación de calificaciones.		**validación de competencias**			barista, 1 curso de comida rápida, 1 curso de cocina básica.
	Indicator 3.4.2 # de retornados que tienen validación y certificación de sus conocimientos y habilidades.	**21 jóvenes (4M, 17H)**	**80 jóvenes (48M, 32H) jóvenes retornadas que tienen validación y certificación de sus conocimientos y habilidades**		0	En proceso los cursos de formación, al finalizarlos, se procederá a su validación y certificación de conocimientos y habilidades.

ACRONIMOS

MINEDUC	Ministerio de Educación
DIGEEX	Dirección General de Educación Extraescolar del Ministerio de Educación
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
CAP	Centros de Atención Permanente del MSPAS
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo
MINECO	Ministerio de Economía
CONJUVE	Consejo Nacional de la Juventud
CONALFA	Comité Nacional de Alfabetización
SBS	Secretaria de Bienestar Social
RENAP	Registro Nacional de Personas
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
OMNAJ	Oficina de la Mujer, Niñez, Adolescencia y Juventud
OMDEL	Oficina Municipal de Desarrollo Económico Local
CODEDE	Consejo Departamental de Desarrollo
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
COCODES	Consejo Comunitario de Desarrollo
VUME	Ventanilla Única Municipal del Empleo
DSM	Dirección de Servicio Municipal
CCJ	Centro de Convivencia Juvenil
FUNDEPRO	Fundación Educativa para el Progreso
TICs	Ttecnologías de Información y Comunicación
FCM	Fondo de Contingencia Mutua
MBC	Monitoreo Basado en la Comunidad
VSG	Mujeres Jóvenes Sobrevivientes de Violencia Sexual y de Género
PAE	Programa de Alimentación Escolar
ADER	Agentes del Cambio Rural

Anexos

Acuerdo Municipal Centro de Convivencia Juvenil –CCJ- Tacaná

MUNICIPALIDAD DE

TACANA

DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

República de Guatemala C.A.

Tels.: 7770-3109 / 7961-9090

Ref.:

Oficio No.:

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE TACANÁ, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO HA TENIDO A LA VISTA EL LIBRO EN HOJAS MOVIBLES NÚMERO DIEZ DE ACTAS DE SESIONES ORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL, AUTORIZADO POR LA CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS, EN EL CUAL SE ENCUENTRA EL ACTA NÚMERO 35-2021, DE FECHA DOS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO (02/09/2021) Y EN ELLA EL PUNTO SEXTO QUE COPIADO LITERALMENTE DICE:

SEXTO: El señor Alcalde Municipal, hace del conocimiento de los miembros del Concejo Municipal, el acta número uno guion dos mil veinte (1-2020), de fecha nueve de diciembre de dos mil veinte (09/12/2020), suscrita en la cabecera departamental de San Marcos, con los convocados de los puntos focales y suplentes de las Instituciones Gubernamentales, Gobiernos Locales y Organismos de Naciones Unidas, que integran oficialmente el Comité Técnico Territorial –CTT-. En donde consta lo siguiente: 1) Funciones del Comité Técnico Territorial –CTT-, siendo las siguientes: a) Facilitar la coordinación operativa en la implementación del Programa; b) Hacer que las políticas y lineamientos estratégicos del PC se ejecuten; c) Vigilar el establecimiento de líneas de base del programa para lograr su efectivo monitoreo y evaluación; d) Revisar los planes de trabajo, plan de monitoreo, plan de visibilidad, presupuesto y reportes previos al conocimiento de la Junta Programada; e) Asegurar que, en la integración de planes de trabajo, monitoreo, visibilidad y presupuesto y otros documentos relacionados al Programa no existan traslapes ni vacíos; f) Seguimiento continuo al Plan Operativo Anual; g) Abordar problemas administrativos y de implementación del programa; h) Abordar problemas administrativos y de implementación del Programa; i) Identificar lecciones aprendidas durante la gestión del programa; j) Conocer el plan de trabajo que las socias implementadoras establecen para llevar a cabo la subvención adjudicada según lo establecido en el programa; y k) Conocer el informe final elaborado por las socias implementadoras en el marco de la subvención adjudicada según lo establecido en el programa; 2) La aprobación del Comité Técnico Territorial –CTT-, integrado por las siguientes instituciones: Municipalidad de Tacaná; Municipalidad de Concepción Tutuapa; Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación –MAGA-; Ministerio de Educación –MINEDUC-; Ministerio de Trabajo y Previsión Social- MINTRAB-; Ministerio de Economía –MINECO-; y Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social –MSPAS- y del Plan Operativo Anual –POA- del año 2021 del proyecto: "CONSTRUIR LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS COMUNIDADES QUE RECIBEN JÓVENES RETORNADOS COMO UN PUENTE HACIA LA INTEGRACIÓN PACÍFICA Y EFECTIVA". CONSIDERANDO: Que en el cantón Tojpac Nuevo Horizonte, aldea Sujchay del municipio de Tacaná, departamento de San Marcos, se encuentra ubicado el Complejo Polideportivo Municipal, mismo que actualmente se encuentra deteriorado, el cual requiere de muchos arreglos para que sea funcional, por lo que con la finalidad de ejecutar el proyecto: CONSTRUIR LA COHESIÓN SOCIAL DE LAS COMUNIDADES QUE RECIBEN JÓVENES RETORNADOS COMO UN PUENTE HACIA LA INTEGRACIÓN PACÍFICA Y EFECTIVA, los miembros del Concejo Municipal, estiman necesario apoyar el proceso para realizar las mejoras necesarias en dicha infraestructura para que en esta funcione un Centro de Convivencia Juvenil. POR TANTO: El Concejo Municipal con fundamento en lo considerado y en lo que para el efecto determinan los artículos: 3, 9, 33, 35 incisos a) e i), 38, 40, 41 y 42 del Decreto Número 12-2002 Código Municipal y luego de la deliberación correspondiente por unanimidad de sus miembros, resuelve y ACUERDA: I) Asumir el compromiso de facilitar al personal necesario para realizar trabajos en el Complejo Polideportivo, ubicado en el cantón Tojpac Nuevo Horizonte, aldea Sujchay del municipio de Tacaná, departamento de San Marcos, en coordinación con la Organización de Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura –FAO-; Organización Integral para las Migraciones –OIM- y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura –UNESCO, como proyecto conjunto; siendo los siguientes trabajos: 1) Limpieza interna; 2) Limpieza externa; 3) Limpieza en baños; 4) Limpieza de puertas dañadas; 5) Pintura en muros internos; 6) Retiro ventanería e instalación de electro malla en ventanería actual; 7) Readecuación de pintura en cancha y en graderío; 8) Instalación de servicios sanitarios; 9) Instalación de Rotoplast número 1, para almacenaje de 2500 lts. enterrado; 10) Instalación de Rotoplast número 2 de 2500 lts. en altura mayor a 2.70 mts; 11) Instalación de postes de madera tratada para extensión de línea eléctrica hacía poste nuevos con transformador de 10 kva; 12) Extensión de línea eléctrica de poste existente más cercano hacia poste nuevo; y 13 Readecuación de instalaciones eléctricas dentro del complejo; II) Una vez realizados los trabajos en Complejo Polideportivo, ubicado en el cantón Tojpac Nuevo Horizonte, aldea Sujchay del municipio de Tacaná, departamento de San Marcos, dicha infraestructura será utilizada como Centro de Convivencia Juvenil; III) Que el presente acuerdo se curse a donde corresponde para los efectos legales consiguientes, el cual entra en vigor inmediatamente, transcríbase.

No habiendo más que hacer constar, se termina la presente a cinco horas con treinta minutos después de su inicio, de la que se acuerda compulsar copia certificada a donde corresponde, para que surta efecto inmediato cada uno de los puntos de la presente acta, la que se ratifica y firma para constancia de quienes intervinieron damos fe. (fs) Ilegibles del Concejo Municipal. Ilegible del Secretario Municipal.

Y, para los efectos legales consiguientes, se extiende la presente certificación en una hoja de papel bond tamaño oficio membretado, en Tacaná San Marcos, a seis días del mes de septiembre del año dos mil veintiuno.

Secretaría Municipal TACANA San Marcos Guatemala, C.A.

Guillelman Edmundo Martínez Barrios
Secretario Municipal.

Vo. Bo.

Cesar Mardoqueo Velásquez
Alcalde Municipal Interino

Acuerdo Municipal Ventanilla Única Municipal del Empleo –VUME- Tacaná

MUNICIPALIDAD DE
TACANA
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
República de Guatemala C.A.
Tels.: 7770-3109 / 7961-9090

Ref.:
Oficio No.:

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE TACANÁ, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS. CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO HA TENIDO A LA VISTA EL LIBRO EN HOJAS MOVIBLES NÚMERO 04 DE ACTAS DE SESIONES EXTRAORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL, AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS, EN EL CUAL SE ENCUENTRA EL ACTA NÚMERO 04-2021, DE FECHA VEINTISEIS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO (26-04-2021) Y EN ELLA EL PUNTO TERCERO QUE COPIADO LITERALMENTE DICE:

TERCERO: El Concejo Municipal. CONSIDERANDO: Que tiene a la vista CARTA DE ACUERDO, de fecha veintitrés de abril de dos mil veintiuno, suscrita entre la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Municipalidad de Tacaná, San Marcos, para la prestación de servicios para la "Generación de condiciones para implementar la Ventanilla Única Municipal de Empleo con Enfoque rural (VUME rural), en el municipio de Tacaná, Departamento de San Marcos. Los servicios contribuirán a los siguientes objetivos de la FAO: OE: Contribuir a la erradicación del Hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición; EO3: Reducir la pobreza rural. El objetivo central de la carta de acuerdo es "Generar las condiciones para la posterior implementación de la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque rural –VUM rural-, en el municipio de Tacaná permitiendo mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo, formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. CONSIDERANDO: Que es necesario crear en esta Municipalidad, la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, Municipalidad de Tacaná San Marcos, con la finalidad de mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo, formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. El compromiso de la municipalidad en dicho proyecto es propiciar un espacio físico, para que el personal técnico contratado por la "FAO", pueda operar dicha Ventanilla. CONSIDERANDO: Que compete al Concejo Municipal entre otras funciones la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales. POR TANTO: El Concejo Municipal con fundamento en lo considerado y en lo que para el efecto determinan los artículos: 3, 9, 33, 35 incisos a) e i), 38, 40, 41 y 42 del Decreto Número 12-2002 Código Municipal y luego de la deliberación correspondiente por unanimidad de sus miembros, ACUERDA: I) Crear la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, Municipalidad de Tacaná San Marcos; II) Oportunamente se asignará el espacio físico, al personal técnico contratado por la "FAO", para operar dicha Ventanilla; III) Que el presente acuerdo se curse a donde corresponde para los efectos legales consiguientes el cual entra en vigor inmediamente, transcríbase.

No habiendo más que hacer constar, se termina la presente a cuatro horas con veinte minutos después de su inicio, de la que se acuerda compulsar copia certificada a donde corresponde, para que surta efecto inmediato cada uno de los puntos de la presente acta, la que se ratifica y firma para constancia de quienes intervinieron damos fe. (fs) Ilegibles del Concejo Municipal. Ilegible del Secretario Municipal.

Y, para los usos legales consiguientes, se extiende la presente certificación en una hoja de papel bond tamaño oficio membretado, en Tacaná San Marcos, a veintiocho días del mes de abril del año dos mil veintiuno.

Guillelman Edmundo Martínez Barrios
Secretario Municipal.

Secretaría Municipal TACANA San Marcos Guatemala, C.A.

Vo. Bo.

Alcalde Municipal Interino Tacaná San Marcos Guatemala C.A.

Audelio Escalante Matias
Alcalde Municipal Interino

Acuerdo Municipal Ventanilla Única Municipal del Empleo –VUME- Concepción Tutuapa

Municipalidad de Concepción Tutuapa

Departamento de San Marcos
Guatemala, C.A.
Correo electrónico: mconcepciontutuapa@gmail.com

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE CONCEPCION TUTUAPA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE HOJAS MOVIBLES AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS, DE SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL EN LA QUE APARECE EL ACTA No. 16-2021, DE LA SESIÓN PÚBLICA ORDINARIA CELEBRADA EL DIA LUNES DIECINUEVE DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO. LA QUE EN SU PUNTO CONDUCENTE DICE:----------

OCTAVO: El Consejo Municipal CONSIDERANDO: Que tiene a la vista la CARTA DE ACUERDO, de fecha vientres de abril de dos mil veintiuno, suscrita entre la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la Agricultura (FAO) y La Municipalidad de Concepción Tutuapa, San Marcos, para la presentación de servicios para la "generación de condiciones para implementar la Ventanilla Única Municipal de Empleo con Enfoque rural (VUME rural), en el municipio de Concepción Tutuapa departamento de San Marcos. Los servicios contribuirán a los siguientes objetivos de la FAO EO Contribuir a la erradicación del hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición EO3: Reducir la pobreza rural. El objetivo central de la carta de acuerdo es "Generar las condiciones para la posterior implementación de la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque rural –VUME rural, en el municipio de concepción Tutuapa permitiendo mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. CONSIDERANDO. Que es necesario crear en esta municipalidad, la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura "FAO", Grupos gestores, Municipalidad de Concepción Tutuapa San Marcos, con la finalidad de mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. El compromiso de la municipalidad en dicho proyecto es propiciar un espacio físico, para que el personal técnico contratado por la "FAO", pueda operar dicha Ventanilla, CONSIDERANDO: Que compete al Concejo Municipal entre otras funciones la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales POR TANTO: El Concejo Municipal con fundamento en lo considerado y en lo que para el efecto determinan los artículos: 3,9,33, 35 incisos a, e, i) 38,40,41 y 42 del Decreto Número 12-2002 Código Municipal y luego de la deliberación correspondiente por unanimidad de sus Concejos, ACUERDA: I) Crear la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, municipalidad de Concepción Tutuapa San Marcos; II) Oportunamente se asignará el espacio físico, al personal técnico contratado por la "FAO", para operar dicha Ventanilla; III) Que el Presente acuerdo se curse a donde corresponde para los efectos legales consiguientes el cual entra en vigor inmediatamente, transcríbase.
Certifíquese para sus efectos legales consiguientes. Aparecen las firmas y sellos respectivos.----

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN DEBIDAMENTE CONFRONTADA CON SU ORIGINAL, EN LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN TUTUAPA DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, A VEINTE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

Alejandro Nicolás Tomás Carrillo
Secretario Municipal

Oneto Joel Morales Simón
Alcalde Municipal

El desarrollo de Concepción es compromiso de todos
Administración Municipal 2020-2024

MUNICIPALIDAD DE
TACANA
DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
República de Guatemala C.A.
Tels.: 7770-3109 / 7961-9090

Ref.:
Oficio No.:

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE TACANÁ, DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS. CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO HA TENIDO A LA VISTA EL LIBRO EN HOJAS MOVIBLES NÚMERO 04 DE ACTAS DE SESIONES EXTRAORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL, AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS, EN EL CUAL SE ENCUENTRA EL ACTA NÚMERO 04-2021, DE FECHA VEINTISEIS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO (26-04-2021) Y EN ELLA EL PUNTO TERCERO QUE COPIADO LITERALMENTE DICE:

TERCERO: El Concejo Municipal. CONSIDERANDO: Que tiene a la vista CARTA DE ACUERDO, de fecha veintitrés de abril de dos mil veintiuno, suscrita entre la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y la Municipalidad de Tacaná, San Marcos, para la prestación de servicios para la "Generación de condiciones para implementar la Ventanilla Única Municipal de Empleo con Enfoque rural (VUME rural), en el municipio de Tacaná, Departamento de San Marcos. Los servicios contribuirán a los siguientes objetivos de la FAO: OE: Contribuir a la erradicación del Hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición; EO3: Reducir la pobreza rural. El objetivo central de la carta de acuerdo es "Generar las condiciones para la posterior implementación de la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque rural –VUM rural-, en el municipio de Tacaná permitiendo mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo, formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. CONSIDERANDO: Que es necesario crear en esta Municipalidad, la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, Municipalidad de Tacaná San Marcos, con la finalidad de mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo, formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. El compromiso de la municipalidad en dicho proyecto es propiciar un espacio físico, para que el personal técnico contratado por la "FAO", pueda operar dicha Ventanilla. CONSIDERANDO: Que compete al Concejo Municipal entre otras funciones la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales. POR TANTO: El Concejo Municipal con fundamento en lo considerado y en lo que para el efecto determinan los artículos: 3, 9, 33, 35 incisos a) e i), 38, 40, 41 y 42 del Decreto Número 12-2002 Código Municipal y luego de la deliberación correspondiente por unanimidad de sus miembros, ACUERDA: I) Crear la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, Municipalidad de Tacaná San Marcos; II) Oportunamente se asignará el espacio físico, al personal técnico contratado por la "FAO", para operar dicha Ventanilla; III) Que el presente acuerdo se curse a donde corresponde para los efectos legales consiguientes el cual entra en vigor inmediamente, transcríbase.

No habiendo más que hacer constar, se termina la presente a cuatro horas con veinte minutos después de su inicio, de la que se acuerda compulsar copia certificada a donde corresponde, para que surta efecto inmediato cada uno de los puntos de la presente acta, la que se ratifica y firma para constancia de quienes intervinieron damos fe. (fs) Ilegibles del Concejo Municipal. Ilegible del Secretario Municipal.

Y, para los usos legales consiguientes, se extiende la presente certificación en una hoja de papel bond tamaño oficio membretado, en Tacaná San Marcos, a veintiocho días del mes de abril del año dos mil veintiuno.

Guillelman Edmundo Martínez Barrios
Secretario Municipal.

Secretaría Municipal TACANA San Marcos Guatemala, C.A.

Vo. Bo.

Alcalde Municipal Interino Tacaná San Marcos, Guatemala, C.A.

Audelio Escalante Matias
Alcalde Municipal Interino

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE CONCEPCION TUTUAPA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS DE HOJAS MOVIBLES AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS, DE SESIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS DEL CONCEJO MUNICIPAL EN LA QUE APARECE EL ACTA No. 16-2021, DE LA SESIÓN PÚBLICA ORDINARIA CELEBRADA EL DIA LUNES DIECINUEVE DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO. LA QUE EN SU PUNTO CONDUCENTE DICE:----------

OCTAVO: El Consejo Municipal CONSIDERANDO: Que tiene a la vista la CARTA DE ACUERDO, de fecha vientres de abril de dos mil veintiuno, suscrita entre la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la Agricultura (FAO) y La Municipalidad de Concepción Tutuapa, San Marcos, para la presentación de servicios para la "generación de condiciones para implementar la Ventanilla Única Municipal de Empleo con Enfoque rural (VUME rural), en el municipio de Concepción Tutuapa departamento de San Marcos. Los servicios contribuirán a los siguientes objetivos de la FAO EO Contribuir a la erradicación del hambre, la inseguridad alimentaria y la malnutrición EO3: Reducir la pobreza rural. El objetivo central de la carta de acuerdo es "Generar las condiciones para la posterior implementación de la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque rural –VUME rural, en el municipio de concepción Tutuapa permitiendo mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. CONSIDERANDO. Que es necesario crear en esta municipalidad, la Ventanilla Única Municipal del Empleo con enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la alimentación y la agricultura "FAO", Grupos gestores, Municipalidad de Concepción Tutuapa San Marcos, con la finalidad de mejorar el acceso de jóvenes retornados a oportunidades laborales, de auto empleo formación y/o distintas oportunidades presentes que impulsen el desarrollo económico del territorio. El compromiso de la municipalidad en dicho proyecto es propiciar un espacio físico, para que el personal técnico contratado por la "FAO", pueda operar dicha Ventanilla, CONSIDERANDO: Que compete al Concejo Municipal entre otras funciones la iniciativa, deliberación y decisión de los asuntos municipales POR TANTO: El Concejo Municipal con fundamento en lo considerado y en lo que para el efecto determinan los artículos: 3.9,33, 35 incisos a, e, i) 38,40,41 y 42 del Decreto Número 12-2002 Código Municipal y luego de la deliberación correspondiente por unanimidad de sus Concejos, ACUERDA: I) Crear la Ventanilla Única Municipal del Empleo con Enfoque Rural "VUME", misma que será financiada por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura "FAO", Grupos Gestores, municipalidad de Concepción Tutuapa San Marcos; II) Oportunamente se asignará el espacio físico, al personal técnico contratado por la "FAO", para operar dicha Ventanilla; III) Que el Presente acuerdo se curse a donde corresponde para los efectos legales consiguientes el cual entra en vigor inmediatamente, transcríbase.
Certifíquese para sus efectos legales consiguientes. Aparecen las firmas y sellos respectivos.---

Y PARA REMITIR A DONDE CORRESPONDA, SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE CERTIFICACIÓN DEBIDAMENTE CONFRONTADA CON SU ORIGINAL, EN LA MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE CONCEPCIÓN TUTUAPA DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS, A VEINTE DÍAS DEL MES DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.

SECRETARÍA MUNICIPAL CONCEPCIÓN TUTUAPA 2020 2024 San Marcos, Guatemala, C.A.

Alejandro Nicolas Tomás Carrillo
Secretario Municipal

ALCALDÍA MUNICIPAL CONCEPCIÓN TUTUAPA 2020 2024 San Marcos, Guatemala, C.A.

Otelio Joel Morales Simón
Alcalde Municipal

Mayo 2021

manual de operaciones para *Vumes*

Para las municipalidades de Tacaná y Concepción Tutuapa del departamento de San Marcos

"Administración municipalidades con capacidades fortalecidas para implementar **Ventanillas Únicas Municipales de Empleo** con enfoque rural".

Organización
de las Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

Contenido

1 **Introducción..... 6**

1.1 ¿Qué son las VUMES?.....6

1.2 El modelo integrador de las VUMES……7

1.3 Servicios de las VUMES……..7

1.4 ¿Qué es la guía de operaciones?.....8

1.5 ¿Cómo está compuesta la guía de operaciones? 9

1.6 ¿Quiénes son los usuarios de la guía de operaciones? 9

2 Descripción de los procesos y actividades de las VUMES..... 10

2.1 Proceso de recepción e información al usuario..... 12

2.1.1 Actividades del proceso de información y recepción al usuario..... 13

2.1.2 Descripción de las actividades del proceso de recepción e información al usuario 13

2.2 Proceso de orientación laboral..... 18

2.1.3 Actividades del proceso de orientación laboral..... 19

2.1.4 Descripción de las actividades del proceso de orientación laboral.....19

2.2 Proceso de intermediación laboral 24

2.2.1 Actividades del proceso de Intermediación Laboral..... 25

2.2.2 Descripción de las actividades del proceso de Intermediación Laboral 25

2.3 Encaminamiento a la formación, la capacitación y el emprendimiento.....31

2.3.1 Actividades del proceso de formación y capacitación y al emprendimiento 32

2.3.2 Descripción de las actividades del proceso de formación y capacitación y al emprendimiento 32

2.4 Proceso de la gestión empresarial 39

2.4.1 Actividades del proceso de la gestión Empresarial 39

2.4.2 Descripción de las actividades del proceso de encaminamiento hacia el desarrollo empresarial.....40

Abreviaciones

AT	Asistencia Técnica
DGE	Dirección General de Empleo
GOPA	Gesellschaft für Organisation, Planung und Ausbildung mbH
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
MIDES	Ministerio de Desarrollo Social
MINECO	Ministerio de Economía
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Protección Social
MTI	Mesa Técnica Interinstitucional
OML	Observatorio del Mercado Laboral
PEJ	Programa de Generación de Empleo y Educación Vocacional para Jóvenes en Guatemala
PI del SNE	Plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo
PNE	Política Nacional de Empleo
PROMIPYME	Centros para la promoción de micros y pequeñas empresas
RNV	Red Nacional de VUMES
SNE	Sistema Nacional de Empleo
TdR	Términos de Referencia
TME	Técnico municipal de empleo
UE	Unión Europea
VUMES	Ventanilla Única Municipal de Empleo

Figuras

Figura 1 Simbología utilizada en el flujograma de procesos y actividades en los servicios de las VUMES 8
Figura 2 Flujograma de los servicios de las VUMES 10
Figura 3 Proceso y actividades de recepción e información al usuario 11
Figura 4 Proceso y actividades de orientación laboral 18
Figura 5 Proceso y actividades de intermediación laboral 24
Figura 6 Proceso y actividades de apoyo a la formación técnico – profesional y al emprendimiento 31
Figura 7 Proceso y actividades de la gestión empresarial 39

Tablas

TABLA 1 MATRIZ DE RESPONSABLES Y ALIADOS, RECURSOS Y RESULTADO DE SALIDA DE LAS ACTIVIDADES 9
TABLA 2 INSTRUMENTOS, DESCRIPCIÓN Y OBJETIVOS DEL PROCESO DE RECEPCIÓN E INFORMACIÓN 12
TABLA 3 ELEMENTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ENTREVISTA 16
TABLA 4 TIPOS DE INSTRUCTIVOS PARA TALLERES DE ORIENTACIÓN LABORAL 22
TABLA 5 PROCESOS DE ENCAMINAMIENTO DEL USUARIO PARA OPTAR A PLAZAS VACANTES 28
TABLA 6 GUÍA METODOLÓGICA PARA RECOPILAR INFORMACIÓN DE SERVICIOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD 33
TABLA 7 ENCAMINAMIENTO DEL USUARIO A OTROS SERVICIOS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA EMPLEABILIDAD 34

CAPÍTULO 1 Introducción y modelo VUMES

La organización de la Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (la "FAO") a través del proyecto para "Construir la cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornados como un puente hacia una reintegración pacífica y efectiva (Proyecto PBF Juventud 2021) bajo el componente juventud ha dispuesto impulsar el fortalecimiento de la administraciones municipales de los municipios de Tacana y Concepción Tutuapa, del departamento de San Marcos, a fin ofrecer servicios de orientación e intermediación laboral mediante una ventanilla única municipal de empleo con enfoque rural.

Este servicio se encuentra en el marco del la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032 "Crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible", específicamente bajo la acción prioritaria 3: "Programa para el fortalecimiento del servicio público de empleo" el cual tiene como objetivo promover la generación de empleo digno mediante la operación de la Red Nacional de Servicios de Empleo para la orientación de emprendimiento, formación laboral y la intermediación laboral.

El presente manual de operaciones se basa la Guía de Operaciones VUMES, elaborado por GOPA Wordwide Consultant en consorcio con la Red Nacional de Grupos Gestores y financiado por el Programa de Empleo Juvenil de la Unión Europea el cual es el documento oficial para la implementación de VUMES en Guatemala.

1.1 ¿Qué son las VUMES?

Las VUMES son un servicio público dirigido a las personas, empresas, estudiantes, rectores, maestros y emprendedores para que se orienten, se relacionen y se informen sobre el mundo de la educación y el trabajo.

Las VUMES son cajas de herramientas que facilitan la elaboración del plan de vida de las personas y la identificación de rutas para avanzar hacia mundo de la educación y el trabajo, mediante la recepción, la orientación y el encaminamiento de sus usuarios a otros servicios, incluyendo la intermediación laboral.

Es un servicio personalizado dirigido a usuarios que buscan entrar al mundo del trabajo o que están en la tarea de explorar mejores oportunidades de trabajo y generación de ingresos.

Las VUMES identifican oportunidades laborales para difundirlas ante quienes buscan empleo digno y de calidad y están conectadas con el mundo empresarial y de negocios. Pero, además, en las VUMES también se ofrece información y orientación sobre formación para el trabajo, promoción del emprendimiento y desarrollo de negocios.

Las VUMES son espacios amigables, dotadas con tecnologías informáticas y plataformas inteligentes para difundir información de interés en sus usuarios. Las VUMES son atendidas por TME previamente entrenados bajo dos metodologías, la atención personalizada y la conducción de actividades grupales.

Este servicio también apoya a los empleadores, instituciones y empresas de un territorio para vincularlos con el capital humano que se ajuste a sus necesidades de desempeño, e incluso puede brindarles información sobre alternativas de apoyo para el desarrollo empresarial de sus unidades productivas.

1.2 El modelo integrador de las VUMES

El modelo de las VUMES reúne todos los elementos básicos que se necesitan para prestar un servicio homogéneo en cada una de las ventanillas que se instalen en alianza con las municipalidades, dependiendo de las capacidades de cada una de ellas. Los elementos integrados son:

- La institucionalidad que las respalda
- Los servicios que presta: recepción, orientación, intermediación laboral y encaminamiento a otros servicios
- Flujos y rutas: que recorren los usuarios para acceder a los servicios
- Las metodologías y procesos que se utilizan en la prestación de servicios
- Los elementos de infraestructura: física y tecnológica para prestar el servicio
- Los roles profesionales y técnicos: de los que prestan el servicio

1.3 Servicios de las VUMES

Como componentes del modelo de funcionalidad de las VUMES, en primer lugar está los servicios que se prestan, iniciando por la atención al usuario, vinculados con su recibimiento, la construcción conjunta del perfil laboral del usuario y el ingreso de información a la plataforma informática. De allí se derivarán los servicios de orientación e intermediación laboral y el encaminamiento hacia otros servicios como son la promoción del emprendimiento y el desarrollo empresarial y la formación para el trabajo. También se incluyen otros servicios relacionados con la atención a los empleadores para cubrir sus necesidades enmateria de recursos humanos. En el siguiente gráfico se describen los servicios básicos de VUMES.

Tabla Servicios básicos de las ventanillas únicas municipales de empleo VUMES

Recepción de usuarios	• Bienvenida a usuarios buscadores de oportunidades y a empleadores y a otras organizaciones que se unen a la VUME para ofrecer plazas de empleo y otros 16 servicios • Presentación de los servicios básicos que presta la VUME y de su programación de actividades • Toma de datos de los usuarios buscadores de oportunidades, de empleadores o de otras organizaciones de apoyo vinculadas al mundo del trabajo para ser ingresadas a la plataforma nacional del SNE
Orientación laboral	Primer nivel: Entrevista para establecer el perfil ocupacional de los usuarios buscadores de oportunidades y posibles trayectos ocupacionales; análisis de competencias ocupacionales y personales Segundo nivel: encaminamiento a talleres o actividades individuales de orientación laboral; orientación sobre alternativas laborales y estrategias para la búsqueda de empleo; plan personal para la búsqueda de empleo

	Tercer nivel: encaminamiento de usuarios a instituciones externas que lo apoyan en la búsqueda de oportunidades (formación técnica profesional, promoción del autoempleo y el emprendimiento, información sobre servicios de apoyo al desarrollo social)
Intermediación laboral	Cruces entre oferta y demanda con la ayuda de la plataforma informática del SNE para establecer equivalencias entre las competencias de usuarios buscadores de empleo y los perfiles solicitados en las vacantes registradas por empleadores.
Promoción de empleo	Relacionamiento con empleadores para prestar servicios de intermediación laboral y para programar jornadas de difusión e información dirigidas a usuarios buscadores de empleo.
Formación y capacitación	Orientación e información relacionada con ofertas de formación laboral que están dispuestas por entidades vinculadas con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNFT. Oferta de becas NTECAP y de otras instituciones de formación.
Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial	Promoción y motivación para acceder a programas gubernamentales y de otras organizaciones que apoyan el autoempleo y el emprendimiento en todas sus diversidades (comerciales, por oportunidad, sociales, culturales) Información sobre servicios de apoyo al desarrollo empresarial a través de instituciones nacionales y regionales y las PROMIPYME.

1.4 ¿Qué es la guía de operaciones?

Es el instrumento que reúne la ruta a seguir para la atención a los usuarios cuando se acercan a la VUME para beneficiarse de los servicios de empleo de orientación, encaminamiento a servicios e intermediación laboral. En ella se han establecido los procesos de atención que comienzan por: **la recepción y atención al usuario, para luego ser encaminados a los procesos de orientación o de intermediación laboral, incluyendo la opción de encaminamiento a servicios de promoción del empleo. Otra opción de atención de la VUME se relaciona con los servicios de empleo que se prestan a organizaciones y empresas para que registren sus plazas de vacantes con el acompañamiento de la VUME o mediante la plataforma informática del SNE.**

La guía de operaciones forma parte del conjunto de instrumentos que han sido elaborados y transferidos al Servicio Nacional de Empleo SNE, con el propósito de transferirlos a las VUMES que componen la red nacional, buscando unificar el conjunto de procesos y actividades que integran los servicios de empleo que se prestan a través de las ventanillas. En esta guía se entenderá por usuarios a las personas que llegan a la VUME en calidad de buscadores de oportunidades, tales como búsqueda de oportunidades de empleo o de formación y capacitación para el trabajo.

1.5 ¿Cómo está compuesta la guía de operaciones?

Se ha elaborado un mapa general o flujograma con los 5 procesos y 39 actividades que integran el modelo de atención a usuarios de las VUMES. Este mapa identifica las rutas que pueden seguir los usuarios, desde el momento en que son recibidos e informados sobre sus servicios. De allí en adelante, siguiendo las rutas sugeridas en el organigrama, se encaminarán a los servicios de orientación laboral, incluyendo el encaminamiento hacia servicios de formación técnica profesional y promoción del emprendimiento. El flujograma plantea la ruta de atención a instituciones y empresas que desean inscribir plazas con vacantes de trabajo.

Posteriormente se hace una descripción más detallada de cada proceso con sus respectivas actividades de manera secuencial en flujogramas diferenciados, incluyendo los instrumentos que se utilizan en la atención a los usuarios, los cuales pueden ser, guías de entrevistas, formatos a tramitar entre el TME y los usuarios, ingreso e impresión de información a través de la plataforma informática. Para establecer los alcances de los procesos se establecen algunos indicadores de resultados, los cuales van a ser de gran utilidad para medir el alcance de la gestión de las VUMES.

Finalmente se define cada actividad, en qué consiste, qué objetivo se busca, quiénes son los responsables en su ejecución, qué herramientas se utilizan y cuál es el resultado esperado al momento de ejecutarse.

1.6 ¿Quiénes son los usuarios de la guía de operaciones?

La guía de operaciones es el manual de consulta que usan los técnicos municipales de empleo TME de las VUMES y los gestores de empleo del SNE del MINTRAB para tener claridad sobre las rutas a seguir en la atención a los usuarios que se acercan a las ventanillas en busca de los servicios de empleo. Esta guía es validada por el SNE para que de manera unificada sea aplicada en la Red Nacional de VUMES (RNV), con el fin de unificar criterios entorno a los procesos y actividades a desarrollar.

El SNE se encarga de verificar la aplicación de las rutas sugeridas en la guía de operaciones para posteriormente establecer evaluaciones de estándares y certificaciones de calidad, de acuerdo a la manera como se vaya desarrollando la prestación de los servicios.

Esta guía fue elaborada con la participación del equipo de la Dirección General de Empleo DGE y particularmente con el aporte y verificación del equipo del SNE, encargado de liderar la estrategia nacional de acompañamiento y sostenibilidad de la RNV. En el anexo se encontrará la constancia de la revisión de esta guía de operaciones, en la que se expresa que fue revisada, se hicieron sugerencias y recomendaciones para el enriquecimiento de la misma.

CAPÍTULO 2 Descripción de los procesos y actividades de las VUMES

En este capítulo se hace una descripción de cada uno de los procesos que han sido identificados para la atención de los usuarios en las VUMES. En primer lugar, describen los objetivos que se buscan con la operación de cada proceso para atender a los usuarios y posteriormente se hace una presentación de las principales *funciones que entrarán en operación con la participación del TME y del gestor de empleo.*

Los procesos que se describen a continuación son:

- Proceso de recepción e información al usuario
- Proceso de orientación laboral
- Proceso de intermediación laboral
- Proceso de encaminamiento a la formación, la capacitación y el emprendimiento
- Proceso de gestión empresarial

Los símbolos que aparecen en la siguiente figura representan la diversidad de actividades que se registran en el flujograma de los procesos, indicando cada uno de los pasos que van a seguir los usuarios que se acercan a la VUME. Cada proceso tiene un principio y un final en su recorrido. En varias actividades se presenta una relación directa comunicativa entre el TME, el gestor de empleo y los usuarios de la VUME. También existen actividades donde el TME y el usuario toman decisiones para fortalecer la empleabilidad de las personas, por ejemplo, más orientación laboral y acompañamiento o encaminamiento a fortalecer competencias por la vía de la formación y la capacitación técnico profesional. En algunos casos el usuario transitará por rutas de promoción del emprendimiento y el autoempleo o directamente se vinculará con la intermediación laboral.

En otro campo, **las organizaciones y empresas también son usuarios activos de la VUME** y transitarán por diversas actividades para aprovechar sus servicios de empleo, vinculados con la búsqueda de recursos humanos que cumplan con los perfiles laborales establecidos.

Figura 1 Simbología utilizada en el flujograma de procesos y actividades en los servicios de las VUMES

Se INICIA el proceso y se termina FIN.

Indica que hay una actividad que ejecuta el TME, el gestor de empleo con el usuario de la VUME

Se toma una decisión por parte del usuario acompañado del TME o el gestor de empleo

Se genera un documento físico, como por ejemplo, una carta de encaminamiento a otros servicios (formación técnico profesional, promoción del emprendimiento)

Se utiliza la plataforma informática del SNE para ingresar información de los usuarios de la VUME

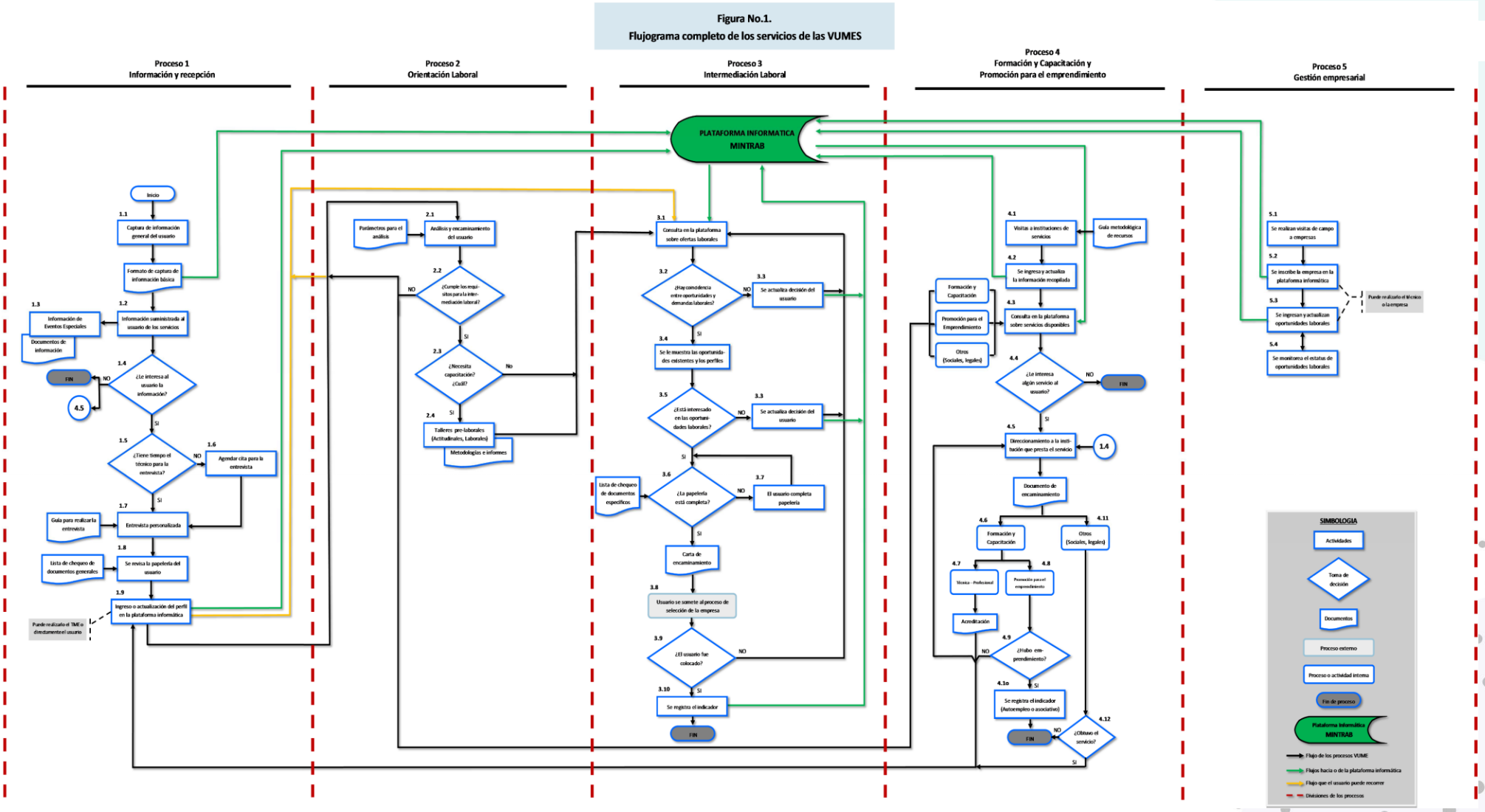
Como puede ver en la siguiente tabla, cada actividad se describe en su forma de ejecutarse para darle una guía a la gestión que desarrollará el TME con el apoyo del gestor de empleo del MINTRAB. Posteriormente se describe los responsables, los recursos y el resultado de salida que tiene la ejecución de las actividades.

Tabla 1 Matriz de responsables y aliados, recursos y resultado de salida de las actividades

RESPONSABLE Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Personal de la VUME, del MINTRAB o entidades aliadas en el territorio	• Herramientas de gestión que son utilizadas para desarrollar la actividad	• Resultado esperado al desarrollarse la actividad

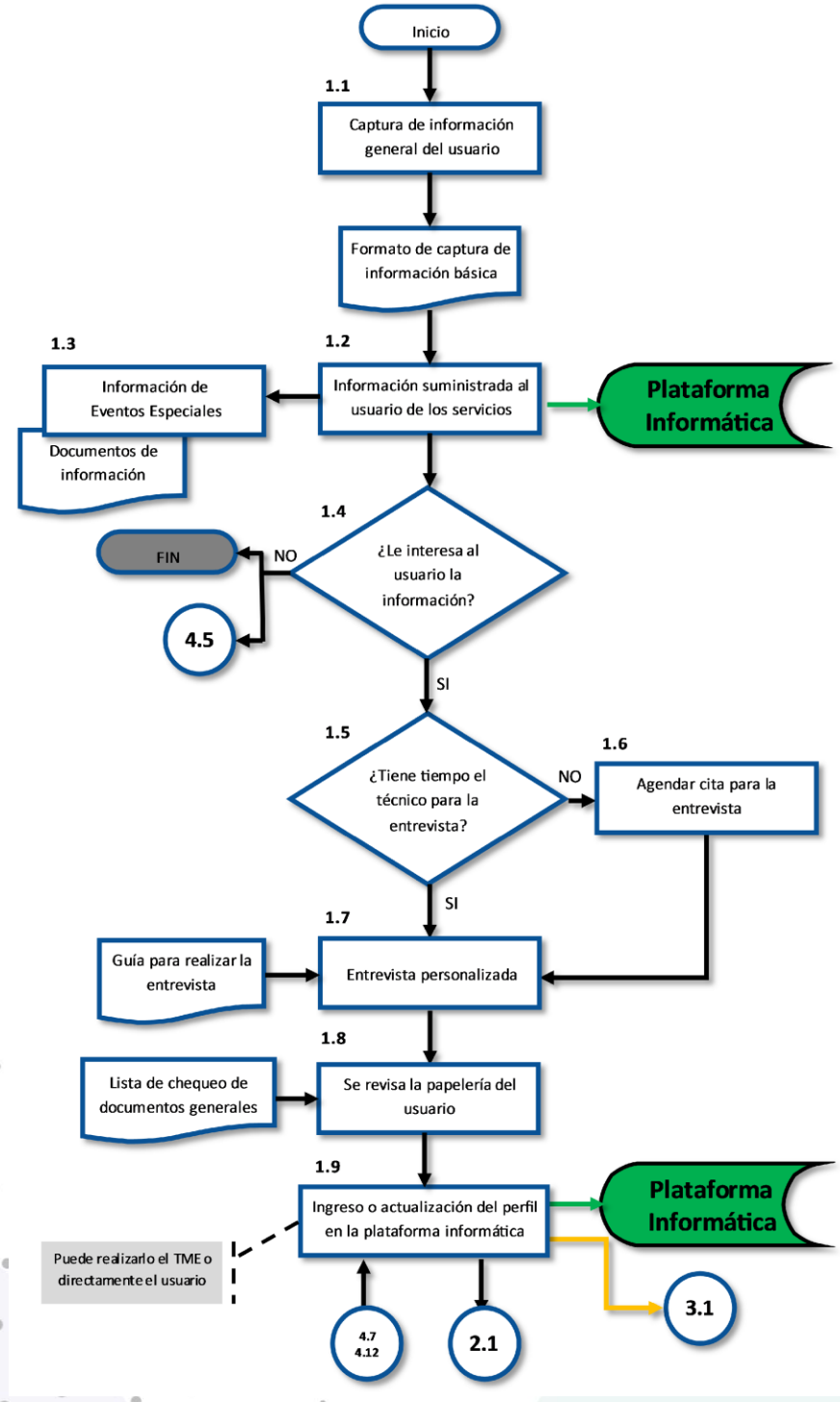
En la siguiente figura, el flujograma representa la ruta a seguir por el usuario con su secuencia de actividades, desde el momento que llega a la VUME, siguiendo la ruta indicada con el permanente acompañamiento del TME y del gestor de empleo del MINTRAB, hasta el momento que se da por terminado el servicio que se preste. La ruta que sigue el usuario comienza por el primer proceso de recepción e información; sin embargo, de acuerdo al grado de desarrollo de su empleabilidad, puede encaminarse a seguir cualquiera de los posteriores procesos. El proceso de gestión empresarial se ha elaborado para que las organizaciones y empresas que pueden postular plazas vacantes de empleo se unan a la VUME.

Figura 2 Flujograma de los servicios de las VUMES



2.1 Proceso de recepción e información al usuario

Figura 3 Proceso y actividades de recepción e información al usuario



2.1.1 Actividades del proceso de información y recepción al usuario

Objetivo General:

- Ofrecer información general de los servicios que presta la VUME a los usuarios o buscadores de oportunidades, incluyendo a aquellas personas que desean obtener orientación de servicios sociales.
- Conocer el perfil laboral del usuario mediante una entrevista, revisar su hoja de vida, registrar y actualizar sus datos en la plataforma informática del SNE.

Funciones Principales:

- Ofrecer información al usuario sobre los servicios que presta la VUME, los procedimientos y requisitos para acceder a los servicios
- Llevar a cabo una entrevista personalizada con el usuario, siguiendo la guía de entrevistas para levantar su perfil laboral
- Revisar la hoja de vida del usuario y la documentación que la respalda si la posee
- Identificar, registrar y actualizar el perfil del usuario en la plataforma informática del SNE

2.1.2 Descripción de las actividades del proceso de recepción e información al usuario:

Actividad 1.1 - captura de información general del usuario

Es el primer encuentro del usuario o buscador de oportunidad con la VUME, quien es recibido por el TME. El TME, con el apoyo de un "Formato de captura de información básica" se encarga de solicitarle los datos personales para registrarlos en la PI del SNE.

La información que se le solicitará al usuario servirá para poseer un registro de todas las personas que se acerquen a la VUME, independiente del interés que puedan tener de beneficiarse de todos los servicios que se ofrecen. El registro de esta información servirá para retroalimentar las bases de datos que se utilizarán para generar reportes e indicadores de la gestión de la VUME y para caracterizar los mercados de trabajo locales y regionales con el apoyo del Observatorio del Mercado Laboral OML del MINTRAB.

En el siguiente cuadro se hace una presentación de los instrumentos físicos y técnicos que se utilizan para prestar los servicios de recepción e información, como también su descripción y objetivos que busca.

Tabla 2 Instrumentos, descripción y objetivos del proceso de recepción e información

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS
Instrumento para captura de información básica del usuario en la PI	Se propone ingresar en la plataforma informática del SNE la información básica del usuario.	Contar con información elemental de todas las personas que se acercan a la VUME, aunque no estén interesadas en beneficiarse de sus servicios, con el fin de tener un registro con indicadores de llegada de los usuarios. Los datos del usuario a registrar son: nombre

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS
		completo, código único de Identificación del DPI, fecha de nacimiento, estado civil, edad, género, teléfono, nivel educativo, etnia, dirección física y electrónica.

Antes de ofrecerle cualquier tipo de información sobre los servicios de la VUME, deben registrarse los datos generales del usuario. Todos los usuarios serán atendidos de la manera más cordial y respetuosa, de manera personalizada para conocer sus expectativas y aspiraciones y apoyarles en el desarrollo de un plan ocupacional. Este es un servicio público que se presta a la población más vulnerable, que es gratuito y de la mejor calidad para todos.

RESPONSABLE Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Plataforma informática del SNE	• Registrado el perfil básico del usuario

Actividad 1.2 - información suministrada al usuario

Luego de registrar la información básica del usuario en la PI, se le brinda toda la información sobre los servicios que presta la VUME, los detalles y requisitos para acceder a los servicios, y otra información pertinente que posea el TME, **evitando de manera especial que se generen expectativas equivocadas con relación a la consecución inmediata de empleo. La VUME es una promotora de la orientación y la información laboral para que sus usuarios se alisten en sus competencias para acceder y mantenerse en el mundo del trabajo, por lo tanto, no es una agencia dedicada exclusivamente a la búsqueda de empleo.** Los Instrumentos a utilizar en esta actividad son: folletería, afiches, trifoliares y material informativo de los servicios, tablón de anuncios.

Los recursos para la impresión de material informativo puede obtenerse mediante gestiones con el MINTRAB, recursos municipales, o mediante patrocinios de empresas o instituciones que apoyan la promoción del empleo. Esta actividad dependerá de la capacidad recursiva del TME para la búsqueda de financiamiento.

En este caso **el TME y el gestor de empleo del MINTRAB tiene la tarea de reunir la mayor cantidad posible de información para encaminar a los usuarios de las VUMES** a etapas de formación y capacitación técnico laboral, promoción del emprendimiento y el autoempleo y de servicios de empleo para facilitar la gestión de empleo en los mismos usuarios.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Dependencias de la municipalidad vinculadas con el empleo • Instituciones del territorio que apoyan la empleabilidad	• Guía metodológica de recursos • Plataforma informática del SNE • Material promocional de servicios de apoyo a la empleabilidad (formación técnico – profesional, promoción del emprendimiento)	• Usuarios totalmente informados sobre los servicios que presta la VUME

Actividad 1.3 - información de eventos especiales

Los eventos especiales organizados por la VUME en coordinación con el MINTRAB u otra institución se informará al usuario indicando la fecha, hora y condiciones para participar. **Los eventos especiales pueden ser: festivales y ruedas de empleo, jornadas de orientación laboral, jornadas de apoyo al emprendimiento, jornadas de orientación social**.

Los instrumentos a utilizar puede ser folletería, afiches, trifoliares y material informativo de los servicios. La información brindada en esta actividad debe estar debidamente actualizada y registrada en la guía metodológica de recursos. **Esta información puede surgir de las visitas de campo y de la estrategia de gestión de empleo contempladas en la actividad 4.1 de esta guía operativa**. Puede suceder que las instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento busquen a la VUME para promocionar sus servicios.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones del territorio que apoyan la empleabilidad y el emprendimiento	• Guía metodológica de recursos • Plataforma informática del SNE • Material promocional de eventos especiales para promocionar la formación técnico – profesional y la promoción del emprendimiento	• Usuarios totalmente informados sobre eventos especiales para fortalecer la empleabilidad y el emprendimiento

Actividad 1. 4 - manifestación de interés del usuario sobre los servicios de la VUME

En esta actividad de toma de decisión, **se le pregunta directamente al usuario si desea o no participar de los servicios de la VUME.** Es posible que al beneficiario le interese los servicios de la VUME, pero por sus condiciones socioeconómicas, no pueda beneficiarse inmediatamente de sus servicios; si la respuesta es afirmativa, se pasa a la actividad 1.5 para la fijar la cita de la entrevista de perfil laboral, de lo contrario, si no le interesa los servicios, se da por terminado el proceso; así también, si tiene interés pero no califica para continuar con el proceso, se avanza a la actividad 4.5 para encaminarlo a otros servicios externos.

En este punto, el TME debe determinar si el usuario no cumple con las condiciones para continuar con la atención de la VUME, pero puede acceder a otros servicios sociales y derivarlo hacia dichos servicios. Esta derivación puede darse por ejemplo a: apoyo a madres cabeza de familia, personas de la tercera edad, personas con discapacidades, menores de edad u otras poblaciones especiales que se puedan cubrir con los servicios sociales cubiertos por instituciones del estado o de la sociedad civil.

Además de tener claridad sobre la información de la VUME, el usuario tendrá a disposición su hoja de vida y la documentación que la respalde, como fotocopia de DPI, licencias de conducción, cartas de recomendación, antecedentes y logros académicos para continuar con el paso 1.5.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Instituciones del territorio que apoyan la empleabilidad y el emprendimiento • Instituciones de apoyo al desarrollo social	• Guía metodológica de recursos • Plataforma informática del SNE • Material promocional de servicios externos	• Usuarios decididos a beneficiarse de los servicios de la VUME • Usuarios informados sobre ofertas de desarrollo social

Actividad 1.5 - cuestionamiento sobre tiempo del TME para la entrevista dirigida al usuario

En esta toma de decisión el TME debe analizar si cuenta con tiempo para hacer la entrevista personalizada al usuario que llega por primera vez a la VUME. Se consultará la agenda de actividades y la cantidad de personas que en el momento estén en la VUME esperando ser atendidas; si el TME cuenta con tiempo para la entrevista al usuario, se continuará directamente con la actividad 1.7 de la entrevista; si el TME no tiene tiempo para ello, se seguirá a la actividad 1.6 para agendar la entrevista.

Debe considerarse que el tiempo y costo de regresar a la VUME es oneroso para los usuarios, ya que muchos de ellos acudirán a la VUME provenientes de territorios lejanos, incluyendo áreas rurales.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Agenda para la programación de entrevistas	• Se ha decidido hacer la entrevista de inmediato o programar una cita

Actividad 1.6 - agendar cita para entrevista

Se procede a establecer una fecha y hora específica con el propósito de atender al usuario dándole una atención más personalizada y así determinar si continúa beneficiándose de los servicios.

La cita se fijará tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo del TME y la conveniencia del usuario. En este caso debe realizarse un recordatorio al usuario de la cita acordada mediante vía telefónica y correo electrónico. Los instrumentos a utilizar son la agenda de citas, que además puede convertirse en un instrumento de control. En consideración al usuario, debe tratarse de programar una cita para cumplirse lo más pronto posible.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Agenda para la programación de entrevistas	• Usuarios con cita para entrevista programada

Actividad 1.7 – la entrevista personalizada

Es el diálogo que se establece en un ambiente confiable y amistoso entre el TME y el usuario, donde se plantean una serie de preguntas basadas en un manual de entrevistas para formular su perfil laboral. Con

la entrevista se busca obtener y elaborar un perfil detallado del usuario, intentando conocer a profundidad sus necesidades, intereses y aspiraciones.

En la entrevista también se formularán preguntas relacionadas con estudios alcanzados; experiencia laboral; intereses profesionales; impedimentos personales, legales o profesionales; inclinaciones para el emprendimiento; capacidades y competencias logradas. Esta entrevista deber realizar en un área privada equipada y preparada para el efecto. Se anexa consejos para desarrollar una entrevista eficaz. Iniciada la entrevista debe continuarse paralelamente con la actividad 1.8 de esta guía operativa (revisión de la información soporte);

Tabla 3 Elementos para la realización de la entrevista

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Guía para la realización de la entrevista	Formato básico con preguntas a formularse al usuario.	Obtener los datos relevantes al entrevistar al usuario para conocer a profundidad las capacidades, intención y necesidades del interesado. Esta guía es de uso exclusivo del TME.
Consejos para realizar una entrevista eficaz	Pautas, consejos y sugerencias a considerar para realizar una entrevista eficaz.	Crear un ambiente tranquilo y amigable que genere confianza, para que la información sea veraz y exacta.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Guía para realizar la entrevista de usuarios	• Usuarios entrevistados para levantar su perfil laboral

Actividad 1.8 - revisión de documentación soporte del usuario

Con el apoyo de una "lista de chequeo" se revisa la documentación soporte de la hoja de vida que el usuario expone al TME (si la posee por tener trayectoria laboral), teniendo como objetivo verificar su validez, el contenido adecuado y el estado en que se encuentra su documentación. Si los documentos presentados no respaldan la validez de la hoja de vida, se le pide al usuario que actualice su información.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Lista de chequeo para revisión de documentación	Listado de condiciones que debe cumplir la documentación que ampara la hoja de vida del usuario	Determinar la existencia, validez, contenido adecuado y estado en el que se encuentras los documentos. De lo contario deberá informarse al usuario para que los revise y complete.

La lista de chequeo se actualiza constantemente y puede modificarse de acuerdo a los requerimientos de cada territorio o VUME en particular.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Lista de chequeo de documentos que respaldan la hoja de vida	• Revisada la documentación soporte de hoja de vida para usuarios que tienen hoja de vida con trayectoria laboral.

Actividad 1.9 - Ingreso y actualización del perfil del usuario en la plataforma informática del SNE

Con la información de la entrevista al usuario y con la hoja de vida y documentación que la respalda, se procede a ingresar su perfil laboral en la PI del SNE. **Su perfil laboral se pondrá a disposición de los empleadores que deseen consultarlo a través de la PI del SNE.**

Este proceso también permite actualizar el perfil del usuario en la medida que se vayan incrementando sus competencias personales y laborales y la experiencia laboral. Esto le permitirá incrementar la probabilidad de acceso a mayores oportunidades de empleo en el territorio nacional.

En este momento se le explica al usuario cómo puede acceder a su perfil en la plataforma informática, cómo puede utilizarlo para acceder a los servicios de intermediación laboral, haciendo énfasis que tendrá mayores probabilidades de vinculación laboral si acepta acompañarse de la VUME con todos los servicios que están a su disposición. Con esta actividad se concluye el proceso de información y recepción de papelería. Si se ingresa el perfil del usuario con éxito en la PI del SNE, se continua con la actividad 2.1 del proceso de Orientación Laboral.

La PI del SNE es un recurso fundamental en esta actividad, por lo tanto se debe verificar que esté funcionando adecuadamente. La información se ingresa conjuntamente con el usuario cuando éste no pueda hacerlo por sus propios medios. Para aquellos usuarios que lo puedan hacer directamente, se les entregará la dirección de acceso en internet a la PI del SNE y un instructivo para poner su información en este medio.

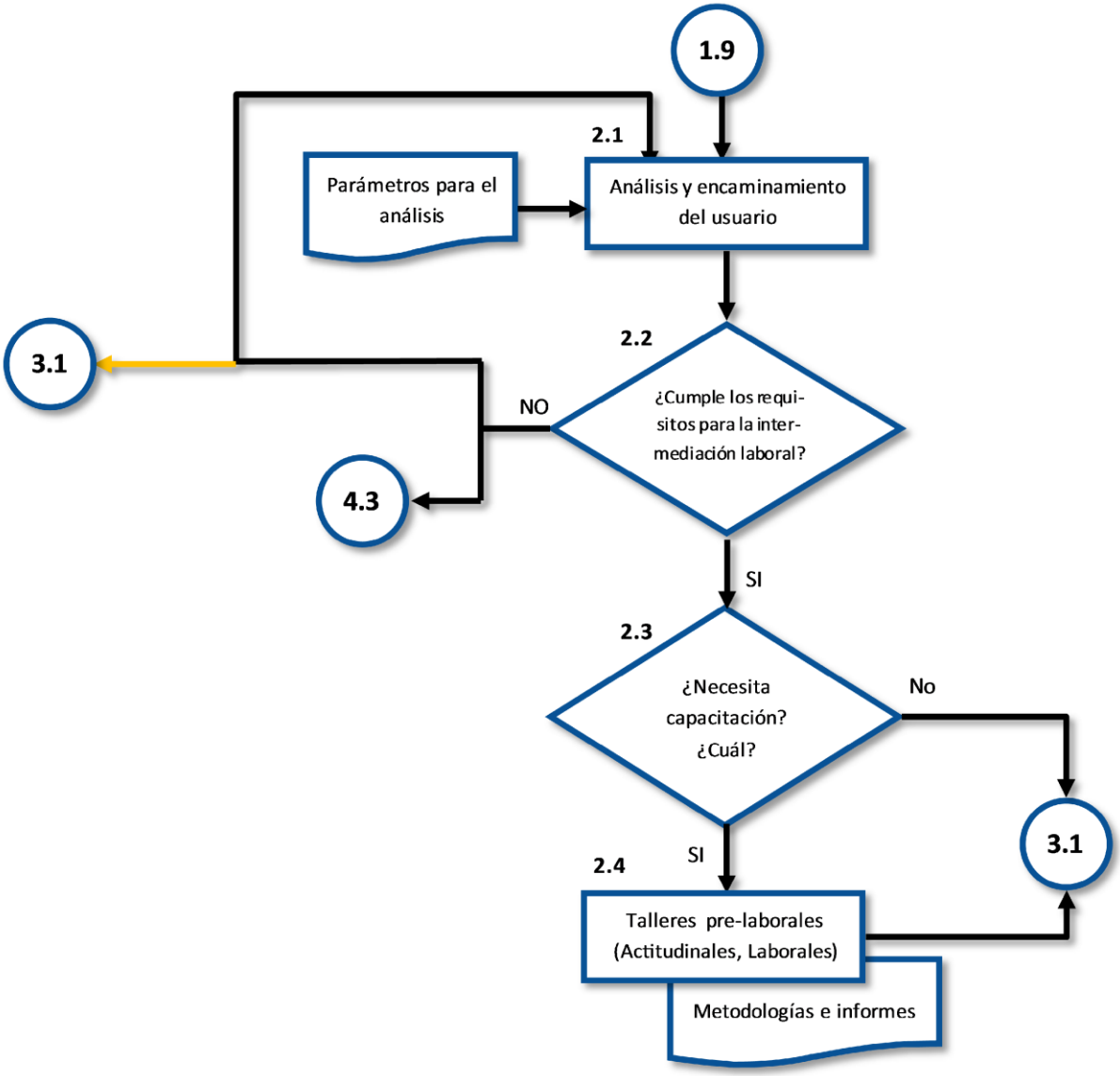
RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Plataforma informática del SNE	• Ingresado el perfil laboral del usuario a la plataforma informática del SNE

Indicadores básicos del proceso de recepción e información del usuario

- Número de personas que acudieron a la VUME para conocer sus servicios
- Número de personas entrevistadas y registradas en la plataforma informática
- Número de personas orientadas a servicios sociales

2.2 Proceso de orientación laboral

Figura 4 Proceso y actividades de orientación laboral



2.1.3 Actividades del proceso de orientación laboral

Este es el servicio más demandado en las VUMES, dado que muchas personas que acuden en búsqueda de oportunidades de empleo, no están preparadas para ingresar a procesos selectivos para ocupar plazas vacantes. A este proceso le antecede el interés del usuario para acceder al servicio de orientación laboral y el adecuado registro del perfil laboral en la PI del SNE.

Objetivo General:

- Orientar a los usuarios para fortalecer sus actitudes y aptitudes personales, sus competencias personales y técnicas; incrementar sus probabilidades de acceso y permanencia en el mundo del trabajo; definir una estrategia personal de inserción laboral o de derivación a servicios de formación, capacitación técnico profesional y promoción del emprendimiento.
- Contribuir a mejorar las opciones de empleabilidad del usuario, llevándolos a talleres que les permitan elaborar su perfil laboral, un plan de búsqueda de trabajo, su hoja de vida y la preparación para la entrevista de trabajo entre otras actividades actitudinales, como también a hacer una efectiva derivación o encaminamiento hacia otros servicios que son prestados por instituciones externas.

Funciones Principales:

- Analizar el perfil laboral del usuario, evaluando las condiciones, resultados de la entrevista, aptitudes y hoja de vida del usuario
- Orientar al usuario de acuerdo a los resultados del análisis a otros servicios de orientación y encaminamiento que presta la VUME
- Verificar si cumple los requisitos para intermediación laboral
- Determinar si es necesario incluir al usuario en talleres de orientación, que incluyen: elaboración de hoja de vida; prepararse para la entrevista de trabajo y cómo elaborar un plan de búsqueda de empleo
- Realizar informes sobre los talleres y eventos que se lleven a cabo en este proceso

2.1.4 Descripción de las actividades del proceso de orientación laboral:

Actividad 2.1 - análisis y encaminamiento del usuario

Con base en el perfil laboral del usuario, su documentación presentada y los resultados de la entrevista, el TME realizará un análisis cuidoso de los mismos, para determinar hacia dónde se orienta al usuario; si cumple con los requisitos para acceder a la intermediación laboral, si necesita capacitación pre-laboral, si necesita recibir formación técnico - profesional o si tiene aptitudes para el emprendimiento o el autoempleo. Luego de determinar el tipo de orientación que necesita el usuario, se continuará con la actividad 2.2.

La formación técnico profesional y la capacitación pre-laboral

La formación técnico profesional: es probable que un extenso grupo de personas necesite contar con formación técnico profesional para fortalecer su perfil laboral. En este caso, la VUME tiene que prepararse para contar con información actualizada en su guía metodológica de recursos, sobre ofertas de estudio en programas de formación y capacitación técnico laboral, como las que ofrece el INTECAP y otras instituciones de la educación no formal. En Guatemala 4 de cada 10 personas han recibido algún tipo de formación técnico profesional, por lo cual, una amplia franja de la población aún no está preparada para aplicar a un trabajo de calidad.

La capacitación pre- laboral: algunas personas requieren reforzar su actitud personal y su estrategia de búsqueda de trabajo, más allá de sus habilidades técnicas y profesionales, para tener más probabilidades de acceso a una oportunidad de trabajo. Por ejemplo, la VUME va a contar con usuarios que necesitan reforzar actitudes de liderazgo, trabajo en equipo, habilidades para la comunicación y la solución de problemas. En otros casos tendrá que hacer talleres de orientación sobre cómo elaborar una estrategia o plan de búsqueda de trabajo, cómo venderme a través de un buen currículo vitae y también, cómo prepararme para la entrevista.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Formato de parámetros para el análisis del perfil laboral del usuario	Es una lista de chequeo con los indicadores básicos que debe cumplir el usuario para poder ser encaminado al proceso de orientación.	Contar con parámetros básicos de análisis de la entrevista y perfil del usuario para tener un criterio mejor fundado para encaminarlo hacia donde corresponda.

Debe contarse con un buen criterio para encaminar al usuario, recordando que la expectativa principal que posee el usuario es obtener empleo lo más pronto posible; se tendrá cuidado en cómo se obtienen los resultados del perfil laboral en la entrevista, los cuales deben estar plenamente justificados.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo	• Lista de recursos para el encaminamiento del usuario a servicios de orientación, intermediación, de formación técnico profesional o de apoyo al emprendimiento y el autoempleo	• Usuario encaminado hacia los servicios de la VUME o servicios externos.

Actividad 2.2 - consideración si el usuario cumple con los requisitos para Intermediación Laboral

El Perfil Laboral en el proceso de intermediación:

En el proceso de intermediación, el usuario va a tener la oportunidad de exponer su perfil laboral ante empleadores que están buscando aspirantes a empleos con perfiles previamente definidos. Un buen

perfil laboral puede prestarse para aplicar a oportunidades de trabajo, si se sustenta sobre tres aspectos fundamentales a saber:

- **El grado de educación y formación** alcanzado por el usuario basado en el mayor grado de educación formal y la formación técnico profesional que se haya adquirido
- **La experiencia** que pueda certificarse si se ha desempeñado en trabajos previos, resaltando los buenos resultados en su desempeño laboral
- **Las cualidades** más importantes que la persona puede destacar de sí misma, tales como, capacidades de trabajo en equipo, habilidades para la comunicación y la solución de problemas, su liderazgo y capacidad de relación con los demás.
- Si el usuario reúne estas tres condiciones, va a tener más probabilidades mediante la intermediación laboral para aplicar a diversas oportunidades de trabajo.

En esta actividad de decisión, se determina si el usuario cumple con estos aspectos para ser encaminado a la intermediación laboral o necesita otro tipo de orientación y asesoría. Si se cumple con los requisitos de acuerdo a su perfil ocupacional, se enviará al siguiente proceso de intermediación; si no se cumple con los requisitos de intermediación y necesita orientación de otro tipo, se procederá de la siguiente forma:

1. Se le sugiere al usuario que fortalezca su perfil laboral para aplicar a la intermediación laboral y que para ello lo puede orientar la VUME. **Si el usuario no está de acuerdo con esta decisión, ni con otro tipo de orientación más que encontrar empleo, entonces, el usuario podrá acceder a la plataforma informática de forma personal para buscar plazas disponibles, ya que sus datos ya estarán registrados el portal, haciéndole saber de nuevo que necesita fortalecer su perfil laboral para que las probabilidades de vinculación laboral sean mayores.**
2. Se orienta al usuario al proceso número 4 de capacitación y formación técnico profesional o de promoción al emprendimiento para fortalecer su perfil laboral. Es probable que algunos usuarios se muestren interesados en buscar alternativas a través del emprendimiento o de generación de ingresos por la vía del autoempleo. En este caso la VUME lo encaminará a los servicios de promoción que existan en esta línea en el territorio.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo	• Perfil laboral del usuario para decisión de encaminamiento a la orientación o al proceso de intermediación.	• Usuario encaminados al proceso de intermediación laboral o a servicios de orientación.

Actividad 2.3 - determinación de la necesidad de formación y capacitación técnico profesional

A partir de los análisis de los pasos anteriores, se determina si el usuario requiere formación y capacitación para mejorar sus probabilidades de encontrar empleo en el proceso de intermediación laboral y qué tipo de capacitación necesita (talleres de orientación pre-laboral o de formación técnico profesional). Si el usuario ya cuenta con registros de formación técnico profesional y de orientación laboral, se avanza directamente al proceso de intermediación laboral, de lo contrario se continuará con la actividad 2.4 de talleres específicos

o pre-laborales. **Es fundamental contar con una planificación detallada y actualizada sobre los talleres y capacitaciones que puede ofrecer la VUME y también, tener la guía metodológica actualizada con información sobre programas de formación y capacitación técnico profesional que se prestan por otras instituciones en su territorio.**

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo	• Perfil laboral del usuario para decisión de determinar rutas de formación y capacitación	• Usuario decidido sobre su ruta de formación y capacitación a seguir.

Actividad 2.4 - talleres específicos o pre-laborales

Estos talleres se organizan para reforzar los conocimientos o actitudes del usuario si busca aplicar a plazas vacantes. En este caso, se le informa sobre fechas y lugares para la realización de los talleres, éstos son:

- **Talleres actitudinales:** buscan mejorar las actitudes o de competencias personales que los interesados poseen para determinadas plazas laborales, ya que, en los procesos de selección, las actitudes tienen mucho peso porque pueden ayudar a predecir el éxito que el aspirante puede tener en el desempeño de determinada actividad (liderazgo, trabajo en equipo, habilidades para comunicarse, proactivo a dar ideas, colaborativo, entusiasta).
- **Talleres pre-laborales:** buscan apoyar al usuario para enfrentar adecuadamente una entrevista de trabajo, en la elaboración de su hoja de vida y la preparación para la entrevista.

Para desarrollar estos talleres el técnico de la VUME se puede apoyar en el equipo de gestores de empleo de la DGE del MINTRAB. **En este caso, el MINTRAB cuenta con material de apoyo e instructivos para desarrollar talleres pe-laborales y actitudinales dirigidos a los usuarios de las VUMES.**

Tabla 4 Tipos de instructivos para talleres de orientación laboral

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Instructivo de talleres pre-laborales	Documento con la descripción, agendas y contenidos de los talleres laborales que puede impartir el TME con el gestor de empleo. Este documento contiene el instrumento de evaluación de los talleres.	Es una base y dirección para la buena ejecución de los talleres de apoyo al usuario.
Instructivo de talleres actitudinales	Documento con la descripción, agendas y contenidos de los talleres actitudinales que puede impartir el TME y el gestor de empleo del MINTRAB Este documento contiene el instrumento de evaluación de los talleres.	Es una base y dirección para la buena ejecución de los talleres de apoyo al usuario.

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Instructivo para otros servicios	Documento con la descripción de instancias o instituciones que pueden apoyar al usuario en determinadas áreas de formación y capacitación técnico profesional.	Es un documento con información sobre funciones de determinadas instituciones que puedan servir de apoyo a los usuarios que manifiestan alguna necesidad específica que le impide continuar con el proceso de orientación e intermediación laboral.

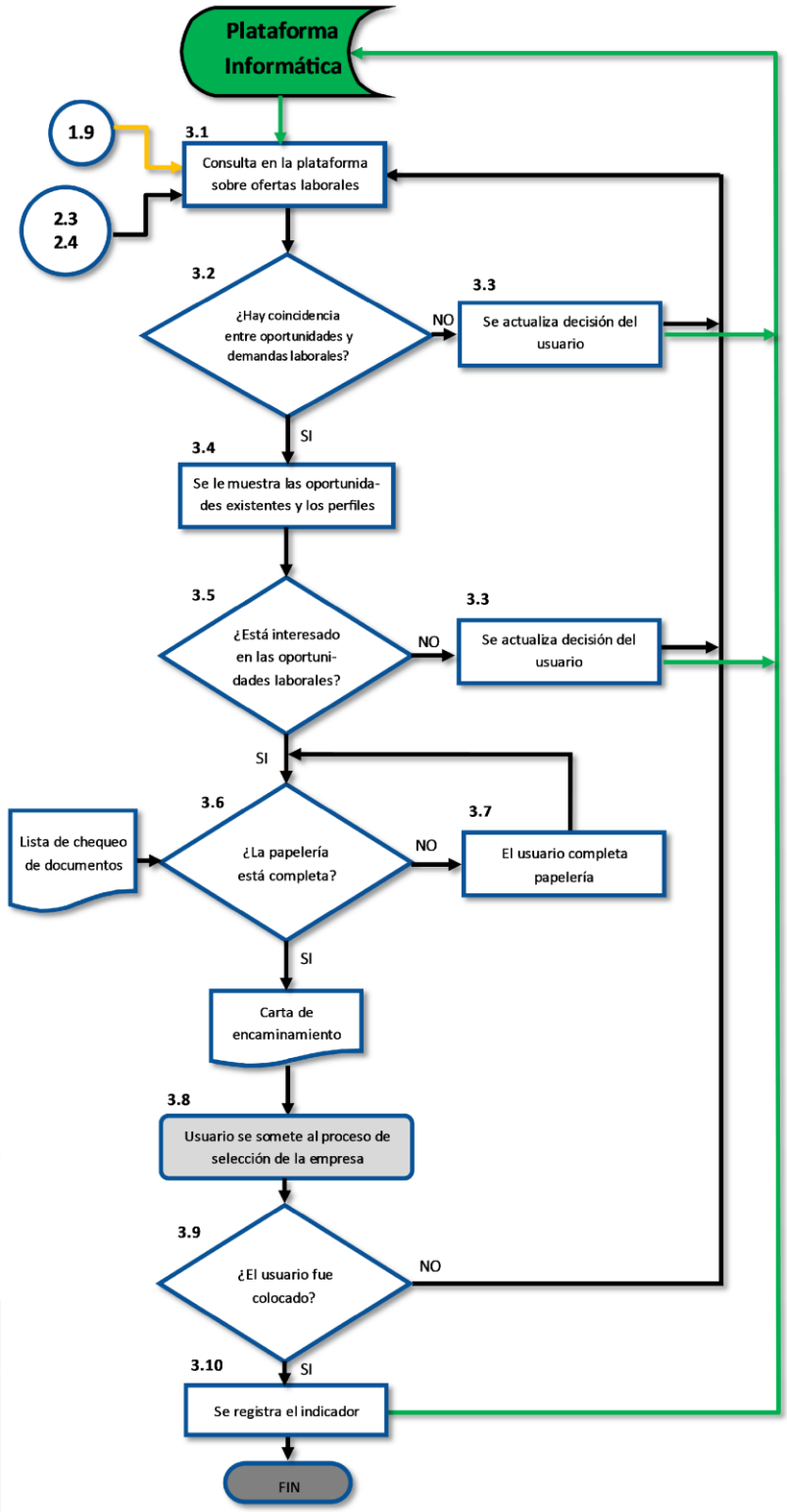
RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo	• Perfil laboral del usuario para decisión de determinar rutas de formación y capacitación • Guía metodológica de recursos para encaminar el usuario a programas de formación técnico profesional y capacitación pre-laboral	• Usuario encaminado a programas de formación técnico profesional y capacitación pre-laboral.

Indicadores básicos del proceso de orientación laboral

- Número de personas con perfil laboral completo para acceder al mundo del trabajo
- Número de persona orientadas a intermediación laboral
- Número de personas capacitadas en los talleres de orientación pre-laboral bajo el liderazgo de la VUME
- Número de talleres impartidos de acuerdo a temáticas laborales o aptitudinales
- Personas encaminadas a programas de formación técnico laboral

2.2 Proceso de intermediación laboral

Figura 5 Proceso y actividades de intermediación laboral



2.2.1 Actividades del proceso de Intermediación Laboral

Objetivo General:

Poner en relación directa a las partes que intervienen en el mercado de trabajo, los que ofrecen plazas vacantes (demanda laboral) y los que buscan oportunidades de empleo (oferta laboral), verificando la equivalencia de perfiles laborales de ambas partes y propiciando la efectividad de los canales de comunicación entre los mismos.

Funciones Principales:

- Consultar la plataforma informática para identificar plazas vacantes
- Verificar equivalencias entre la oferta y demanda laboral registrada en la plataforma informática
- Encaminar al usuario hacia empresas con oportunidades laborales registradas en la PI del SNE
- Verificar los requisitos propios de las plazas vacantes registradas en la PI del SNE
- Dar seguimiento a la colocación de usuarios en plazas vacantes

2.2.2 Descripción de las actividades del proceso de Intermediación Laboral

Actividad 3.1 - consulta en la plataforma informática del SNE sobre ofertas laborales

Una vez el usuario ha cumplido con los requisitos para continuar con el proceso de intermediación laboral, se realizan consultas en la PI del SNE sobre las plazas vacantes disponibles que coincidan con el perfil laboral del usuario según su formación académica, experiencia y el área específica en que desea trabajar. Si esto se cumple, se continúa con la actividad 3.2.

El paradigma de la hoja de vida

En el imaginario de las personas se cree que llevando su hoja de vida a un oficina de empleo, se tiene el camino abierto para encontrar una oportunidad de trabajo. Muchos sistemas virtuales también ofrecen este servicio, vinculando aspirantes a un empleo con oferentes de plazas de trabajo. La verdad es que para aplicar a una plaza de trabajo que está vacante, es fundamental reunir previamente varios requisitos. Lo primero sin duda, consiste en poseer un perfil laboral que sea llamativo para la organización o empresa que posee la plaza vacante. En otras palabras ¿Cómo me muestro, cómo me destaco por medio de la hoja de vida para que el empleador se sienta atraído en conocerme y luego contratarme?

Miles de hoja de vida aplican a una misma vacante y muy pocas se destacan en el proceso de selección. En algunos casos la hoja de vida no tiene un perfil que responda a la necesidad de la plaza vacante que se necesita cubrir. En otros casos, algunas hojas de vida cumplen con el perfil, pero no alcanzan a resaltar las fortalezas que posee el aspirante a la plaza de trabajo. Muchas fortalezas pueden resaltarse desde la experiencia laboral o con base en el nivel educativo; sin embargo, un gran reto al elaborarse la hoja de vida se enmarca en cómo expresar mis fortalezas en las competencias personales que van a llamar la atención del

empleador, tales como capacidad para liderar y aceptar retos, solucionar problemas bajo una posición propositiva, mantener una buena y permanente comunicación, trabajar bajo presión y en equipo.

En este paso, aunque no se encuentre ofertas en el área que el usuario desea emplearse, se puede continuar con la consulta de ofertas laborales en otras áreas relacionadas al interés del usuario. Los criterios para hacer la consulta electrónica en la PI del SNE son: formación académica, experiencia laboral y áreas ocupacionales de intereses del usuario.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE	• Consultas efectuadas por usuarios en el PI del SNE.

Actividad 3.2 - Análisis de equivalencias entre el perfil laboral del usuario y plazas vacantes

Con el uso de la PI del SNE, se verifica si hay coincidencia entre el perfil laboral del usuario y plazas vacantes; si existe dicha coincidencia se avanza directamente a la actividad 3.4, de lo contrario se le sugiere al usuario que vuelva a la VUME en algunos días y se reiniciara la actividad 3.1. A los usuarios que tengan las habilidades para consultar la plataforma informática vía internet se les sugiere que revisen cotidianamente las nuevas plazas vacantes para verificar que coincidan con su perfil.

Es probable que surjan diversas ofertas laborales que sean equivalentes con el perfil del usuario; sin embargo, el TME puede analizarlas con el usuario para decidir a cuáles se postula según sus intereses y aspiraciones personales y laborales.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE	• Equivalencias registradas entre el perfil laboral del usuario y el perfil establecido en plazas vacantes

Actividad 3.3 - actualización del registro de decisión del usuario

Si no existiera una coincidencia entre los perfiles laborales de usuarios y plazas vacantes, o no existe interés por parte del usuario para aplicar a ciertas plazas vacantes, se hace un registro de la decisión que tome el usuario y se le recomendará regresar en algún momento a los servicios de intermediación de la VUME para analizar nuevas oportunidades. **Adicionalmente también se le puede indicar cómo consultar en la PI del SNE. De esta manera se regresa a la actividad 3.1 para reiniciar la búsqueda de nuevas plazas vacantes.**

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE	• Registro de decisiones de usuarios frente a la postulación para optar a plazas vacantes

Actividad 3.4 - información sobre ofertas existentes y requisitos

Si se encuentran coincidencias entre perfiles ocupacionales del usuario y los perfiles de plazas vacantes, se muestran al usuario las ofertas existentes y los requisitos solicitados para que decida si se postula alguna o varias de las oportunidades de plazas vacantes registradas. Posteriormente, se imprime la información y se continua con la actividad 3.5. El usuario puede postularse por su propia cuenta a través de la PI del SNE si lo considera conveniente.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE	• Usuarios informados sobre oportunidades laborales existentes a las que pueda postularse

Actividad 3.5 - muestra de interés en las ofertas

Se consulta al usuario si tiene interés por alguna de las ofertas laborales desplegadas en la PI del SNE; si la respuesta es negativa, se le sugiere que vuelva a la VUME en algunos días para analizar nuevas plazas vacantes que sean de su interés. También puede efectuar consultas en la PI del SNE y volver a la actividad 3.1. En caso de que el usuario muestre interés en las ofertas laborales se avanza a la actividad 3.6.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE •	• Usuarios interesados sobre oportunidades laborales existentes a las que pueda postularse

Actividad 3.6 - revisión de documentación del usuario de acuerdo a la plaza vacante y encaminamiento del usuario

Si el usuario está interesado en plazas vacantes, se realiza una revisión de su documentación de acuerdo a los requisitos exigidos por la empresa que la registra. Si la documentación existente cumple con los requisitos, la aplicación de la PI del SNE emitirá una carta de encaminamiento y se genera la información pertinente de los contactos y datos de las empresas que ofrecen las plazas vacantes. Posteriormente se continúa con la actividad 3.8. Si la documentación de respaldo del usuario no está completa o no cumplen los requisitos se continúa con la actividad 3.7.

Es importante aclarar que los usuarios pueden aplicar directamente a la empresa postulándose a través de la PI del SNE. En este caso, la empresa recibirá el mensaje de postulación y se encargará por sus propios medios de ponerse en contacto con el usuario.

Tabla 5 Procesos de encaminamiento del usuario para optar a plazas vacantes

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Carta de encaminamiento	Carta que describe información de la empresa que ofrece la plaza vacante.	Dar información específica de la empresa que tiene la plaza vacante y dejar constancia que el usuario es remitido por la VUME.
Postulación vía PI del SNE	El usuario tiene la posibilidad de postularse por vía de la PI del SNE cuando encuentre plazas vacantes que coincidan con su perfil laboral	Establecer procesos electrónicos de encaminamiento para que el usuario entre en contacto con empleadores donde hay equivalencias entre su perfil laboral y el perfil de plazas vacantes.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la PI del SNE	• Plataforma informática del SNE • Carta de encaminamiento para presentar usuarios postulados a plazas vacantes	• Usuarios encaminados a plazas vacantes

Actividad 3.7 – Verificación de documentación o papelería del usuario

Si la documentación del usuario no cumple con los requisitos establecidos por la empresa que posee plazas vacantes, se le orientará sobre los documentos que tiene pendientes de reunir y se continúa hacia la actividad 3.6.

El TME debe estar actualizado con las leyes laborales vigentes para prestar una mejor orientación al usuario, como también de los procesos externos para tener documentación laboral vigente como: solvencias, licencias de conducción, certificados, constancias, antecedentes, entre otros.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE • Documentación del usuario postulado a plazas vacantes	• Usuarios atendidos para verificar su documentación de respaldo a plazas vacantes

Actividad 3.8 – el usuario se somete a proceso de selección

El usuario se dirige a la empresa que tiene la oferta laboral y se somete a los procesos de selección. Cada empresa tiene procesos y criterios diferentes para la selección. **Este proceso es ajeno a la gestión de la VUME pero guarda alta importancia con el fin verificar la efectividad del proceso de intermediación.** Desde el momento que el usuario se postula a la plaza de trabajo, el TME y el gestor de empleo del MINTRAB efectuarán seguimiento al proceso de selección del usuario para confirmar su contratación o no selección por parte del empleador. Si no es seleccionado, se le invitará a analizar las causas de ello y a plantearse una nueva ruta.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo	• Plataforma informática del SNE	• Usuarios vinculados a procesos

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Registro de usuarios encaminados a procesos de selección	de selección para ocupar plazas vacantes

Actividad 3.9 - seguimiento a la vinculación laboral del usuario

El TME da seguimiento al proceso para conocer si el usuario se vinculó a la plaza vacante mediante llamada telefónica a la empresa a las pocas semanas de haberlo encaminado o preguntándole directamente al usuario; si la respuesta es negativa se sugiere al usuario que vuelva en algunos días para verificar la existencia de otras oportunidades laborales y se reinicia la actividad 3.1, de lo contrario se concluye satisfactoriamente el proceso y se continua con la actividad 3.10.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Empresas vinculadas en la plataforma informática del SNE	• Plataforma informática del SNE • Registro de usuarios encaminados a procesos de selección	• Usuarios vinculados a ocupar plazas vacantes

Actividad 3.10 - registro del indicador de intermediación laboral

Finalmente, si el usuario se vincula a una plaza vacante, se realiza el registro correspondiente en la PI del SNE y se concluye el proceso de Intermediación Laboral para retroalimentar el indicador de efectividad del proceso. Esta acción también la deben hacer las empresas que hayan identificado y contratado aspirantes a sus plazas vacantes, usando la PI del SNE. En este aspecto el gestor de empleo del MINTRAB puede dar su apoyo para darle seguimiento al cubrimiento de plazas vacantes que hayan sido identificadas por la VUME.

El propósito se ha cumplido, tengo trabajo

En la VUME acceder a una oportunidad laboral y tener la contratación de mi trabajo, tiene una historia previa que es larga de contar. Antes que esto pase, tuve que presentarle al técnico municipal de empleo toda mi trayectoria educativa y laboral para que me diera orientación hacia dónde seguir. De inmediato entendió que teníamos que elaborar mi perfil laboral para presentarlo a empleadores que tiene vigentes plazas vacantes. Mis datos se ingresaron a la plataforma informática del SNE y muchos empleadores entraron a ver la información de mi perfil laboral.

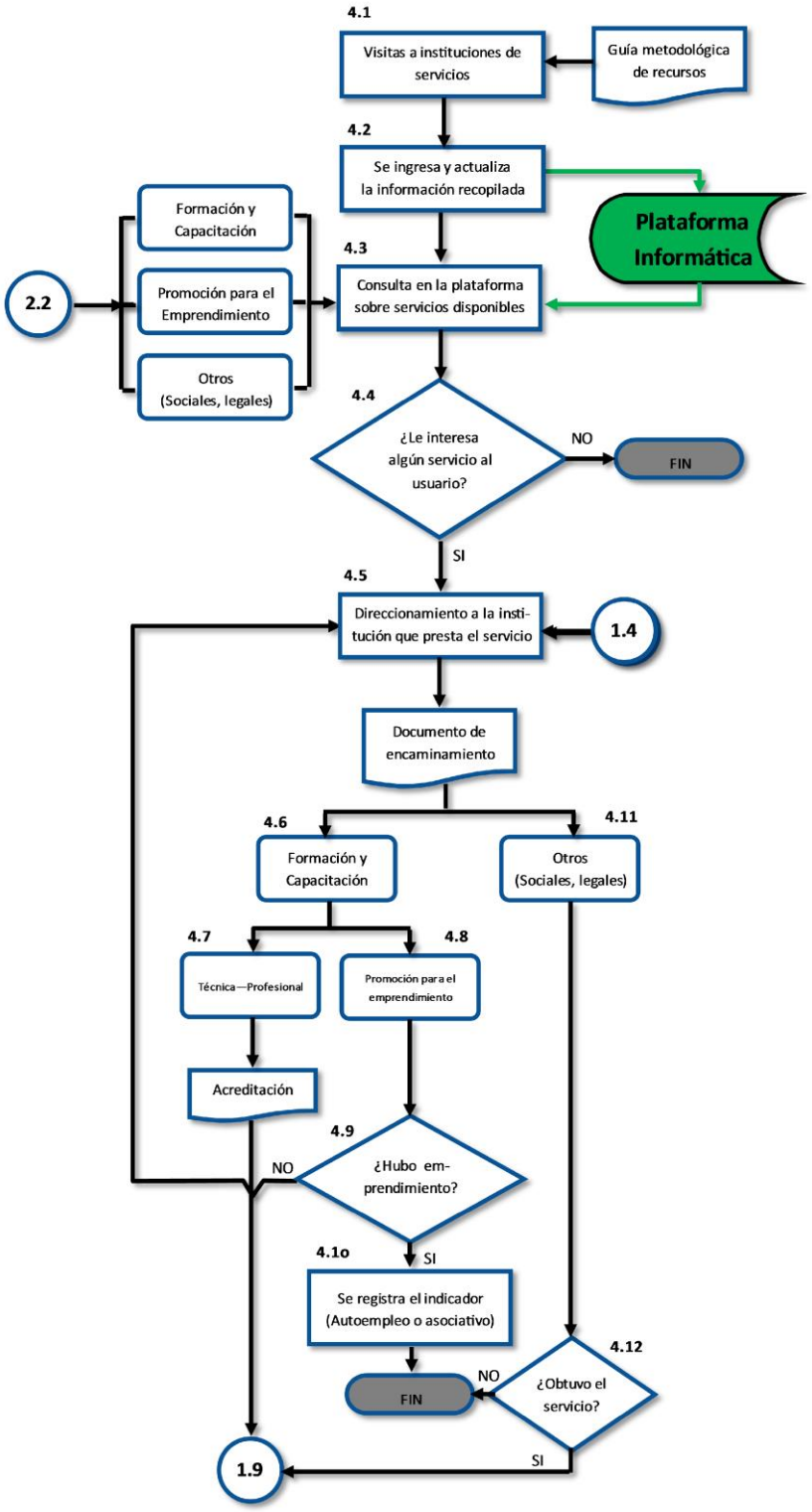
Algunos me citaron a entrevista, pero previamente se interesaron por contactarme al darse cuenta que he resaltado mis competencias personales, mi nivel educativo alcanzado y la buena experiencia que puedo registrar en empleos que he ocupado. Esto me enseña a que hay que seguir sumando en mi trayectoria laboral, debo seguir educándome, tengo que resaltar mis cualidades personales y aprovechar las nuevas oportunidades para demostrarle a otros que tengo más habilidades y destrezas que he ganado con el tiempo

Indicadores básicos del proceso de intermediación laboral

- Número de consultas efectuadas en la plataforma informática en el proceso de intermediación laboral
- Número de personas encaminadas a ofertas laborales
- Número de personas vinculadas a plazas vacantes mediante la plataforma informática
- Número de empresas que recibieron a usuarios postulados y con vincularon a plazas vacantes

2.3 Encaminamiento a la formación, la capacitación y el emprendimiento

Figura 6 Proceso y actividades de apoyo a la formación técnico – profesional y al emprendimiento



2.3.1 Actividades del proceso de formación y capacitación y al emprendimiento

Objetivo General:

Orientar al usuario para que fortalezca sus habilidades, conocimientos técnicos y laborales a fin de mejorar sus competencias para el mundo del trabajo y consecuentemente acceder a mejores oportunidades laborales. Esto se puede hacer en la medida que la VUME tenga pleno conocimiento del abanico de opciones vinculadas con las ofertas de instituciones públicas, centros de formación, institutos y colegios privados o públicos o entidades especializadas en formación y capacitación técnico - profesional, promoción del emprendimiento y el autoempleo. En este caso, el TME con el acompañamiento del gestor de empleo tendrá actualizada su guía metodológica de recursos para saber con exactitud hacia dónde se puede encaminar al usuario para proseguir con la ruta de acceso al mundo del trabajo.

Funciones Principales:

- Realizar visitas de campo a instituciones de apoyo al emprendimiento y centros de formación técnico profesional para tener su portafolio de servicios registrado en la guía metodológica de recursos
- Mantener actualizada la guía metodológica de recursos con información sobre ofertas de formación capacitación técnico - laboral y al impulso del autoempleo y el emprendimiento
- Encaminar al usuario hacia los prestadores de servicios de emprendimiento, formación y capacitación y otros servicios de carácter social o legal.
- Verificar la efectividad del encaminamiento de los usuarios hacia estos servicios para acceder al mundo del trabajo.

2.3.2 Descripción de las actividades del proceso de formación y capacitación y al emprendimiento

Actividad 4.1 - visitas a instituciones de apoyo al desarrollo de la empleabilidad

El TME en coordinación con el gestor de empleo, visita las instituciones que se dedican a la formación y capacitación técnico - profesional, de promoción al emprendimiento o que prestan servicios sociales para favorecer el bienestar de las personas. Esto se hace con la finalidad de tener conocimiento del portafolio de otros servicios complementarios, amplios y actualizados para fortalecer la empleabilidad de los usuarios. Teniendo la información de acuerdo a la estrategia establecida en la guía metodológica de recursos, se continua con el paso número 4.2.

La guía metodológica de recursos, es la herramienta que posee la VUME para sistematizar información sobre servicios de formación y capacitación técnico profesional y la promoción del autoempleo y el emprendimiento.

Tabla 6 Guía metodológica para recopilar información de servicios para el fortalecimiento de la empleabilidad

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Guía metodológica de recursos para recopilación de información	Es un sistema de registros que contiene información sobre la oferta institucional de formación y capacitación técnico profesional y la promoción del emprendimiento y el autoempleo	Tiene como objetivo sistematizar la información de las instituciones que apoyan el fortalecimiento de la empleabilidad y de los servicios sociales que pueden incrementar su bienestar.

El TME y el gestor de empleo programan en el plan de trabajo de la VUME las visitas a instituciones locales y regionales para contar con información de ofertas de formación y capacitación técnico profesional y de promoción del autoempleo y el emprendimiento, que pueden ser de gran utilidad para los usuarios para acceder al mundo del trabajo.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Registro de servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al empleo y el emprendimiento

Actividad 4.2 - ingreso de información a la plataforma informática

Con la información recopilada en los formatos indicados, se ingresa la información en el módulo respectivo la plataforma informática para ser consultado por el TME o por los usuarios. Esta información se sube a la PI del SNE con la participación de su administrador que tiene su plaza en el MINTRAB.

Es importante que cada TNE en compañía del gestor de empleo, mantengan actualizada la información sobre ofertas institucionales que también puede visibilizarse mediante el uso de redes sociales, siempre bajo la dirección y recomendación del MINTRAB.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Registros actualizados de servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al autoempleo y el emprendimiento

Actividad 4.3 - consulta a la plataforma informática del SNE para orientación a usuario

De acuerdo con el análisis del perfil del usuario, la documentación de respaldo y la entrevista realizada (actividad 2.2) se determinó que no cumple con los requisitos para avanzar al proceso de la intermediación

laboral, pero sí puede ser sujeto de atención de servicios de apoyo en formación y capacitación técnico profesional o de apoyo al emprendimiento y el autoempleo.

Es este paso de consulta se identifican los servicios disponibles para el usuario y si coinciden con sus necesidades y expectativas; habiendo realizado la consulta se continuará con la actividad 4.4.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Registros de servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al emprendimiento y el autoempleo presentados al usuario mediante la plataforma informática de la VUME para su encaminamiento

Actividad 4.4 - muestra de interés del usuario en los servicios para fortalecimiento de la empleabilidad

Se hace la consulta al usuario por el interés con relación a los servicios disponibles de apoyo para fortalecer la empleabilidad. **Si el usuario no tiene interés en alguno de estos servicios se da por finalizado el proceso y se le invita a volver cuando lo estime para analizar nuevamente su perfil ocupacional y las opciones existentes, de lo contrario se procede a la actividad 4.5.**

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios decididos a aplicar a servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al autoempleo y el emprendimiento

Actividad 4.5 - direccionamiento del usuario a instituciones que prestan servicios para fortalecer la empleabilidad

Al usuario se le entregará una carta de encaminamiento que indique específicamente cuáles son los requisitos para acceder a otros servicios para la capacitación y formación técnico profesional, o de apoyo al emprendimiento y el autoempleo. En este paso también se transfiere información pertinente a aquellos usuarios que necesiten orientación sobre programas sociales existentes en el territorio de acuerdo a la actividad 1.4

Tabla 7 Encaminamiento del usuario a otros servicios para el fortalecimiento de la empleabilidad

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
Cartas de encaminamiento	Es un documento que se entrega al usuario para que pueda dirigirse a las actividades de a) formación y capaci-	Tiene como objetivo facilitar el proceso de inscripción o aceptación para eventos de formación y capacitación, apoyo al

INSTRUMENTO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO
	tación técnico - profesional, b) apoyo al emprendimiento y el autoempleo, c) otros servicios sociales. Contiene datos de la institución que brinda el servicio, las condiciones o requisitos para acceder a ellos y las características de los mismos.	emprendimiento y el autoempleo u otros servicios.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos •	• Usuarios encaminados a aplicar a servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al autoempleo y el emprendimiento

Actividad 4.6 - Servicios de formación y capacitación para fortalecimiento de la empleabilidad

Estos servicios se ponen a disposición de los usuarios para que accedan a programas de formación técnico profesional y de emprendimiento, a fin de mejorar sus competencias y consecuentemente acceder a mejores oportunidades de trabajo. Estos servicios se pueden prestar por instituciones públicas, centros de formación, institutos y colegios privados o públicos o entidades especializadas en todo tipo de formación y capacitación. La formación recibida puede ir encaminada a la formación técnica – profesional y se continuará con la actividad 4.7 o a la promoción del emprendimiento y el autoempleo en la actividad 4.8.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad, el emprendimiento y el autoempleo	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• VUME tiene el conocimiento de servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional y a servicios de apoyo al autoempleo y el emprendimiento

Actividad 4.7 – encaminamiento a la formación y capacitación técnica - profesional

En esta actividad se informa al usuario sobre ofertas de formación técnico – profesional que previamente han sido consignadas en la guía metodológica de recursos. Con ello se busca que el usuario se enfoque en mejorar las habilidades y obtener conocimiento técnico para fortalecer su empleabilidad y tener más condiciones propias para acceder a oportunidades de trabajo. En esta actividad hay que tener pleno conocimiento sobre las becas de formación técnico profesional que son ofrecidas por entidades públicas y privadas, por la cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil.

Cuando el usuario recibe la certificación de su formación, acude hacia la actividad 1.9 para actualizar su perfil laboral y posteriormente avanzar al proceso de orientación laboral. Se estima que 8 de cada 10 jóvenes

que llegan a estos servicios requieren vincularse con ofertas de formación laboral para fortalecer sus competencias laborales.

En esta actividad, la VUME requiere mantener actualizada de manera permanente la información relacionada con la oferta local y regional de formación y capacitación técnico laboral (guía metodológica de recursos). Un aspecto importante a conocer sobre la oferta de formación se relaciona con las competencias de entrada a la capacitación que debe reunir el aspirante, seguido de las competencias laborales y personales que pueden fortalecerse con la formación al momento de culminarse.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad, el emprendimiento y el autoempleo	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios encaminados a servicios de apoyo a la formación y la capacitación técnico profesional

Actividad 4.8 - Promoción al emprendimiento

Muchos usuarios de la VUME van a destacar por sus habilidades para emprender y en este caso es muy importante que la ventanilla los encamine hacia servicios de apoyo al emprendimiento y el autoempleo. Para identificar estas habilidades en los usuarios, se aplicarán metodologías suministradas por el SNE y el MINECO; una vez se identifiquen los perfiles emprendedores, se encaminarán estas personas hacia servicios de apoyo financiero y no financiero para el desarrollo del emprendimiento. **Es importante que la VUME también acuda a los servicios de las PROMIPYMES más cercanas para buscar su apoyo en campos de emprendimiento y desarrollo empresarial**

En otros casos, un grupo considerable de usuarios ven en el "emprendimiento por necesidad" o creación de pequeños negocios o autoempleo, posibles soluciones a su problemática de generación de ingresos. La VUME contará con información pertinente para encaminarlos hacia ofertas institucionales, especialmente en el campo de los microcréditos y la asistencia técnica para acompañarles en el desarrollo de sus iniciativas emprendedoras.

En otros casos, la VUME puede apoyar al MINECO para difundir sus programas de apoyo al **"emprendimiento por oportunidad" o emprendimiento vinculado con la innovación.** Este será otro camino que puede abrirse a jóvenes que desde el sistema educativo pretenden desarrollar emprendimientos de alto impacto.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios encaminados a servicios de apoyo al autoempleo y el emprendimiento

Actividad 4.9 - seguimiento a la promoción al emprendimiento

El TME dará seguimiento al proceso para conocer si el usuario se benefició de algún servicio de apoyo al emprendimiento y el autoempleo; específicamente se indagará si se creó un auto-empleo o generó nuevos puestos de trabajo para que la VUME lo apoye en la búsqueda de aspirantes a las nuevas plazas de trabajo. Este seguimiento se dará mediante una llamada telefónica a las pocas semanas de haberlo encaminado; si la respuesta es negativa puede encaminársele nuevamente a otros servicios de promoción al emprendimiento y el autoempleo de la actividad 4.5, de lo contrario se concluye satisfactoriamente el proceso y continua con la actividad 4.10.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios registrados con logros en emprendimiento y autoempleo

Actividad 4.10 - registro de los resultados de la promoción al emprendimiento

Se procederá registra la información en la plataforma y se concluye el proceso de formación y capacitación y apoyo al emprendimiento.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo a la empleabilidad y el emprendimiento	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios vinculados con nuevos emprendimientos y empleos generados

Actividad 4.11 - otros servicios de apoyo para el desarrollo de las personas

Se refiere a servicios que ofrecen otras instituciones para apoyar a personas que se encuentran en condiciones de alta vulnerabilidad y que por sus condiciones socio económicas requieren de atención especial del Estado. Esta información resulta muy útil para mujeres cabeza de familia, personas con discapacidad, personas de la tercera edad, población rural que tiene acceso a subsidios.

La DGE y la unidad de apoyo a VUMES del MINTRAB se encargará de canalizar información nacional que tenga origen en instituciones del orden nacional para atender demandas de la población más vulnerable del país. Se recomienda que la Mesa Técnica Interinstitucional MTI se encargue de aportar información en esa línea mediante consultas al MIDES y al Ministerio de Salud y a las secretarías que tengan a su cargo la atención a esta población. La información de estos servicios se registrará en la guía metodológica de recursos de la VUME.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Mesa Técnica Interinstitucional • Dirección General de Empleo del MINTRAB	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Usuarios informados sobre servicios de apoyo a al desarrollo de las personas

Actividad 4.12 - seguimiento a la aplicación de los otros servicios

Se da seguimiento al proceso para conocer si el usuario se benefició de algún servicio de apoyo social mediante una llamada telefónica a las pocas semanas de haberlo encaminado; si la respuesta es afirmativa puede referirse a la actividad 4.5 o a actualizar su perfil laboral, siguiendo a la actividad 1.9, de lo contrario se concluye el proceso.

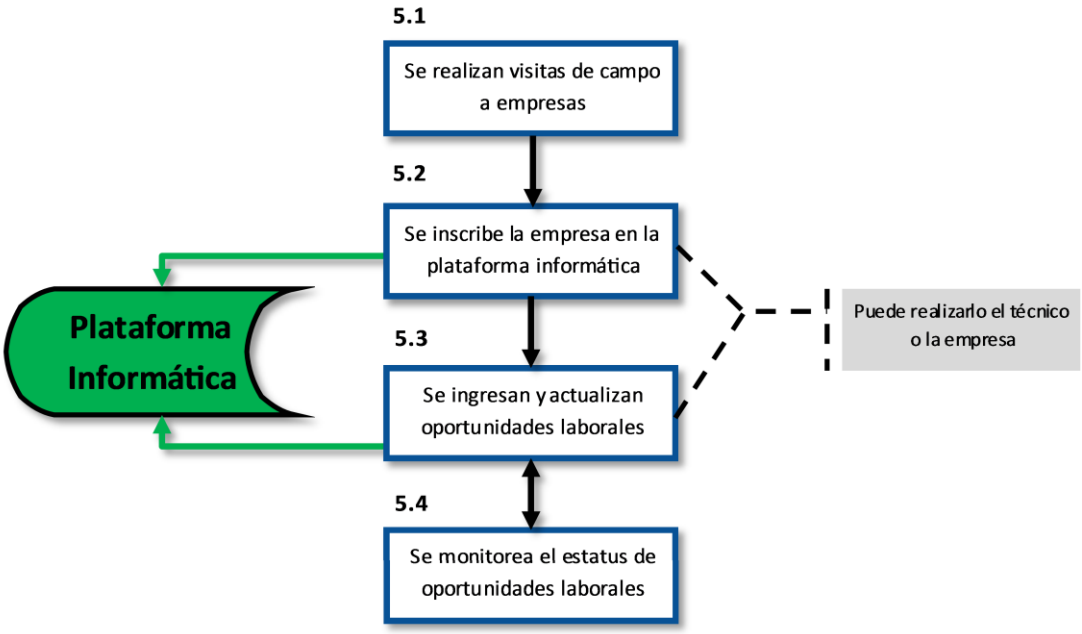
RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo al bienestar social	• Plataforma informática del SNE • Guía metodológica de recursos	• Seguimiento efectuado al usuario sobre otros servicios de desarrollo de las personas

Indicadores básicos de apoyo al encaminamiento:

- Número de personas orientadas a emprendimiento y el autoempleo
- Número de personas que adquirieron servicios de emprendimiento y el autoempleo
- Número de personas orientadas a formación y capacitación técnico profesional
- Número de personas que adquirieron servicios de capacitación técnico profesional
- Número de personas orientadas a otros servicios
- Número de personas que adquirieron servicios de capacitación técnico profesional

2.4 Proceso de la gestión empresarial

Figura 7 Proceso y actividades de la gestión empresarial



2.4.1 Actividades del proceso de la gestión Empresarial

Objetivo General:

- Promover la relación de las organizaciones y empresas con la VUME en contextos locales y regionales, para facilitar la vinculación del recursos humano al mundo del trabajo, en el marco del empleo decente y de calidad.
- Facilitarle a las organizaciones y las empresas una herramienta de relacionamiento con el recurso humano mediante los servicios de empleo que pone a su disposición la VUME.
- Poner a disposición de las organizaciones empresariales información de punta para acceder a servicios de desarrollo empresarial que faciliten avances en su productividad y por ende la generación de nuevas plazas de trabajo.

Funciones Principales:

- Identificar en el territorio las organizaciones y empresas que poseen mayor demanda de recursos humanos y que están en procesos de generar nuevos puestos de trabajo
- Brindar información a las organizaciones y empresas sobre los servicios que ofrece la VUME con el apoyo del gestor de empleo del MINTRAB
- Inscribir a las organizaciones y empresas en la plataforma informática para sistematizar su perfil productivo y sus necesidades en materia de recursos humanos

- Monitorear y actualizar el estatus de las ofertas laborales que registran las organizaciones y empresas en la plataforma informática del SNE
- Sensibilizar a oferentes de empleo para que apropien a la VUME como un medio de apoyo y acompañamiento en la gestión del recurso humano.
- Establecer relaciones estratégicas con otras organizaciones como por ejemplo las mesas de competitividad que operan en los departamentos del país y con las PROMIPYMES que tienen vínculos con el desarrollo empresarial

2.4.2 Descripción de las actividades del proceso de encaminamiento hacia el desarrollo empresarial

Actividad 5.1 - visitas a empresas y organizaciones del desarrollo empresarial

El TME en coordinación con los gestores de empleo del MINTRAB realiza visitas de campo a las empresas de la región y a organizaciones del desarrollo empresarial como las mesas de competitividad y las PROMIPYME, para enterarlas sobre los servicios de gestión de recursos humanos que presta la VUME y el beneficio que pueden obtener de estos servicios.

Se recomienda elaborar un plan de visitas de las empresas de la región, que requieren apoyo desde la VUME para apoyarlas en la gestión de recursos humanos que son requeridos en su operación. Es importante tener en cuenta que las micro, pequeñas y medianas empresas son las unidades productivas que más apoyo demandan de los servicios de empleo. En esta labor se puede contar con el apoyo de las municipalidad, las cámaras de comercio, las PROMIPYME y las mesas de competitividad.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Instituciones de apoyo al desarrollo empresarial • Municipalidades, mesas de competitividad y PROMIPYMES • Cámaras de comercio y agremaciones empresariales	• Plataforma informática del SNE • Plan de visitas para promoción de la VUME	• Ejecutado un plan de visitas y promoción de los servicios de la VUME ante organizaciones y empresas del territorio

Actividad 5.2 - inscripción de la empresa en la plataforma

Con el aporo del TME y del gestor de empleo, se inscribe el perfil de la empresa en la plataforma informática incluyendo sus datos generales. **Esta inscripción también puede ser ingresada directamente por la empresa mediante la PI del SNE.** Para darse de alta en la plataforma informática, un administrador de la aplicación en el MINTRAB le dará la autorización respectiva para ingresar información sobre plazas vacan- tes con sus respectivos perfiles laborales. De esta forma se continua con la actividad 5.3.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Administrador de la plataforma informática en el MINTRAB • Empresas inscritas en la VUME • Instituciones de apoyo al desarrollo empresarial • Municipalidades, mesas de competitividad y PROMIPYMES	• Plataforma informática del SNE	• Registrados perfiles de empresas usuarias de servicios en la VUME utilizando la plataforma informática del SNE

Actividad 5.3 - ingreso y actualización de plazas vacantes por parte de empresas vinculadas con la VUME

Una vez la empresa cuenta con la autorización para utilizar los servicios de la PI del SNE, con el apoyo del TME y del gestor de empleo del MINTRAB, se ingresan las plazas vacantes con sus perfiles laborales para que sean visualizadas por los usuarios que buscan oportunidades laborales. **Las plazas vacantes también puede ser ingresadas directamente a la plataforma informática por la empresa que las postula.**

La plataforma informática, una ventana que se abre al mercado laboral

La plataforma informática del SNE del MINTRAB es el canal de comunicación que propicia la relación directa del mercado laboral entre buscadores de oportunidades de trabajo y las organizaciones y empresas que requieren recursos humanos preparados y dispuestos a ocupar plazas vacantes. Es una ventana que se abre al mercado laboral del país, para que desde cualquier lugar quien quiera explorar oportunidades laborales, entre en contacto de manera simultánea con miles de empleadores que requieren recursos humanos más competentes. Esto también permite conocer cuáles son las ocupaciones más demandadas a lo largo del territorio nacional y de los departamentos. Sin duda, con esta herramienta informática, se tiene más certeza sobre cómo evoluciona el trabajo en Guatemala.

Otros servicios muy importante de la plataforma informática se vinculan con su capacidad para prestar servicios de orientación sobre orientación laboral, acceder a contenidos informativos para presentar una hoja de vida o para llegar bien preparado a la entrevista, e incluso para conocer cómo se prepara un plan de búsqueda de trabajo. En su estructura se tiene un espacio para prestar servicios de orientación sobre ofertas de formación y capacitación técnico profesional, promoción del emprendimiento y el autoempleo y finalmente, una biblioteca electrónica con documentos relacionados con el mundo del trabajo.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Empresas inscritas en la VUME • Instituciones de apoyo al desarrollo empresarial • Municipalidades, mesas de competitividad y PROMIPYMES	• Plataforma informática del SNE	• Registradas las plazas vacantes de empresas usuarias de la VUME utilizando la plataforma informática del SNE

Actividad 5.4 - monitoreo de plazas vacantes registradas en la plataforma informática

Con la gestión del TME, se mantiene un constante monitoreo de la vigencia de las plazas vacantes que aparecen en la PI del SNE que estén inscritas en la región o localidad de la VUME. **Las plazas vacantes tienen una vigencia en el tiempo que es establecida por la empresa.** Al TME y al gestor de empleo se le asigna la tarea de monitorear si estas plazas se cubren con candidatos que se han postulado a las mismas a través de la PI del SNE con el apoyo de la VUME. Este actividad guarda alta importancia por su alcance para medir la efectividad de la VUME en el proceso de vinculación de los usuarios una vez han desarrollado su plan personal para ingresar y mantenerse en el mundo del trabajo.

RESPONSABLES Y ALIADOS	RECURSOS DE LA ACTIVIDAD	RESULTADO DE SALIDA
• Técnico municipal de empleo • Gestor de empleo del MINTRAB • Empresas inscritas en la VUME •	• Plataforma informática del SNE	• Monitoreado y generado los indicadores que registran el cubrimiento de las plazas vacantes de empresas usuarias de la VUME utilizando la plataforma informática del SNE

Indicadores básicos para el encaminamiento hacia el desarrollo empresarial:

- Número de empresas visitadas por el TME y el gestor empleo para vincularse a la VUME
- Número de empresas inscritas en la plataforma informática del SNE
- Número de ofertas laborales vigentes en un período determinado en el nivel nacional o por departamentos
- Número de ofertas laborales cubiertas con postulantes a plazas vacantes a través de VUMES
- Número de ofertas laborales no cubiertas con postulantes a plazas vacantes a través de VUMES

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

Red Nacional de Grupos Gestores

Mayo 2021

Caracterización del Ecosistema del Empleo y Emprendimiento Rurales y existentes para el municipio de Concepción Tutuapa

CARTA DE ACUERDO

Entre

La organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

y

Asociación Red Nacional de Grupos Gestores de Guatemala

Servicios Prestados:

"Administraciones municipales con capacidades fortalecidas para implementar Ventanillas Únicas Municipales de Empleo con enfoque rural".

Proyecto: UNJP/GUA/035/PBF

Teresa Margarita Bautista Godínez
RED NACIONAL DE GRUPOS GESTORES

Índice

		Pag.
I.	Introducción	**2**
II.	Antecedentes	**3**
III.	Tendencias generales	**4**
IV.	Preferencias de los jóvenes	**5**
V.	Rol de actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.	**7**
VI.	Ecosistema empleo	**11**
VII.	Conclusiones	**15**
VIII.	Anexos	**16**
	Listados de actores económicos	**17**
	Listados de funcionarios y empleados municipales y estatales	**18**
	Listado de jóvenes	**19**
	Boleta de encuesta	**21**
	Grafica 1 Instituciones que apoyan a financiar un negocio o impulsar el autoempleo.	**23**
	Grafica 2 Sector con mayor potencial de emprendimiento	**24**
	Grafica 3 Sector con mayor potencial de emprendimiento	**25**

I. Introducción

El proceso de caracterización del ecosistema del empleo y emprendimiento permite conocer, analizar, relacionar, e identificar a los actores principales del municipio como lo es el sector agrícola, que lo conforma el sistema de producción agrícola con alto grado de diversificación de sus productos como medios de vida en la mayoría de los hogares de las familias; el Sector Público y social que lo conforma la organización formal y sus respectivas organizaciones que organiza la sociedad civil ; sector servicios conformado por aquellos agentes económicos que dan vida a la económica de la población , sector académico y la economía informal que son actores potenciales dentro del ecosistema del empleo y emprendimiento del municipio de Concepción Tutuapa , del departamento de San Marcos, Guatemala.

Uno de sus principales pilares del bienestar de la población, es su economía; es decir el desarrollo de los diferentes espacios donde se genera el intercambio de productos y servicios siendo las actividades principales que la población realiza para generar empleos e ingresos. Esto a su vez genera condiciones adecuadas para el fomento al empleo y emprendimiento. Lo que permitirá un desarrollo próspero y adecuado a mayor parte de la población, siempre y cuando se haga con planificación y organización desde un ecosistema de emprendimiento a partir de la realidad del contexto rural del municipio de Concepción Tutuapa,

Dentro se los sectores con mayor potencial en el municipio según información recabada a través de entrevistas, visitas programadas, reuniones y discusiones con actores potenciales, actores sociales de grupos focales y desarrollo de talleres con actores económicos del municipio, se impulsó la elaboración del diagnóstico, análisis de la situación del contexto a través de las actividades económicas principales, bajo el enfoque del diagnóstico rural participativo, para poder encontrar sus fortalezas y debilidades; así como caracterizar cada uno desde sus potencialidades. Se identificaron también otras actividades que muestran potencial para convertirse en actividades económicas que aún se están gestando y se espera su desarrollo en futuras actividades económicas. En la misma dinámica de análisis, se revisaron las vulnerabilidades que el territorio experimenta en términos del empleo y emprendimiento.

Este documento será útil para la población del municipio en sus diferentes espacios de los sectores potenciales y especialmente a técnicos municipales de la Ventanilla Única Municipal del Empleo, VUME., que es una herramienta para impulsar el conocimiento del potencial económico del municipio.

II. Antecedentes

El desarrollo económico del municipio de Concepción Tutuapa, es diverso en cuanto a su ubicación y su vocación debido a la variedad de procesos productivos que las familias realizan para su subsistencia o bienestar económico para la mayor parte de la población.

El desarrollo de la economía dentro de la población se le concede un papel predominante a los negocios, mercado informal, empresas formales establecidas e informales, a las organizaciones civiles de producción y servicios, a las instituciones locales en los procesos de crecimiento económico. Porque son los espacios donde se producen las actividades diarias de intercambio de productos y recursos económicos, también en la utilización eficiente del potencial económico local que se facilita por el funcionamiento adecuado de las instituciones y mecanismos de regulación del territorio. Entendemos que la organización productiva, cuenta con una estructura social y cultural emprendedora con códigos de conducta establecido por la misma población que en mayoría condicionan los procesos de desarrollo local, favoreciendo o limitando la dinámica económica en el desarrollo del municipio.

El crecimiento económico del municipio de Concepción Tutuapa , está basado en la utilización de los recursos que en su mayoría vienen de remesas, recursos propios, procesos productivos locales, (económicos, humanos, sociales, institucionales y culturales,) esto constituyen las potencialidades de desarrollo endógeno que se debería impulsar de una manera ordenada para la eficiente actividad productiva y empresarial, obteniendo a mediano plazo una dimensión económica que corresponde a la capacidad que demuestran los actores económicos o empresarios para organizar los factores productivos con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados.

Con esta especialización productiva se estimularía la acumulación de conocimientos y facilitaría la introducción de nuevas tecnologías, logrando así un sistema de formación profesional construido por la propia localidad y una fuerte integración entre las instituciones y la economía local favorable a las diferentes innovaciones de desarrollo.

III. Tendencias generales:

Los jóvenes del municipio de Concepción Tutuapa, tienen por delante un enorme desafío:

1) Ser conductores de un proceso de desarrollo personal, económico y social a través de los espacios implementados en su municipio como talleres de formación profesional, estudiando, sacando cursos específicos de un oficio o emprendimiento, como también a impulsar nuevos emprendimientos, negocios, empresas esto permitirá reducir la pobreza y los altos índices de desigualdad socioeconómica, que atentan contra la estabilidad y la convivencia;

2) Promover un crecimiento económico basado en fundamentos sustentables a largo plazo y competitivos en el contexto nacional incubando procesos productivos exitosos, convirtiéndose en actores potenciales de su municipio;

3) Mejorar la calidad de vida de su familia, comunidad y municipio para lograr su autonomía económica.

Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 ARTÍCULO 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por c. Emprendedor: Persona individual o jurídica, con visión innovadora de negocios, productos y servicios que crea una idea, y que a través de procesos dinámicos la ejecuta para convertirla en realidad.

IV. Preferencias de los jóvenes:

Ecosistema emprendimiento: El ecosistema de emprendimiento es el medio donde se establece el inicio o apertura de nuevas empresas o negocios, donde las ya establecidas de la misma localidad pueden tener conexiones con empresas nuevas que empiezan a surgir con capitales bajos pero con ideas innovadoras que se pueden capitalizar en el futuro.

Siendo el caso de los **negocios puestos en marcha**, negocios informales, familiares, que son poco estables introduciendo una rentabilidad mínima sin poder llegar a crecer y expandirse. Por falta de un acompañamiento adecuado en el área de operaciones y/o administrativas, capacitaciones empresariales o la falta de inyecciones de nuevos recursos financieros.

Todo emprendimiento inicia con el apoyo de la familia, vecinos comunidad, convirtiéndose en consumidores potenciales para cada negocio o empresa dentro de un municipio, también es indispensable el apoyo de las municipalidades, de las empresas privadas que les pueden dar asesoría, capital, mejores precios, pueden ser clientes lo que permite desarrollar un ecosistema emprendedor en el municipio de Concepción Tutuapa ,Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: a. Emprendimiento: Manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza, aprovechando las oportunidades presentes en el entorno, para satisfacer las necesidades de ingresos personales a través de la innovación de procesos y productos que generen competitividad y cuyo resultado sea la creación de valor en beneficio de la persona, la empresa, la economía nacional y la sociedad.

La cultura emprendedora: Es el elemento indispensable para el desarrollo de los pueblos partiendo de un conjunto de valores éticos que se van construyendo dentro de las relaciones económicas de las personas innovadoras con el fin de despertar un interés en el autoempleo y/o emprendimiento. Dichas oportunidades, permite reunir, ideas, recursos para plantear y formar una nueva o acelerar un negocio o empresa con justicia y seguridad a sus empleados y a sus clientes.

Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: d. Mentalidad y Cultura Emprendedora: Manera de pensar y actuar frente al emprendimiento, transformando comportamientos, creencias, modelos mentales y paradigmas a favor de la creación de empresas innovadoras como opción de vida.

Generación y desarrollo de la idea: Es el proceso creativo, para el desarrollo y comunicación de propuestas innovadoras y su desarrollo hace que la generación de las mismas no se estanque y fluyan en procesos creativos que permitan expandir los rangos ya establecidos para las nuevas empresas.
La generación y desarrollo de la idea, debe contar con motivación, con creatividad, ganas de crecer como empresa. Toda generación de ideas empieza con la acción de formar la empresa, también cuando ya la tenemos establecida, y como la queremos ver a futuro.

Incubación del emprendimiento: Para impulsar es necesario contar con un proceso de apoyo (capital semilla, recursos humanos, económicos y financieros, asesoría económica, financiera, humana, plan de negocios,), como herramienta fundamental para impulsar el nacimiento de nuevas empresas, negocios, emprendimientos, que ayude al fomento económico de nuevas familias, y que las empresas grandes sean solidarias con estas nuevas iniciativas se desarrollaran nuevas relaciones económicas que ayudara a construir un ecosistema de emprendimiento del municipio.

La asistencia de incubación dentro del emprendimiento, se desarrolla en tres etapas: 1) Es cuando se brinda al emprendedor una orientación para el desarrollo de su empresa; 2) Tiempo en que se revisa y da seguimiento a la implantación, operación y desarrollo del negocio y todos los procesos; 3) luego de haber puesto en marcha el negocio, con el fin de mejorarlo y poder acelerar su crecimiento para responder a la demanda de sus clientes.

Comercialización: Es el conjunto de acciones y procedimientos para introducir eficazmente los productos en el sistema de distribución, siendo la forma en que se desarrolla todo el proceso de planificación, hasta que se consigue en una venta efectiva de un producto o servicio. También se dice que la comercialización de productos requiere de varias estrategias y dominio de varias áreas para tener éxito en cualquier negocio.

Uno de los objetivos principales que poseen las organizaciones empresariales es el de vender los productos y servicios es lograr que los clientes compren, en ocasiones hay empresas que tienen productos interesantes y con buenas características pero no consiguen tener éxito en el mercado debido que no se hace una buena comercialización, es una de las acciones que Concepción Tutuapa , quiere fortalecer.

Financiamiento: Son recursos propios u obtenidos por un préstamo, que se utiliza en su mayoría para impulsar un negocio rentable o no rentable. La población menciono que la forma más común de obtener financiamiento es a través de préstamos o créditos a entidades bancarias y remesas familiares. Por lo general, es dinero que debe ser devuelto en el futuro próximo o lejano, con o sin intereses, en su totalidad o en cuotas. Préstamo.

Cuando se habló de las formas de financiamiento la mayoría contesto que utilizan financiamiento familiar en especial de remesas para iniciar una nueva idea de emprendimiento. Existe financiamiento a través de créditos, es solicitado para emprendimiento y vivienda en muchas ocasiones es utilizado para otro fin, como cumpleaños, viajes, adquisición de aparatos electrodomésticos.

V. Rol los actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento

En el municipio de Concepción Tutuapa, del departamento de San Marcos, se identificaron como actores potenciales, qué influyen en las oportunidades de empleo y/o emprendimiento los siguientes sectores:

1. El Sector Agrícola
2. El sector Social
3. El sector de servicios
4. Sector académico
5. Comercio informal
6. Bancos del sistema.

Quienes forman parte del Ecosistema de emprendimiento porque responde a las definiciones de la ley de emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: b. Ecosistema de Emprendimiento: Conjunto de agentes, públicos y privados, cuya actividad está estrechamente relacionada con el fenómeno emprendedor y que por tanto pueden contribuir a la creación y desarrollo de nuevas empresas.

El sector agrícola es el actor potencial con mayor influencia para las oportunidades del autoempleo y/o emprendimiento, porque el municipio es de vocación agrícola en pequeña y mediana escala y por su diversidad se cuenta con un sistema de producción agrícola desde un ciclo de recolección, producción y post cosecha siendo un medio de vida en la mayor parte de los hogares del municipio de las cuales se pueden desarrollar una diversidad de actividades por su variedad y diversificación producción (Producción Agrícola, Pecuario, Crianza de animal menor, Productos no tradicionales, Artesanías, Comercio, Árboles frutales, Plantas medicinales, trasportistas, medios de comunicación digital).
Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

La intervención geográfica de este sector con más acercamiento lo tiene con el sector social debido a su oferta y demanda de cada uno de sus procesos productivos. Debido a la mayoría de la población se dedica a la producción en pequeña escala con técnicas y practicas rudimentarias o empericas eso debilita le proceso de producción

El sector agrícola en sus diferentes momentos requiere el impulso económico de sus diferentes procesos productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El sector social (autoridades comunitarias y municipales) como potencial que influye socialmente y es el encargado de manejar los recursos del pueblo a favor de la población y es una instancia vinculante para organizaciones de cooperación internacional, nacional que desean invertir en el municipio y también porque es una organización que cuenta con la experiencia del manejo del capital humano local. (Autoridades Municipales, Autoridades Comunitarias, Autoridades religiosas, Comunidad lingüística).

Este sector se constató que se relaciona con la mayor parte de los sectores identificados como potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento para la población del municipio.

Su intervención geográfica es en todo el municipio es un sector que influye en oportunidades de generación de empleo y emprendimiento. El sector social es un sector que, hasta la fecha, no ha podido responder a la población juvenil en cuanto al fomento del empleo y/o del emprendimiento en ningún de los procesos importantes para su desarrollo.

Los Bancos del Sistema y las cooperativas y las asociaciones son instituciones indispensables en la economía del municipio debido a que ofrecen servicios para impulsar negocios, empresas y/o emprendimientos a través del manejado de dinero en efectivo, los banco que se cuentan en el municipio son: Banco de Desarrollo Rural BANRURAL, ACREDICOM, Cooperativa COPICONCE, PRODESA, Son instancias que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en todos los sectores.

En este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio.

Bancos del sistema y las cooperativas ha ido creciendo según las prioridades en cuanto a la respuesta de la población del municipio dentro del sector agrícola en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de iniciativas de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El sector servicios, se identificó como un actor potencial, debido a que diariamente circula dentro de la economía municipal: recursos económicos, financieros, humanos, que ayudan a la economía del municipio. En este sector se visualizan los siguientes servicios: Ferreterías, comedores, Empresas constructoras, Taller mecánico (vehículo y moto), Comercio de telecomunicaciones, Constructoras, Bloqueras, Venta de motos, Gasolineras, Establecimientos educativos, Mercados (día del mercado), Hospitales y clínicas privadas, Despensas (abarroterías).

Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

Este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio, debido a que cada empresa cuenta con un mínimo de necesidades para su contratación.

El sector de servicios en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El Comercio informal o economía irregular es un semillero de emprendimiento dentro de la economía y es visible al municipio se identificó como actor potencial que influye en las oportunidades de autoempleo y/o emprendimiento, ya que se reconoce que es un actor potencial que facilita el involucramiento de la mano de obra de las mujeres y de los jóvenes, por su naturaleza y su sencillo manejo. Se visualizaron los siguientes: Refacciones., Antojitos de la localidad, Golosinas.

Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

En este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio.

El comercio informal en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, no son sujetos a crédito en ningún sector debido a que no cumplen con los requisitos básico para obtenerlo, para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento, siendo usuarios de prestamistas privados de manera individual.

El sector Académico se identificó como potencial de oportunidades de empleo y/o emprendimiento porque es una alternativa a mediano plazo para la juventud que ayuda a mejorar las condiciones de vida de una familia, el municipio cuenta con las siguientes universidades: Universidad de San Carlos de Guatemala Extensión (CUSAM), Universidad Rural de Guatemala.

Su relación con los demás sectores se consideró importante en una cuarta porción, pero no necesaria como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

Este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio, no consideran necesario impulsar oferta demanda de estos servicios.

VI. Ecosistema Empleo

En el municipio de Concepción Tutuapa , desde de la implementación de la Ventanilla única Municipal del Empleo, es una iniciativa del fomento económico local para la población juvenil y es un inicio de una serie de actividades que se está impulsando con instituciones encargadas de fomentar el empleo y el emprendimiento a través de las diferentes potencialidades que el mismo municipio ha desarrollado a favor de la población juvenil. Es importante este tipo de iniciativas municipales porque de ahí surge el interés de responder a la población juvenil la relación laboral y de emprendimiento con los distintos sectores que fomentan la economía del municipio, esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5 DEFINICIONES Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: Ecosistema de Emprendimiento: Conjunto de agentes, públicos y privados, cuya actividad está estrechamente relacionada con el fenómeno emprendedor y que por tanto pueden contribuir a la creación y desarrollo de nuevas empresas.

De las empresas que actualmente están en la región impulsando el ecosistema del empleo y emprendimiento son en su mayoría negocios, empresas que formalmente están inscritas en Superintendencia de Administración Tributaria. También son negocios o empresas que han sufrido un estancamiento en su economía en este tiempo de pandemia COVID-19 y se ven limitadas a impulsar el empleo y/o emprendimiento.

Es por ello que la población juvenil se ha visto en la necesidad de desarrollar nuevas forma de buscar el empleo o promover un emprendimiento para salir adelante en el menor tiempo posible. Ante esta situación se han visto en la necesidad de desarrollar de manera creativa un autoempleo o un emprendimiento y han utilizados o accesado recursos económicos de la manera siguiente:

Tabla 1:

Descripción de empresas	Recursos propios y remesas	cooperativas	Bancos del sistema	prestamistas
Instituciones que apoyan a financiar un negocio o impulsar el auto empleo	46.%	30.33%	16.33%	7.34%

En el estudio realizado se visualiza que hay presencia institucional para apoyar a los jóvenes en el financiamiento de un negocio o impulsar el autoempleo, en la tabla 1, el comportamiento al acceso con **recursos propios y remesas** del 46.% : siendo recurso propios de los jóvenes , también utilizan fondos de su familia, y de remesas de un familiar, también se utiliza el **sistema de cooperativa** cuando uno de los padres participan y logran presentar un proyecto con rentabilidad en un 30.33% y cuando tienen una garantía hipotecaria que por lo regular son sus padres quienes se endeudan en los **bancos del sistema**, siendo un 16.33% y con una alternativa de un costo muy alto están los **prestamistas locales** en un 7.34% .

Luego de realizar la gestión para el acceso de los recursos económicos, de manera empírica priorizan una idea productiva para desarrollar y practicar, en este estudio se identifica el comportamiento del sector con mayor potencial dentro del municipio de Concepción Tutuapa.

Tabla 2.

Descripción de empresas	Sector agrícola	Sector Servicios	Comercio informal	Sector Académico
Sector con mayor potencial de emprendimiento.	50%	25%	20%	50%

Con esta tabla 2. se visualiza que el Sector Agrícola con mayor potencial dentro del municipio es del 50% por la diversidad de suelos para producir en el municipio; así mismo le sigue el **sector de servicios** con el 25% a pesar que actualmente es uno de los sectores que enfrenta una deceleración de su economía debido a los efectos que ha dejado el COVID-19 en este sector por la poca fluidez de efectivo; También se identificó al sector del comercio informal con un 20% y el sector académico relacionado para la formación académica con un 5%.

En el estudio realizado se identificó cuatro tipos de créditos que las instancias financieras que están ubicadas en el municipio de Concepción Tutuapa, Empresas, instituciones que facilitan recursos financieros para impulsar las fases del emprendimiento:

Tabla 3

Descripción de la fase	Bancos del sistema	cooperativas	Asociaciones ONG
Impulsar la idea de un negocio o emprendimiento		55%	40.00%
Etapa inicial del emprendimiento; pre incubación o gestión del emprendimiento: etapa inicial de un negocio.		40.0%	30.%
Incubación del emprendimiento: Recapitalizar un negocio.	50%	5.0%	18.%
Post incubación o cultivación del emprendimiento: Consolidación del negocio	50%		12.%

Los participantes reconocieron las diferentes aportaciones que facilitan algunas organizaciones no gubernamentales que han ayudado con insumos como capital semilla **para impulsar la idea de un negocio o emprendimiento**, muchas de ellas han funcionado debido al tipo de negocio o emprendimiento que han priorizado. También en este estudio se manejó el tipo de créditos desde las etapas de emprendimiento: a) **consiste en la etapa inicial del emprendimiento partiendo** de una idea que puede terminar en un modelo de negocio que identifique un problema y estime tener la solución innovadora para esa problemática. Por ser una etapa en la cual prospera una idea. b) **Incubación del emprendimiento:** Se desarrolla finalmente un modelo de negocio, que contenga los objetivos, procesos y métodos para hacer progresar el emprendimiento; c) **Post-incubación o Cultivación del emprendimiento:** es la etapa en la cual el emprendedor consolida sus operaciones empresariales, con seguimiento a los indicadores de crecimiento que se establezcan para el efecto. Esto en respuesta al Reglamento de la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 49-2019 Artículo 6. Etapas de formación en el emprendimiento. A efecto de poder ubicar dentro de un segmento especializado cada emprendimiento, de conformidad con las características, rasgos y particularidades que posea, y de poder abordar de manera técnica y optimizada el apoyo que se brinde, se establecen las siguientes etapas de formación en el emprendimiento:

En la tabla 3, los bancos del sistema dentro sus políticas de crédito facilitan créditos en la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 50% y la etapa de **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 50%; y las cooperativas priorizan la etapa de **impulsar la idea de un negocio o emprendimiento** e un 55%; también priorizan **la etapa inicial del emprendimiento** en un 40% y **etapa de Incubación del emprendimiento** un 5.% las Asociaciones o ONG priorizan la etapa d**e impulsar la idea de un negocio o emprendimiento 40.%; la etapa inicial del emprendimiento** en un 30.%; la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 18.% y la etapa **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 12. % siendo las Asociaciones y ONG las únicas que atiende las cuatro etapas de clasificación de créditos para el emprendimiento.

Dentro del estudio se identificó el apoyo institucional que reciben los jóvenes desde la formación técnica se reconoce que a Instituto Técnico de Capacitación INTECAP. Caritas, proyecto Confió Child -fund, Nexos locales, Helvelas de Guatemala, Iglesias, Centros de Formación, Fundap, Hermana Tierra.

VII. Conclusiones

1. Con la participación de funcionarios, empleados municipales y estatales, jóvenes del municipio, actores de sectores potenciales, autoridades locales, se concluye que existen elementos potenciales para impulsar un ecosistema del empleo y emprendimiento con enfoque rural, para garantizar la participación directa de las autoridades municipales a través de la Ventanilla Única Municipal del Empleo.

2. Los jóvenes del municipio de Concepción Tutuapa, por el tiempo de pandemia desarrollaron nuevas actividades económicas de manera informal, para apoyar en la economía familiar por lo que se vieron en la necesidad de utilizar sus ahorros, una parte de las remesas, créditos financieros y prestamistas locales para un emprendimiento o autoempleo.

3. En esta investigación se concluye por medio de entrevistas, talleres con funcionarios y empleados municipales y estatales, jóvenes, sectores potenciales, que el sector Agrícola es el de mayor potencial económico para el empleo y emprendimiento y que las instancias crediticias y financieras responden a la demanda con criterios diferenciados a la población en general.

VIII. Anexos

1. Listados de actores económicos
2. Listado de funcionarios y empleados municipales y estatales
3. Listados de jóvenes.
4. Boleta de encuesta
5. Graficas

1. Listados de actores económicos

Listado de participantes en eventos de construcción el mapeo del ecosistema del empleo y del emprendimiento, del municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos.

NOMBRE	DESCRIPCION	TELEFONO	CORREO
Juan Diego Lorenzo Pérez	ACREDICOM	78233079	eeramirez@acredicom.gt
Vitalino Vásquez Méndez	COPICONCE	33325468	Evaristoramos258@gmail.com
Leonel Jiménez	Banco de Desarrollo Rural BANRURAL	30374633	Jimenezleonel1883@gmail.com
Eugenio	ASOMAT	57862577	
	Rod Cell	3000926	
William Díaz	Talleres Robinson	53023515	
Romeo Aguilar	Ferretería súper clevin	48151809	Romeo aguliar@hotmail.com
Macario	Bloquera Macario	57856227	
Juan Edilzar Rodas	Bloquera Rodas	55237130	
Marco Jacobo Pablo	Moto Repuestos Jacobo	40662606	
Nory Maritza Tomas	Gasolinera Tikal	31007219	toaguimaritza@gmail.com
Walter Pérez Ramírez	Centro Medico Concepción	49727861	
Silvia Barrios Bautista	Hospital de especialidades los ángeles	55814956	
Eriberto de León	Farmacia Samaritano	49433299	
Liseth Pérez	Centro comercial	46106077	
Víctor Mazariegos	Despensa	40244821	
Byron Paz	Carpintería	31047221	

2. Listado de funcionarios y empleados municipales y estatales

3. LISTADO DE EMPLEADOS MUNICIPALES CAPACITADOS EN OPERCACION DE VUME CON ENFOQUE RURAL.

NOMBRE	PROCEDENCIA	DPI	TELFONO
Ofelio Joel Morales Simón	Alcalde	175060460 1206	55515838
Edwin Reynoso de León	Técnico VUME	16562866 1206	49288495
Wáter Pérez de León	DMP	2161476031206	53650996
Miria Sandra Roblero Morales	DMP	214360555 1206	4998795
Walqui Yunir Ramos	VUME	2172417511206	47589188
Damarilis Puac Nolasco	DMM	215529782 1206	45012589
Nicson Erwin Temaj	OMPNA	219742326 1206	53007726
Hugo Vásquez Jacobo	Concejal	176664114 1206	30632511
Baldomero Elvano Morales Tomas	Técnico 1	2205560081206	49930250
Romeo Pablo Gabriel	OMDEL	1592517881206	55842104
Axel Pérez Méndez	Técnico Forestal	1757983381206	46072976
Amílcar German Díaz	Cultura	3382883981206	57246938
Alejandro Tomas	Secretario	1950756921206	30403690

4. Listados de jóvenes.

Listado de participantes de jóvenes en los talleres de Autonomía Económica Concepción Tutuapa.

	Nombre	Sexo	Edad	Lugar	Teléfono.
1	Pepe Ramírez Tomas	M	26	Corral de piedra	50527257
2	Adafina Pérez Méndez	F	18	Corral de piedra	32731182
3	Brendy Yesenia Gonzales	F	18	Corral de piedra	45293049
4	Aril Rubén Pérez Ordoñez	M	18	Corral de piedra	32728942
5	Miriam Adelaida Gabriel Pérez	F	18	Corral de piedra	40747057
6	Maura Lucrecia Pérez Ortiz	F	27	Corral de piedra	31849630
7	María Elvira Pérez González	F	15	Corral de piedra	32713959
8	Walter Pérez y Pérez	F	27	Corral de piedra	32449616
9	Jerson Pérez	M	14	Tuichuna	30117578
10	Cristian Jacobo López	F	25	Tuichuna	48947872
11	Abel Jacobo López	F	23	Tuichuna	48960879
12	Hemerson Jacobo Pérez	F	19	Tuichuna	57818236
13	Rolando Méndez Pérez	F	30	Tuichuna	31081294
14	Lucio Gabriel Pérez	F	21	Caserío Tuilapo	
15	Doris Ramírez	M	23	Caserío Tuilapo	
16	Brenda Simón Ramírez	M	20	Ixcamiche	48174625
17	Brisma Prez Ramírez	M	17	Ixcamiche	30972160
18	Nidia Juárez Gabriel	M	19	Tuimuca	33483813
19	Mayra Temaj Hernández	M	25	La Estancia	48834618
20	Dani Chun Jiménez	M	15	Las Murallas	31237766
21	Yumixa Tomas Bernardo	F	15	Las Murallas	21252495
22	Elmer Pérez Ramírez	M	25	La Estancia	31174455
23	Lorena Simón Pérez	F	28	La Estancia	
24	Celia Ramírez Ramos	F	20	Flore de Belén	38293590
25	ELdi Perez Ramírez	M	17	Flor de Belén	30017938
26	Noemí Tomas Miranda	M	14	Las Murallas	40436770
27	Edvin Reynoso de León	M	28	La Estancia	49288485
28	Mixson Erwin Temaj Hernández	M	25	La Estancia	53007726

Listado de participantes de jóvenes en los talleres de Autonomía Económica Concepción Tutuapa.

No	Nombre	Sexo	Edad	Lugar	Teléfono.
29	Wilfredo Arrivillaga	M	28	Caserío la Estancia	53007726
30	Elvia Godínez	F	16	Caserío la Estancia	59951455
31	Walqui Ramos Ramos	M	26	Tuimuca	47589188
23	Franklin Domingo Matul	M	28	Flor de Belén	55233564
33	Lidia Morales Reyna	F	17	Flor de Belén	46758898
34	Tito Pérez Ramos	M	17	Flor de Belén	48109795
35	Daniela Pérez Díaz	F	16	Flor de Belén	37122216
36	Edy Ramírez Pérez	M	21	Flor de Belén	31131448
37	Luis Hernández	M	16	La Laguna	48765148
38	Heber Jacobo Pérez	F	17	Tuichuma	56393064
39	Jairo Vásquez	M	17	Tuichuma	56393064
40	Dinora Morales Gonzales	F	16	Tuichuma	30165373
41	Griselda Juárez Tomas	F	21	La laguna	
42	Everilda Sanches Perez	F	16	La laguna	
43	Nancy Díaz Morales	F	20	Tictuca	37050017
44	Noemí Tomas Miranda	F	14	Las murallas	40436770
45	Liliana Tomas	F	16	Las murallas	31211077
46	Florinda Méndez Pérez	F	28	Tuichuna.	30571600
47	Susana Domingo	F	20	Tuichuna.	49198362
48	Jennifer Ambrosio	F	20	Tuichuna.	49468974
49	Belinda Edith Díaz Morales	F	13	Tictucabe	59596358
50	Celina Chun Méndez	F	17	Las murallas	57057781
51	Yesica Lorena Pérez	F	25	Las murallas	40201839
52	Esaú Pérez Ramírez	M	14	La Estancia	55507318
53	Oliver Aguilar Domingo,	F		La Murallas	47872030
54	Miguelina Pérez Jacobo	F	15	Tuichuna	37356131
55	Sulmi Vásquez Ambroncio	F	15	Tuichuna	51523074

4. Boleta de encuesta

CARACTERIZACION DE NUEVOS ACTORES

La presente boleta de encuesta, tiene como objetivo fundamental conocer su opinión al respecto de caracterizar el ecosistema del empleo y emprendimiento existente en el municipio.

Municipio_____

Nombre de la empresa: _____

A que se dedica: _____

Nombre del representante: _____

Teléfono: _____ correo electrónico: _____

Dirección: _____

Negocios particulares: _____

Micro empresa (10 trabajadores): _____

Pequeña empresa (11 a 25 trabajadores): _____

Mediana empresa (26 a60 trabajadores): _____

Cobertura geográfica: _____

Como surge la idea principal de su negocio o empresa

1. Por necesidad
2. Por oportunidad
3. Otros_____

Instituciones que lo o los apoyan a financiar el negocio

1. Recursos propios
2. Recursos familiares
3. Crédito particular
4. Cooperativas
5. Bancos del sistema
6. Cooperación internacional
7. Fondos de gobierno
8. Otros_____

Cuál es el sector con mejor potencial de emprendimiento.

1. Agrícola

2. Servicios (hoteles, restaurantes, medios de transportes, tiendas de consumo, librerías, farmacias, centros de internet, ropa, Americana, telecomunicaciones, otros)
3. Avícola
4. Horticultura
5. Venta de productos de pequeña escala (excedentes productivos familiares)
6. Negocios informales
7. Otros _____

Manejan créditos para.

1. Para emprender nuevos negocios
2. Para el desarrolla de nueva idea de inversión de empleo o emprendimiento
3. Para comercializar nuevos productos
4. Para financiar a nuevos negocios

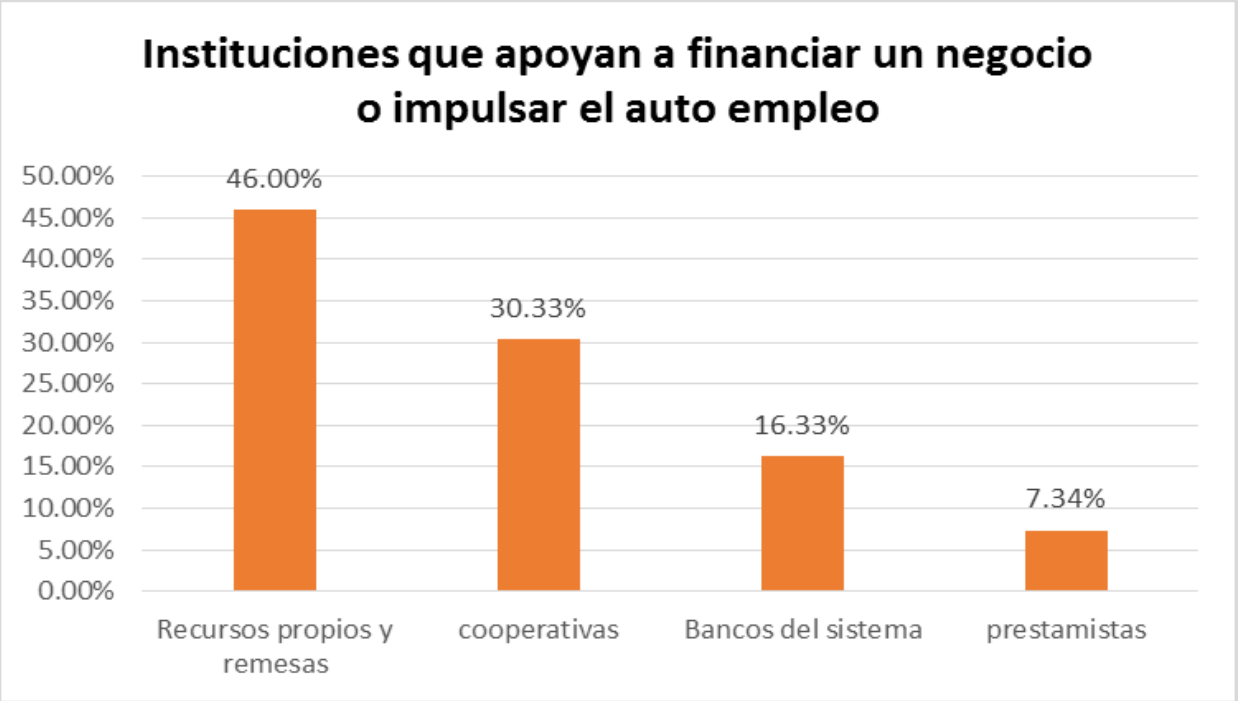
Comparte su experiencia empresarial con otros negocios afines.

1. Familiar
2. Comunitario

Mencione acciones que impulsa, su negocio a favor de población juvenil

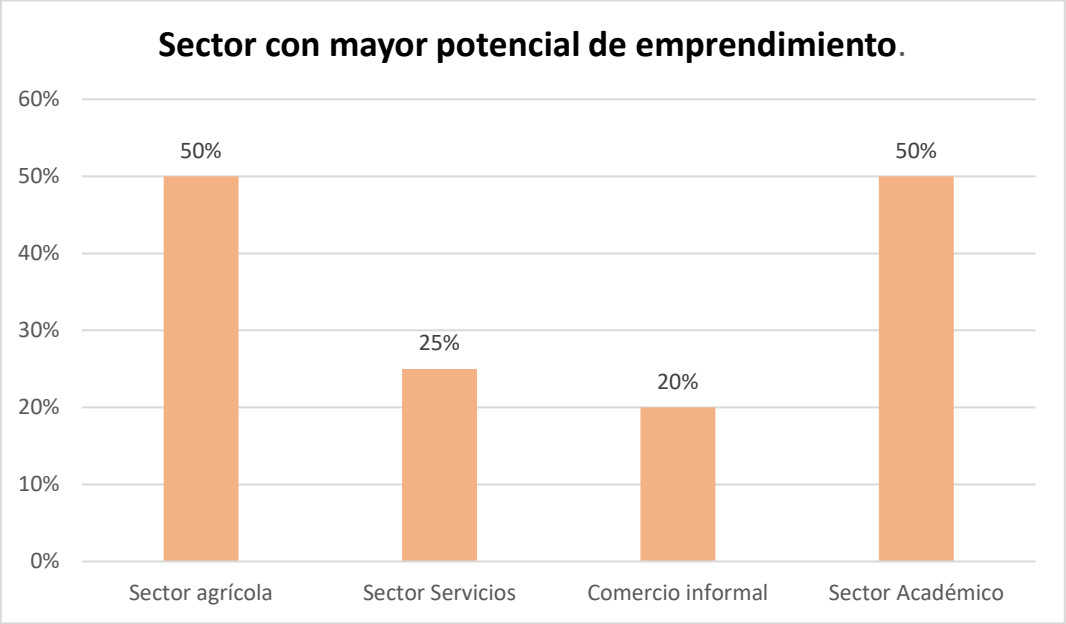
1. Formación técnica:
   _____
2. Atención psicológica:
   _____
3. Generación de empleo:
   _____

5. Graficas
   Grafica 1



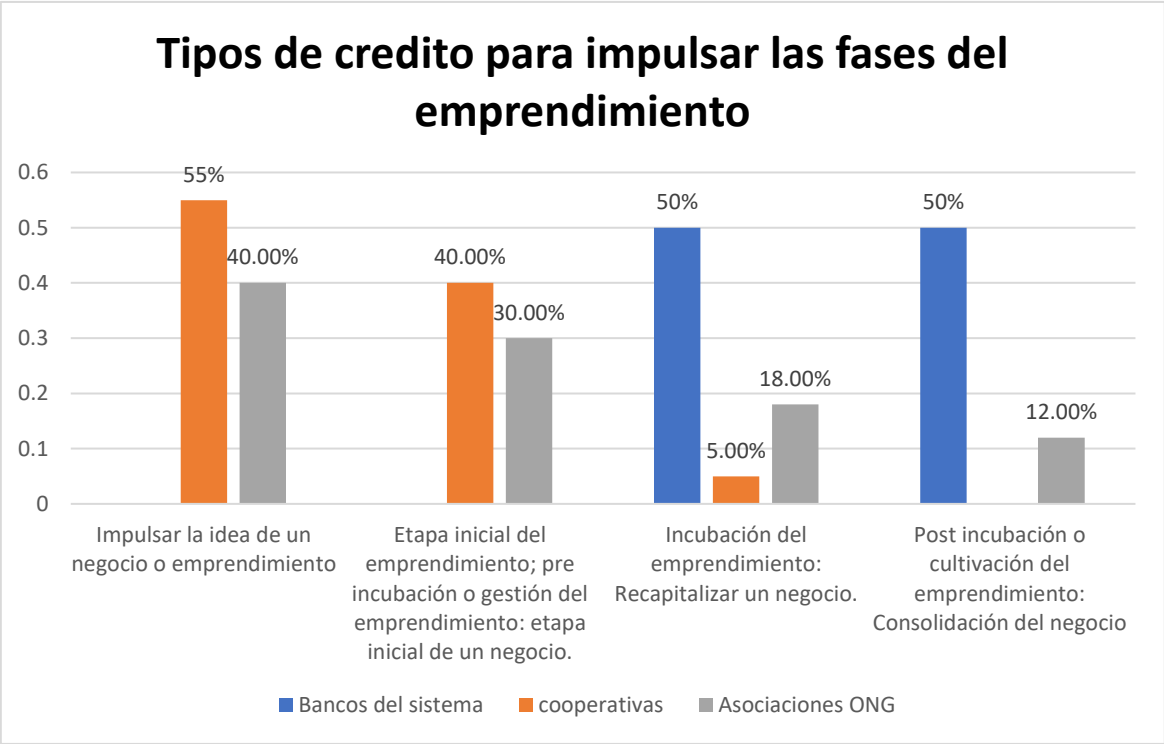
Grafica 1, el comportamiento al acceso con **recursos propios y remesas** del 46.0% : siendo recurso propios de los jóvenes , también utilizan fondos de su familia, y de remesas de un familiar, también se utiliza el sistema de cooperativa cundo uno de los padres participan y logra presentar un proyecto con rentabilidad en un 30.33% y cunado tienen una garantía hipotecaria que por lo regular son sus padres quienes se endeudan en los bancos del sistema, siendo un 16.33% y con una alternativa de un costo muy alto están los prestamistas locales en un 7.34% .

Grafica 2



Grafica 2. se visualiza que el Sector Agrícola con mayor potencial dentro del municipio es del 50% por la diversidad de suelos para producir en el municipio; así mismo le sigue el **sector de servicios** con el 25% a pesar que actualmente es uno de los sectores que enfrenta una deceleración de su economía debido a los efectos que ha dejado el COVID-19 en este sector por la poca fluidez de efectivo; También se identificó al sector del comercio informal con un 20% y el sector académico relacionado para la formación académica con un 5%.

Grafica 3.



Grafica 3, los bancos del sistema dentro sus políticas de crédito facilitan créditos en la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 50% y la etapa de **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 50%; y las cooperativas priorizan la etapa de **impulsar la idea de un negocio o emprendimiento** e un 55%; también priorizan **la etapa inicial del emprendimiento** en un 40% y **etapa de Incubación del emprendimiento** un 5.% las Asociaciones o ONG priorizan la etapa d**e impulsar la idea de un negocio o emprendimiento 40.%; la etapa inicial del emprendimiento** en un 30.%; la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 18.% y la etapa **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 12. % siendo las Asociaciones y ONG las únicas que atiende las cuatro etapas de clasificación de créditos para el emprendimiento.

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

Red Nacional de Grupos Gestores

Mayo 2021

Caracterización del Ecosistema del empleo y emprendimiento rurales y existentes para el municipio de Tacaná.

CARTA DE ACUERDO

Entre

La organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO)

y

Asociación Red Nacional de Grupos Gestores de Guatemala

Servicios Prestados:

"Administraciones municipales con capacidades fortalecidas para implementar Ventanillas Únicas Municipales de Empleo con enfoque rural".

Proyecto: UNJP/GUA/035/PBF

Teresa Margarita Bautista Godínez
RED NACIONAL DE GRUPOS GESTORES

Índice

		Pag.
I.	Introducción	**2**
II.	Antecedentes	**3**
III.	Tendencias generales	**4**
IV.	Preferencias de los jóvenes	**5**
V.	Rol de actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.	**7**
VI.	Ecosistema empleo	**11**
VII.	Conclusiones	**15**
VIII.	Anexos	**16**
	Listados de actores económicos	**17**
	Listados de funcionarios y empleados municipales y estatales	**18**
	Listado de jóvenes	**19**
	Boleta de encuesta	**21**
	Grafica 1 Instituciones que apoyan a financiar un negocio o impulsar el autoempleo.	**23**
	Grafica 2 Sector con mayor potencial de emprendimiento	**24**
	Grafica 3 Sector con mayor potencial de emprendimiento	**25**

I. Introducción

El proceso de caracterización del ecosistema del empleo y emprendimiento permite conocer, analizar, relacionar, e identificar a los actores principales del municipio como lo es el sector agrícola, que lo conforma el sistema de producción agrícola con alto grado de diversificación de sus productos como medios de vida en la mayoría de los hogares de las familias; el Sector Público y social que lo conforma la organización formal y sus respectivas organizaciones que organiza la sociedad civil ; sector servicios conformado por aquellos agentes económicos que dan vida a la económica de la población , sector académico y la economía informal que son actores potenciales dentro del ecosistema del empleo y emprendimiento del municipio de Tacaná, del departamento de San Marcos, Guatemala.

Uno de sus principales pilares del bienestar de la población, es su economía; es decir el desarrollo de los diferentes espacios donde se genera el intercambio de productos y servicios siendo las actividades principales que la población realiza para generar empleos e ingresos. Esto a su vez genera condiciones adecuadas para el fomento al empleo y emprendimiento. Lo que permitirá un desarrollo próspero y adecuado a mayor parte de la población, siempre y cuando se haga con planificación y organización desde un ecosistema de emprendimiento a partir de la realidad del contexto rural del municipio de Tacaná.

Dentro se los sectores con mayor potencial en el municipio según información recabada a través de entrevistas, visitas programadas, reuniones y discusiones con actores potenciales, actores sociales de grupos focales y desarrollo de talleres con actores económicos del municipio se impulsó la elaboración del diagnóstico, análisis de la situación del contexto a través de las actividades económicas principales, bajo el enfoque del diagnóstico rural participativo, para poder encontrar sus fortalezas y debilidades; así como caracterizar cada uno desde sus potencialidades. Se identificaron también otras actividades que muestran potencial para convertirse en actividades económicas que aún se están gestando y se espera su desarrollo en futuras actividades económicas. En la misma dinámica de análisis, se revisaron las vulnerabilidades que el territorio experimenta en términos del empleo y emprendimiento.

Este documento será útil para la población del municipio en sus diferentes espacios de los sectores potenciales y especialmente a técnicos municipales de la Ventanilla Única Municipal del Empleo, VUME., que es una herramienta para impulsar el conocimiento del potencial económico del municipio.

II. Antecedentes

El desarrollo económico del municipio de Tacana, es diverso en cuanto a su ubicación y su vocación debido a la variedad de procesos productivos que las familias realizan para su subsistencia o bienestar económico para la mayor parte de la población.

El desarrollo de la economía dentro de la población se le concede un papel predominante a los negocios, mercado informal, empresas formales establecidas e informales, a las organizaciones civiles de producción y servicios, a las instituciones locales en los procesos de crecimiento económico. Porque son los espacios donde se producen las actividades diarias de intercambio de productos y recursos económicos, también en la utilización eficiente del potencial económico local que se facilita por el funcionamiento adecuado de las instituciones y mecanismos de regulación del territorio. Entendemos que la organización productiva, cuenta con una estructura social y cultural emprendedora con códigos de conducta establecido por la misma población que en mayoría condicionan los procesos de desarrollo local, favoreciendo o limitando la dinámica económica en el desarrollo del municipio.

El crecimiento económico del municipio de Tacaná está basado en la utilización de los recursos que en su mayoría vienen de remesas, recursos propios, procesos productivos locales, (económicos, humanos, sociales, institucionales y culturales,) esto constituyen las potencialidades de desarrollo endógeno que se debería impulsar de una manera ordenada para la eficiente actividad productiva y empresarial, obteniendo a mediano plazo una dimensión económica que corresponde a la capacidad que demuestran los actores económicos o empresarios para organizar los factores productivos con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados.

Con esta especialización productiva se estimularía la acumulación de conocimientos y facilitaría la introducción de nuevas tecnologías, logrando así un sistema de formación profesional construido por la propia localidad y una fuerte integración entre las instituciones y la economía local favorable a las diferentes innovaciones de desarrollo.

III. Tendencias generales:

Los jóvenes del municipio de Tacana tienen por delante un enorme desafío:

1) Ser conductores de un proceso de desarrollo personal, económico y social a través de los espacios implementados en su municipio como talleres de formación profesional, estudiando, sacando cursos específicos de un oficio o emprendimiento, como también a impulsar nuevos emprendimientos, negocios, empresas esto permitirá reducir la pobreza y los altos índices de desigualdad socioeconómica, que atentan contra la estabilidad y la convivencia;

2) Promover un crecimiento económico basado en fundamentos sustentables a largo plazo y competitivos en el contexto nacional incubando procesos productivos exitosos, convirtiéndose en actores potenciales de su municipio;

3) Mejorar la calidad de vida de su familia, comunidad y municipio para lograr su autonomía económica.

Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 ARTÍCULO 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por c. Emprendedor: Persona individual o jurídica, con visión innovadora de negocios, productos y servicios que crea una idea, y que a través de procesos dinámicos la ejecuta para convertirla en realidad.

IV. Preferencias de los jóvenes:

Ecosistema emprendimiento: El ecosistema de emprendimiento es el medio donde se establece el inicio o apertura de nuevas empresas o negocios, donde las ya establecidas de la misma localidad pueden tener conexiones con empresas nuevas que empiezan a surgir con capitales bajos pero con ideas innovadoras que se pueden capitalizar en el futuro.

Siendo el caso de los **negocios puestos en marcha**, negocios informales, familiares, que son poco estables introduciendo una rentabilidad mínima sin poder llegar a crecer y expandirse. Por falta de un acompañamiento adecuado en el área de operaciones y/o administrativas, capacitaciones empresariales o la falta de inyecciones de nuevos recursos financieros.

Todo emprendimiento inicia con el apoyo de la familia, vecinos comunidad, convirtiéndose en consumidores potenciales para cada negocio o empresa dentro de un municipio, también es indispensable el apoyo de las municipalidades, de las empresas privadas que les pueden dar asesoría, capital, mejores precios, pueden ser clientes lo que permite desarrollar un ecosistema emprendedor en el municipio de Tacaná. Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: a. Emprendimiento: Manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza, aprovechando las oportunidades presentes en el entorno, para satisfacer las necesidades de ingresos personales a través de la innovación de procesos y productos que generen competitividad y cuyo resultado sea la creación de valor en beneficio de la persona, la empresa, la economía nacional y la sociedad.

La cultura emprendedora: Es el elemento indispensable para el desarrollo de los pueblos partiendo de un conjunto de valores éticos que se van construyendo dentro de las relaciones económicas de las personas innovadoras con el fin de despertar un interés en el autoempleo y/o emprendimiento. Dichas oportunidades, permite reunir, ideas, recursos para plantear y formar una nueva o acelerar un negocio o empresa con justicia y seguridad a sus empleados y a sus clientes.

Esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: d. Mentalidad y Cultura Emprendedora: Manera de pensar y actuar frente al emprendimiento, transformando comportamientos, creencias, modelos mentales y paradigmas a favor de la creación de empresas innovadoras como opción de vida.

Generación y desarrollo de la idea: Es el proceso creativo, para el desarrollo y comunicación de propuestas innovadoras y su desarrollo hace que la generación de las mismas no se estanque y fluyan en procesos creativos que permitan expandir los rangos ya establecidos para las nuevas empresas.
La generación y desarrollo de la idea, debe contar con motivación, con creatividad, ganas de crecer como empresa. Toda generación de ideas empieza con la acción de formar la empresa, también cuando ya la tenemos establecida, y como la queremos ver a futuro.

Incubación del emprendimiento: Para impulsar es necesario contar con un proceso de apoyo (capital semilla, recursos humanos, económicos y financieros, asesoría económica, financiera, humana, plan de negocios,), como herramienta fundamental para impulsar el nacimiento de nuevas empresas, negocios, emprendimientos, que ayude al fomento económico de nuevas familias, y que las empresas grandes sean solidarias con estas nuevas iniciativas se desarrollaran nuevas relaciones económicas que ayudara a construir un ecosistema de emprendimiento del municipio.

La asistencia de incubación dentro del emprendimiento, se desarrolla en tres etapas: 1) Es cuando se brinda al emprendedor una orientación para el desarrollo de su empresa; 2) Tiempo en que se revisa y da seguimiento a la implantación, operación y desarrollo del negocio y todos los procesos; 3) luego de haber puesto en marcha el negocio, con el fin de mejorarlo y poder acelerar su crecimiento para responder a la demanda de sus clientes.

Comercialización: Es el conjunto de acciones y procedimientos para introducir eficazmente los productos en el sistema de distribución, siendo la forma en que se desarrolla todo el proceso de planificación, hasta que se consigue en una venta efectiva de un producto o servicio. También se dice que la comercialización de productos requiere de varias estrategias y dominio de varias áreas para tener éxito en cualquier negocio.

Uno de los objetivos principales que poseen las organizaciones empresariales es el de vender los productos y servicios es lograr que los clientes compren, en ocasiones hay empresas que tienen productos interesantes y con buenas características pero no consiguen tener éxito en el mercado debido que no se hace una buena comercialización, es una de las acciones que Tacaná quiere fortalecer.

Financiamiento: Son recursos propios u obtenidos por un préstamo, que se utiliza en su mayoría para impulsar un negocio rentable o no rentable. La población menciono que la forma más común de obtener financiamiento es a través de préstamos o créditos a entidades bancarias y remesas familiares. Por lo general, es dinero que debe ser devuelto en el futuro próximo o lejano, con o sin intereses, en su totalidad o en cuotas. Préstamo.

Cuando se habló de las formas de financiamiento la mayoría contesto que utilizan financiamiento familiar en especial de remesas para iniciar una nueva idea de emprendimiento. Existe financiamiento a través de créditos, es solicitado para emprendimiento y vivienda en muchas ocasiones es utilizado para otro fin, como cumpleaños, viajes, adquisición de aparatos electrodomésticos.

V. Rol los actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento

En el municipio de Tacana del departamento de San Marcos, se identificaron como actores potenciales, qué influyen en las oportunidades de empleo y/o emprendimiento los siguientes sectores:

1. El Sector Agrícola
2. El sector Social
3. El sector de servicios
4. Sector académico
5. Comercio informal
6. Bancos del sistema.

Quienes forman parte del Ecosistema de emprendimiento porque responde a las definiciones de la ley de emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5. Definiciones. Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: b. Ecosistema de Emprendimiento: Conjunto de agentes, públicos y privados, cuya actividad está estrechamente relacionada con el fenómeno emprendedor y que por tanto pueden contribuir a la creación y desarrollo de nuevas empresas.

El sector agrícola es el actor potencial con mayor influencia para las oportunidades del autoempleo y/o emprendimiento, porque el municipio es de vocación agrícola en pequeña y mediana escala y por su diversidad se cuenta con un sistema de producción agrícola desde un ciclo de recolección, producción y post cosecha siendo un medio de vida en la mayor parte de los hogares del municipio de las cuales se pueden desarrollar una diversidad de actividades por su variedad y diversificación producción (Producción Agrícola, Hortalizas, Pecuario, Apicultura, Crianza de animal menor, Piscicultura, Micología, Productos no tradicionales, Árboles frutales, Plantas medicinales, Café, Fresa, Floricultura, Trucha, Agroecología).
Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

La intervención geográfica de este sector con más acercamiento lo tiene con el sector social debido a su oferta y demanda de cada uno de sus procesos productivos. Debido a la mayoría de la población se dedica a la producción en pequeña escala con técnicas y practicas rudimentarias o empericas eso debilita le proceso de producción

El sector agrícola en sus diferentes momentos requiere el impulso económico de sus diferentes procesos productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El sector social (autoridades comunitarias y municipales) como potencial que influye socialmente y es el encargado de manejar los recursos del pueblo a favor de la población y es una instancia vinculante para organizaciones de cooperación internacional, nacional que desean invertir en el municipio y también porque es una organización que cuenta con la experiencia del manejo del capital humano local. (Autoridades Municipales, Autoridades Comunitarias, asociaciones como Asociación educativa y desarrollo integral SEDI., Asociación Madre Tierra).

Este sector se constató que se relaciona con la mayor parte de los sectores identificados como potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento para la población del municipio.

Su intervención geográfica es en todo el municipio es un sector que influye en oportunidades de generación de empleo y emprendimiento. El sector social es un sector que hasta la fecha, no ha podido responder a la población juvenil en cuanto al fomento del empleo y/o del emprendimiento en ningún de los procesos importantes para su desarrollo.

Los Bancos del Sistema y las cooperativas y las asociaciones son instituciones indispensables en la economía del municipio debido a que ofrecen servicios para impulsar negocios, empresas y/o emprendimientos a través del manejado de dinero en efectivo, los banco que se cuentan en el municipio son: Banco Industrial, Banco Antigua Banco de los Trabajadores BANTRAB., Banco de Desarrollo Rural BANRURAL, Banco Azteca, ACREDICOM., Cooperativa Tacana R.L., Cooperativa VISION. Son instancias que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en todos los sectores.

En este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio.

Los bancos del sistema y las cooperativas ha ido creciendo según las prioridades en cuanto a la respuesta de la población del municipio dentro del sector agrícola en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de iniciativas de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El sector servicios, se identificó como un actor potencial, debido a que diariamente circula dentro de la economía municipal: recursos económicos, financieros, humanos, que ayudan a la economía del municipio. En este sector se visualizan los siguientes servicios: Ferreterías, Restaurantes y comedores, Empresas constructoras, Taller mecánico (vehículo y moto), Comercio de telecomunicaciones, Constructoras, Bloqueras, Venta de motos, Gasolineras, Establecimientos educativos, Mercados (día del mercado), Hospitales y clínicas privadas, Despensas (abarroterías).

Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

Este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio, debido a que cada empresa cuenta con un mínimo de necesidades para su contratación.

El sector de servicios en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, siendo las necesidades para el impulso de este sector en otros sectores para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento.

El Comercio informal o economía irregular es un semillero de emprendimiento dentro de la economía y es visible al municipio se identificó como actor potencial que influye en las oportunidades de autoempleo y/o emprendimiento, ya que se reconoce que es un actor potencial que facilita el involucramiento de la mano de obra de las mujeres y de los jóvenes, por su naturaleza y su sencillo manejo. Se visualizaron los siguientes: Refacciones., Antojitos de la localidad, Golosinas.

Su relación con los demás sectores es necesaria pero una tercera porción de la población la considera no dispensable como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

En este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio.

El comercio informal en el proceso de impulsar proceso productivos para 1) fomentar la cultura emprendedora de ideas innovadoras, 2) Desarrollo de la iniciativa de un nuevo proceso productivos; 3) incubación que ayude a acelerar el crecimiento de proyectos de autoempleo y/o emprendimiento; 4) localizar financiamientos para iniciar, incubar o multiplicar el proceso productivo de un autoempleo y/o emprendimiento y 5) el asegurar mecanismos de comercialización local, nacional de los productos producidos, no son sujetos a crédito en ningún sector debido a que no cumplen con los requisitos básico para obtenerlo, para el impulso o crecimiento del autoempleo y/o emprendimiento, siendo usuarios de prestamistas privados de manera individual.

El sector Académico se identificó como potencial de oportunidades de empleo y/o emprendimiento porque es una alternativa a mediano plazo para la juventud que ayuda a mejorar las condiciones de vida de una familia, el municipio cuenta con las siguientes universidades: Universidad de San Carlos de Guatemala Extensión (CUSAM), Universidad Panamericana, UPANA, Universidad Regional de Guatemala, Universidad Rural de Guatemala y Universidad Intercultural de Guatemala.

Su relación con los demás sectores se consideró importante en una cuarta porción pero no necesaria como actores potenciales que influyen en oportunidades de empleo y/o emprendimiento.

Este sector su intervención geográfica se reduce a un tercio que influye en oportunidades de empleo y/o emprendimiento en su municipio, no consideran necesario impulsar oferta demanda de estos servicios.

VI. Ecosistema Empleo

En el municipio de Tacaná desde de la implementación de la Ventanilla única Municipal del Empleo, es una iniciativa del fomento económico local para la población juvenil y es un inicio de una serie de actividades que se está impulsando con instituciones encargadas de fomentar el empleo y el emprendimiento a través de las diferentes potencialidades que el mismo municipio ha desarrollado a favor de la población juvenil. Es importante este tipo de iniciativas municipales porque de ahí surge el interés de responder a la población juvenil la relación laboral y de emprendimiento con los distintos sectores que fomentan la economía del municipio, esto en respuesta a la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 20-2018 del artículo 5 DEFINICIONES Para los efectos de la presente Ley, se entenderá por: Ecosistema de Emprendimiento: Conjunto de agentes, públicos y privados, cuya actividad está estrechamente relacionada con el fenómeno emprendedor y que por tanto pueden contribuir a la creación y desarrollo de nuevas empresas.

De las empresas que actualmente están en la región impulsando el ecosistema del empleo y emprendimiento son en su mayoría negocios, empresas que formalmente están inscritas en Superintendencia de Administración Tributaria. También son negocios o empresas que han sufrido un estancamiento en su economía en este tiempo de pandemia COVID-19 y se ven limitadas a impulsar el empleo y/o emprendimiento.

Es por ello que la población juvenil se ha visto en la necesidad de desarrollar nuevas forma de buscar el empleo o promover un emprendimiento para salir adelante en el menor tiempo posible. Ante esta situación se han visto en la necesidad de desarrollar de manera creativa un autoempleo o un emprendimiento y han utilizados o accesado recursos económicos de la manera siguiente:

Tabla 1:

Descripción de empresas	Recursos propios y remesas	Bancos del sistema	cooperativas	prestamistas
Instituciones que apoyan a financiar un negocio o impulsar el auto empleo	66.67%	13.33%	13.33%	6.67%

En el estudio realizado se visualiza que hay presencia institucional para apoyar a los jóvenes en el financiamiento de un negocio o impulsar el autoempleo, en la tabla 1, el comportamiento al acceso a los **recursos propios y remesas** del 66.67% siendo recursos propios de los jóvenes también utilizan fondos de su familia de remesas de un familiar; cuando tienen una garantía hipotecaria que por lo regular son sus padres quienes se endeudan en los **Bancos del sistema** un 13:33% ; también utilizan el **sistema de cooperativa** cuando uno de los padres participan y logran presentar un proyecto con rentabilidad en un 13:33% y como una alternativa a un costo muy alto están los **prestamistas locales** en un 6.67%.

Luego de realizar la gestión para el acceso de los recursos económicos, de manera empírica priorizan una idea productiva para desarrollar y practicar, en este estudio se identifica el comportamiento del sector con mayor potencial dentro del municipio de Tacaná.

Tabla 2.

Descripción de empresas	Sector agrícola	Sector Servicios	Comercio informal	Sector Académico
Sector con mayor potencial de emprendimiento.	50%	28.58%	14.28%	7.14%

Con esta información se visualiza que el Sector Agrícola con mayor potencial dentro del municipio es del 50% por la diversidad de suelos para producir en el municipio; así mismo le sigue el **sector de servicios** con el 28.58% a pesar que actualmente es uno de los sectores que enfrenta una deceleración de su economía debido a los efectos que ha dejado el COVID-19 en este sector por la poca fluidez de efectivo; También se identificó al sector del comercio informal con un 14.28% y el sector académico relacionado para la formación académica con un 7.14%.

En el estudio realizado se identificó cuatro tipos de créditos que las instancias financieras que están ubicadas en el municipio de Tacaná Empresas, instituciones que facilitan recursos financieros para impulsar las fases del emprendimiento:

Tabla 3

Descripción de la fase	Bancos del sistema	cooperativas	Asociaciones y ONG
Impulsar la idea de un negocio o emprendimiento		53%	41.18%
Etapa inicial del emprendimiento; pre incubación o gestión del emprendimiento: etapa inicial de un negocio.		39.40%	29.40%
Incubación del emprendimiento: Recapitalizar un negocio.	40%	7.60%	17.60%
Post incubación o cultivación del emprendimiento: Consolidación del negocio	60%		11.77%

Los participantes reconocieron las diferentes aportaciones que facilitan algunas organizaciones no gubernamentales que han ayudado con insumos como capital semilla **para impulsar la idea de un negocio o emprendimiento**, muchas de ellas han funcionado debido al tipo de negocio o emprendimiento que han priorizado. También en este estudio se manejó el tipo de créditos desde las etapas de emprendimiento: a) **consiste en la etapa inicial del emprendimiento partiendo** de una idea que puede terminar en un modelo de negocio que identifique un problema y estime tener la solución innovadora para esa problemática. Por ser una etapa en la cual prospera una idea. b) **Incubación del emprendimiento:** Se desarrolla finalmente un modelo de negocio, que contenga los objetivos, procesos y métodos para hacer progresar el emprendimiento; c) **Post-incubación o Cultivación del emprendimiento:** es la etapa en la cual el emprendedor consolida sus operaciones empresariales, con seguimiento a los indicadores de crecimiento que se establezcan para el efecto. Esto en respuesta al Reglamento de la ley de fortalecimiento al emprendimiento decreto 49-2019 Artículo 6. Etapas de formación en el emprendimiento. A efecto de poder ubicar dentro de un segmento especializado cada emprendimiento, de conformidad con las características, rasgos y particularidades que posea, y de poder abordar de manera técnica y optimizada el apoyo que se brinde, se establecen las siguientes etapas de formación en el emprendimiento:

En la tabla 3, los bancos del sistema dentro sus políticas de crédito facilitan créditos en la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 40% y la etapa de **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 60%; y las cooperativas priorizan la etapa de **impulsar la idea de un negocio o emprendimiento** e un 53%; también priorizan **la etapa inicial del emprendimiento** en un 39.40% y **etapa de Incubación del emprendimiento** un 7.60% las Asociaciones o ONG priorizan la etapa d**e impulsar la idea de un negocio o emprendimiento 41.18%; la etapa inicial del emprendimiento** en un 29.40%; la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 17.60% y la etapa **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 11.77 % siendo las Asociaciones y ONG las únicas que atiende las cuatro etapas de clasificación de créditos para el emprendimiento.

Dentro del estudio se identificó el apoyo institucional que reciben los jóvenes desde la formación técnica se reconoce que a Instituto Técnico de Capacitación INTECAP. Nexos locales, Visión Mundial, Helvelas de Guatemala, Iglesias, Centros de Formación, Fundap.

VII. Conclusiones

1. Con la participación de funcionarios, empleados municipales y estatales, jóvenes del municipio, actores de sectores potenciales, autoridades locales, se concluye que existen elementos potenciales para impulsar un ecosistema del empleo y emprendimiento con enfoque rural, para garantizar la participación directa de las autoridades municipales a través de la Ventanilla Única Municipal del Empleo.

2. Los jóvenes del municipio de Tacaná por el tiempo de pandemia desarrollaron nuevas actividades económicas de manera informal, para apoyar en la economía familiar por lo que se vieron en la necesidad de utilizar sus ahorros, una parte de las remesas, créditos financieros y prestamistas locales para un emprendimiento o autoempleo.

3. En esta investigación se concluye por medio de entrevistas, talleres con funcionarios y empleados municipales y estatales, jóvenes, sectores potenciales, que el sector Agrícola es el de mayor potencial económico para el empleo y emprendimiento y que las instancias crediticias y financieras responden a la demanda con criterios diferenciados a la población en general.

VIII. Anexos

1. Listados de actores económicos
2. Listado de funcionarios y empleados municipales y estatales
3. Listados de jóvenes.
4. Boleta de encuesta
5. Gráficas

1. Listados de actores económicos

Listado de participantes en eventos de construcción el mapeo del ecosistema del empleo y del emprendimiento, del municipio de Tacaná, San Marcos.

NOMBRE	DESCRIPCION	TELEFONO	CORREO
Esmeralda Roblero	Asociación Hermana Tierra	48393310	
Alex Ortiz Santizo	Correo Expres Soto	57625536	
Manolo de León	Productores de Hortalizas	45518441	
Ingrid Ortiz Gonzales	ACREDICOM	30929251	
Oliverio Romeo Gómez	Robleros Pitza	45792433	
Miguel Ángel Ortiz	ONG	30832417	
Enrique Gonzales	ASEDI	32648432	
Juan Pablo Roblero	Cooperativa Unión y Progreso	48080035	
Melecio Zunum Gómez	Asociación ADIMAM	45643969	
Aura Berduo Santizo	Peluquería la central	49956683	
Santos Velásquez López	Peluquería la central	48638811	
Roller de León Gregorio Roblero	Regalando Sonrisas	34153452	
Gregorio Roblero	Cooperativa	40666400	
Sergio Humberto Morales	VUME	49445290	
Liliana Isabel Díaz Ortiz	VUME	32876627	
Gustavo Tiwila	ENLACE	59004951	
Marvin Ortiz Morales	Farmacia ADONAY	40562828	
Héctor Díaz	Tienda la Mexicana	30474357	
Francisco Ortiz	Importadora San Francisco	30189877	
Mynor Zunum Velásquez	Compu Explorer	58000211	
Gustavo Velásquez	Ferretería Cruz Blanca	37586338	

2. Listado de funcionarios y empleados municipales y estatales

LISTADO DE EMPLEADOS MUNICIPALES CAPACITADOS EN OPERCACION DE VUME CON ENFOQUE RURAL.

NOMBRE	PROCEDENCIA	DPI	TELFONO
Audelio Escalante	Concejal	1756081131207	49542012
Avimael Ortiz	Relaciones publicas	217229123 1207	46423952
Cornelio Barrios	Concejal	217939139 1207	49623054
Melecio Olegario Zunum	concejal	219719403 1207	45647969
Juan pablo Roblero	Empresa E	199590222 1207	48080035
Rolando Hernández mejía	DAFIM	2686168841207	31382712
Liliana Díaz Ortiz	VUME	267107211 1207	32876627
Yusly Velásquez Pérez	DMM	2723051621207	49672456
Macedonio Pérez Roblero	OMAS	1636672921207	31717381
Timoteo Rafael Arriaga	GG	2341067351207	50343895
Obdany Velásquez	DMP	1575381411207	58930587
Daniel García López	DM	1430469111223	30438200
Jorge Arturo Pivaral	Servicios Públicos	1979881991207	32023850
Sergio Morales de León	VUME	2428346981207	49445290
Marco Eradio Cano	OMDEL	1596271681415	58798830

3. Listados de jóvenes.

Listado de participantes de jóvenes en los talleres de Autonomía Económica Tacaná.

N	Nombre	Sexo	Edad	Lugar	Teléfono.
1	Arely Bravo Pérez	f	20	Canton Cua	33554851
2	Alexander Soto Ortiz	M	17	Canton Shulo	32898045
3	Ivan Mejia Sanchez	M	14	Barrios los Angeles	48073909
4	Julio Perez Perez	M	21	Barrio Santa Rosa	57634780
5	Henry Perez Aguilar	M	48	Canton Shulu	48188798
6	Suliny Perez Aguilar	F	16	Tuisajchis	57656100
7	Maria Berduo Perez	F	26	Tuisajchis	33944761
8	Galindo Gonzales Barrios	M	18	Tuisajchis	32931016
9	Rosanio Ventura Velasquez	M	26	Los cerritos	51712058
10	Darwin VElasquez Lopez	M	18	Los cerritos	32685813
11	Elfido Ramirez Gomez	M	14	Los cerritos	30028822
12	Badildo Morales Roblero	M	19	Los cerritos	57817216
13	Deyvis VElasquez Lopez	M	14	Los cerritos	44767277
14	Azuceni Bravo Roblero	F	18	Los corritos	30992874
15	Azucena Berduo Perez	F	22	Casbil	38496551
16	Jocelyn Lopez Rodriguez	F	14	La Esperanza	31539385
17	Katy Rodriguez VElasquez	F	19	La Esperanza	50061619
18	Dayanna Rodriguez VElasquez	M	17	La Esperanza	50061619
19	Marco A. Lopez Rodriguez	M	14	La Esperanza	45823031
20	Loreni zunun Lopez	F	17	La Espereanza	38461124
21	Anadaysi Vasquez Morales	F	18	San Antonio la Languna	31554827
22	Yeimi Yoridia C. Bravo	F	15	San Antonio la Laguna	48251439
23	Julieta Ortiez Perez	F	20	Toninchincalej	47685327

N	Nombre	Sexo	Edad	Lugar	Teléfono.
24	Pepe Matis Solis	M	16	Unidad los Cruces	30072554
25	Leticia Soto Ortiz	F	17	Sajquin	45307639
26	Amudelia Vicente Sanchez	F	19	Sajquin	48944260
27	Sindy Garcia Velasquez	F	16	Cunlaj	32946897
28	Julisa Diaz Bartolon	F	16	Cunlaj	49658317
29	Herminia Gonzales Montes	F	17	Cunlaj	48085017
30	Allan Rodriguez Velasquez	M	18	La Esperanza	40475808
31	Luis Ventura Escalante	M	27	Canton Shilu	57572258
23	JOse Miguel Roblero R.	M	15	La Esperanza	49020477
33	Elmer Velasquez Ortiz	M	22	La Esperanza	32440775
34	Jose Manuel Roblero R.	M	15	La Esperanza	49020477
35	Charles Velasquez Perez	M	17	Sajquin	46797232
36	Joran Manuel Riblero	M	21	Los Carritos	47924586
37	Gerardo Ortiz Ortiz	M	17	La Esperanza	31404158
38	Keyly Perez Diaz	F	14	Nouevo Horizonte	57409882
39	Gelves Gonzales Lopez	M	16	Sujchay	38237459
40	Ana Ortiz Ventura	F	22	Foninchanincalaj	37069688
41	Ludwin Perez Diaz	M	22	La dinocracia	46856103
42	Aybi Ventura Velásquez	F	21	Canton Shulu	33498918
43	Rony Perez Morales	M	20	Tonala	4059978
44	Uriel Perez Perez	M	19	Tonala	47315563
45	Alexander Morales Escalante	M	24	Sutquim	40993477
46	Berenice Sulis Gonzales	F	18	Sujchay	49304620
47	Concepcion E Hernandez R.	F	23	Sujquim	49281704
48	Mayda Hernandez	F	23	Pie de la cuesta	46187093
49	Aracely Gonzales Morales	F	24	Zona2	37085263
50	Maricela Gonzales Morales	F	24	Zona 5	32709988
51	Pilar Perez Morales	F	27	Sayquim	32709988
52	Torres Perez Morales	M	25	Sajquim	48560085
53	Oriany Velásquez Morales	M	21	Nueva independencia	49875615
54	Ady Marielita Velásquez	F	20	Tonala	46222040
55	Elisa Escalante Pérez	F	25	Sajquim	53894573

4. Boleta de encuesta

CARACTERIZACION DE NUEVOS ACTORES

La presente boleta de encuesta, tiene como objetivo fundamental conocer su opinión al respecto de caracterizar el ecosistema del empleo y emprendimiento existente en el municipio.

Municipio_____

Nombre de la empresa: _____

A que se dedica: _____

Nombre del representante: _____

Teléfono: _____ correo electrónico: _____

Dirección: _____

Negocios particulares: _____

Micro empresa (10 trabajadores): _____

Pequeña empresa (11 a 25 trabajadores): _____

Mediana empresa (26 a60 trabajadores): _____

Cobertura geográfica: _____

Como surge la idea principal de su negocio o empresa

1. Por necesidad
2. Por oportunidad
3. Otros_____

Instituciones que lo o los apoyan a financiar el negocio

1. Recursos propios
2. Recursos familiares
3. Crédito particular
4. Cooperativas
5. Bancos del sistema
6. Cooperación internacional
7. Fondos de gobierno
8. Otros_____

Cuál es el sector con mejor potencial de emprendimiento.

1. Agrícola
2. Servicios (hoteles, restaurantes, medios de transportes, tiendas de consumo, librerías, farmacias, centros de internet, ropa, Americana, telecomunicaciones, otros)
3. Avícola
4. Horticultura
5. Venta de productos de pequeña escala (excedentes productivos familiares)
6. Negocios informales
7. Otros _____

Manejan créditos para.

1. Para emprender nuevos negocios
2. Para el desarrolla de nueva idea de inversión de empleo o emprendimiento
3. Para comercializar nuevos productos
4. Para financiar a nuevos negocios

Comparte su experiencia empresarial con otros negocios afines.

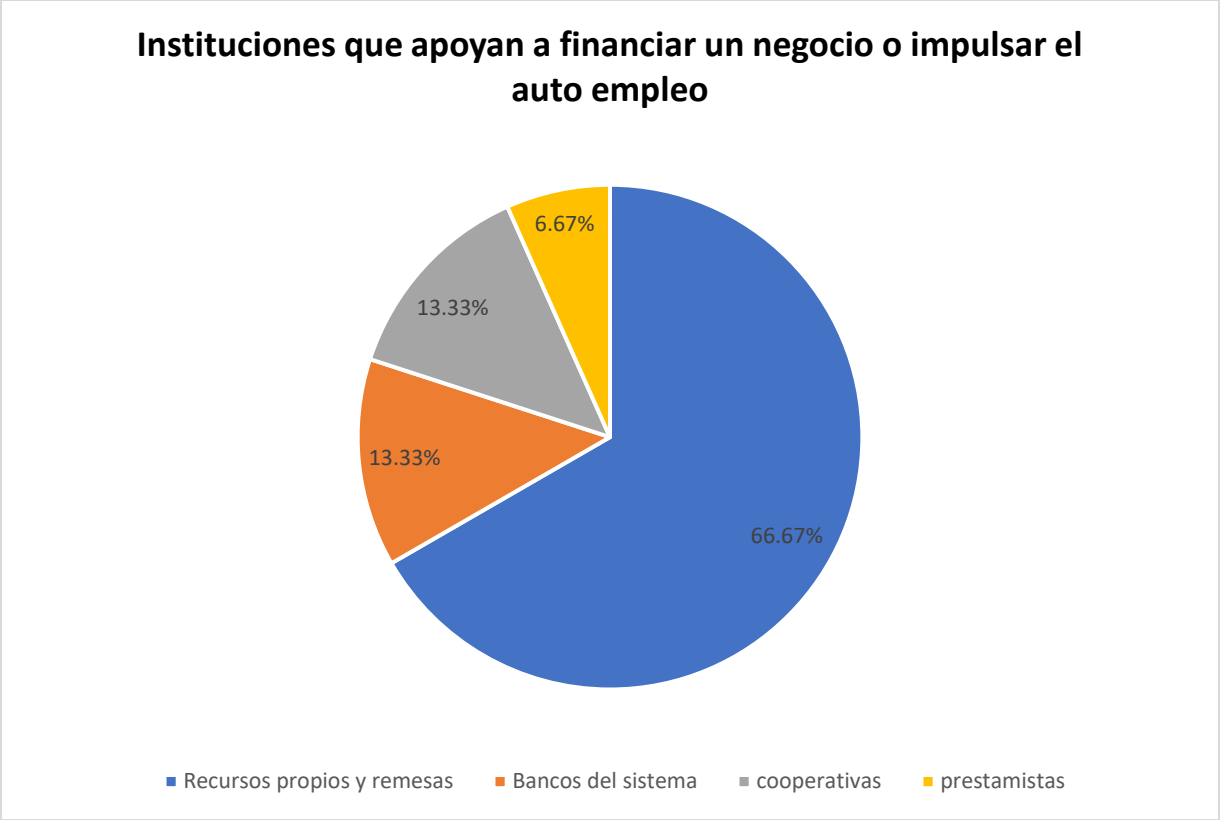
1. Familiar
2. Comunitario

Mencione acciones que impulsa, su negocio a favor de población juvenil

1. Formación técnica:
   _____
2. Atención psicológica:
   _____
3. Generación de empleo:
   _____

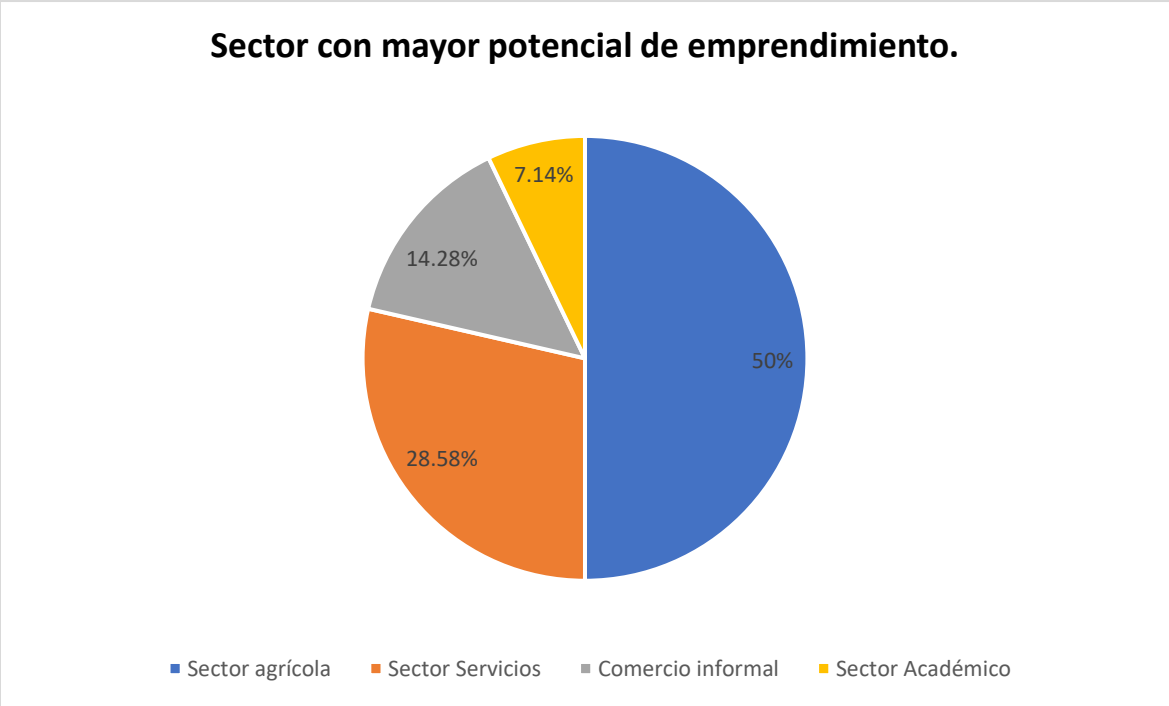
5. Gráficas

Grafica 1.



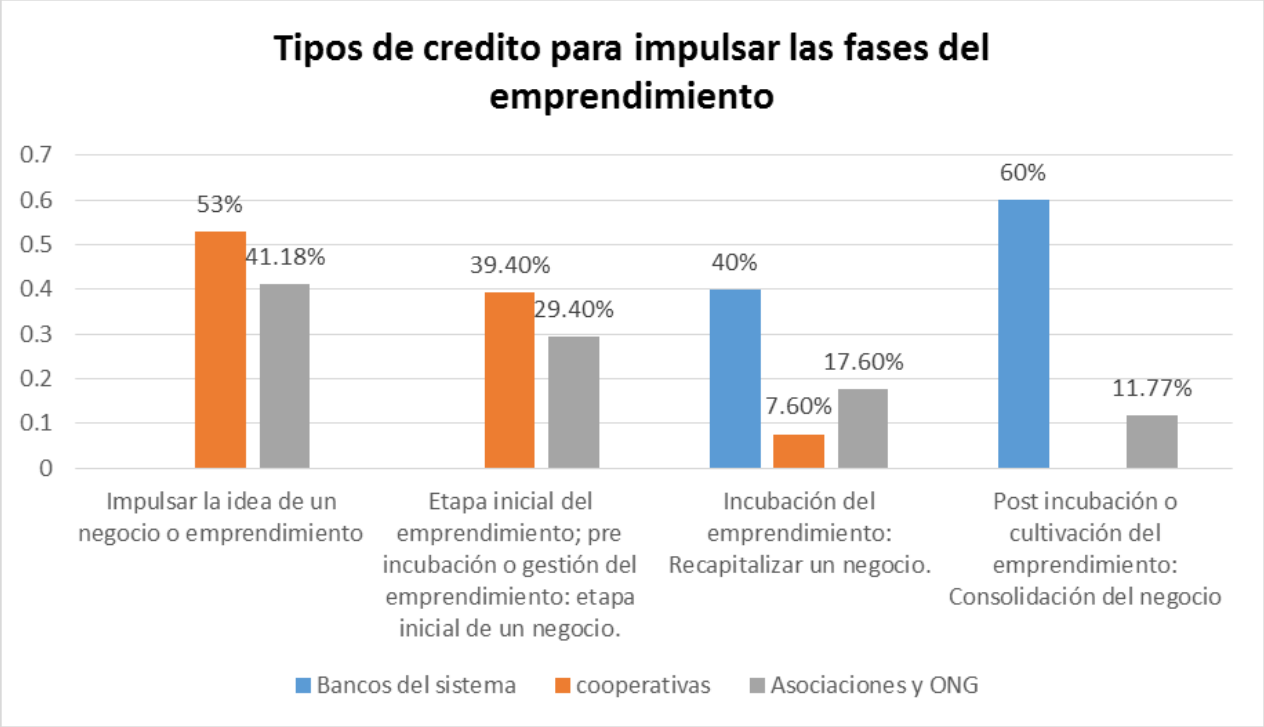
Grafica 1, el comportamiento al acceso a los **recursos propios y remesas** del 66.67% siendo recursos propios de los jóvenes también utilizan fondos de su familia de remesas de un familiar; cuando tienen una garantía hipotecaria que por lo regular son sus padres quienes se endeudan en los **Bancos del sistema** un 13:33% ; también utilizan el **sistema de cooperativa** cuando uno de los padres participan y logran presentar un proyecto con rentabilidad en un 13:33% y como una alternativa a un costo muy alto están los **prestamistas locales** en un 6.67%.

Grafica 2



Grafica 2: visualiza que el Sector Agrícola con mayor potencial dentro del municipio es del 50% por la diversidad de suelos para producir en el municipio; así mismo le sigue el **sector de servicios** con el 28.58% a pesar que actualmente es uno de los sectores que enfrenta una deceleración de su economía debido a los efectos que ha dejado el COVID-19 en este sector por la poca fluidez de efectivo; También se identificó al sector del comercio informal con un 14.28% y el sector académico relacionado para la formación académica con un 7.14%.

Grafica 3



Grafica 3. los bancos del sistema dentro sus políticas de crédito facilitan créditos en la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 40% y la etapa de **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 60%; y las cooperativas priorizan la etapa de **impulsar la idea de un negocio o emprendimiento** e un 53%; también priorizan **la etapa inicial del emprendimiento** en un 39.40% y **etapa de Incubación del emprendimiento** un 7.60% las Asociaciones o ONG priorizan la etapa d**e impulsar la idea de un negocio o emprendimiento 41.18%; la etapa inicial del emprendimiento** en un 29.40%; la **etapa de Incubación del emprendimiento** en un 17.60% y la etapa **Post Incubación o cultivación del emprendimiento** en un 11.77 % siendo las Asociaciones y ONG las únicas que atiende las cuatro etapas de clasificación de créditos para el emprendimiento.

DIAGNOSTICO OPERACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CONCEPCION TUTUAPA

San Marcos, noviembre de 2020

INDICE

INTRODUCCION …… 1

1. COMPETENCIAS PROPIAS DEL MUNICIPIO …… 2
2. OBJETIVOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL ……..... 3
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA MUNICIPALIDAD ……... 4-8

3.1 CONCEJO MUNICIPAL .....…….… 8-9

3.2 ALCALDIA MUNICIPAL ….....…….…… 10

3.3 SECRETARIA MUNICIPAL ……...……..…… 11-12

3.4 DIRECCION MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN ….……..… 12-13

3.5 DIRECCION DE ADMINISTRACION FINANCIERA MUNICIPAL... 13-14

3.6 OFICINA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO……..... 14-15

3.7 OFICINA DE LA JUVENTUD …… 15

3.8 OFICINA TECNICA DE DESARROLLO COMUNITARIO …… 16

3.9 DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER ……..... 16-17

3.10 OFICINA DE ALMANCEN Y ARCHIVOS …… 18

4. INSTRUMENTOS DE GESTION MUNICIPAL……. 18
5. POSICION MUNICIPIO CONCEPCION TUTUAPA ……..……. 19-21
6. SITUACION FINANCIERA MUNICIPAL ……...…... 21-22
7. CONCLUSIONES ……..... 22-23
8. RECOMENDACIONES ……..... 24-25
9. ANEXO

Fotografías……..... 26

Siglas…….. 27

INTRODUCCIÓN

El municipio de ConcepciónTutuapa es uno de los 30 municipios del departamento de San Marcos y se encuentra ubicado al noreste del departamento a una distancia de 63 Km. de la cabecera departamental, por carretera asfaltada en buenas condiciones, Colinda al Norte con los municipios de San Ildefonso Ixtahuacán, San Gaspar Ixchil, Santa Bárbara y Cuilco estos municipios pertenecientes al departamento de Huehuetenango, al Sur con San Miguel Ixchiguan, al Este con San Miguel Ixtahuacán y al Oeste con San José Ojetenam y Ixchiguan del departamento de San Marcos..

Tiene una extensión territorial aproximada de 176 km2. kilómetros y la cabecera municipal tiene una altura de 2,960 msnm. La población del municipio según el censo del 2018 es de 68,148 habitantes, de los cuales el 53% es población femenina y el 47% población masculina. El 97% de la población se autodefine como mestiza y el restante como maya.[1]

La infraestructura y los servicios ha mejorado en algunos aspectos como vialidad y transporte, pero aún siguen existiendo altos déficit de cobertura, especialmente en educación y salud.

Entre los graves problemas que afectan al municipio se pueden mencionar los siguientes: el 91% de la población es pobre y el 47% vive en extrema pobreza, el 80% de los niños y niñas que están en desnutrición entre medio y alto riesgo y una población analfabeta de 36.57%.

El municipio de Concepción Tutuapa por su cercanía con áreas fronterizas áreas con México, mantiene un flujo migratorio interno y externo que no se tiene cuantificado, pero en lo que corresponde a la población retornada ocupa el cuarto lugar después de Malacatán, con un número de 630 personas retornadas en el periodo de enero-agosto del año 2020[2].

Este documento contiene el diagnóstico operativo de la municipalidad con el fin establecer su capacidad para cumplir sus objetivos y para establecer hasta qué punto puede enfrentar el fenómeno migratorio que afecta a su población, pero especialmente para atender el conflicto emergente que involucra a los jóvenes retornados y sus comunidades receptoras

En ese sentido, el diagnóstico tiene por objetivo identificar las falencias y las debilidades de la municipalidad que le impiden cumplir sus objetivos y evitar la salida de sus habitantes hacia otros países, así como los conflictos que puedan generarse por el retorno de los migrantes y, al mismo tiempo, identificar y proponer la medidas y estratégicas que deben aplicarse para fortalecer la municipalidad en

[1] . Fuente: INE Censo poblacional 2018

[2] Cifras oficiales de retorno. De OIM

su capacidad para superar dichas falencias y debilidades.

1. Competencias propias del municipio

Según el Condigo Municipal, el municipio tiene competencias propias y atribuidas por delegación. Las competencias propias son todas aquellas inherentes a su autonomía establecida constitucionalmente de acuerdo a sus fines propios. Las competencias atribuidas son las que el Gobierno Central delega a los municipios mediante convenio y se ejercen en los términos de la delegación o transferencia respetando la potestad de auto organización de los servicios del municipio, establecidos en el Código.

De manera amplia, el Código Municipal, establece que el municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias puede promover toda clase de actividades económicas, sociales, culturales, ambientales, y prestar cuantos servicios contribuyan a mejorar la calidad de vida, a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población del municipio., sin embargo, de manera estricta indica que las competencias propias del municipio, son las siguientes:

a) Abastecimiento domiciliario de agua potable debidamente clorada; alcantarillado; alumbrado público; mercados; rastros; administración de cementerios y la autorización y control de los cementerios privados; limpieza y ornato; formular y coordinar políticas, planes y programas relativos a la recolección, tratamiento y disposición final de desechos y residuos sólidos hasta su disposición final.
b) Pavimentación de las vías públicas urbanas y mantenimiento de las mismas;
c) Regulación del transporte de pasajeros y carga, y sus terminales locales;
d) La autorización de megáfonos o equipos de sonido a exposición al público en la circunscripción del municipio;
e) Administrar la biblioteca pública del municipio;
f) Promoción y gestión de parques, jardines y lugares de recreación;
g) Gestión y administración de farmacias municipales populares;
h) La prestación del servicio de policía municipal;
i) Cuando su condición financiera y técnica se los permita, generar la energía eléctrica necesaria para cubrir el consumo municipal y privado;
j) Delimitar el área o áreas que dentro del perímetro de sus poblaciones puedan ser autorizadas para el funcionamiento de los siguientes establecimientos: expendio de alimentos y bebidas, hospedaje, higiene o arreglo personal, recreación, cultura y otros que por su naturaleza estén abiertos al público;
k) Desarrollo de viveros forestales municipales permanentes, con el objeto de reforestar las cuencas de los ríos, lagos, reservas ecológicas y demás áreas de su circunscripción territorial para proteger la vida, salud, biodiversidad, recursos naturales, fuentes de agua y luchar contra el calentamiento global;

l) Autorización de las licencias de construcción, modificación y demolición de obras públicas o privadas, en la circunscripción del municipio.

Además, el Código Municipal en su artículo 35, establece que una de las atribuciones generales del Concejo Municipal es el ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal y otras atribuciones que los propios Concejos, por su naturaleza, no puede cumplir, pero que pueden ser realizadas por la municipalidad, tales como el establecimiento, planificación, reglamentación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales y la elaboración y mantenimiento del catastro municipal en concordancia con los compromisos adquiridos en los acuerdos de paz y la ley de la materia.

2. Objetivos del Gobierno Municipal

Los objetivos del Gobierno Municipal del municipio de Tacana para el año 2024, están contemplados en Plan Estratégico Inspiracional del 2020, los cuales fueron validados por el Concejo Municipal como los lineamientos para orientar las acciones de la municipalidad.

a) OBJETIVO GENERAL:

Promover una gestión municipal integral y sistemática con el fin de ser, eficiente y eficaz de contrarrestar la demanda de la población en efecto mejorar la calidad de vida económico, social cultural...

b) OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover el desarrollo económico y social, con una eficiente recaudación tributaria, y promoción de las pequeñas y medianas empresas a nivel local.
- Brindar un ambiente ecoeficiente, saludable y sostenible con reglamentos internos viables.
- Asegurar la gobernabilidad democrática para la gestión del desarrollo integral de la circunscripción municipal.
- Atender la demanda comunal con el fin de promover una inversión, de manera responsable, de conformidad a los datos existentes en relación a las necesidades.

Como se puede ver en este planteamiento, además de que el objetivo general, es un objetivo hacia adentro de la municipalidad y no orientado hacia la población, no existe relación entre los objetivos específicos y el objetivo general., lo cual pone en evidencia que en la municipalidad no hay un claro entendimiento de cómo deben plantearse los objetivos, lo cual obviamente afectara los niveles de eficacia que se puedan tener a la hora de ejecutar el PEI.

Por aparte, la municipalidad, dentro del PEI, se platea obtener los siguientes

resultados para el periodo 2020-2024.

a) Aumentar a un 90% el número de familias que tienen acceso al servicio de agua y saneamiento, en 26 centros poblados priorizados, al 2020
b) Reducir a un 25% el índice de inseguridad alimentaria en 30 poblados priorizados al año 2,020
c) Mejorar en un 40% la cobertura de la red vial en 96 comunidades priorizadas al año 2,020
d) Aumentar la cobertura de salud y educación en un 20% en 38 comunidades priorizados al año 2,020
e) Reducir el volumen de producción de desechos sólidos en 25 puntos porcentuales en la cabecera municipal priorizado al año 2,020.
f) Reducir el crecimiento poblacional desordenado de la cabecera urbana priorizada al año 2,020.
g) Insuficientes espacios públicos para recreación y práctica deportiva en 10 centros poblados priorizados al año 2,020

Estos resultados, no solo están mal planteados, pues todos están para lograrse en el 2020, sino que algunos de ellos, no se podrán obtener, pues su alcance no está en manos de la municipalidad, especialmente los resultados b), c) y d), que son objetivos generales que corresponden a funciones delegadas que, para que la municipalidad los pueda cumplir, necesita tener un convenio con los Ministerios de Salud y Educación, mientras que el resto de objetivos, si corresponden a sus competencias propias, para lo cual necesita tener dentro de su estructura organizativa con unidades con estas funciones sustantivas, lo cual analizaremos a continuación. Cabe hacer notar que, aunque dentro de los resultados planteados anteriormente, no existe un objetivo específico orientado a reducir las migraciones, debido a que este tema está totalmente inviabilizado en la municipalidad.

Los objetivos y resultados antes escritos, servirán de base para hacer el diagnóstico de la capacidad operativa de la municipalidad, pues se asume que, para hacer definición realista de los objetivos, se debe de tomar en cuenta no solo las competencias propias del municipio y las delegadas, si fuera el caso, sino que también la estructura organizativa y las funciones sustantivas con las que cuenta la municipalidad actualmente, pues desde el punto de vista funcional solo se deben establecer objetivos específicos para aquellas unidades que tienen su cargo las funciones sustantivas y funciones delegadas.

3. Estructura organizativa de la municipalidad

La estructura organizativa es el medio a través del cual las municipalidades definen las unidades, los procesos y las jerarquías que se requieren para cumplir con sus competencias y lograr sus objetivos, es decir, que, a través de ellas, definen los ámbitos de autoridad y hacen una distribución de responsabilidades para saber que rol tiene cada unidad en el cumplimiento de sus competencias y, los procesos deben aplicar para la prestación de los servicios que les permitirán

alcanzar sus objetivos.

El Código Municipal establece que el Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, que el alcalde es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal y que el Consejo Municipal contará con un secretario, quien, a la vez, lo será del alcalde.

El código municipal también establece que las municipalidades deben contratar un auditor interno y contar obligatoriamente con las siguientes unidades técnicas:

- **Dirección Municipal de Planificación,** como responsable de coordinar y consolidará los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- **Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal**, como responsable cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico financiero del municipio, la recaudación y administración de los ingresos municipales, la gestión de financiamiento, la ejecución presupuestaria y control de los bienes comunales y patrimoniales del municipio.
- **Dirección Municipal de la Mujer,** como responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

En el artículo 79 de Condigo Municipal, se establece que el municipio tendrá, si lo estima conveniente y cuenta con los recursos necesarios, un cuerpo de policía municipal, bajo las órdenes del alcalde.

El artículo 90 del Código Municipal, establece que cuando las necesidades de modernización y volúmenes de trabajo lo exijan, a propuesta del alcalde, el Concejo Municipal podrá autorizar la contratación del Gerente Municipal, Juez de Asuntos Municipales y otros funcionarios que coadyuven al eficiente desempeño de las funciones técnicas y administrativas de las municipalidades, cuyas atribuciones serán reguladas por los reglamentos respectivos.

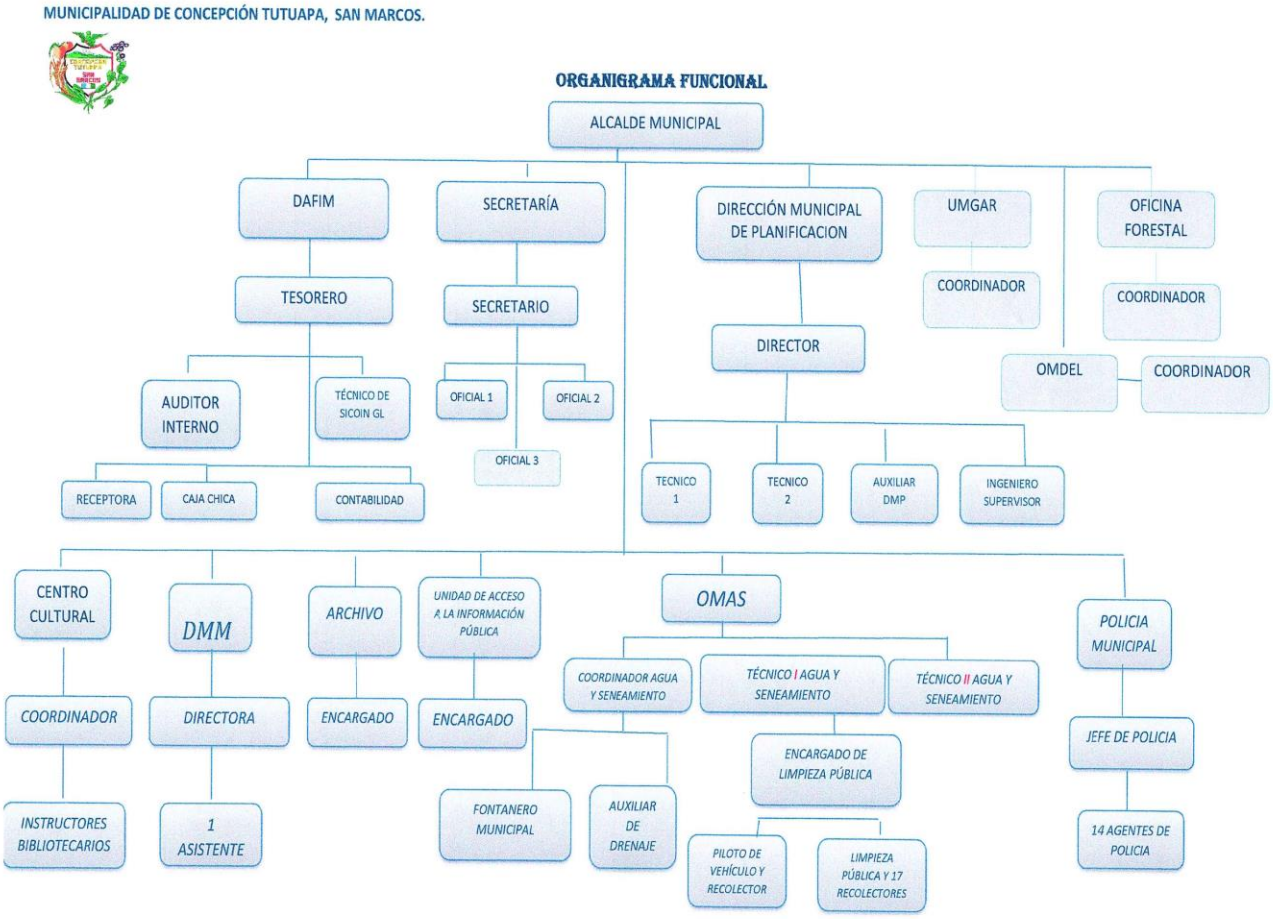
El artículo 19 de la Ley de Acceso a la Información Pública, establece que cada sujeto obligado, incluyendo a las municipalidades, debe designar al servidor público, empleado u órgano interno que fungirá como Unidad de información, debiendo tener un enlace en todas las oficinas o dependencias que el sujeto obligado tenga ubicadas a nivel nacional.

El artículo 54 de la Ley Forestal de Guatemala, establece que las municipalidades serán las que otorguen las licencias para la tala de árboles ubicados dentro de sus perímetros urbanos, para volúmenes menores de diez (10) metros cúbicos por licencia por finca y por año. Para volúmenes mayores la licencia será otorgada por el INAB y, el artículo 58, de la misma Ley, indica que las municipalidades ejecutarán los sistemas de vigilancia que se requieran para evitar los

aprovechamientos ilegales de productos forestales a nivel de cada municipio, con el apoyo del INAB y apoyarán las actividades de éste, en el control del aprovechamiento autorizado de productos forestales; para lo cual obviamente, aunque no lo establece la Ley, las municipalidades debe crear un oficina forestal.

Al respecto, es importante hacer notar que el Código Municipal no establece como obligatoria la creación de la Dirección de Servicios Municipales, aun cuando esta es una de las principales competencias de los municipios.

Respondiendo a los mandatos legales más que a sus objetivos, la estructura que se ha establecido recientemente en la municipalidad de Concepción Tutuapa, es la siguiente:



Como puede apreciarse en esta figura, la estructura organizativa de la municipalidad de Tacana contempla todas las unidades que se mencionan en el Código Municipal y en las otras leyes a las que se hizo referencia, sin embargo, dicha estructura, aunque modifico la estructura anterior, que era altamente compartamentalizada y lineal, aun presenta algunas debilidades como las siguientes:

- El auditor interno se ubica en la DAFIN dependiendo del director de esta, lo cual no correcto, este debe depender directamente del Consejo Municipal.
- En la Dirección de Planificación se deja la supervisión de obras cuando esta debiera de ser una unidad independiente, pues es uno función de línea y no de staff como es la unidad de planificación.
- En algunas direcciones aun aparecen las clasificaciones de técnicos y oficiales, aun cuada estas clasificaciones de puestos ya están en desuso.
- La UMGAR, la OMDEL y la Oficina Forestal, aparen en posición de unidades de staff cuando son unidades de línea,
- El Archivo aparece como una unidad independiente cuando debiera de estar cargo de la secretaria.
- No aparece el Juzgado Asuntos Municipales, que es fundamental para resolver el incumplimiento de los reglamentos y normas aprobadas por el Concejo Municipal.
- No aparece un Dirección de Servicios Públicos Municipales, lo que indica no hay una unidad responsable de estos y que, por la tanto, la administración de los servicios, está distribuida entre las distintas unidades, salvo el servicio de agua y saneamiento que este cargo de la OMAS, lo cual no es lo más adecuado.

Esta situación se puede ver en el siguiente cuadro

NO	NOMBRE/SERVICIO	CUENTA CON SU PROPIA UNIDAD	FUNCIONAMIENTO
1	Agua	Si.	Se considera que funciona de manera adecuada.
2	Mercado	No	Es la DAFIM la encargada de los arrendatarios, y que vela porque se cumpla lo establecido en los contratos.
3	Tren de aseo	Es la OMAS	Si funciona de manera adecuada, pues hay un responsable de velar por ello.
4	Estacionamiento de vehículos (calles en donde se quedan estacionados los vehículos y las terminales)	No	Los responsables son los policías municipales.
5	Piso de plaza	No.	Está a cargo de los cobradores de impuestos

Adicionalmente, es importante indicar que todos las de las unidades de línea o sustantivas de una estructura organizativa deben contribuir deben de contribuir a lograr un objetivo específico de la municipalidad, pero es fácil observar que la

estructura orgánica actual no tiene relación con la mayoría de los objetivos descritos anteriormente, por lo que difícilmente se podrá alcanzar aun los relacionados con la OMAS pures esta unidad es relativamente pequeña. Como se verá más adelante.

Por aparte, dentro de la municipalidad, no existe ninguna unidad de vinculación interinstitucional que garantice o procure la articulación de la municipalidad con las entidades públicas con presencia en el municipio relacionada con los objetivos de educación y salud y vialidad, que aparecen en PEI, por lo que tampoco será posible lograr dichos objetivos, lo cual confirma la poca relación que tiene la estructura organizativa de la municipalidad con algunos objetivos contemplados en el PEI, aunque, independiente de ello, la municipalidad, en el futuro, puede hacer convenios con los ministerios respectivos para lograr su intervención efectiva en logro de los mismos o bien, mediante una adecuada coordinación del alcalde con los responsables de los ministerios de abordar estos temas en el municipio lograr acciones en tormo a ellos.

En lo que respecta al fenómeno migratorio del municipio, dentro de la estructura administrativa de la municipalidad, tampoco existe ninguna unidad responsable del tema, pero, las oficinas de Fomento Económico Local y de la Mujer, pueden contribuir a enfrentar el problema., pero requieren un esfuerzo muy grande de fortalecimiento.

A continuación, se hace un análisis del funcionamiento de cada una de las una las unidades que conforman la estructura organizativa de la municipalidad:

3.1 Del Concejo Municipal

De acuerdo con el artículo 9 del Código Municipal, el Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones. El Concejo es presidido por alcalde municipal.

En mismo Código, también establece que corresponde con exclusividad al Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos., sin embargo, muy pocos miembros del Concejo Municipal están conscientes de esta responsabilidad.

En el caso del municipio de Concepción Tutuapa, el Concejo Municipal está integrado por el señor alcalde, por dos síndicos I y II, por cinco concejales y el secretario municipal, ocupando cada puesto por las siguientes personas:

- Alcalde municipal: Sr. Ofelio Joel Morales Simón
- Síndico I: Sr. Álvaro Méndez De León

- Síndico II: Sr. Francisco Tomas Reynoso
- Concejal I: Sr. Hugo Saturnino Vásquez Jacobo
- Concejal II: Sr. Hugo Bernabé Chún Tomas
- Concejal III: Sr. Samuel Luis Reynoso Aguilar
- Concejal IV: Sr. Miguel Cupertino Aguilar Tomas
- Concejal V Horacio Efraín Simón Méndez

Cuatro de ellos forman parte del comité cívico Bienestar Social, comité con el que logró ganar al alcalde actual, dos pertenecen al partido Unidad de la Esperanza Nacional -UNE- y uno al partido al Encuentro por Guatemala, habiendo por la tanto un dominio político en el Concejo, por parte de las aliadas del alcalde., sin embargo las figuras visibles del Concejo son el alcalde y el concejal II, quienes, en la práctica, toman las decisiones de lo que se debe hacer en la municipalidad

El concejal II, es persona de confianza para el alcalde municipal y en todo momento el jefe edil menciona la importancia de su grado académico, pues es profesional de la pedagogía, por lo que consulta permanentemente para tomar decisiones, tiene una visión amplia de desarrollo que debe tener el municipio, sin embargo, es el alcalde quien tiene el dominio sobre el Concejo Municipal.

Por aparte, es importante hacer notar que el Concejo Municipal está integrado exclusivamente por personas del sexo masculino, lo que indica, en gran medida, que, en el municipio, la participación de las mujeres en la política local es casi nula. debido posiblemente a que, el empoderamiento de las mujeres es sumamente débil.

El Concejo, cumpliendo su reglamento, se reúne ordinariamente una vez a la semana, específicamente los días viernes y, extraordinariamente cuando el caso lo amerita. Los temas que ordinariamente se tratan son los relacionados con las necesidades y los proyectos requeridos por comunidades, la situación financiera de la municipalidad y los mecanismos para aumentar los ingresos propios, los problemas de ordenamiento territorial, mejoramiento de los ingresos propios y los de salud y educación que enfrenta el municipio, temas que generalmente se abordan en forma aislada, sin un marco orientador en torno a los objetivos y metas del desarrollo municipal o en torno a los objetivos de POA en ausencia del PEI municipal.

Dentro del Concejo, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 36 del Código municipal, creo las comisiones de trabajo, pero, en la práctica, ninguna de ellas está funcionando.

3.2 Del Alcalde Municipal

El alcalde, municipal, de acuerdo con el Código Municipal, representa a la

municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; por lo que el alcalde desempeña el rol de representar al municipio y realizar las gestiones para el desarrollo de la población ante cualquier entidad del gobierno central y ante el Consejo Departamental de Desarrollo.

Además, el alcalde preside el Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-, al cual, se le está dando alguna importancia, pero no existe claridad, sobre cómo aprovechar su potencial para lograr consensos sobre las decisiones que se requieren para mejorar los servicios municipales y para lograr un mayor apoyo de la población en los cambios que quiere impulsar la municipalidad como el ordenamiento del tránsito y el aumento en la tarifas del servicio de energía eléctrica y de otros servicios, que son deficitarios.

Como ya se indicó, la alcaldía de la Municipalidad de Concepción Tutuapa a cargo del Sr. Ofelio Morales, quien por primera vez ocupa este puesto, por lo que tiene muy poco conocimiento de la gestión municipal, sin embargo, muestra mucho interés en mejorar las condiciones de vida de la población del municipio, pero, como el mismo lo manifiesta, la situación financiera de la municipalidad, no le ha permitido hacer mayor cosa.

Por lo que se ha podido observar, el funcionamiento de la municipalidad no es el más adecuado, ya que, existe bastante desorden debido precisamente, a la falta de claridad en los objetivos que se desean alcanzar y la inadecuada distribución de las responsabilidades entre las unidades operativas de municipalidad dándose, por lo tanto, duplicidad de funciones y confusión en el personal de lo que debe hacer. La DAFIM, por ejemplo, tiene a su cargo la administración del mercado y de otros servicios que debieran estar a cargo de un Dirección de Servicios Públicos municipales. Además, es claramente visible que, a pesar de que la municipalidad tiene un plan operativo, a este no se le da ninguna importancia.

En una entrevista, el director se la DAFIM indico que el alcalde toma decisiones sobre el uso de los fondos municipales sin consultarle, y en ocasiones sus mandatos han rebotado por la falta de presupuesto. Esto redunda en el funcionamiento de la municipalidad en general.

Por ejemplo, el alcalde, sin tomar en cuenta la situación financiera de la municipalidad, quiso llevar a cabo la feria del municipio, sin embargo, por las restricciones derivadas de la pandemia no pudo hacerlo, por lo que decidió su postergación, pero ante los ojos del director DAFIM esta actividad no es conveniente, pues municipio tiene que resolver problemas más urgentes como el mejoramiento del servicio de agua en la cabecera municipal.

En general, el personal de la municipalidad no cuenta con los mejores perfiles y en su mayoría son maestros, sin embargo, la mayor parte de ellos son allegados al alcalde, y este último defiende a los funcionarios, aunque no estén realizando sus labores de la mejor manera, ni tengan conocimiento sobre sus responsabilidades.

Por último, el tema del dinero parece ser algo muy importante para el alcalde, pues en reiteradas ocasiones consultó sobre lo que ganaría la municipalidad por el proyecto OIM durante la presentación de la DIMUDEL, y lejos de preguntar por beneficios netamente para la población, basó sus comentarios en el tema financiero.

3.3 Del Secretario Municipal

La Secretaría municipal este cargo del Sr. Alejandro Nicolas Tomas Carrillo que tiene una formación en el nivel universitario en el grado de licenciatura con especialidad en educación y administración educativa.

El secretario realiza la mayor parte de actividades establecidas en el Código Municipal, incluyendo la de administración de los de recursos humanos de la municipalidad, tiene un claro dominio de sus funciones y amplio del funcionamiento de la municipalidad, incluso las funciones que no son de su competencia, tienen un buen manejo de información, compromiso y disponibilidad de apoyar en cualquier requerimiento.

La secretaría, desde punto de vista organizativo, no tiene una estructura claramente definida y solo cuenta con dos oficiales que están a cargo del secretario, sus principales funciones son las de atención al público.

El presupuesto con el que cuenta esta unidad es de 70,000 quetzales anuales básicamente para sueldos y herramientas de oficina (papel, engrapadoras, carpetas, entre otros).

El principal problema que enfrenta esta unidad, es la carencia de personal para la administración de los recursos humanos, pues dicho trabajo se recarga en la secretaría, incluyendo las llamadas de atención, contratos y despidos, entre otros,

. Además, el equipo con cuenta la unidad (computadora, fotocopiadora, impresora), ya no es funcional, por lo que es de carácter urgente presupuestarlo para su respectivo cambio.

El apoyo que se requiere en la unidad de manera urgente, es la creación de la unidad de recursos humanos, pues con ello lograría descongestionarse la labor; además, es importante la capacitación de las unidades en general ya que es necesario que todo el personal se apropie de su quehacer, pero también en los temas de atención al público, teniendo en cuenta que el contexto en el que se encuentra inmersa la unidad está relacionado con la atención a la población.

3.4 De la Dirección Municipal de Planificación -DMP-

Esta Dirección es la encargada de cumplir y ejecutar las decisiones del Consejo Municipal con respecto a la elaboración de Planes de Desarrollo Municipal, Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos, así elaborar los perfiles, estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas por la población.

Debe, además, mantener actualizadas las estadísticas socioeconómicas del municipio, incluyendo la información geográfica de ordenamiento territorial y de recursos naturales; mantener actualizado el registro de necesidades identificadas y priorizadas, mantener un inventario permanente de la infraestructura social y productiva con que cuenta cada centro poblado, así como de la cobertura de los servicios públicos de los que gozan éstos y asesorar al Concejo Municipal y al Alcalde en sus relaciones con las entidades de desarrollo públicas y privadas.

Como se puede ver, la Dirección municipal de planificación tiene un rol muy importante dentro de la administración municipal, sin embargo, en la Municipalidad de Concepción Tutuapa, el personal de esta Dirección, incluyendo al director, no se ha apropiado de ninguna de las funciones antes indicadas, pues sus actividades responden únicamente por lo que ordena el alcalde en función de sus prioridades.

El director de la DMP es el Ingeniero agrónomo Elfrin Pérez, que tiene una amistad muy estrecha con el alcalde y difícilmente se le puede encontrar en la municipalidad

La Dirección, no tiene una estructura propia ni responsabilidades claramente definidas para su personal por lo que, las actividades que se realizan, dependen de las instrucciones que dé el director según las prioridades que van apareciendo, además de que, fácilmente se puede percibir que, dentro de la dirección, se desconocen los problemas que la municipalidad debiera enfrentar para orientar adecuadamente sus acciones.

Aunque para el municipio, con el apoyo de SEGEPLAN, en el año 2010 se elaboró un Plan Desarrollo Municipal, PDMT- POT, la municipalidad no cuenta con un Plan Estratégico Institucional -PEI-, que delimite con claridad lo que la municipal debe de hacer en el marco de este Plan.

La dirección carece de todo tipo de estadísticas y de un catastro municipal, pero, además, carece de vehículos para que el personal pueda movilizarse a las comunidades, por lo que cada persona se transporta en su propia motocicleta cuando debe realizar trabajo de campo.

3.5 De la Dirección de Administración Financiera Municipal -DAFIM-

Esta unidad es la responsable del proceso de la administración financiera integrada municipal, la cual está ligada directamente con el alcalde y el Concejo Municipal, teniendo como funciones principales la planificación, programación y formulación del presupuesto, la ejecución y gestión presupuestaria y la deuda pública municipal entre otros. Estas funciones están enmarcadas en el Código Municipal y en el Manual de Organización y Funciones de la municipalidad.

La Dirección financiera para el cumplimiento de sus funciones cuenta con un director y cuatro técnicos, uno como responsable de la contabilidad, otro como responsable de la caja chica, un receptor y un encargado de tesorería.

El funcionario que está al frente de esta dirección, cuenta con una amplia trayectoria en el trabajo que desempeña, pues fungió como director de la misma oficina en tres periodos, dos de ellos en la Municipalidad de Aguacatán.

Por lo que se pudo observar, no solo está comprometido con su función, sino que tiene un amplio dominio de las actividades que tiene a su cargo, pero especialmente, tiene una visión de cambio, al menos en cuanto a las transformaciones mínimas que debería sufrir la municipalidad para mejorar sus ingresos propios y para prestar mejores servicios.

Con respecto al organigrama de la unidad, no se utiliza el que se presentó anteriormente, sino uno menos estructurado y la figura del auditor interno efectivamente está fuera de la dirección y, como efectivamente debe de ser, funge como asesor del alcalde, llegando a la municipalidad únicamente los días martes ya que tiene a su cargo el asesoramiento de otras municipalidades.

El director indica, que una de las primeras actividades que realizó al iniciar su labor, fue instruir y explicar a los empleados las funciones que cada uno debía desempeñar, pues todos eran nuevos en sus puestos y únicamente uno de ellos tenía conocimientos generales sobre contabilidad y el trabajo que se debía desempeñar en la DAFIM.

Además, se pudo apreciar que existe un trabajo cercano entre el director de la DAFIM y el auditor interno, sobre todo en temas esenciales que deben sufrir cambios debido al desorden que existe en la municipalidad.

Por otro lado, el director señala que, el presupuesto que dejo aprobado la corporación anterior no es el más adecuado para los requerimientos de la municipalidad, pues no se acopla a las necesidades de la actuales, por lo que se ha tenido muchas dificultades para poder operar, ya que al requerir alguna de las unidades algún insumo, el alcalde aprueba la solicitud, sin consultar previamente si existe disponibilidad de fondos para afrontar dicho gasto.

Además, el director de la DAFIM, considera que es importante realizar algunas modificaciones en la distribución del espacio del edificio municipal, para empezar a generar mejores servicios, por ejemplo, el área de receptoría, pues únicamente se

cuenta con un receptor, por lo que se busca que el mismo esté instalado en la parte de afuera de dicha oficina creando dos ventanillas para atender mejor a los vecinos

La Dirección ha contado con apoyo técnico por parte de USAID y ADIMAM para el fortalecimiento los procesos financieros y a la vez, para dar a conocer la importancia que tiene esta direccionan el manejo y control de los fondos municipales, lo cual ha permitido que el alcalde y el concejo Municipal empiecen a consultar sus decisiones antes de tomarlas, pero aún persisten algunas decisiones en las que no se toma en cuenta la opinión de la dirección.

3.6 **De la Oficina Municipal de Agua y Saneamiento -OMAS-**

Esta oficina es la responsable de mantener en óptimas condiciones la red de distribución de agua, así como un servicio constante además de velar por la producción, calidad, y mantenimiento adecuado de pozo, plantas de tratamiento de agua potable y residual y sistemas de cloración en el Municipio, teniendo dentro de sus principales funciones las proponer acciones para la gestión del recurso hídrico y de los recursos naturales en el municipio; elaborar y actualizar el catastro de usuarios de los sistemas de agua potable y saneamiento y apoyar la organización y fortalecimiento de promotores/as, así como las comisiones de agua y saneamiento en las comunidades; sin embargo, por limitaciones de personal, sus actividades se han limitado a la administración y mantenimiento del servicio de agua y saneamiento en la cabecera municipal, lo cual no ha logrado hacer con la eficiencia debida, pues en la cabecera aún persisten los problemas en el suministro del vital líquido ya que el servicio solo se presta durante 6 horas al día y la cobertura del servicio es de 70%.

La oficina para el cumplimiento de sus responsabilidades cuenta con coordinador y 8 colaboradores, 2 técnicos, 2 fontaneros, 2 auxiliares de drenaje, un encargado de limpieza pública y un piloto, sin embargo, según la planilla oficial son 18 personas las que tienen la función de limpieza pública, sin tomar en cuenta al supervisor de limpieza, ni al piloto. Esto fue consultado con el director de DAFIM, quien aseguró que son 18 los trabajadores encargados de la recolección de basura en el municipio pero que además realizan otras funciones

La oficina cuenta con su propio organigrama, que es distinto al que se presenta como oficial de la municipalidad, sin embargo, al consultar acerca de esta diferencia, se indicó que si opera con el organigrama oficial.

El presupuesto con el que cuenta la oficina de agua es de Q 835,984.08, sin embargo, se considera que el presupuesto es bajo, pues se necesitan realizar más actividades relacionadas con el trabajo y debido a la falta de recursos se limitan las mínimas.

Se considera que aparte de los recursos económicos, existen otras limitantes como lo son los medios de transporte, pues al tener que trabajar en las comunidades, se

dificulta el traslado del personal y los materiales, pues no se cuenta con los medios necesarios para hacerlo, por lo que se ven en la necesidad de utilizar los recursos propios, siendo imposible en ocasiones utilizarlos, pues deben llevar consigo herramientas como tubos pesados que no pueden ser cargados por un vehículo o motocicleta debido a su tamaño, largo y peso.

Además, se considera importante que el personal sea dotado de un kit de herramientas, pues aseguran que existen oportunidades en las que se deben hacer trabajos complicados como el rompimiento del pavimento y no se cuenta con lo necesario para hacerlo, por lo que se ven obligados a prestar herramientas o en ocasiones utilizar otras cosas que no son aptas para hacer el trabajo.

Por otro lado, los fontaneros no cuentan con equipo de protección, por lo que se ven expuesto a muchos riesgos y, tampoco cuentan con una bodega que sirva como espacio para guardar sus herramientas.

Por último, el coordinador de la oficina, hizo ver la necesidad de contar con más insumos de oficina, al respecto de lo cual, el director DAFIM indico que este año se trabajó con el presupuesto aprobado por la anterior corporación, por lo que los recursos han sido limitados, sin embargo, para modificar el presupuesto se está consultando con cada unidad acerca de sus necesidades para poder ampliar el presupuestarlo para el año siguiente.

El coordinador de la oficina considera que es necesario realizar capacitaciones para el personal, pues la mayor parte de éstos no tiene los conocimientos necesarios para realizar sus activadas en forma adecuada.

3.7 **De la Oficina de la Juventud**

Actualmente está oficina aparece en el organigrama oficial de la municipalidad, pero está funcionando con una sola persona que tiene realmente una buena actitud de servicio, pero con muchas limitaciones para realizar su trabajo,

El presupuesto con el que cuenta la oficina es de Q 25,000, dinero que se utiliza para hacer proyectos con los jóvenes, habiéndose realizado este año un proyecto avícola, el cual se trabajó con 10 jóvenes en una comunidad.

La municipalidad aun no le ha asignado más fondos para seguir apoyando a los jóvenes, pues todos los fondos disponibles, se aplicaron en el proyecto avícola.

En cuanto a los problemas que afronta la Oficina, el coordinador indica que necesita herramientas de oficina, así también cañonera pues es necesaria para sus capacitaciones, vehículo para transportarse, pues al momento de trasladarse a las comunidades se le dificulta mucho y únicamente en algunas ocasiones le dan viáticos o gasolina.

En relación al fortalecimiento que requiere la unidad, se considera que necesita apoyo y capacitaciones para hacer otros proyectos de emprendimiento y de becas para los jóvenes y poder divulgar el papel que hace la oficina.

3.8 **Del Técnico de Desarrollo Comunitario**

Es una persona, la Señorita Mirna Roblero, que se encarga de asistir y capacitar a los integrantes de los COCODES y los alcaldes auxiliares sobre sus responsabilidades, y; para que puedan priorizar proyectos y saber cómo resolver los problemas en sus comunidades.

Por lo que se pudo observar a señorita Roblero, no solo no tiene experiencia en el tema, sino que no tiene claridad sobre cuáles son sus funciones y sobre la forma en que operan los COCODES, además, de que no cuenta con presupuesto para realizar sus actividades, por lo que no puede movilizarse a las comunidades, algunas veces acompaña al alcalde en las visitas que realiza para conocer los problemas de la población, tiempo que no le permite realizar las capacitaciones.

Ella misma, considera que necesita mucha capacitación y requiere que se le brinde mayor importancia al desarrollo comunitario, por lo que ha podido observar, las comunidades tienen muchas necesidades, aaunque opina que la población en el municipio, está acostumbrada a que se les regale todo, por lo que no tiene iniciativa para resolver sus problemas por ellos mismos y tampoco están dispuestos a capacitarse y a dar más de sí.

3.9 De la Dirección Municipal de la Mujer -DMM-

La Dirección Municipal de la Mujer es la responsable, dentro de la municipalidad, de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

Según el Código Municipal, el Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos.

En el caso de Concepción Tutuapa, esta dirección está cargo de una sola persona, que, aunque tiene u nivel educativo como profesora en enseñanza media y tienen interés de apoyar a las mujeres, no tiene claridad de cuáles son sus funciones. Para realizar sus tareas cuenta el apoyo de una auxiliar que tiene el título de maestra de educación primaria.

Actualmente la Dirección Municipal de la Mujer, atiende alrededor de 300 mujeres, entre 20 y 60 años de edad, tratando de impulsar iniciativas de emprendimiento y

capacitación, habiendo muchas de las mujeres que por sí mismas buscan el apoyo en la dirección, pues consideran que la oficina les puede ayudar a mejorar sus condiciones de vida, sin embargo, el apoyo que brinda la dirección es limitado pues no se cuenta con el recurso necesarias para responder a estos requerimientos.

Con el apoyo de Helvetas, se está ejecutando un proyecto de emprendimiento de aves ponedoras de huevos y se están realizando actividades para motivar a las mujeres a que inicien con su propio negocio, beneficiando a 40 mujeres de 4 comunidades, siendo dichas comunidades priorizadas bajo el criterio de que han sido lugares que no han recibido ayuda alguna por encontrarse muy lejanas. A las mujeres que recibieron la ayuda por parte del proyecto de aves ponedoras se intentó darles capacitación en el tema, sin embargo, no pusieron interés en aprender y únicamente se interesaron en la entrega de los animales.

Por aparte algunas mujeres ya se dedican a la producción de artículo de limpieza como champú y jabón y otras que realizan actividades de panadería, sastrería, repostería y bordados, pero no están capacitadas para darles un valor ni tampoco para comercializar sus productos.

En relación a la capacitación de las mujeres, se considera necesario establecer un programa de becas para que ellas puedan recibir cursos en INTECAP y elevar sus capacidades para que puedan llevar a cabo diferentes tipos de emprendimientos que puedan responder a las demandas de la población.

Dentro de las capacitaciones y talleres que se realicen, se tienen que contemplar los temas de autoestima y empoderamiento, pues según se ha observado que, en el municipio, no solo existe mucho machismo sino una baja autoestima de las mujeres

La dirección cuenta con un presupuesto de Q 58,000 quetzales anuales, sin embargo, de ese dinero se debe destinar una parte para los proyectos con las mujeres y otro para hacer frente a los sueldos y otros gastos operativos, lo cual limita mucho la labor para la cual fue diseñada la DMM en apoyo a las mujeres del municipio con proyectos productivos y con talleres de capacitaciones.

Por aparte, la dirección cuenta computadora e impresora en mal estado que dificulta el cumplimiento de su trabajo, además carece de medios de transporte y de viáticos para trasladarse a las comunidades en donde se implementan los proyectos.

El vehículo oficial de la municipalidad regularmente lo utiliza el alcalde, y en raras ocasiones se encuentra libre para poder utilizarlo.

3.10 De la Oficina de Almacén y Archivo

En la oficina de almacén y archivo municipal, no existe una estructura orgánica, pues dicha oficina solamente cuenta con una encargada. La oficina es

extremadamente pequeña y no cuenta con un orden adecuado, pues existen largas filas de papeles en el piso sin orden alguno. Además, se considera que la persona al frente de la oficina no conoce claramente cuáles son sus funciones, ya que cuando se le pregunto por ellas no supo que responder.

La encargada de la oficina, desconoce el presupuesto con el que cuenta y manifiesta que su principal problema para cumplir con sus funciones es el espacio que tiene disponible, pues este no es suficiente, además que solo ellas, no se da abasto para manejar el archivo.

4 Instrumentos de gestión con que cuenta la municipalidad

Los instrumentos de gestión con los que cuenta la municipalidad y estado actual, son los siguientes:

a) Plan de desarrollo municipal. En él, los objetivos, no están planteados en base a la realidad del municipio.
b) Plan Operativo Anual. Esta mal elaborado y casi ni es conocido por el personal de la municipalidad.
c) Reglamento interno de personal. Está desactualizado, desde su aprobación en 1980.
d) Manual de organización y funciones. Esta desactualizado desde su creación en el año 2000. Además, en él, no aparecen todas las unidades que actualmente operan en la municipalidad.
e) Manual de puestos y salarios. No está aplicando pues los salarios de la mayor parte del personal son más bajos que los establecidos en el manual y no llegan ni siquiera al salario mínimo
f) Planes de arbitrios y tasas. Esta desactualizado y las tasas actuales, que son muy bajas, no se aplican.
g) Reglamento de taxis mototaxis. Ya se aprobó, pero, aun no se ha publicado en el diario oficial, por lo que aún no puede aplicarse.

Como se pueda observar, la Municipalidad de Concepción Tutuapa, no solo no cuenta con una oficina de servicios públicos municipales, si no carece de muchos instrumento de gestión como el reglamento de construcción y un plan de ordenamiento territorial, pero además, con los instrumentos con los que cuenta están desactualizados y no se aplican, lo cual, explica el desorden interno que actualmente existe en la administración municipal, aparte de bajo nivel de Expertis del personal para cumplir con sus funciones y falta de claridad en los objetivos que se desea alcanzar.

5 La posición del municipio de Concepción Tutuapa Ranking en la gestión municipal

El Ranking de la gestión municipal, es una herramienta de medición del desempeño de las municipalidades en sus diferentes ámbitos de gestión y es a su vez, una herramienta de mejora continua de la gestión municipal.

El Ranking Municipal está compuesto por 5 ejes: 1 Gobernabilidad Democrática, 2 Servicios Públicos Municipales, 3 Administrativo, 4 Financiero, 5 Gestión Estratégica, y para nuestro análisis centramos nuestra atención en el eje No. 1Gobernabilidad Democrática, en sus dos índices 1 Participación Ciudadana y 2 Información a la Ciudadanía.

En el Ranking de la gestión municipal del año 2018 de la municipalidad de Concepción Tutuapa se ubicó en la categoría media, es decir en el rango que varía entre 0.4001 – 0.6000 puntos, ocupando la posición 56 a nivel nacional.

Por área de gestión, concepción Tutuapa obtuvo los siguientes puntos:

Cuadro 1: Resultados de la medición del desempeño municipal 2018 de la municipalidad de Concesión Tutuapa San Marcos.

Índice	**Puntuación**	**Posición a nivel nacional**	**Categoría**	
Gestión municipal	**0.4983**	**56**	**Medio**	
Participación Ciudadana	0.7401	90	Medio alto	
Información a la Ciudadanía	0.7489	80	Medio alto	
Servicios Públicos	0.5172	23	Medio	
Gestión Administrativa	0.4694	170	Medio	
Gestión financiera	0.2834	205	Medio bajo	
Gestión Estratégica	0.3964	64	Medio bajo	

Fuente: Segeplan 2018

Obteniendo la mayor puntuación en el área de información ciudadana y las más bajas puntuaciones en las áreas de gestión financiera y Gestión Estratégica, áreas en las que, aun se observan muchas debilidades.

En lo que respecta al área de gestión financiera, como se puede observar en el cuadro siguiente, la municipalidad esta fallados en todos los aspectos de la gestión financiera, pero en los que que más está fallando son: No cobrar el IUSI y la baja Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por ingresos propios.

Cidro No 2: Índice de área Financiera

No	Indicador	Categoría	Índice

1		Autonomía financiera municipal	Bajo	0.0597
2		Ingresos propios por habitante -sin regalías-	Bajo	0.0165
3		Ingresos del IUSI en relación a los ingresos propios -sin regalías-	Bajo	0.0000
4		Inversión anual en capital fijo por habitante	Bajo	0.0533
5		Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por ingresos propios.	Bajo	0.0000
6		Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por transferencias del Gobierno Central.	Bajo	0.1308
7		Financiamiento por endeudamiento municipal	Alto	1.0000

Fuente: Ranking Municipal 2018/SEGEPLAN

En lo que respecta a la gestión estratégica, como se puede ver el siguiente cuadro, los aspectos en los que más está fallando la municipalidad, en son: la Institucionalización y la falta de ingresos por servicios ambientales, sin embargo, actualmente todos los indicadores de la gestión estratégica pueden considerarse dentro de bajo

Cuadro 3: Índice de gestión estratégica

No	Indicador	Categoría	Índice
1	Ejecución del Plan Operativo	Alto	0.9370
2	Relación Plan de Desarrollo Municipal y Ordenamiento Territorial (PDM-OT) - Plan Estratégico Institucional (PEI) - Plan Operativo Multianual (POM) - Plan Operativo Anual (POA)	Medio	0.4605
3	Presupuesto de egresos relacionado a competencias municipales que responden a prioridades nacionales de desarrollo.	Medio bajo	0.3164
4		bajo	0.1000
5	Acciones para la gestión ordenada del territorio	Medio bajo	0.4400
6	Gestión de riesgo en la formulación de proyectos derivados de la planificación operativa anual	Medio bajo	0.3000

7	Ingresos por servicios ambientales en relación a los ingresos propios sin regalías	Alto	0.0167

Fuente: Ranking Municipal 2018/SEGEPLAN

6 Situación Financiera de la Municipalidad

Según el contenido del cuadro siguiente, la situación financiera de la municipalidad de Concepción Tutuapa, fue deficitaria en el año 2019 y, aunque en el año 2020, aparece un superávit, este no es real pues está pendiente el gasto comprometido dque corresponden a algunos gastos que aún no se ha contabilizado., sin embargo aunque hubiese un superávit, los ingresos no están permitiendo cubrir los gastos de algunas de las unidades de la municipalidad ni mucho aumentar la inversión en proyectos de capital fijo, pues según el director financiero, la municipalidad tiene muchos proyectos inconclusos que requieren financiamiento.

Cuadro 9: Ingresos y egresos de la municipalidad del periodo 2017-2020

año	2017	2018	2019	2020
Ingresos	24,144,559.63	26,985,895.83	25,752,593.39	22,007,824.29
Gastos	23,624,083,71	26,936,720.79	26,062,432.14	16,953,380.22
Déficit/Superávit	520,476. 82	491,175.04	(309,946. 75)	5,054,443. 97

Fuente. DAFIN

Según el director financiero, para este año se proyectaron ingresos propios por Q 1,800,000.00, y al 30 de octubre ya se había superado la meta, pero se tienen mucho compromiso de pago.

La fuente principal de ingresos propio es la tarifa que se cobra por servicio de plaza, especialmente durante los días de mercado, cuando se las ventas se extienden por casi todo el centro de la cabecera municipal, tal como se puede ver en los siguientes voceos

https://www.youtube.com/watch?v=aYWaJt1r9YU

https://www.youtube.com/watch?v=6XzVb4HRM1s

Los principales problemas que se enfrenta la municipalidad para la generación de ingresos propios, son los siguientes:

- La municipalidad, únicamente cobra el boleto de ornato y no así, el impuesto único sobre inmuebles, la colocación de anuncios en vías urbanas, vías extraurbanas y similares; establecimiento de pulperías, servicios comerciales, extracción de productos, etc. Esto debido a que la población no

tiene una cultura tributaria y las autoridades aun no deciden cobrar estos arbitrios.

- Todos servicios públicos que presta la municipalidad son deficitarios, es decir, que ninguno genera los ingresos necesarios para cubrir sus costos de operación, administración y mantenimiento, aunque no se pudo establecer si con el piso de plaza se cubren los costos operación del mercado del aseo público.
- En la mayoría de los servicios, la morosidad es alta, porque no existen sistemas de cobros eficientes y porque no tienen una instancia legal que pueda dedicarse al cobro de los pagos atrasados. Además, los planes de tasas y reglamentos, con los que cuentan están desactualizados y en otros casos no se aplican a cabalidad por el desconocimiento de su contenido.

7 Conclusiones

- La municipalidad, incluyendo al Concejo Municipal y a los directores de unidad, no tienen claridad sobre los objetivos específicos que se esperan alcanzar y para hacer su Plan Estratégico Institucional y sus POAS, han adoptado los resultados establecidos en el PDM-OT del municipio, sin darse cuenta que son objetivos generales que no necesariamente son competencias municipales tales como, la disminución de la mortalidad infantil, la disminución la desnutrición crónica, el aumento la cobertura escolar, pues aunque pueden contribuir para su alcance, sus objetivos deben ser más específicos y estar relacionados con las competencia que le asigna el Código Municipal a las Municipalidades. Esta falta de claridad en los objetivos específicos, que la municipalidad, no tenga un norte claro hacia donde orientar sus acciones y por lo tanta que sufra un desgate muy fuerte en la opinión de los vecinos.
- La estructura organizativa de la municipalidad, aunque, contempla todas las unidades que se mencionan en el Código Municipal y las otras leyes relacionadas, no es funcional, pues no tiene algunas debilidades, sino que la misma no corresponde a la organización que tienen cada una de sus unidades.
- En la municipalidad no existe ninguna unidad de vinculación interinstitucional que garantice o procure la articulación de entidades públicas con presencia en el municipio relacionada con los objetivos de educación y salud y vivienda, que aparecen en POA, por lo que difícilmente

  se pueden lograr dichos objetivos, lo cual confirma la poca relación que tiene la estructura organizativa de la municipalidad con algunos objetivos contemplados en el POA, aunque, independiente de ello, la municipalidad, en el futuro, puede hacer convenios con los ministerios respectivos para lograr su intervención efectiva en logro de los mismos o bien, mediante una adecuada coordinación del alcalde con los responsables de los ministerios

de abordar estos temas en el municipio, pero siempre se requerirá de unidades que encarguen de lograr los objetivos y metas de estos convenios.

- El fenómeno migratorio está totalmente invisibilizado en la municipalidad por lo que, dentro de la estructura admirativa de la municipalidad, no existe ninguna unidad responsable del tema, pero, las oficinas de Fomento Económico Local, de la Mujer y de la juventud, pueden contribuir a enfrentar el problema, aunque todas ellas requieren un gran esfuerzo de fortalecimiento
- Las figuras visibles del Concejo son el alcalde y el concejal II, quienes, en la práctica, toman las daciones de lo que se debe hacer o no en la municipalidad
- Las comisiones de trabajo del Concejo Municipal, están integradas, pero no funcionan por la falta de claridad de sus funciones y de los objetivos por los que deben trabajar.
- El actual alcalde del municipio, tiene mu poca experiencia en gestión municipal, lo cual esta generado muchos problemas internos en la municipalidad, especialmente por las decisiones que toma sobre algunos gastos sin consultar al director financiero sobre la disponibilidad de fondos.
- Todas las unidades operativas de la municipalidad, no solo carecen de un presupuesto insuficiente, sino que, el recurso humano con el que cuentan es muy reducido en comparación con los retos que deben enfrentar por el número de comunidades que tiene del municipio y por la situación en la que se encuentran, que generalmente es deficitaria.
- Según el Rankin de la Gestión municipal elaborado por Segeplan en el año 2018, las principales debilidades que tiene la municipalidad de Tacana son las relacionadas con la gestión financiera y la gestión estratégica, áreas en las que, aun se observan algunas debilidades y alguna de ellas tienden agravarse, especialmente la generación de ingresos propios y el desorden urbano.
- La situación financiera de la municipalidad de Tacana, aunque aparente no es deficitaria no permite mejorara el funcionamiento de la municipalidad ni aumentara la inversión en capital fijo, especialmente en infraestructura productiva.

8 Recomendaciones

- La municipalidad, en el menor tiempo posible deben elabora un Plan Estratégico Institucional, que incluya los objetivos que se pretenden alcanzar por lo menos durante los próximo 3 años, así como las estrategias que se aplicaran para lograrlos para cual es necesario fortalece la Dirección de Planificación y desarrollar la visión estratégica del alcalde municipal.

- Revisar la estructura organizativa de la municipalidad y, además de organizar las unidades en forma tal que, efectivamente pueda cumplir con sus funciones.
- En el marco de la elaboración de PEI, la municipalidad debe analizar el fenómeno migratorio identificando sus causas y sus efectos y establecer las estrategia que permitan, no solo la reintegración social y económica de la población retornada, sino las garanticen el arraigo de los jóvenes en sus comunidades a partir de actividades que satisfagan sus expectivas de una vida mejor, para lo cual será necesario una adecuada articulación de las oficinas de Fomento Económico Local, de la Mujer y de la juventud.
- Capacitar a los miembros del Concejo Municipal para que tomen conciencia del rol que los corresponde jugar como responsables de la dirección del gobierno del municipio y de los objetivos que debe impulsar,
- Fortalecer las comisiones de trabajo del Concejo Municipal, para que, además de impulsar procesos de solución sobre los temas que les corresponden, estén en la capacidad de involucrar y articular a los diferentes actores locales en formulación de políticas y estrategias de desarrollo municipal en el marco del PDM y del PEI de la municipalidad.
- Fortalecer la capacidad de gestión del alcalde municipal, para que pueda dirigir e integrar a su personal para hacer efectiva la atención a las prioridades de relacionados con el ordenamiento urbano, el mejoramiento de la calidad de los servicios públicos y desarrolló de las comunidades el área rural.
- Ponerles especial atención a las debilidades identificadas en el Ranking municipal del 2018 pues se considera que estas aún siguen siendo críticas, aunque el diagnostico indica que en las otras áreas que comprende el Ranking municipal., ha habido un retroceso significativo que también habrá que superar.
- Implementar un plan de fortalecimiento financiero de la municipalidad que permita mejorar significativamente los ingresos propios buscado hacer y sostenibles los servicios municipales y aumentar el pago de los arbitrios existentes, especialmente pago del IUSI, la colocación de anuncios en vías urbanas, vías extraurbanas y similares, servicios comerciales, extracción de productos, el servicio de cable y otros.
- Para el correcto y óptimo uso de los recursos de la municipalidad, se recomienda implementar procesos técnicos estandarizados que faciliten los procesos se control, la generación de estadísticas y gestión de los servicios públicos.
- Para unificar criterios entre los directores y generar una visión común de lo que se debe hacer en la municipalidad, se sugiere la se creación de Consejo Técnico integrado por todos los directores y asesores que se reúna todos los días viernes para conocer los avances del plan operativo y articular esfuerzos en torno a los problemas que están obstaculizando su ejecución.
- Para la solución de los problemas, que afectan el desarrollo del municipio y que no están dentro de las competencia de la municipalidad se sugiere establecer acuerdos con las diferentes instituciones públicas con presencia

en el municipio, con las ONG's y con el sector privado, así como fortalecer el COMUDE y los COCODES dándoles la debida importancia como mecanismos de participación ciudadana y consenso, utilizando mecanismo apropiados para que comprendan la problemática del municipio y se unan al el esfuerzo de la municipalidad entorno a la solución de dichos problemas.

ANEXOS

1. **Memoria fotográfica de las reuniones que se realizaron para llevar a cabo el diagnóstico**

Foto1. Reunión con el Concejo Municipal

Foto 2: Reunión con el Director Financiero

SIGLAS

DMP DIRECCION MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN

DAFIM DIRECCION DE ADMINISTRACION FINANCIERA MUNICIPAL

OMAS OFICINA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO

DMM DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER

PDM PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

PEI PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

POM PLAN OPERATIVO MULTIANUAL

POA PLAN OPERATIVO ANUAL

COMUDE CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO

DIAGNOSTICO OPERACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE TACANA SAN MARCOS

San Marcos, noviembre de 2020

INDICE

INTRODUCCION …… 1

1. COMPETENCIAS PROPIAS DEL MUNICIPIO …… 2-3
2. OBJETIVOS DEL GOBIERNO MUNICIPAL …….……..... 3-4
3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA MUNICIPALIDAD ...…... 4-7

3.1 CONCEJO MUNICIPAL ...……..……..… 7-11

3.2 ALCALDIA MUNICIPAL ….....…….…….…… 11-13

3.3 SECRETARIA MUNICIPAL ……...……..…… 13

3.4 JUZGADO DE ASUNTOS MUNICIPALES……..... 14

3.5 DIRECCION MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN ….…… 14-16

3.6 DIRECCION DE ADMINISTRACION FINANCIERA MUNICIPAL... 17-18

3.7 OFICINA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO……..... 18-20

3.8 DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER ……..... 20-21

3.9 OFICINA MUNICIPAL DEL ADULTO MAYOR……..... 21

3.10 OFICINA MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL…….. 21-22

3.11 EMPRESA ELECTRICA MUNICIPAL…… ……..... 22-23

4. INSTRUMENTOS DE GESTION MUNICIPAL…….. 24
5. POSICION MUNICIPIO TACANA ……. 24-26
6. SITUACION FINANCIERA MUNICIPAL …… 26-28
7. CONCLUSIONES ……..... 28-29
8. RECOMENDACIONES ……..... 29-31
9. ANEXO 2

   Fotografías……..... 31-33

SIGLAS

DMP DIRECCION MUNICIPAL DE PLANIFICACIÓN

DAFIM DIRECCION DE ADMINISTRACION FINANCIERA MUNICIPAL

OMAS OFICINA MUNICIPAL DE AGUA Y SANEAMIENTO

DMM DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER

OMAM OFICINA MUNICIPAL DEL ADULTO MAYOR

OMDEL OFICINA MUNICIPAL DE DESARROLLO ECONOMICO LOCAL

EEMT EMPRESA ELECTRICA MUNICIPAL DE TACANA

PDM PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

PEI PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

POM PLAN OPERATIVO MULTIANUAL

POA PLAN OPERATIVO ANUAL

INTRODUCCIÓN

El municipio de Tacana es uno de los 30 municipios del departamento de San Marcos y se encuentra ubicado al noreste del departamento a una distancia de 72 Km. de la cabecera departamental, por carretera asfaltada en condiciones regulares, colinda al norte con el municipio de Téctitan del departamento de Huehuetenango, al sur limita con Sibinal San Marcos y Amatenango de la Frontera del Estado de Chiapas de la República de México, al oriente colinda con los municipios de San José Ojetenam e Ixchiguan San Marcos y Téctitan Huehuetenango y nuevamente al Oeste, con el municipio de Motozintla y Huixtla del Estado de Chiapas.

Tiene una extensión territorial aproximada de 302 kilómetros y la cabecera municipal tiene una altura de 2,416 msnm. La población estimada del municipio para el año 2020 es de 85,338 de la cual el 58% (49,446) es población femenina y el 42% (35,892) de la masculina. El 90% de la población se autodefine como mestiza y el restante como maya.[1]

La infraestructura y los servicios ha mejorado en algunos aspectos, pero aún siguen existiendo altos déficit de cobertura.

El municipio de Tacana por ser un área fronteriza con México, mantiene un flujo migratorio interno y externo que no se tiene cuantificado, pero en lo que corresponde a la población retornada ocupa el segundo lugar, después del municipio de Guatemala, con un número de 664 personas retornadas en el periodo de enero-agosto del año 2020[2].

Este documento contiene el diagnóstico operativo de la municipalidad para establecer su capacidad para cumplir sus objetivos y para establecer hasta qué punto puede enfrentar el fenómeno migratorio que afecta a su población, pero especialmente para atender el conflicto emergente que involucra a los jóvenes retornados y sus comunidades receptoras

En ese sentido, el diagnóstico tiene por objetivo identificar las falencias y las debilidades de la municipalidad para cumplir sus objetivos y para evitar la salida de sus habitantes hacia otros países, así como los conflictos que puedan generarse por el retorno de los migrantes y, al mismo tiempo, identificar y proponer la medidas estratégicas que deben aplicarse para fortalecer la municipalidad en su capacidad para superar dichas falencias y debilidades.

[1] . Fuente: INE Censo poblacional 2002/2020

[2] Cifras oficiales de retorno. De OIM

1. Competencias propias del municipio

Según el Condigo Municipal, el municipio tiene competencias propias y atribuidas por delegación. Las competencias propias son todas aquellas inherentes a su autonomía establecida constitucionalmente de acuerdo a sus fines propios. Las competencias atribuidas son las que el Gobierno Central delega a los municipios mediante convenio y se ejercen en los términos de la delegación o transferencia respetando la potestad de auto organización de los servicios del municipio, establecidos en el Código.

De manera amplia, el Código Municipal, establece que el municipio, para la gestión de sus intereses y en el ámbito de sus competencias puede promover toda clase de actividades económicas, sociales, culturales, ambientales, y prestar cuantos servicios contribuyan a mejorar la calidad de vida, a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población del municipio., sin embargo, de manera estricta indica que las competencias propias del municipio, son las siguientes:

a) Abastecimiento domiciliario de agua potable debidamente clorada; alcantarillado; alumbrado público; mercados; rastros; administración de cementerios y la autorización y control de los cementerios privados; limpieza y ornato; formular y coordinar políticas, planes y programas relativos a la recolección, tratamiento y disposición final de desechos y residuos sólidos hasta su disposición final;
b) Pavimentación de las vías públicas urbanas y mantenimiento de las mismas;
c) Regulación del transporte de pasajeros y carga, y sus terminales locales;
d) La autorización de megáfonos o equipos de sonido a exposición al público en la circunscripción del municipio;
e) Administrar la biblioteca pública del municipio;
f) Promoción y gestión de parques, jardines y lugares de recreación;
g) Gestión y administración de farmacias municipales populares;
h) La prestación del servicio de policía municipal;
i) Cuando su condición financiera y técnica se los permita, generar la energía eléctrica necesaria para cubrir el consumo municipal y privado;
j) Delimitar el área o áreas que dentro del perímetro de sus poblaciones puedan ser autorizadas para el funcionamiento de los siguientes establecimientos: expendio de alimentos y bebidas, hospedaje, higiene o arreglo personal, recreación, cultura y otros que por su naturaleza estén abiertos al público;
k) Desarrollo de viveros forestales municipales permanentes, con el objeto de reforestar las cuencas de los ríos, lagos, reservas ecológicas y demás áreas de su circunscripción territorial para proteger la vida, salud, biodiversidad, recursos naturales, fuentes de agua y luchar contra el calentamiento global;
l) Autorización de las licencias de construcción, modificación y demolición de obras públicas o privadas, en la circunscripción del municipio

Además, el Código Municipal en su artículo 35, establece que una de las atribuciones generales del Concejo Municipal es el ordenamiento territorial y control urbanístico de la circunscripción municipal y otras atribuciones que los propios Concejos, por su naturaleza, no puede cumplir, pero que pueden ser realizadas por la municipalidad, tales como el establecimiento, planificación, reglamentación, programación, control y evaluación de los servicios públicos municipales y la elaboración y mantenimiento del catastro municipal en concordancia con los compromisos adquiridos en los acuerdos de paz y la ley de la materia.

2. Objetivos del Gobierno Municipal

Los objetivos del Gobierno Municipal del municipio de Tacana para el año 2024, están contemplados en Plan Operativo Anual del 2020 como resultados Estratégicos de Desarrollo, los cuales fueron validados por el Concejo Municipal como los lineamientos para orientar las accione de la municipalidad.

Estos resultados, están enmarcados en las Prioridades Nacionales de Desarrollo y las Metas Estratégicas de Desarrollo contenidas en el Plan Nación de Desarrolló, Guatemala K´atun 2032, sin embargo, como se podrá observar, algunos de ellos, no se podrán lograr, no solo porque se alcance o no está en manos de la municipalidad, sino por la situación financiera que enfrenta la municipalidad y además, porque son un poco ambiciosos y algunas de las metas, no están definidas a partir de una línea base.

Estos resultados son los siguientes

a) Para el año 2032 ha aumentado a 100% la cobertura y la calidad del servicio de agua potable a nivel municipal
b) Para el 2032, se ha disminuido a 2% la mortalidad en la niñez de 0 a 4 años.
c) Para el 2032, se ha disminuido la desnutrición crónica 19.69% (de 43.5% en el 2017 al 23.81% en el 2032).
d) Para el 2032 ha subido a 0.90 el índice general de gestión municipal
e) Al 2032 se ha aumentado a 75% la cobertura de educación básica y a 50% diversificada.
f) Para el año 2032 se ha aumentado a 46% la cobertura forestal a nivel municipal

La mayoría de estos resultados corresponden al Plan de Desarrollo Municipal - PDM-OT del municipio y no al Plan estratégico Institucional de Municipalidad, razón por la cual aparecen los resultados b, c y e, cuyo logro, no está en manos de la municipalidad y no aparecen los resultados relacionados con la problemática del alumbrado público; el mercado; el rastro; la administración de los cementerios y la limpieza y ornato del municipio que problemas graves que le corresponden resolver a la municipalidad

Estos resultados servirán de base para hacer el diagnóstico de la capacidad operativa de la municipalidad, pues se asume que, para hacer definición realista

de los objetivos de los mismos, se debe de tomar en cuenta no solo las competencias propias del municipio y la delegadas, si fuera el caso, sino que también de estructura organizativa y las funciones sustantivas con las que cuenta la municipalidad actualmente, pues desde el punto de vista funcional solo se deben establecer objetivos para aquellas unidades que tienen a su cargo las funciones sustantivas y funciones delegadas en el caso de las municipalidades. Por ejemplo, los resultados b, c y e, son resultados que corresponden a funciones delegadas que, para que la municipalidad los pueda cumplir, necesita tener *un convenio* con los Ministerios de Salud y Educación, mientras que el resto de objetivos, si corresponden a sus competencias propias, para lo cual necesita tener dentro de su estructura organizativa unidades con estas funciones sustantivas, lo cual analizaremos a continuación. Cabe hacer notar que, aunque dentro de los resultados planteados anteriormente, no existe un objetivo específico orientado a reducir las migraciones, sí se logran dichos objetivos, es posible que se tenga algún efecto, pero a muy largo plazo.

3. Estructura organizativa de la municipalidad

La estructura organizativa es el medio a través del cual las municipalidades definen las unidades, los procesos y las jerarquías que se requieren para cumplir con sus competencias y lograr sus objetivos, es decir, que, a través de ellas, definen los ámbitos de autoridad y hacen una distribución de responsabilidades para saber que rol tiene cada unidad en el cumplimiento de sus competencias y, los procesos deben aplicar para la prestación de los servicios que les permitirán alcanzar sus objetivos.

El Código Municipal establece que el Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, que el alcalde es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal y que el Consejo Municipal contará con un secretario, quien, a la vez, lo será del alcalde.

El código municipal también establece que las municipalidades deben contratar un auditor interno y contar obligatoriamente con las siguientes unidades técnicas:

- **Dirección Municipal de Planificación,** como responsable de coordinar y consolidará los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- **Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal**, como responsable de cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico financiero del municipio, la recaudación y administración de los ingresos municipales, la gestión de financiamiento, la ejecución presupuestaria y control de los bienes comunales y patrimoniales del municipio.
- **Dirección Municipal de la Mujer,** como responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

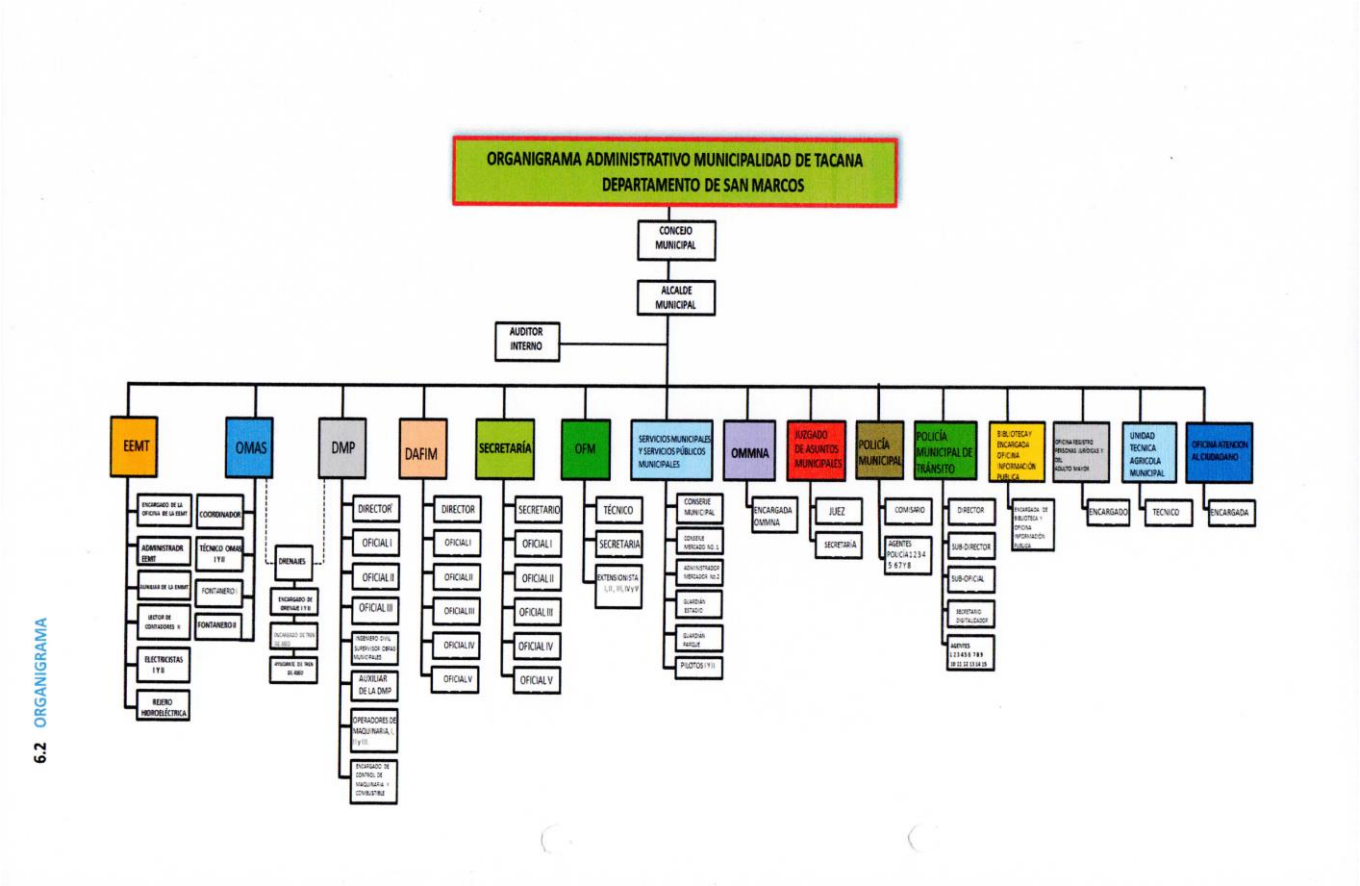
En el artículo 79 de Condigo Municipal, se establece que el municipio tendrá, si lo estima conveniente y cuenta con los recursos necesarios, un cuerpo de policía municipal, bajo las órdenes del alcalde.

Al respecto es importante hacer notar que el Código Municipal no establece como obligaría la creación de la Dirección de Servicios Municipales, aun una de las principales competencia de los municipios, es prestar cuantos servicios contribuyan a mejorar la calidad de vida, a satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población del municipio., sin embargo, en el artículo 90 del Código, establece que cuando las necesidades de modernización y volúmenes de trabajo lo exijan, a propuesta del alcalde, el Concejo Municipal podrá autorizar la contratación del Gerente Municipal, Juez de Asuntos Municipales y otros funcionarios que coadyuven al eficiente desempeño de las funciones técnicas y administrativas de las municipalidades, cuyas atribuciones serán reguladas por los reglamentos respectivos.

El artículo 19 de la Ley de Acceso a la Información Pública, establece que cada sujeto obligado, incluyendo a las municipalidades, debe designar al servidor público, empleado u órgano interno que fungirá como Unidad de información, debiendo tener un enlace en todas las oficinas o dependencias que el sujeto obligado tenga ubicadas a nivel nacional.

El artículo 54 de la Ley Forestal de Guatemala, establece que las municipalidades serán las que otorguen las licencias para la tala de árboles ubicados dentro de sus perímetros urbanos, para volúmenes menores de diez (10) metros cúbicos por licencia por finca y por año. Para volúmenes mayores la licencia será otorgada por el INAB y, el artículo 58, de la misma Ley, indica que las municipalidades ejecutarán los sistemas de vigilancia que se requieran para evitar los aprovechamientos ilegales de productos forestales a nivel de cada municipio, con el apoyo del INAB y apoyarán las actividades de éste, en el control del aprovechamiento autorizado de productos forestales; para lo cual obviamente, aunque no lo establece la Ley, las municipalidades debe crear un oficina forestal.

Respondiendo a estos mandatos más que a sus objetivos, la estructura que se ha establecido y que se ha venido aplicado en la municipalidad de Tacana, es la siguiente:



Como puede apreciarse claramente en esta figura, la estructura organizativa de la municipalidad de Tacana contempla toda las unidades que se mencionan en el Código Municipal y las otras leyes a las que se hizo referencia, sin embargo, dicha estructura organizativa no solo es altamente compartamentalizada sino poco funcional pues no solo hay demasiadas unidades en línea (15) sino que no hay una clara diferenciación de las unidades de staff, de las unidades sustantivas, de las unidades de apoyo y de las unidades de control como correctamente debe ser una estructura funcional.

La desventaja de una estructura con estas características es que se recarga la función gerencial del alcalde, se dispersa el entendimiento de los objetivos y difícilmente se logra la complementariedad entre las funciones de las distintas unidades, pero además aumenta los costos de funcionamiento y disminuye la integración del personal en torno a objetivos y procesos.

Al respecto, es importante mencionar que, el Manual de Organización y Funciones establece que todos los componentes de la organización tienen que contribuir a la consecución del objetivo institucional aplicando el principio de eficiencia que indica que una organización es eficiente si se estructura de tal modo que ayude al logro de los objetivos de la institución con el mínimo de consecuencias o costos indeseables.

En el manual también se establece el principio de división del trabajo que indica que cuanto más refleje en la estructura organizacional una clasificación de las tareas o actividades necesarias para alcanzar las metas, cuanto más se elaboren las funciones y las relaciones de coordinación para adecuarse a la capacidad y motivación de las personas responsables de ejecutarlas, más eficiente y eficaz será la estructura de la organización.

Por aparte, en el principio de separación de funciones, se indica que, si algunas unidades no están estructuradas para realizar la orientación y supervisión sobre otras, los empleados encargados de las primeras no pueden ejercer bien su responsabilidad, lo cual se refleja en el organigrama actual, pues es evidente la inadecuada ubicación en dicha estructura, de la Dirección Municipal de Planificación -DMP-, de la Secretaría y del Juzgado de Asuntos Municipales que generalmente son consideradas como unidades de staff. También está mal ubicada la Empresa Eléctrica Municipal de Tacana -EEMT-, pues esta, por ser una empresa, debe operar independientemente de la administración municipal

Tal como se comentó, en la estructura organizativa de la municipalidad no aparece ninguna unidad relacionada con los objetivos de educación y salud y vivienda, que aparecen en el Plan Operativo Anual –POA-, por lo que difícilmente se pueden lograr dichos objetivos, lo cual confirma la poca relación que tiene la estructura organizativa de la municipalidad con algunos objetivos contemplados en el Plan Operativo Anual –POA-, aunque, independiente de ello, la municipalidad, en el futuro, puede hacer convenios con los ministerios respectivos para lograr su intervención efectiva en logro de los mismos o bien mediante una adecuada coordinación del alcalde con los responsables de los ministerios de abordar estos temas en el municipio, pero siempre requerirá de unidades que se encarguen de lograr los objetivos y metas de estos convenios

En lo que respecta al fenómeno migratorio del municipio, dentro de la estructura admirativa de la municipalidad, tampoco existe ninguna unidad responsable del tema, pero, las oficinas de Fomento Económico Local, de la Mujer, de Asistencia Agrícola y de Servicios Públicos Municipales, pueden contribuir a enfrentar el problema.

A continuación, se hace un análisis del funcionamiento de cada una de las una las unidades que conforman la estructura organizativa de la municipalidad:

3.1 Del Concejo Municipal

De acuerdo con el artículo 9 del Código Municipal, el Concejo Municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales cuyos miembros son solidaria y mancomunadamente responsables por la toma de decisiones. El Concejo es presidido por alcalde municipal.

En el mismo Código, también establece que corresponde con exclusividad al

Concejo Municipal el ejercicio del gobierno del municipio, velar por la integridad de su patrimonio, garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos., sin embargo, muy pocos miembros del Concejo Municipal están conscientes de esta responsabilidad.

En el caso del municipio de Tacana, el Concejo Municipal está integrado por el señor alcalde, por dos síndicos I y II, por seis concejales y el secretario municipal, ocupando cada puesto por las siguientes personas:

Cuadro No. 1: Miembros de Concejo Municipal

MIEMBROS DEL CONCEJO MUNICIPAL							
No.	**CARGOS**	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**DIRECCION**	**EDAD**	**PARTIDO POLITICO**	**NIVEL EDUCATIVO**	**PROFESION U OFICIO**
1	Alcalde	Eulalio Nicacio de León Velásquez	Cantón Valle Verde Aldea Sanajaba Tacaná San Marcos	60	Bienestar Social BIEN	Bachiller en Ciencias y Letras	Bachiller en Ciencias y Letras
2	Síndico I	Bermin Damián González González	Cantón Ixmujil Aldea Majadas Tacaná San Marcos	32	Bienestar Social BIEN	Sexto primaria	Agricultor
3	Síndico II	Héctor López Verdúo	Cantón Buena Vista, Aldea Cunlaj Tacaná San Marcos	56	Bienestar Social BIEN	Segundo primaria	Agricultor
4	Concejal I	Audelio Escalante Matías	Cantón Tonala, Aldea Cunlaj Tacaná San Marcos	44	Bienestar Social BIEN	Licenciado en Informática y Administración de Recursos Humanos	Licenciado en Informática y Administración de Recursos Humanos
5	Concejal II	César Mazariegos Velásquez	Cantón Cheguate Aldea Chequín Tacaná San Marcos	40	Bienestar Social BIEN	Bachiller en Ciencias y Letras	Bachiller en Ciencias y Letras
6	Concejal III	Beningo Pérez Escalante	Cantón Valle Verde Aldea Sanajaba Tacaná San Marcos	45	Bienestar Social BIEN	Tercero primaria	Comerciante
7	Concejal IV	Rolfi Esaú López González	Cantón Valle Verde Aldea Sanajaba Tacaná San Marcos	42	UNE	Ingeniero Civil	Ingeniero Civil
8	Concejal VI	Leonardo Ermitaño Ortíz González	Calle Real Cruz Blanca zona 5 Tacana San Marcos	56	CREO	Tercero básico	Comerciante
9	Concejal VII	Cornelio Barrios Velásquez	Colonia La Democracia Aldea Sujcnay Tacaná San Marcos	58	FCN	Sexto primaria	Agricultor
11	Secretario	Guillelman Edmundo Martínez	Cabecera municipal Tacana San Marcos			Tercero básico	Educación Básica

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos. 2020

Como se puede ver en el cuadro anterior, la mayoría de los miembros del Concejo Municipal tiene su residencia fuera de la cabecera municipal, tienen un promedio edad de 48 años, en un rango de 32 a 60 años, tienen un nivel educativo promedio de 9 años existiendo entre ellos dos personas con formación universitaria (un Ingeniero Civil y Licenciado en Información y Administración de Recursos Humanos), 3 de ellos son agricultores, dos son comerciantes y además ejercen diferentes actividades, lo cual es conveniente pues permite que para el análisis de los problemas del municipio haya diferentes visiones que pueden complementarse para encontrar soluciones integrales, aunque es visible que entre los miembros del Concejo no existe esa complementariedad.

Por aparte, es importante hacer notar que el Concejo Municipal está integrado exclusivamente por personas del sexo masculino, lo indica, en gran medida, que la participación de las mujeres en la política local es casi nula, debido posiblemente a que, en el municipio, aún no se practica la equidad de género y a que, el empoderamiento de las mujeres es sumamente débil, tal como lo demuestran los datos del Tribunal Supremo Electoral respecto a las elecciones de año 2019 en las que, a pesar de que, votó un mayor número de mujeres que hombres (52%), ninguna mujer fue electa, lo cual se puede explicar indicando que el 31% de la mujeres son analfabetas, mientras que el caso de los hombres

votantes solo el 15% es analfabeta, lo que da una idea de la supremacía que los hombres tienen sobre las mujeres en el campo político y, posiblemente, también en el campo económico, pues , según los datos contenidos en el PDM, únicamente el 18% de las mujeres conforman la Población económicamente activa , lo que significa que desde el punto de vista económico existe una enorme brecha de participación de la población femenina en la vida económica del municipio, esto debido en gran medida, a la escasa formación académica y laboral y a la desigualdad en el acceso a oportunidades de desarrollo laboral de las mujeres.

Para su adecuado funcionamiento, el Consejo Municipal emitió en el año 2013 su respectivo reglamento interno, en el que establecen las funciones de las comisiones y algunos mecanismos operativos del concejo, como todo lo relativo a la convocatoria y realización de las sesiones, las formas de delegación de la representación, los recursos de reposición y revocatoria, las atribuciones especiales de Concejo y otros aspectos relevantes. El reglamento, según nuestra opinión, esta bien elaborado, pero se considera necesario fortalecer lo referente al control y fiscalización de recursos del erario municipal y de su administración, pues sobre ello no debiera haber discrecionalidad.

El Concejo, cumpliendo su reglamento, se reúne ordinariamente una vez a la semana, específicamente los días viernes y, extraordinariamente cuando el caso amerita. Los temas que ordinariamente se tratan son los relacionados con las necesidades y los proyectos requeridos por comunidades, la situación financiera de la municipalidad y los mecanismos para aumentar los ingresos propios, los problemas de ordenamiento territorial, mejoramiento de los ingresos propios y los de salud y educación que enfrenta el municipio, temas que generalmente se abordan en forma aislada, sin un marco orientador en torno a los objetivos y metas del del desarrollo municipal o en torno a los objetivos de POA en ausencia del PEI municipal.

Los miembros de Concejo. perciben dietas por un monto de Q 1, 900 por cada sesión a la que asisten, menos los impuestos, las cuales, a decir de ellos mismos, se pagan puntualmente.

En entrevista con el Secretario Municipal, este indico que, en el Consejo Municipal, generalmente existe consenso en relación a las decisiones que se toman para resolver los problemas que se abordan en las sesiones ordinarias y extraordinarias, aunque en ocasiones, algún miembro del Concejo solicita que se amplié algún tema para estar seguro y consiente de la decisión que va a tomar.

En consulta realizada al Concejal I, en presencia de otros dos concejales, indico que el Concejo está unido, que el desface entre algunos miembros es mínimo y que todos están comprometidos al desarrollo local y rural. Esto fue confirmado por otros miembros del concejo que fueron entrevistados, quienes indicaron actualmente no existe problemas internos dentro del Concejo pues existe interés por parte de todos sus integrantes de resolver los problemas del municipio, para

lo cual, entre todos, coordinan las actividades que corresponde a las comisiones de trabajo.

Dentro del Concejo, mediante el acta 04-2020 de fecha 16/01/202, se crearon las siguientes comisiones de trabajo:

a) **De educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes** la cual, está integrada por concejal quinto, Sr. Efraín Pérez Trigueros y el concejal primero, Sr. Audelio Escalante Matías.
b) **De salud y asistencia social.** Integrada por el concejal sexto, Sr. Leonardo Ermitaño Ortiz González y el concejal segundo, Sr. César Mazariegos Velásquez;
c) **De servicios, infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo, vivienda y de obras**, integrada por el concejal primero, Sr. Audelio Escalante Matías y el concejal cuarto, Sr. Rolfi Isaú López González;
d) **De fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales**, integrada por el concejal cuarto, S. Rolfi Isaú López González y el concejal séptimo Sr. Cornelio Barrios Velásquez;
e) **De descentralización, fortalecimiento municipal y participación ciudadana,** integrada por el concejal tercero, Sr. Benigno Pérez Escalante y el síndico primero, Sr. Bernin Damián González González;
f) **De Finanzas,** integrada por el síndico municipal primeros, Sr. Bermín Damián González González, el concejal primero, Sr. Audelio Escalante Matías y el concejal municipal segundo, Sr. César Mazariegos Velásquez;
g) **De Probidad**, integrada por el concejal segundo, Sr. César Mazariegos Velásquez y el concejal sexto, Sr. Leonardo Ermitaño Ortiz González;
h) **De los Derechos humanos y de la paz**, integrada por el síndico segundo, SR. Héctor López Berdúo y el concejal quinto, Sr. Efraín Pérez Trigueros;
i) **De la familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor,** integrada por el concejal municipal séptimo Sr. Cornelio Barrios Velásquez y el concejal tercero, Sr. Benigno Pérez Escalante;
j) **De energía eléctrica.** Integrada por el Alcalde Municipal, Sr. Eulalio Nicasio de León Velásquez y el concejal sexto, Sr. Leonardo Ermitaño Ortiz González y
k) **De agua,** integrada por el concejal cuarto, Sr. Rolfi Isaú López González y el concejal tercero., Sr. Benigno Pérez Escalante.

Como se puede observar, las primeras 9 comisiones, coinciden con las que, obligatoriamente establece el Código Municipal, pero el Concejo, considero importante crear las de energía y agua considerando que estos son dos servicios estratégicos para el Desarrolló del Municipio, aunque estos temas podrían ser de la responsabilidad de la Comisión de Servicios, Infraestructura, Ordenamiento Territorial, Urbanismo, Vivienda y de obras, pero su manejo, sin duda alguna, requiere un tratamiento especial.

Como se puede observar, entre las comisiones del Concejo Municipal, no existe

una que, específicamente sea la responsable del tema migratorio, sin embargo, las comisiones de Educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes, Salud y asistencia social servicios, Infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo, vivienda y de obras, Fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales, Derechos humanos y de la paz y de Familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor pueden jugar un papel importante tanto en la retención de población como en la atención a los migrantes retornados pero, solo las de Infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo, vivienda y de obras, Fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales, Derechos humanos y de la paz y de Familia, mujer, la niñez, juventud y adulto mayor tiene una contra parte operativa en la estructura organizativa de la municipalidad por lo que, las demás comisiones difícilmente puede cumplir con su cometido, aunque la unidades de Infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo, vivienda, Derechos humanos y de la paz y de Familia, mujer, niñez, juventud, y adulto mayor no están claramente especificadas en la estructura orgánica de la municipalidad, especialmente las de Infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo, vivienda y de obras y Derechos humanos y de la paz.

Al respecto de las comisiones de trabajo del Consejo Municipal, el Concejal I, indico solo en el 50% de las comisiones, sus integrantes tienen conocimiento sobre las responsabilidades de estas, mientras que, en el resto de ellas, se necesita capacitar a sus integrantes para que estas puedan funcionar.

Según el secretario municipal, las comisiones más activas son la de salud, infraestructura-vivienda y educación e indico que, entre estas y las comisiones del COMUDE existe una buena relación, sin embargo, es importante mocionar que el grado de apropiación de los miembros del Concejo Municipal del Plan de Desarrollo Municipal, es muy bajo, aun cuando se indicó que actualmente se está actualizando dicho plan.

El concejal Cornelio Barrios indicó que el trabajo de las comisiones en estos últimos meses no ha sido normal a causa de la pandemia del Covid 19, por lo que solo ocasionalmente realizan sus reuniones de trabajo.

3.2 Del Alcalde Municipal

El alcalde, municipal, de acuerdo con el Código Municipal, representa a la municipalidad y al municipio; es el personero legal de la misma, sin perjuicio de la representación judicial que se le atribuye al síndico; es el jefe del órgano ejecutivo del gobierno municipal; por lo que el alcalde desempeña el rol de representar al municipio y realizar las gestiones para el desarrollo de la población ante cualquier entidad del gobierno central y ante el Consejo Departamental de Desarrollo.

Además, el alcalde preside el Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE-, al cual, se le está dando alguna importancia, pero no existe claridad, sobre cómo

aprovechar su potencial para lograr consensos sobre las decisiones que se requieren para mejorar los servicios municipales y para lograr un mayor apoyo de la población en los cambios que quiere impulsar la municipalidad como el ordenamiento del tránsito y el aumento en la tarifas del servicio de energía eléctrica y de otros servicios, que son deficitarios.

El actual alcalde del municipio, tiene experiencia en gestión municipal, conoce las necesidades de la población y está tratando atenderlas de la mejor manera posible, teniendo como prioridad la solución de los problemas de distribución de energía eléctrica y agua potable, el manejo y disposición de la basura, el tratamiento de aguas negras y el ordenamiento vial; problemas que son críticos en el municipio. pero se enfrenta a la baja disponibilidad de recursos financieros, que se agudizo con la pandemia, pero también se enfrenta a baja capacidad técnica de sus persimal y a la la oposición de algunos sectores de la sociedad civil, por lo que se están definiendo las estrategias que permitan mejorar los ingresos propios y el mejoramiento de la imagen de la gestión municipal, per no hay claridad de como mejorar la capacidad técnica del personal.

Lamentablemente, la municipalidad, aun no cuenta con un Plan Estratégico Institucional en el que se establezcan estas prioridades y los mecanismos para darles atención, así como la organización y el personal con la capacidad suficiente para acelerar los procesos que el alcalde desea impulsar, en razón de lo cual, el alcalde tienen contemplado para el siguiente año la creación del departamento de recursos humanos y la oficina de servicios públicos municipales, así como la implementación el plan de ordenamiento territorial y la habilitación del catastro municipal.

El Alcalde Municipal para tomar sus decisiones recibe asesoría jurídica del Juez Asuntos Municipales, así como del Auditor Interno en materia del gasto e inversión municipal, Asimismo, tiene estrecha relación con los directores de la DAFIM y la DMP, así como con el secretario, con quienes trata los asuntos importantes de la administrativa municipal. Con ellos se comunica directamente, por correo o telefónicamente para darles instrucciones, pero de manera individualizada, lo cual no es conveniente pues de esa manera no se logra cohesión y coherencia en el trabajo de los directores y no se genera lo que, en gestión administrativa, se denomina trabajo en equipo.

En opinión de algunos miembros del personal de la municipalidad que fueron entrevistados, el estilo de gestión del alcalde es el democrático, tomando en cuenta que permite tanto la participación de sus funcionarios como de los ciudadanos en la toma de decisiones.

A pesar de que el municipio de Tacana es generador de altos flujos de migración, por estar ubicado en una de las zonas fronterizas con México, el problema migratorio actualmente no es una de las prioridades del alcalde, con el trabajo que

actualmente se está realizado en la municipalidad, está tomando conciencia de la necesidad enfrentar no solo la emigración, sino la atención a los jóvenes retornados.

3.3 Del Secretario Municipal

De acuerdo con el Código Municipal, Consejo Municipal debe contar con un secretario, quien, a la vez, será el secretario del alcalde municipal.

El secretario Municipal, dentro de sus atribuciones, debe laborar, en los libros correspondientes, las actas de las sesiones del Concejo Municipal y autorizarlas, con su firma, al ser aprobadas de conformidad con lo dispuesto, debe certificar las actas y resoluciones del alcalde o del Concejo Municipal y dirigir y ordenar los trabajos de la Secretaría, bajo la dependencia inmediata del alcalde, cuidando que los empleados cumplan sus obligaciones legales y reglamentarias.

Actualmente, el secretario, para cumplir con sus funciones cuenta cinco oficiales y tiene a su cargo la gestión de los de Recursos Humanos de la municipalidad, función que desempeña con algún grado de dificultad pues, muchas decisiones sobre el personal las toma el alcalde municipal, sin aplicar un proceso adecuado de reclutamiento selección, esto debido al incumplimiento generalizado de la de Ley de Servicio Civil Municipal (Decreto número 1-87 del Congreso de la República de Guatemala) que establece que corresponde a cada municipalidad la organización, convocatoria, dirección y ejecución de las pruebas de ingreso y ascenso.

El secretario, para cubrir sus costos de funcionamiento, cuenta con un presupuesto anual de Q. 592,725.00, el cual, el mismo, considera como insuficiente para cumplir sus funciones pues ve con muchas limitaciones que reducen la calidad del trabajo que le corresponde realizar, especialmente como secretario del alcalde municipal, sin embargo, es importante mencionar que este presupuesto es más alto que el la de DMP y que el de la DAFIM.

Durante el desarrollo de las entrevistas que se realizaron con el secretario municipal, se pudo establecer, que este tiene amplia experiencia en el trabajo que le corresponde realizar y que tiene un amplio conocimiento de la municipalidad y de sus funciones, por lo que es reideramente consultado sobre diferentes aspectos administrativos de la municipalidad

3.4 Del Juzgado de Asuntos Municipales

El objetivo principal del Juzgado de Asuntos Municipales es buscar soluciones a cualquier acontecimiento que surjan del incumplimiento de los reglamentos y normas que establezca el Concejo Municipal sobre todo aquellos asuntos en que se afecten las buenas costumbres, el ornato y limpieza de las poblaciones, el medio ambiente, la salud, los servicios públicos municipales y los servicios públicos en general, cuando el conocimiento de tales materias no esté atribuido al alcalde, el Concejo Municipal u otra autoridad municipal.

También le corresponda conocer, tomar y ejecutar las medidas e imponer las sanciones que procedan por el incumplimiento de dichas normas y reglamentos.

Para cumplir con estas responsabilidades el Juzgado de Asuntos Municipales cuenta con un Juez y una secretaria. El juez es el licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, abogado y notario, Cecilio Fernando Pérez, quien cuenta con una experiencia de 6 años como Juez de Asuntos Municipales.

De acuerdo a la información obtenida en la entrevista con el Juez, este indicó que, cuenta con un presupuesto para el año 2020 de Q. 148,310.24, el cual considera insuficiente, además de que, para funcionamiento del juzgado, enfrenta las siguientes limitaciones:

- Falta de espacio adecuado para la oficina
- Mobiliario y equipo insuficiente, y
- Poco recurso humano para realizar todas las tareas del juzgado, lo cual no permite la atención de todos los problemas legales que le corresponde resolver, especialmente los relacionados con el incumplimiento de los reglamentos, relación con la prestación de los servicios, el desorden urbano y los problemas que generan la construcción de casas y edificios.

3.5 De la Dirección Municipal de Planificación -DMP-

Esta Dirección es la encargada de cumplir y ejecutar las decisiones del Consejo Municipal con respecto a la elaboración de Planes de Desarrollo Municipal, Planes Estratégicos Institucionales y Planes Operativos, así elaborar los perfiles, estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos para el desarrollo del municipio, a partir de las necesidades sentidas y priorizadas por la población.

Debe, además, mantener actualizadas las estadísticas socioeconómicas del municipio, incluyendo la información geográfica de ordenamiento territorial y de recursos naturales; mantener actualizado el registro de necesidades identificadas y priorizadas, mantener un inventario permanente de la infraestructura social y productiva con que cuenta cada centro poblado, así como de la cobertura de los servicios públicos de los que gozan éstos y asesorar al Concejo Municipal y al

Alcalde en sus relaciones con las entidades de desarrollo públicas y privadas.

De estas funciones, en la que más concentra la Dirección, es en la de elaboración de los perfiles, estudios de pre inversión y factibilidad de los proyectos que son priorizados por el alcalde municipal.

Como ya se indicó, aunque para el municipio, con el apoyo de SEGEPLAN, en el año 2010 se elaboró un Plan Desarrollo Municipal, PDMT- POT, la municipalidad no cuenta con un Plan Estratégico Institucional -PEI-, que delimite con claridad lo que la municipal debe de hacer en el marco de este Plan.

En el mismo PDM-OT, se establece que loos instrumentos de planificación que auxilian su implementación son:

- Plan Estratégico Institucional -PEI-
- Plan Operativo Multianual -POM-
- Plan Operativo Anual -POA-

Y se indica que cada uno de estos planes será actualizado en el marco de las prioridades, metas estratégicas de desarrollo y los productos requeridos por el PDM-OT.

El Plan Estratégico Institucional (PEI) de la municipalidad es una matriz que incluye el Plan Operativo Multianual -POM-, el cual contiene el nombre de los proyectos que se van a ejecutar durante el periodo 2002-2024 sin especificar en donde se van a ejecutar y que efectos se esperan lograr con su ejecución.

La matriz contiene una serie columnas que tratan de relacionar los proyectos con las prioridades nacionales de desarrolló, las metas estratégicas de desarrolló (MED)- los resultados estratégicos de Desarrolló definidos por SEGEPLAN y con los resultado PDM-OT al 2032, el objetivo Estratégico del PDM y las metas del resultado al 2024, pero dicha relación no es coherente y poca clara pues algunos los proyectos plateado no apuntan a lograr las metas del resultado al 2024 y consecuente tampoco apuntan a contribuir a lograr los objetivo Estratégicos del PDM y los resultados estratégicos de Desarrolló definidos por SEGEPLAN.

En el POA se repite la misma situación, solo que con los proyectos contemplados para el año 2020, solo que en este caso si se hace referencia al lugar en el que se ejecutaran los proyectos, pero no a los criterios que se aplicaron para su priorización

La DMP para la el cumplimiento de sus funciones cuenta con el siguiente personal:

Cuadro No. 2: Personal de la DMP

MIEMBROS DE DMP				
No.	**CARGOS**	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**DIRECCION**	**PROFESION U OFICIO**
1	Director	Daniel García López	Tacana	Perito Contador
2	Oficial I	Demis Roger del Águila	Tacana	Bachillerato en Dibujo
3	Oficial II	Virginia Antonieta Velásquez	Tacana	PEM
4	Oficial III	Obdany Nelsy Velásquez	Tacana	Perito Contador con orientación en Computación
5	Auxiliar Técnica	Ervin Obed Ortiz	Tacana	Ingeniero Civil
6	Supervisor Municipal	Marvin Antonio López	San Marcos	Ingeniero Civil

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos

Como se puede observar en el cuadro anterior, la Dirección cuenta, dentro de su personal, con dos ingenieros cuya función principal es la supervisión de los proyectos de obra física que ejecuta la municipalidad, lo cual, en términos funcionales, no es lo más adecuado pues esta no solo no es una atribución de la DMP, sino que absorbe el tiempo del director en actividades de construcción de obras y se descuida la función de planificación, que es esencial para que la municipalidad pueda orientar adecuadamente sus esfuerzos y recursos.

Según el director de la DMP, dentro de ella, como parte de personal, hay operador de maquinaria, ya que la municipalidad cuenta con tractores, un patrol, una retroexcavadora y una vibro compactadora, que son admirados por la dirección.

La Dirección, posee un presupuesto para el año 2020 de Q. 521,530.00, destinado para cubrir gastos de funcionamiento de los renglones del grupo 0 al grupo 2, sin embargo, este presupuesto se considera insuficiente para cubrir todas sus necesidades, pues para atender a todas comunidades del municipio se requiere más personal, equipo y herramientas de trabajo, especialmente computadoras, impresoras, plotter, fotocopiadora y escritorios.

La Dirección no cuenta con medios de transporte para trasladarse a las comunidades en la supervisión de proyectos, así como para realizar actividades con los COCODES de primero y segundo nivel de tal manera que se pueda obtener información sobre las necesidades de cada de cada comunidad y de cada micro región

Dentro de sus acciones, la Dirección aún no se ha planteado los mecanismos para atender los problemas de la migración, pues este tema no había visibilizado en el municipio

En la organización interna de la DMP, no hay unidades sino únicamente puestos clasificados como oficiales I, II y III, clasificación que ya se considera obsoleta por no precisar con claridad la especialidad de cada puesto.

3.6 **De la Dirección de Administración Financiera Municipal -DAFIM-**

Esta unidad es la responsable del proceso de la administración financiera integrada municipal, la cual está ligada directamente con el alcalde y el Concejo Municipal, teniendo como funciones principales la planificación, programación y formulación del presupuesto, la ejecución y gestión presupuestaria y la deuda pública municipal entre otros. Estas funciones están enmarcadas en el Código Municipal y en el Manual de Organización y Funciones de la municipalidad.

Esta Dirección tiene bajo la línea directa e indirecta la relación con otras áreas como la de Servicios Públicos Municipales.

Para el cumplimiento de sus responsabilidades, está conformada por el siguiente personal:

Cuadro No. 3. Personal de la DAFIM

MIEMBROS DE DAFIM				
No.	**CARGOS**	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**DIRECCION**	**PROFESION U OFICIO**
1	Director	Eduardo Efraín González	Tacana	Lic. En Derecho
2	Oficial I	Wanelgis Pérez de León	Tacana	Perito Contador
3	Oficial II	Antulio Rigoberto de León	Tacana	Pensum Cerrado CPA
4	Oficial III	Dilma Pérez Roblero	Tacana	Bachiller en Ciencias y Letras
5	Oficial IV	Angela Areli Arreaga	Tacana	Maestra de Educación Primaria
6	Oficial V	Gladis García Pérez	Tacana	Perito Contador

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos

Como se puede ver en este cuadro, en la DAFIM, tampoco hay unidades sino únicamente puestos clasificados como oficiales del I al V, por lo que no es posible saber con claridad cuál es la función de cada uno de los miembros de este personal.

Aun cuando el Director es un profesional del Derecho, se puedo establecer que tienen amplia experiencia y conocimiento en finanzas municipales, sin embargo su enfoque es mas de administración del presupuesto que de gestión financiera, centrándose el primer enfoque solo en la administración de los recursos disponible, mientras que el segundo enfoque tiene que más ver con la búsqueda parmente de recursos para ampliar las posibilidades financieras de la municipalidad y por ende, para ampliar las respuestas que se le pueden brindar a las necesidades de la población.

El presupuesto de esta dirección para el año 2020 asciende a Q. 541,018.46, por lo que, según el director, la Dirección atraviesa problemas para su adecuado funcionamiento; ya que el presupuesto vigente fue elaborado por la administración anterior y quedo muy ajustado y derivado de ello, se tienen impedimentos para llevar acabo sus actividades diarias, especialmente en lo referente a la

recaudación de impuestos propios por lo que ha crecido el índice de morosidad por los servicios que presta la municipalidad (mercado, energía eléctrica, agua potable), por lo que conjuntamente con el alcalde y Consejo Municipal, se planifican actualmente estrategias para el mejor recaudo de los ingresos propios,

La Dirección cuenta con los mecanismos de control financiero tales como el Sistema de Contabilidad Integrada de Gobiernos Locales -SICOIN GL- que permite el control permanente de las finanzas municipales y de la ejecución del presupuesto, así mismo los estados financieros se obtienen en forma electrónica y son presentados cuatrimestralmente al Consejo Municipal, aunque la contabilidad y la ejecución presupuestaria se encuentran al día por las facilidades que permite el SICOIN, teniendo las informes más recientes al 10/09/2020. .

Lis Estados financieros y el informe de la ejecución presupuestaria, también se presentan el COMUDE en forma cuatrimestral.

Adicionalmente, se pudo establecer que la municipalidad cuenta con auditoría interna, la cual está ubicada en la oficina DAFIM, desconociéndose si esta tiene un carácter preventivo o curativo, pues no se pudo entrevistar al auditor por estar ausente de la municipalidad.

3.7 **De la Oficina Municipal de Agua y Saneamiento -OMAS-**

Esta oficina es la responsable de mantener en óptimas condiciones la red de distribución de agua, así como un servicio constante además de velar por la producción, calidad, y mantenimiento adecuado de pozo, plantas de tratamiento de agua potable y residual y sistemas de cloración en el Municipio, teniendo dentro de sus principales funciones las proponer acciones para la gestión del recurso hídrico y de los recursos naturales en el municipio; elaborar y actualizar el catastro de usuarios de los sistemas de agua potable y saneamiento y apoyar la organización y fortalecimiento de promotores/as, así como las comisiones de agua y saneamiento en las comunidades; sin embargo, por limitaciones de personal, sus actividades se han limitado a la administración y mantenimiento del servicio de agua y saneamiento en la cabecera municipal, lo cual no ha logrado hacer con la eficiencia debida, pues en la cabecera aún persisten los problemas en el suministro del vital líquido ya que el servicio no se presta las 24 horas del día sino que esta segmentado en la siguiente forma: en 354 viviendas se recibe el servicio durante menos de 5 horas, en 826 Viviendas en un lapso que varía entre 6 y 12 horas y en 1180 Viviendas más de 15 horas pero sin llegar a las 24 horas.

Afortunadamente, para garantizar la salud de población de la cabecera municipal, el agua que se suministra la población es potable, tal como lo demostraron los estudios realizados por el proyecto Nexos Locales en octubre de 2020, en los que se indica el cloro residual en el tanque de distribución y en las viviendas se cumple con los paramentos normales y que el agua en ambos sitios, tiene ausencia de

Coliformes y E. Coli, sin embargo, se desconoce cuál es la calidad del agua en la comunidades del municipio.

Respecto al servicio al servicio de agua en la cabecera municipal, es importante mencionar que, en el ocho de enero del año 2,014, el Concejo Municipal, aprobó el Reglamento para la administración y prestación de este servicio, en el cual se establecen todas las normas necesarias para el buen funcionamiento del servicio, para este, lamentablemente no se está aplicando.

Así mismo debe indicase que el servicio municipal de agua no es sostenible desde el punto de vista financiero y hace falta inversión para mejorar en su calidad y lograra genera una mayor disposición de pago de la población.

También es necesario implementar un -software- para el control de consumo de agua conjuntamente con la instalación de medidores y de la APP de gestión de cobros. Además, es necesario implementar un programa permanente de información promoción social sobre la importancia del agua que permita el empoderamiento local y el enfoque verdadero de sostenibilidad.

La OMAS para el cumplimiento de sus funciones, cuenta con el siguiente personal

Cuadro No.4: Personal de la OMAS

MIEMBROS DE OMAS				
No.	**CARGOS**	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**DIRECCION**	**PROFESION U OFICIO**
1	Coordinador	Macedonio Pérez	Tacana	Lic. En Informática y Administración de Negocios
2	Técnico	Delmar Pérez	Tacana	Perito Contador
3	Técnico	Hevert de León Reyna	Tacana	Lic. En Trabajo Social
4	Fontanero	William Ortiz	Tacana	Jornalero
5	Fontanero	Lorenzo Roblero	Tacana	Jornalero
6	Encargado de Almacén	Rolando Hernández Mejía	Tacana	PEM

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos

En este cuadro, se puede observar, no solo el poco personal con que cuenta la OMAS, sino la falta de personal con experiencia en agua y saneamiento, pero especialmente en lo referente a la gestión integral del recurso hídrico y de los recursos naturales en el municipio, que es la que garantiza la disponibilidad de agua no solo para la cabecera, sino que para todas las comunidades del municipio.

De acuerdo a la información proporcionada por el Coordinador de la Oficina, esta oficina, a pesar de manejar un servicio de carácter estratégico, para el año 221olo tiene para el año 2020, un presupuesto de Q. 280,000.00, que es un presupuesto mucho más bajo que los que tienen el Secretario Municipal, la DMP y la DAFIM, lo cual confirma la falta de claridad en las prioridades que debe atender la municipalidad.

La baja asignación presupuestaria para la OMAS, sin duda alguna, repercute en su adecuado funcionamiento, lo cual, a su vez, no permite brindarles atención a todas comunidades y darle un adecuado mantenimiento a red de distribución de agua de la cabecera municipal.

Según los datos del PDM del 2018, el área rural es la más afectada por la carencia de sistemas de agua entubada y sistemas de agua sin sistemas de cloración, con un 70% de déficit. Padecen esta carencia alrededor de 35 comunidades en las microrregiones de Chequin, Las Nubes, Vista Hermosa, Chininxac, Chanjulé, Las Tablas, Cruz de Barrancas, Chactelá y Pie de la Cuesta.

En el área rural los sistemas de agua potable están expuestos a ser afectados por deslizamientos y derrumbes, ya que estos se encuentran instalados en quebradas, microcuencas, ríos, etc. La topografía del territorio es accidentada y de difícil acceso, lo cual complica la construcción y reparación de sistemas de agua potable.

Cabe mencionar aquí que, siendo una de las principales responsabilidades de los gobiernos municipales la de bridar servicios públicos de calidad para favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de la población, es necesario, no solo tener una visión integral de los servicios municipales, sino crear una unidad responsable de su funcionamiento, administración y mantenimiento.

3.8 De la Dirección Municipal de la Mujer -DMM-

La Dirección Municipal de la Mujer es la responsable, dentro de la municipalidad, de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

Según el Código Municipal, el Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos.

En la actualidad esta Dirección, no cuenta ni ha presentado al Concejo Municipal, una Políticas Municipales de Promoción y Desarrollo de las Mujeres del municipio y su área de acción, por la limitación de recursos, es muy reducida, realizando la mayoría de sus acciones en la cabera municipal, aunque se indica que tienen alguna cobertura en 42 de las 172 comunidades que tiene el municipio.

Las acciones que esta Dirección ha venido realizando, en coordinación con la Comisión de Familia, Mujer y Niñez del Concejo Municipal, son las de capacitación a madres en tejidos, manualidades, panadería, cite de cabello y cocina, habiéndose atendido a sol 22 mujeres en el transcurso del año 2020, esto debido a la pandemia y a que la Dirección, solo contó con un presupuesto de Q 50,000 para cubrir los salarios del personal, presupuesto que será igual para el año 2021, por lo que difícilmente se podrá realizar acciones para la promoción y desarrollo de las

mujeres, salvo que se realicen algunas gestiones para para obtener fondos del gobierno central, del sector privado o de agencias de cooperación, lo cual implica que se tenga claridad de los proyectos que se requiere financiar.

La Dirección para cumplir con su cometido, solo cuenta con 2 personas, la directora, que es licenciada en Trabajo Social y, una promotora de campo, recurso humano con el cual, difícilmente se pueda impulsar un proceso que tenga un fuerte impacto en el empoderamiento económico de las jóvenes mujeres del municipio, mi mucho menos en las acciones debe realizar en atención a la niñez y la adolescencia, que también tiene a su cargo.

La directora actual, no tiene puesto fijo, puesta contratada con el renglón 029, lo que significa que no es personal permanente de la municipalidad y que, por lo tanto, en cualquier momento pueda migrar hacia otra institución que le ofrezca mayor seguridad en la forma de contratación.

Además de las limitaciones de presupuesto y de personal, la DMM no tiene un espacio físico adecuado atender a las mujeres, no cuenta con equipo de cómputo ni con el mobiliario adecuado para realizar sus labores.

3.9 **De la Oficina Municipal del Adulto Mayor -OMAM-**

Esta oficina**,** tiene la responsabilidad de brindar apoyo en los trámites para el programa del Adulto Mayor, operado por la Dirección de Previsión Social del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, lo cual ha sido difícil, no solo por la cantidad de requisitos que se exigen para la ayuda sino por los problemas de comunicación derivados de las deficiencias de la línea telefónica y del inadecuado funcionamiento de la señal de internet.

Las funciones de etas oficina están a cargo de un solo persona, quien además tiene a cargo los cobros las de tarifas que se cobran por el piso de plaza y por los locales del mercado, lo cual es inadecuado púes, esta función, debe estar a cargo de agente de la tesorería de la municipalidad, sin embargo, puede ser que la carga de trabajo de esta persona, en el apoyo que debe brindar para hacer los trámites para el programa del Adulto Mayor, no sea tan grande y que, por ello, se asigne esta función, pero en todo caso será mejor evaluar la funcionalidad de esta oficina y en base al resultado de esta, hacer los cambios pertinentes.

3.10 De la Oficina Municipal de Desarrollo Económico Local -OMDEL-

Esta es una oficina técnica que teóricamente se encarga de ejecutar acciones relacionadas al desarrollo económico del municipio para incrementar los ingresos y mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio, sin embargo, es una función difícil de cumplir, no solo por las limitaciones de personal y de recursos, sino por la falta de una clara visión sobre las estrategias a seguir para activar la economía del municipio.

Actualmente esta oficina está a cargo un coordinador, el ingeniero ambiental Marco Eradio Cano y un promotor agropecuario con conocimientos de agricultura, quienes efectivamente tienen interés en impulsar el desarrollo económico del municipio, pero, por lo que se pudo observar no tienen los conocimientos mi la experiencia necesaria para ello, pero dado el interés manifestado, esto no es una limitante.

Según el coordinador de la Oficina, actualmente trabajaban en la dotación de insumos materiales y semillas para la producción agroforestal con árboles frutales, la construcción de invernaderos y la entrega de pilones de hortalizas., para lo cual se espera coordinar esfuerzos con el MAGA.

Es importante indicar, que esta oficina es estratégica para la incorporación de los jóvenes migrantes a las actividades económicas por lo que debe ser fortalecida por la municipalidad, pero simultáneamente se requiere de elaboración de plan de desarrollo económico local basado en las potencialidades económicas del municipio.

3.11 **De la empresa Eléctrica Municipal de Tacana -EEMT-**

La Empresa Eléctrica Municipal de Tacana fue creada el 10 de enero de 1969 con el propósito de suministrar el servicio de alumbrado público, fuerza motriz calefacción a los vecinos del municipio de Tacana y a los municipios circunvecinos que lo soliciten.

Actualmente la empresa eléctrica municipal de Tacana, distribuye energía eléctrica en el casco urbano del municipio y en comunidades circunvecinas. La red de distribución funciona con un voltaje de 13800 V.

Originalmente, la empresa suministraba a sus usuarios la energía eléctrica que obtenía de un Generador Hidroeléctrico de su propiedad de 150 KVA y de dos generadores hidroeléctricos alemanes de 60 KVA que trabajaban de manera sincronizada y de una conexión monofásica a la red de distribución de ENERGUATE.

La empresa funciona como una unidad de la municipalidad y no como una entidad independiente como debiera de ser. Aactualmente cuenta con el siguiente personal:

Cuadro No. 5: Personal de la EEMT

MIEMBRO DE EEMT				
No.	**CARGOS**	**NOMBRES Y APELLIDOS**	**DIRECCION**	**PROFESION U OFICIO**
1	Administrador	Juan Pablo Roblero	Tacana	Técnico en Administracion de Empresas
2	Jefe de Oficina	Wilfredo Ubaldo Díaz	Tacana	Perito en electricidad
3	Electricista	Carlos Orlando Díaz	Tacana	Nivel básico
4	Lector de contador	Luis Enrique Martínez	Tacana	Nivel básico
5	Rejero Municipal	Romelio Verdúo Morales	Tacana	Sin estudio

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos

El cual se considera insuficiente para presta un servicio de calidad, no obstante, el servicio es aceptable por parte de usuarias del mismo, sin embargo, afecta de gran manera el subsidio y la deuda contraída con la empresa Energuate, a quien actualmente le compran el fluido eléctrico, derivado a que las plantas de energía no están funcionando desde la tormenta Stan en octubre del 2005., lo cual he generado que el servicio no sea autosostenible.

Según una noticia aparecida en el periodo Presa Libre el día 7 de noviembre de 2017, la Municipalidad tenía una deuda de Q14.5 millones la empresa distribuidora de energía eléctrica, Energuate, pero esta deuda no se refleja en el Balance General de la municipalidad del año 2019, lo cual podría indicar que esta deuda ya se pagó, pero difícilmente una deuda de esta magnitud se paga en 3 años.

Al mes de septiembre 2020, la empresa arrastraba una deuda por morosidad en pago de las tarifas por un valor de Q 103,427.99, la cual se está tratando de recuperar, para lo cual, se están enviando los respectivos avisos cobro, dándolo a los usuarios del servicio un plazo de15 días para que se presenten a la oficina a cancelar su deuda. Al no presentarse, se les otorgan nuevamente 8 días y si es reincidente se le otorga una última prorroga de 3 días. al finalizar el proceso y que el vecino no se presenta, dan aviso al juez municipal para el trámite correspondiente para corte del servicio.

La empresa tiene un presupuesto anual de sueldos y salarios de Q193,200.00. los insumos de oficina son solicitados a musicalidad en el mes de enero, los cuales deben durar para todo el año. No fue posible establecer si lo ingresos generados por la prestación del servicio cubren esto costos, pues el Estado de Resultado del año 2019 no detalla este ingreso, pero dado que la tarifa que cobra Energuate a la Municipalidad es de Q. 2.20 por kilovatio y que la tarifa que le cobra la Municipalidad a los usuarios es de Q 1.20 y la tasa no social Q 1.46, es posible deducir que servicio es altamente deficitario.

Los principales problemas que enfrentan la unidad, según el administrador son: el inadecuado equipo de cómputo, el uso de tarjetas Kardex, mal estado de la red de distribución, el hurto de fluido eléctrico y medidores en mal estado.

4. Instrumentos de gestión con que cuenta la municipalidad

Los instrumentos de gestión con los que cuenta la municipalidad y estado actual son los siguientes:

Cuadro No. 6: Instrumentos de gestión disponibles en la municipalidad y su situación actual

Instrumentos de Gestión	En funciones		Debilidades
	Si	No	
Plan de Desarrollo Municipal	✓		
Plan Operativo		x	No ha sido redactado
Sistema de monitoreo Plan Operativo		x	No ha sido redactado
Reglamento Interno de Personal	✓		Desactualizado julio 2012
Manual de Organización y Funciones	✓		Desactualizado febrero 2014
Manual de Normas y Procedimientos	✓		Desactualizado junio 2012
Manual de Puestos y Salarios		x	No ha sido redactado
Plan de Ordenamiento Territorial	✓		
Planes de Arbitrios y Tasas	✓		
Reglamento de Servicios Públicos Municipales		x	Cada unidad tiene su reglamento
Reglamento de Construcción		x	No ha sido redactado
Reglamento de Mercado	✓		Desactualizado febrero 1995

Fuente: Municipalidad de Tacana San Marcos. 2020

Como se puede ver en el cuadro anterior, la municipalidad de Tacana cuenta con varios instrumentos de gestión que pueden ser útiles para mejorar la eficiencia y la eficacia en el funcionamiento de la municipalidad, pero casi ninguno de ellos se utiliza en forma adecuada, ya sea por desconocimiento de su existencia o por negligencia.

Algunos de estos instrumentos requieren ser actualizados., pero es necesario tener claridad sobre la forma en que se quiere que funcione la municipalidad, pues de lo contrario, su actualización, no tendrá ninguna utilidad.

Según el secretario municipal, también se cuenta con el reglamento interno de personal el cual, no ha sido aprobado por el Concejo Municipal, no está publicado ni socializado con el personal.

5. La posición del municipio de Tacana Ranking de la gestión municipal

El Ranking de la gestión municipal, es una herramienta de medición del desempeño de las municipalidades en sus diferentes ámbitos de gestión y es a su vez, una herramienta de mejora continua de la gestión municipal.

En el Ranking de la gestión municipal del año 2018 de la municipalidad de Tacaná se ubicó en la categoría media, es decir en el rango que varía entre 0.4001 – 0.6000 puntos, ocupando la posición 113 a nivel nacional.

Por área de gestión, Tacana obtuvo los siguientes puntos:

Cuadro 7. Resultados de la medición del desempeño municipal 2018 de la municipalidad de Tacaná, San Marcos.

Índice	**Puntuación**	**Posición a nivel departamental**	**Posición a nivel nacional**	**Categoría**	
Gestión municipal	**0.4411**	**13**	**113**	**Media**	
Participación Ciudadana	0.4280	20	261	Media	
Información a la Ciudadanía	0.8458	1	4	Alta	
Servicios Públicos	0.2424	15	141	Media Baja	
Gestión Administrativa	0.6622	9	73	Media Alta	
Gestión financiera	0.2603	26	273	Media baja	
Gestión Estratégica	0.4473	6	54	Media	

Fuente: Segeplan 2018

Obteniendo la mayor puntuación en el área de información ciudadana y las más bajas puntuaciones en las áreas de servicios públicos y gestión financiera, áreas en las que, aun se observan algunas debilidades.

En lo que respecta a los servicios públicos, como se puede observar en el cuadro siguiente, los aspectos en los que más está fallando la municipalidad, según este Rankin, en su orden son: el control de la calidad de agua, la gestión y manejo de los residuos y desechos sólidos y en la cobertura del servicio de agua.

Cuadro 9: Índice de Servicios Públicos

No	Indicador	Categoría	Índice
1	Cobertura del servicio público de agua	Bajo	0.1260
2	Control de la calidad del servicio público de agua	Bajo	0.0000
3	Disposición y tratamiento de aguas residuales	Medio Alto	0.7153
4	Gestión y manejo de los residuos y desechos sólidos	Bajo	0.0788
5	Gestión de servicios públicos municipales	Medio Bajo	0.3548

Fuente: Ranking Municipal 2018/SEGEPLAN

En lo que respecta a la gestión financiera, como se puede ver el siguiente cuadro, los aspectos en los que más está fallando la municipalidad, en su orden son la baja Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por ingresos propios, la no

obtención de Ingresos del IUSI, el bajo nivel de ingresos propios y la baja Inversión anual en capital fijo por habitante, aspectos que deberá fortalecer la municipalidad.

Cuadro 10: Índice de área Financiera

No	Indicador	Categoría	Índice
1	Autonomía financiera municipal	Bajo	0.1664
2	Ingresos propios por habitante -sin regalías-	Bajo	0.0450
3	Ingresos del IUSI en relación a los ingresos propios -sin regalías-	Bajo	0.0000
4	Inversión anual en capital fijo por habitante	Bajo	0.0494
5	Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por ingresos propios.	Bajo	0.0000
6	Inversión anual en capital fijo con recursos percibidos por transferencias del Gobierno Central.	Bajo	0.1308
7	Financiamiento por endeudamiento municipal	Alto	1.0000

Fuente: Ranking Municipal 2018/SEGEPLAN

6. Situación Financiera de la Municipalidad

Según el contenido del cuadro siguiente, la situación financiera de la municipalidad de Tacana, generalmente ha sido deficitaria y, aunque en el año 2020, aparece un superávit, este no es real pues está pendiente el gasto comprometido de 8 millones que corresponden a algunos proyectos que están en ejecución.

Cuadro No 11: Situación anual del ingreso y egresos de la musicalidad de Tacana

Año	2017	2018	2019	2020*
Ingresos	Q.34,598,721.46	Q.35,019,082.66	Q.40,523,927.34	Q.29,871,904.70
Gastos	Q.40,511,171.84	Q.34,490,614.41	Q.44,571,680.13	Q.21,598,206.51
Déficit o superávit	Q. (5,912,450.3)	Q. 528,468.25	Q.(4,047,752.79)	Q. 8,273,698.19

*Al mes de octubre

Fuente; Dirección Financiera de la Municipalidad

Para el año 2020, la municipalidad tiene un presupuesto de gastos de Q. 30,864,650.00 y un ingreso presupuestado que asciende a la cantidad de Q. 30,000,000.00, por lo que se estimaba que habrá un déficit de Q 864,650.00 que podría ser mayor por la situación generada por la pandemia

En relación a los egresos el monto presupuestado para gastos de funcionamiento es de Q 8, 715,650 y para a inversión. Q. 22,149,000.00

En lo que corresponde a los ingresos, se estima el Gobierno Central solo aportará Q. 2,200,000.00 mensual (74% de lo que estaba presupuestado) y que se tendrá ingresos propios Q. 8,000,000.00 anual (26% de lo que estaba presupuestado), teniendo un déficit estimado para el año 2020 de Q. 248,000.00 que se cubrirá con otras fuentes

Los principales que se enfrenta en la generación de ingresos propios, son los siguientes:

- La tendencia de recaudación de los ingresos propios es hacia la baja, lo cual seguramente tiene causas profundas que hay que resolver para fortalecer financieramente a la municipalidad.
- Las transferencias del gobierno central en durante el 2020 tuvieron una disminución significativa y se considera que por la baja recaudación de impuestos que ha tenido el Gobierno central esta situación es similar en el año 2021|
- La municipalidad de Tacaná con relación al cobro de los arbitrios, únicamente cobra el boleto de ornato y no así, el impuesto único sobre inmuebles, la colocación de anuncios en vías urbanas, vías extraurbanas y similares; establecimiento de pulperías, servicios comerciales, extracción de productos, etc. Esto debido a que la población no tiene, uno; cultura tributaria y las autoridades tienen temor de un levantamiento de la población.
- Con relación al cobro de tasas por la prestación de los servicios públicos que presta la municipalidad, todos los servicios son deficitarios, es decir, que ninguno genera los ingresos necesarios para cubrir sus costos de operación, administración y mantenimiento necesario. A esto se suma el alto porcentaje de morosidad en los pagos de dichos servicios, porque no existen sistemas de cobros eficientes y porque no tienen una instancia legal que pueda dedicarse al cobro de las tasas establecidas. Además, los planes de tasas y reglamentos, con los que cuentan están desactualizados y en otros casos no se aplican a cabalidad por el desconocimiento de su contenido.
- Morosidad en el pago de los servicios. Solo en el mercado, al 01/09/2020 existe una deuda de alquileres por el valor de Q. 829,937.72, los cuales no han sido posible recuperar.

- La municipalidad, a pesar de que, una de sus principales responsabilidades es la de bridar servicios públicos de calidad para favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de la población, no cuenta con una dirección u oficina de servicios públicos municipales, sino que la administración de los servicios está distribuida entre las diferentes unidades, lo cual, no solo genera una dispersión de esfuerzos, sino un inadecuado control sobre los mismos.
- La municipalidad de Tacana cuenta con varios instrumentos de gestión que pueden ser útiles para mejorar la eficiencia y la eficacia en el funcionamiento de la misma pero casi ninguno de ellos se utiliza en forma adecuada, ya sea por desconocimiento de su existencia o por negligencia.

7. Conclusiones

- La municipalidad, incluyendo al Concejo Municipal y a los directores de unidad, no tienen claridad sobre los objetivos que esperan alcanzar como gobierno municipal y para hacer su Plan Estratégico Institucional y sus POAS, han adoptado los resultados establecidos en el PDM-OT del municipio, sin darse cuenta que algunos de ellos no son parte de sus competencias tales como, la disminuido de la mortalidad infantil, disminución la desnutrición crónica el aumento la cobertura de educación básica y diversificada, pues aunque pueden contribuir para su alcance, sus objetivos deben ser específicos y estar relacionados con las competencia que le asigna el Código Municipal a las Municipalidades. Esta falta de claridad en los objetivos que debe alcanzar la municipalidad hacer que se identifiquen y ejecuten proyectos sin saber exactamente el efecto o el impacto que de ellos se desea obtener.
- La estructura organizativa de la municipalidad de Tacana, aunque, contempla toda la unidad que se mencionan en el Código Municipal y las otras leyes a la vinculan, no es funcional, pues no solo es altamente compartamentalizada, sino que todas sus unidades están ubicadas como que fueran unidades de línea sin hacer una diferenciación de las unidades de staff, de las unidades sustantivas, de las unidades de apoyo y de las unidades de control como correctamente debe ser una estructura funcional.
- Tal como se comentó, en la estructura organizativa de la municipalidad no aparece ninguna unidad relacionada con los objetivos de educación y salud y vivienda, que aparecen en POA, por lo que difícilmente se pueden lograr dichos objetivos, lo cual confirma la poca relación que tiene la estructura organizativa de la municipalidad con algunos objetivos contemplados en el POA, aunque, independiente de ello, la municipalidad, en el futuro, puede hacer convenios con los ministerios respectivos para lograr su intervención efectiva en logro de los mismos o bien, mediante una adecuada coordinación del alcalde con los responsables de los ministerios de abordar estos temas en el municipio, pero siempre se requerirá de unidades que encarguen de lograr los objetivos y metas de estos convenios.

- El fenómeno migratorio está totalmente invisibilizado en la municipalidad por lo que, dentro de la estructura admirativa de la municipalidad, no existe ninguna unidad responsable del tema, pero, las oficinas de Fomento Económico Local, de la Mujer, de Asistencia Agrícola y de Servicios públicos municipales, pueden contribuir a enfrentar el problema.
- Muy pocos miembros del Concejo Municipal están conscientes sobre lo que establece Código Municipal respecto a la exclusividad del Concejo Municipal sobre ejercicio del gobierno del municipio, por lo que no asumen las responsabilidades que implica este ejercicio.
- Las comisiones de trabajo del Concejo Municipal, están integradas pero muy pocas de ellas funcionan por la falta de claridad de sus funciones y de los objetivos por los que deben trabajar.
- El actual alcalde del municipio, tiene experiencia en gestión municipal, conoce las necesidades de la población y está tratando atenderlas de la mejor manera posible, teniendo como prioridad la solución de los problemas de distribución de energía eléctrica y agua potable, el manejo y disposición de la basura, el tratamiento de aguas negras y el ordenamiento vial; problemas que son críticos en el municipio pero, se enfrenta a la baja disponibilidad de recursos financieros y a la baja capacidad técnica de sus colaboradores, pero también con la oposición de algunos sectores de la sociedad civil.
- Todas las unidades operativas de la municipalidad, no solo carecen de un presupuesto insuficiente, sino que, el recurso humano con el que cuentan es muy reducido en comparación con los retos que deben enfrentar por el número de comunidades que tiene del municipio y por la situación en la que se encuentran, que generalmente es deficitaria.
- Según el Rankin de la Gestión municipal elaborado por Segeplan en el año 2018, las principales debilidades que tiene la municipalidad de Tacana son las relacionadas con las áreas de servicios públicos y gestión financiera, áreas en las que, aun se observan algunas debilidades.
- La situación financiera de la municipalidad de Tacana, generalmente ha sido deficitaria con una tendencia a agravarse por la caja recaudación de los ingresos propios y por la disminución significativa de las transferencias del gobierno central durante el 2020, que sin duda alguna será mayoren en el 2021 por los bajos niveles de recaudación fiscal, que está teniendo la SAT.

8. Recomendaciones

- La municipalidad, en el menor tiempo posible deben elabora un Plan Estratégico Institucional, que incluya los objetivos que pretenden alcanzar durante los próximo 3 años, así como las estrategias que se aplicaran para lograrlos para cual es necesario que haga un análisis exhaustivo de la problemática del municipio, poniendo especial atención en los servicios

municipales que requiere la población y, se prioricen aquellas acciones efectivamente permitan atacar las causas de los problemas y no los efectos.

- Revisar la estructura organizativa de la municipalidad y, demás de organizar las unidades haciendo una diferenciación de las unidades de staff, de las unidades sustantivas o de línea, de las unidades de apoyo y de las unidades de control estructura funcional, establecer los procesos que debe aplicarse para mejora la calidad de los servicios que se ofrece a la población. La nueva estructura debe estructura organizativa, sebe construirse acorde a los objetivos que se quieren alcanzar con el PEI
- En el marco de la elaboración de PEI, la municipalidad debe analizar el fenómeno migratorio identificando sus causas y sus efectos y establecer las estrategia que permitan, no solo la reintegración social y económica de la población retornada, sino las garanticen el arraigo de los jóvenes en sus comunidades a partir de actividades que satisfagan sus expectivas de una mejor, para lo cual será necesario una adecuada articulación de las oficinas de Fomento Económico Local, de la Mujer, de Asistencia Agrícola y de Servicios públicos municipales.
- Capacitar a los miembros del Concejo Municipal están para que tomen conciencia del rol que los corresponde jugar como responsables de la dirección del gobierno del municipio y de lis objetivos que debe impulsar,
- Fotarlecer las comisiones de trabajo del Concejo Municipal, que además de impulsar procesos de solución sobre los temas que les corresponden, estén en la capacidad de involucrar y articular a los diferentes actores locales en formulacion de políticas y estrategias de desarrollo municipal en el marco del PDM y del PEI de la municipalidad.
- Fortalecer la capacidad de gestión del alcalde municipal, para que pueda integrar a su personal y reducir las resistencias existentes para hacer efectiva la atención a las prioridades de distribución de energía eléctrica, agua potable, el manejo disposición de la basura, tratamiento de aguas negras y el ordenamiento vial; que son problemas que son críticos en el municipio.
- Ponerles especial atención en superar las debilidades identifican en el ranking municipal del 2018 en las áreas de servicios públicos y gestión financiera, pues estas áreas son claves para el funcionamiento de la municipalidad, para lo cual se sugieren establecer los procesos de gestión adecuadamente sistematizados y capacitar al personal para lograr mayor de especialización.
- Implementar un plan de fortalecimiento financiero de la municipalidad que permita mejorar significativamente los ingresos propios buscado hacer y sostenibles los servicios municipales y aumentar el pago de los arbitrios existentes, especialmente pago del IUSI, la colocación de anuncios en vías urbanas, vías extraurbanas y similares; establecimiento de pulperías, servicios comerciales, extracción de productos, el servicio de cable y otros.
- Para el correcto y óptimo uso de los recursos de la municipalidad, se recomienda implementar procesos técnicos estandarizados que faciliten los procesos se control, la generación de estadísticas y gestión de los servicios públicos.

- Para unificar criterios entre los directores y genera una visión común de lo que se debe hacer en la municipalidad, se sugiere la se creación de Consejo Técnico integrado por todos los directores y asesores que se reúna todos los días viernes conocer los avances del plan operativo y articular esfuerzo en torno a los problemas que están obstaculizando su ejecución.
- Para la solución de los problemas, que afectan el desarrollo del municipio y que no están dentro de las competencia de la municipalidad se sugiere establecer acuerdos con las diferentes instituciones públicas con presencia en el municipio, con las ONG's y con el sector privado, así como fortalecer el COMUDE y los COCODES dándoles la debida importancia como mecanismos de participación ciudadana y consenso, utilizando mecanismo apropiados para que comprendan la problemática del municipio y se una al el esfuerzo de la municipalidad entorno a la solución e dichos problemas.

ANEXOS

1. **Memoria fotográfica de las reuniones que se realizaron para llevar a cabo el diagnóstico**

Foto1. Reunión con el vice alcalde

Foto 2: Reunión con los funcionarios de la municipalidad

Foto 3: Reunión con el Concejo Municipal

Foto 4: Reunión con el personal de la municipalidad

Política Municipal de atención a los Jóvenes Migrantes Retornados del Municipio de Tacana y su Plan de Implementación

Tacana, diciembre de 2020

ÍNDICE

	CONTENIDO	Pag.
	INTRODUCCIÓN	2
1	Descripción del municipio	3
2	La situación migratoria del municipio de Tacana	4
3	Población retornada y problemas que deben enfrentar	6
4	Leyes y Políticas de apoyo a migrantes retornados	8
5	Posición del Gobierno Municipal de Tacana respecto a la atención de los jóvenes retornados al municipio.	9
6	Objetivo General de la Política	10
7	Objetivos Específicos	10
8	Lineamientos de política para la atención de los jóvenes emigrantes retornados	10
9	Medidas de política para la atención de los jóvenes emigrantes retornados	12
	1. De fortalecimiento de la capacidad del Gobierno Municipal para liderar, impulsar y coordinar proceso de atención a los jóvenes emigrantes retornados	12
	2. De creación de espacios sociales y económicos en las comunidades receptoras que permitan la reintegración de los jóvenes retornados como agentes locales de cambio	13
	3. De desarrollo educativo y de atención Psicosocial al de los jóvenes retornados.	14
10	Plan de Implementación de la Política	15

Introducción

La migración humana se puede definir como el desplazamiento geográfico que realizan individuos al cambiar de lugar habitual de residencia, evento generalmente asociado al cruce de límites político-administrativos.

Una clasificación típica de estos desplazamientos es la de migración interna o intranacional y externa o internacional, la primera se refiere a los movimientos al interior de un país, mientras que la segunda se emplea para referirse a aquellos desplazamientos que traspasan al menos una frontera internacional entre dos o más países. Esta definición y clasificación no están exentas al debate; sin embargo, son útiles para aproximarnos al fenómeno del retorno de los jóvenes que después de residir en otro país retornan a sus comunidades, la cual se denomina "migración de retorno", porque tiene la particularidad que el destino es el lugar nacimiento de los migrantes, el que abandonaron para buscar mejores oportunidades de trabajo y de remuneración.

En específico, en este caso, interesa el retorno de las y los jóvenes migrantes que retornaron o están por retornar a las comunidades del municipio de Tacana que provienen de Estados Unidos, pues su retorno representa una realidad compleja y contundente que genera consecuencias económicas, sociales, y culturales para estas comunidades y consecuencias psicoemocionales para los jóvenes que pueden afectar su futuro, lo cual representa un reto para la gobierno municipal para mitigar los impactos generados por este retorno forzado y para crear las condiciones para que esto jóvenes no vuelvan a migrar.

En este contexto, se ha elaborado esta política denominada "Política Municipal de atención a los Jóvenes Migrantes Retornados del Municipio de Tacana" con el propósito el Gobierno Municipal, las entidades públicas y las organizaciones de la Sociedad Civil, incluyendo a los Consejos Comunitarios de Desarrollo, cuenten con los lineamientos adecuados para la atención integral y oportuna de la necesidad expectivas de los jóvenes retornado para que puedan reintegrarse a sus comunidades y a sus familias sin ninguna dificultad y sin ningún estigma social que les afecte como personas.

1. Descripción del Municipio

El municipio de Tacaná se localiza al Norte del departamento de San Marcos. Tiene una extensión territorial aproximada de 302 kilómetros cuadrados. Colinda al Norte con el municipio de Téctitan del departamento de Huehuetenango, al Sur con el municipio de Sibinal del departamento de San Marcos y con las comunidades del municipio de Unión Juárez del Estado de Chiapas de la República de México; al Este con los municipios de San José Ojetenam e Ixchiguan del departamento de San Marcos y Téctitan del departamento de Huehuetenango y al Oeste con comunidades del municipio de Motozintla del Estado de Chiapas de la República Mexicana.

La cabecera municipal de Tacaná se encuentra a 2,416 msnm y a una distancia de 322 kilómetros de la ciudad capital por la carretera CA1 Occidente y a 72 km de la cabecera departamental de San marcos por una carretera asfaltada en condiciones regulares que atraviesa los municipios de San Lorenzo, Tajumulco e Ixchiguan. Las coordenadas geográficas de la cabecera municipal de Tacaná, son: Latitud Norte de 150 14’28.4” y Longitud Oeste de 920 03’59.4”3.

Según datos oficiales de la municipalidad de Tacaná del año 2018, el municipio está organizado en 178 lugares poblados, constituido por aldeas, caseríos, cantones, barrios y colonias, agrupados en 22 microrregiones.

Según el censo de población de año 2018 la población de municipio es de 75,788 habitantes, de los cuales, el 50.62% son mujeres y 49.38% son hombres. El 11.51%de ellos vive en el área urbana y el 88.49% en área rural, el 90.32% son ladinos y el 54.84% de su población está comprendida entre los 14 y 64 años, siendo la edad promedio de25 años.

El promedio de años de estudio de la población es de 4 años y la tasa de analfabetismo es 24%.

El total de hogares del municipio es de 13,180 y el promedio de miembros de miembros por hogar es de 6 personas.

2. La situación migratoria del Municipio de Tacana

El municipio de Tacana, por ubicarse en la línea fronteriza con el Estado de Chiapas, México, presenta altos índices de migración hacia Estados Unidos y México, estimándose que actualmente hay un aproximado de 20,000 personas migrantes viviendo en los Estados Unidos de América y que anualmente emigran hacia entre país entre 100o y 1200 jóvenes del municipio, número que ha venido incrementado en los últimos 10 años.

En el municipio la migración se facilita pues existen varias pasos ciegos y dos fronteras oficialmente reconocidas para viajar hacia México y luego hacia los Estados Unidos. La primera frontera reconocida es la del Cantón La Esperanza que se localiza en la microrregión Aldea Tuicoche. La segunda frontera se ubica en el Cantón Cheguaté que se localiza en la microrregión Cantón La Nubes de la Aldea Chequin.

La distancia de la cabecera municipal hacia la línea fronteriza es de 23 kilómetros por carretera de terracería en regulares condiciones, debido a que cuenta con mantenimiento que los comunitarios le dan constantemente.

Para trasladarse a las dos fronteras existen transportes de microbuses que van a la línea fronteriza y el costo del pasaje es de Q20.00 con un tiempo aproximado de 2 horas.

La distancia de la Cabecera municipal a la línea fronteriza con las comunidades de Motozintla es de aproximadamente 28 kilómetros por carretera de terracería en regulares condiciones que para transitar durante todo el año.

Además, según datos recabados en los grupos focales que se hicieron con los líderes comunitarios del municipio, se calcula que anualmente migran a las fincas agrícolas de café, banano y papaya de los municipios fronterizos de Tapachula, Soconusco, Escuintla, Motozintla, Comalapa y Comitán del Estado de Chiapas, México un aproximado de 1,000 personas.

A nivel del municipio también existe migración interna a diferentes lugares dentro del país como la Ciudad Capital, Quetzaltenango y los municipios de Malacatán y San pedro Sacatepéquez, San Marcos.

Las causas que generan la migración en el municipio son múltiples pero las principales se pueden resumir en la exclusión socioeconómica y política, la pobreza, la corrupción, el desempleo, subempleo e informalidad, la inseguridad alimentaria y crónica que viven la población de las comunidades del municipio.

Al respecto cabe indicar que, en el municipio de Tacana, la mayoría de familias vive en condiciones de precariedad, pues según los datos de la ENCOVI, el 89 % de las familias vive en condiciones de pobreza y el 38 % vive en condiciones de extrema pobreza, condiciones que en que se han venido empeorando, pues del 2011 al 2018, hubo un crecimiento del 5% de las familias en condiciones de pobreza y del 16% de las familias en condiciones de extrema pobreza, considerándose que por los efectos de la Pandemia del COVID, estos porcentaje de crecimiento pueden ser mayores.

Estos índices inciden directamente en las limitaciones acceso de las familias del municipio a mejores condiciones de vivienda y de protección social, así como a la reducción de las oportunidades de las mujeres, los niños y los jóvenes a la seguridad alimentaria y nutricional y a la educación.

Esta situación se debe a que, en el municipio de Tacana, las fuentes de empleo y de autoempleo son muy escasas, por lo que, solo el 47%de la población económicamente activa, tiene un empleo remunerado y el resto, a sea el 57%, realiza alguna actividad informal para generase ingresos de subsistencia.

La PEA en el municipio, es decir la población entre 14 y 65 años que trabaja o busca empleo, es de 19,659 personas, de las cuales, como ya se indicó, solo el 47% tienen un empleo, pero la mayoría no está registrada en el IGSS, por lo que no goza de los beneficios del seguro social.

Por aparte, la mayoría de la población de Tacaná, como sucede en los otros municipios del altiplano marquense; se dedica a la agricultura básicamente subsistencia, por lo que para generarse ingresos venden su fuerza de trabajo en las fincas productoras de café de la boca costa y costa del país y en el Estado de Chiapas.

El salario real que obtienen los trabajadores varía de acuerdo al tipo de trabajo a realizan y, va de los Q40.00 al día en trabajos agrícolas y de Q50.00 por jornal

en actividades de construcción (albañilería). La mayoría de los habitantes del municipio por lo general, solo obtienen trabajo de 2 a 3 días por semana en el área rural. Esto da como resultado un ingreso promedio de Q600.00 a Q750.00 mensuales que se encuentra muy por debajo del salario mínimo que en Guatemala es de Q 2999. 37 para las actividades agrícolas y de Q 3,075.10 para actividades no agrícolas, salario que está muy por debajo de valor de canasta básica vital, que para el mes de julio de 2020 era de Q 8,485.71.

A nivel familiar en el área rural, se estima que por lo general solo trabaja un miembro de la familia y por las pocas oportunidades laborales, solo consigue de trabajo para 2 o 3 días por semana, siendo ingreso promedio por familia de Q600.00 a Q750.00 mensuales.

Las familias que tienen un familiar en los Estados Unidos adicionalmente reciben un promedio de ingresos de Q1500.00 mensuales que viene a fortalecer los ingresos económicos para sufragar los gastos de alimentación y educación de los hijos, no así las familias que no tienen acceso a remesas.

A esta situación de los ingresos, hay agregar que la mayoría de familias de área rural, no tienen acceso a servicios de salud y educación, sufren marginación social y ni cuentan con una vivienda digna, lo cual definitivamente genera la migración de algunos miembros del grupo familiar deseo de migrar, especialmente a los jóvenes, que buscan mejores oportunidades de crecimiento económico en otros países, pero en mayor cantidad en los Estados Unidos.

3. Población retornada y problemas que deben enfrentar

Un componente esencial del anhelo de emigrar por parte de los jóvenes, es el deseo de retornar a casa con un estatus social más alto del que se tenía antes de partir, y/o proporcionar a sus familiares mejores condiciones de vida. Por tanto, una de las posibilidades de la migración es el retorno, y no se debe ignorar. Si bien algunos jóvenes migrantes regresan a sus comunidades cada año, no todos los retornos suceden voluntariamente ni bajo las mismas condiciones.

Actualmente, de tacana es el principal receptor de inmigrantes del departamento de San Marcos, cuyo retorno al municipio se caracteriza por ser

un retorno forzado (deportaciones), que ocurre primordialmente desde los Estados Unidos debido a las leyes y reformas migratorias que este país ha venido aplicando en los últimos años y que han tenido un impacto significativo en las vidas de los inmigrantes.

Según datos del Instituto Guatemala de Migración, de enero a agosto del año 2020, 664 emigrantes retornaron a las diferentes comunidades del municipio. Por vía terrestre ingresaron 204 personas provenientes de diferentes estados de México y por vía aérea ingresaron 460 prevenientes de los Estados de los Estados Unidos. Así mismo se tiene información de que aproximadamente un 10% de los migrantes retornados, equivalentes a 64 personas, son niños no Acompañada que han realizado el viaje solos y las edades oscilan de 8 a 13 años.

En el municipio, no se cuenta con datos de los migrantes que retornan por los pasos ciegos de las fronteras del municipio y que no pasan por un control migratorio, pero sin duda alguna ha de ser numerosos, sobre todo porque hay muchas personas que salen del municipio que no logran alcanzar el objetivo de llegar a los Estados Unidos, por lo que deciden regresar por su propia cuenta sin mayores problemas.

En cambio, el retorno forzoso, causa un sentimiento de fracaso no solo en la persona que retorna, sino también en la familia, los amigos y la comunidad, especialmente en el caso de los jóvenes retornados en los últimos meses que, por desinformación, pueden ser estigmatizados que. muchas veces se manifiesta en forma de rechazo, por lo que pueden sufrir exclusión por parte de los miembros de sus comunidades, lo cual implica que requieren especial atención por parte de las autoridades municipales y de los Consejos comunitarios del municipio.

Aunado a esto, los jóvenes migrantes, cuando retornan a sus comunidades se encuentran con las mismas circunstancias que los obligaron a migrar, tales como la falta de oportunidades de empleo o empleos informales mal pagados y sin ningún tipo prestaciones a pesar de las habilidades adquiridas durante su estancia en los Estados Unidos, enfrentándose, por lo tanto, a los mismos desafíos que se enfrenta la población que no migró, lo que sin duda, los impulsara a hacer un nuevo intento por migrar, independiente de los riegos

que puedan correr, pue no ven ninguna otra opción para modificar su estatus social.

Esta situación justifica la elaboración de elaboración y puesta en práctica de un Política Municipal de atención a los Jóvenes Migrantes Retornados desde una perspectiva integral que tome en cuenta los aspectos que pueden limitar la reinserción de los jóvenes a sus comunidades y los aspectos económicos y sociales que producen el fenómeno de la migración, a afecto de que su retorno no sea traumático y se generen las posibilidades para que estos jóvenes vean en sus comunidades el futuro que anhelan para ellos y para sus familias.

4. Leyes y Políticas de apoyo a migrantes retornados

Guatemala cuenta con diferentes leyes y políticas de atención a la población emigrante e inmigrante del país, entre las cuales se pueden mencionar la Constitución Política de la Republica de Guatemala, El Código de Migración y su reglamento y la Ley del Consejo Nacional del Migrante de Guatemala -CONAMIGUA-

La Ley marco del país, o sea, la Constitución Política de Guatemala, en su artículo 26 establece la Libertad de locomoción, indicando que toda persona tiene libertad de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio nacional y cambiar de domicilio o residencia, sin más limitaciones que las establecidas por ley.

Indica también que no podrá expatriarse a ningún guatemalteco, ni prohibírsele la entrada al territorio nacional o negársele pasaporte u otros documentos de identificación. Los guatemaltecos pueden entrar y salir del país sin llenar el requisito de visa. La ley determinará las responsabilidades en que incurran quienes infrinjan esta disposición.

El Código de Migración en su artículo 1 establece que el Estado de Guatemala reconoce el derecho de toda persona a emigrar o inmigrar, por lo cual el migrante puede entrar, permanecer, transitar, salir y retornar al territorio nacional conforme la legislación nacional.

En su artículo 9, establece que las personas migrantes deben ser tratadas igualitariamente y no podrán ser discriminadas por motivos de sexo,

orientación sexual, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier característica personal.

En lo referente a políticas, Guatemala cuenta con la Política Pública Integral en Materia Migratoria, en la cual, en su Plan de Acción Estratégico, incluye una serie de acciones para atender a los guatemaltecos retornados especialmente su arribo al país.

Para implementara esta política, Guatemala, también cuenta con una institucionalidad pública específica dedicada a la atención migración denominado el Sistema Migratorio Guatemalteco se conforma por:

a) La Autoridad Migratoria Nacional.
b) El Instituto Guatemalteco de Migración.
c) El Consejo Nacional de Atención al Migrante de Guatemala.

Sin embargo, Guatemala no cuenta con una política especifica que oriente la atención integral de los jóvenes emigrantes retornados, que delegue funciones a nivel municipal, lo cual hace difícil la operatividad institucional en este nivel.

5. Posición del Gobierno Municipal de Tacana respecto a la atención de los jóvenes retornados al municipio

El Gobierno municipal de Tacana considera la atención de los jóvenes emigrantes retornados al municipio como su lugar de origen como como una oportunidad para reactivar la cohesión social en el municipio, para lo cual se propone hacer todos los esfuerzos que sean necesarios para estos jóvenes sean recibidos en sus comunidades con generosidad y brindarles los servicios necesarios para que logren reintegrarse a sus comunidades como actores activos del desarrollo económico y social del municipio, pues considera que esta es inversión que permitirá pagar una deuda histórica a estos jóvenes que, a pesar de sus capacidades y espíritu emprendedor, optaron por marcharse como única vía para hacer sus sueños posibles en otro país y por eso se comprimente en impulsar y poner en práctica esta política.

6. Objetivo General de la Política

Establecer el marco general que oriente a la municipalidad, los Consejos Comunitarios Desarrollo Comunitario, las organizaciones las Sociedad Civil y las entidades públicas con presencia en el municipio para que puedan brindar atención a los jóvenes emigrantes retornados en forma tal que, estos, puedan reinsertarse social y económicamente a sus comunidades sin que haya choques culturales y sin ningún tipo de desencuentro o rechazo.

7. Objetivos específicos

- Fortalecer la capacidad del Gobierno Municipal para liderar y coordinar proceso de atención se atención de los jóvenes emigrantes retornados
- Establecer un sistema de gestión de información sobre las migraciones a nivel municipal que describa y exponga con suficientes evidencias el fenómeno a partir de reunir des datos actualizados para comprender tendencias e incidir en la toma de decisiones y la gestión de la gobernanza migratoria territorial.
- Facilitar procesos locales que permitan la reintegración de los jóvenes emigrantes retornados sus comunidades atendiendo las dimensiones económicas, sociales y culturales.
- Favorecer la gestión articulada de acciones de atención a los jóvenes emigrantes retornados entre la municipalidad, el sector público, cooperación internacional y organizaciones de sociedad civil en el ámbito del municipio.
- Propiciar el desarrollo educativo y de atención Psicosocial al de los jóvenes retornados apuntando a elevar sus niveles de expectivas y su capacidad para ver y aprovechar las oportunidades que existente em municipio.

8. Lineamientos de política para la atención de los jóvenes emigrantes retornados.

1) La municipalidad con el apoyo de organismos internacionales o de entidades no gubernamentales establecerá en la cabecera municipal un centro de acogida, información, orientación de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes retornados.
2) La municipalidad, con el apoyo de El Instituto Guatemalteco de Migración, establecerá un registro de la población que retorne al municipio y emitirá informes mensuales y anuales de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes retornados clasificados por edad, sexo, origen, lugar residencia y fecha de ingreso y egreso.
3) Todos los niños, niñas, adolescentes y jóvenes retornados al municipio serán examinados en el Centro de Salud y aquellos que resulten con algún padecimiento serán atendidos de inmediato o remitidos al lugar correspondiente según el tipo y la gravedad del padecimiento.
4) Todas las entidades públicas y las entidades no gubernamentales nacionales o internacionales con presencia en municipio deberan de coordinar con la municipalidad todas las actividades que realicen en apoyo a los jóvenes emigrantes retornados, quien velará por el cumplimiento de los derechos fundamentales de cada niño, niña y adolescente migrante y el resguardo e integridad de cada uno de ellos.
5) La atención a los jóvenes emigrantes retornados deberá ser diferenciada según el sexo, las diferentes vulnerabilidades, nivel educativo, experiencia laboral adquirida y las necesidades particulares de cada uno de ellos.
6) Todas las acciones que se realicen en el municipio para la atención a los jóvenes emigrantes retornados deben estar orientadas a facilitar su reintegración productiva, social y cultural procurando evitar nuevos intentos de migración.
7) Las comisiones del Consejo Municipal responsables de implementar esta política son las de: La familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor; Educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes y Fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales, por lo cual contaran con el apoyo de la Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia -OMMNA-.

9. Medidas de política para la atención de los jóvenes emigrantes retornados

1) **De fortalecimiento de la capacidad del Gobierno Municipal para liderar, impulsar y coordinar proceso de atención a los jóvenes emigrantes retornados.** Que comprende las siguientes acciones:

- Capacitar al Personal de la Dirección Municipal de Planificación -DMP- para mejorar sus conocimientos y habilidades para recopilar y procesar datos desglosados sobre migración juvenil y población retornada, así como dotar a la Dirección del equipo necesario para realizar esta tarea.
- Fortalecer la capacidad del personal de la Dirección Municipal de Planificación -DMP- para diseñar planes, programas y proyectos de reinserción social y económica los jóvenes retornados.
- Fortalecer la capacidad técnica de la Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia -OMMNA- para promover, gestionar coordinar e implementar programas y proyectos que generen oportunidades educativas, sociales, culturales y económicas a los jóvenes emigrantes retornados.
- Implementar programas de formación del personal de la municipalidad para mejorar y certificar sus competencias en los diferentes campos de acción de la municipalidad, pero especialmente en la gestión de los servicios públicos municipales.
- Fortalecer las capacidades de la Dirección Financiera de la municipalidad para que, pueda aumentar la recaudación de ingresos propios, de tal manera que la municipalidad cuente con recursos suficientes para la implementación de programas y proyectos que generen oportunidades educativas, sociales, culturales y económicas a los jóvenes emigrantes retornados.
- Fortalecer la capacidad del alcalde y de sus funcionarios para liderar coordinar y hacer alianzas estratégicas con ONG´s, empresarios y entidades públicas para atender a los jóvenes emigrantes retornados y lograr su inserción económica, social y

cultural y convertirlos en agentes activos del desarrollo de sus comunidades.

- Establecer o fortalecer en la municipalidad la Oficina Municipal de Desarrollo Económico Local, con capacidad para promover el emprendimiento, la generación de fuentes de empleo y el desarrollo de capacidades laborales y empresariales de las y los jóvenes emigrantes retornados, así como para divulgar y promover las oportunidades de desarrollo productivo que existen en el municipio.

.

2) **De creación de espacios sociales y económicos en las comunidades receptoras que permitan la reintegración de los jóvenes retornados como agentes locales de cambio.** Que comprende las siguientes acciones:
   - Fortalecer los conocimientos y las capacidades de los COCODES para que puedan comprender el fenómeno migratorio y sus consecuencias, así como para que puedan implementar en sus comunidades mecanismos para recibir a los jóvenes migrantes repatriados y lograr su reinserción social y económica en forma tal que, desistan de migrar fuera de sus comunidades.
   - Fortalecer los conocimientos, habilidades y la creatividad de los jóvenes migrantes retornados para que puedan realizar emprendimientos productivos que les permitan generarse ingresos para su sostenimiento y contribuir al sostenimiento de sus familias.
   - Formar y/o consolidar redes juveniles de apoyo para aprovechar oportunidades económicas e impulsar el crecimiento económico de sus comunidades.
   - Fortalecer las capacidades de los jóvenes y de las redes juveniles para llevar a cabo iniciativas colectivas generadoras de ingresos vinculadas a la economía naranja, es decir, en una economía en la que se invierte en ideas, saberes y talentos, para la producción de bienes y servicios culturales.
   - Desarrollar las capacidades de los jóvenes retornados para el uso de plataformas digitales y aplicaciones móviles como

herramientas clave de comunicación y para la realización de intercambios comerciales.

- Fortalecer la capacidad técnica de las redes de jóvenes que puedan formular proyectos, diseñar estrategia para identificar fuentes de financiamiento y realizar la gestión de fondos que les permitan la ejecución y operación sostenible de proyectos sociales y productivos.
- Implementar actividades laborales con perspectiva de género que contribuyan a reducir las barreras salariales y de acceso oportunidades que enfrentan las mujeres retornadas, así como las vulnerabilidades ocupacionales que pueden tener en sus actividades laborales.
- Implementar intercambios información y cooperación entre las comunidades de las micro regiones para integrar cadenas productivas con la participación de los jóvenes retornados y otros miembros de las comunidades a través de la formación de cooperativas o empresas juveniles de producción y comercialización de frutas, verduras, café u otros productos con posibilidades de mercado a nivel regional, nacional o internacional.
- Establecer en las centralidades de cada microrregión Centros de Convivencia Juvenil (CCJ) para realización de actividades deportivas, recreativas y culturales, para que los jóvenes emigrantes retornados puedan tener espacios de convivencia y de desarrollo personal.

3) **De desarrollo educativo y de atención Psicosocial al de los jóvenes retornados.** Que comprende las siguientes acciones:

- Realizar programas de capacitación de los maestros de las escuelas del municipio, en sus diferentes niveles, para que puedan elevar la autoestima de los niños, adolescentes y los jóvenes y, desarrollar en ellos, un espíritu emprendedor para que puedan aprovechar el potencial económico de su comunidad.

- Impulsar programas flexibles de educación no formal, artes, deportes y oficios, para que los jóvenes tengan diferentes opciones de formación y el desarrollo de sus capacidades motoras e intelectules, procurando que sus conocimientos y actitudes y habilidades sean validadas y certificadas.
- Promover que, en las escuelas del municipio, en sus diferentes niveles, se realicen actividades para desarrollar el liderazgo juvenil y la formación cívica y política de los jóvenes mediante el impulso de los autogobiernos escolares.
- Establecer, con el apoyo del Ministerio de Educación, en cada micro región, centros de atención psicosocial y de orientación vocacional para los jóvenes retornados.
- Con el apoyo de la cooperación internacional, entidades no gubernamentales y el sector, establecer en el municipio un programa de becas que permita que lo jóvenes emigrantes retornados puedan continuar con sus estudios, aprender inglés y/o aprender un oficio que les permita generase ingresos.

10. Plan de Implementación de la política

Medida de política	Acción	Fecha	Responsable
1.**Acciones previas a la implementación de la Política**	Presentación de la Política al Concejo municipal.	9/01/21	Alcalde Municipal
	Aprobación de la Política.	9/01/21	Concejos Municipal
	Presentación de la política al personal de la municipalidad.	13/01/21	Alcalde Municipal
	Presentación de la política ante el COMUDE	17/01/21	Alcalde Municipal y el coordinador de la Comisión de familia, la

			mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor
	Presentación de la Política ante entidades del Estado relacionadas con la migración, agencia de cooperación y entidades no gubernamentales de apoyo a la juventud.	20/01/21	Alcalde Municipal y el coordinador de la Comisión de familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor
	Divulgación de la Política por diferentes medios de comunicación	Del 25/01/21 al 27/03/21	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia.
2.De fortalecimiento de la capacidad del Gobierno Municipal para liderar y coordinar proceso de atención se atención de los jóvenes emigrantes retornados	Capacitar al Personal de la Dirección Municipal de Planificación -DMP- para mejorar sus conocimientos y habilidades para recopilar y procesar datos desglosados sobre migración juvenil y población retornada, así como dotara la Dirección del equipo necesario	Del 3 al 7 de febrero/2021	Instituto Guatemalteco de Migración/OIM

	para realizar esta tarea.		
	Fortalecer la capacidad del personal de la Dirección Municipal de Planificación -DMP- para que diseñar planes, programa y proyectos de reinserción social y económica los jóvenes retornados.	Del 10 al 15 de febrero/2021	INAP/OIM
	Fortalecer la capacidad técnica de la Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia -OMMNA- para promover, gestionar coordinar e implementar programas y proyectos que generen oportunidades educativas, sociales, culturales y económicas a los jóvenes	Del 17 al 22 de febrero/2021	INAP/OIM

	emigrantes retornados.		
	Implementar programas de formación del personal de la municipalidad mejorar y certificar sus competencias en los diferentes campos de acción de la municipalidad, pero especialmente en la gestión de los servicios públicos municipales.	Del 1 de abril al 29 de marzo/2021	INAP/OIM
	Fortalecer las capacidades de la Dirección Financiera de la municipalidad para que pueda aumentar la recaudación de ingresos propios de tal manera que se cuentes cuenten recursos para la implementación de programas y proyectos que generen oportunidades	Del 25 de febrero al 27 de marzo/2021	INAP/OIM

	educativas, sociales, culturales y económicas a los jóvenes emigrantes retornados.		
	Fortalecer la capacidad del alcalde y sus funcionarios para liderar coordinar y hacer alianzas estratégicas con ONG´s, empresario y entidades publica para atender a la joven migrante retornada lograra su inserción económica, social y cultural en sus comunidades y convertirlos en agentes activos el desarrollo de las comunidades.	Del 25 de febrero al 27 de marzo/2021	INAP/OIM
	Establecer o fortalecer en la municipalidad la Oficina Municipal de Desarrollo Económico con capacidad para promover el emprendimiento,	Del 4 al 9 de marzo/2021	HELVETAS/MINECO

	la generación de fuentes de empleo y el desarrollo de capacidades laborales y empresariales de las y los jóvenes emigrantes retornados, así como para divulgar y promover las oportunidades de desarrollo productivo que existen en el municipio.		
3.De creación de espacios sociales y económicos en las comunidades receptoras que permitan la reintegración de los jóvenes retornados como agentes locales de cambio	Fortalecer los conocimientos y las capacidades de los COCODES para que puedan comprender el fenómeno migratorio y sus consecuencias, así como los mecanismos que deben implementar en sus comunidades para recibir a los jóvenes migrantes repatriados y lograr su reinserción social	Del 1 al 27 de febrero/2021	INAP/OIM

	y económica en forma tal que desistan de migrar fuera de sus comunidades.		
	Fortalecer los conocimientos, habilidades y la creatividad de los jóvenes emigrantes retornados para que puedan realizar emprendimientos productivos que les permitan generarse ingresos para su sostenimiento y contribuir al sostenimiento de sus familias.	Del 12 de abril al 30 de noviembre/2021	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/MINECO
	Formación y consolidación de redes juveniles de apoyo para aprovechar oportunidades económicas e impulsar el crecimiento económico de sus comunidades.	Del 12 de abril al 30 de noviembre/2021	Oficina de desarrollo económico Local
	Implementar actividades laborales con	Permanente	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia.

	perspectiva de género que contribuyan a reducir las barreras de acceso y salariales que las mujeres retornadas enfrentan, así como a las vulnerabilidades ocupacionales.		
	Implementar intercambios información y cooperación entre las comunidades de las micro regiones para integrar cadenas productivas con la participación de los jóvenes retornados y otros miembros de las comunidades a través de la formación de cooperativas o empresas juveniles de producción y comercialización de frutas, verduras, café u otros productos	Permanente	Oficina de desarrollo económico Local/MINECO/MAGA

	con posibilidades de mercado a nivel regional, nacional o internacional.		
	Establecer en las centralidades de cada microrregión Centros de Convivencia Juvenil (CCJ) para realización de actividades deportivas, recreativas y culturales.	Del 1 al 30 de octubre/2021	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/Instituto Nacional de la Juventud
4.De desarrollo educativo y de atención Psicosocial al de los jóvenes retornados	Realizar programa de capacitación de los maestros de las escuelas del municipio, en sus diferentes niveles, para que puedan elevar la autoestima de los niños, adolescentes y los jóvenes y, desarrollar en ellos, un espíritu emprendedor para que puedan aprovechar el potencial económico de su comunidad.	Del 23 al 30 de mayo/2021	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/MINEDUC

	Impulsar programas flexibles de educación no formal, artes, deportes y oficios, para que los jóvenes tengan diferentes opciones de formación y el desarrollo de sus capacidades motoras e intelectules, procurando que sus conocimientos y actitudes y habilidades sean validadas y certificadas.	Permanente	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/MINEDUC/ Ministerio de Cultura y Deportes/Instituto Nacional de la Juventud
	Promover que, en las escuelas del municipio, en sus diferentes niveles, se realicen actividades para desarrollar el liderazgo juvenil y la formación cívica y política de los jóvenes mediante el impulso de los autogobiernos escolares.	Permanente	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/MINEDUC

	Establecer, con el apoyo del Ministerio de Educación, en cada micro región, centros de atención psicosocial y de orientación vocacional para los jóvenes retornados.	Del 1 al 29 de nayo/2021	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia/MINEDUC
	Con el apoyo de la cooperación internacional, entidades no gubernamentales y el sector, establecer en el municipio un programa de becas que permita que lo jóvenes emigrantes retornados puedan continuar con sus estudios, aprender inglés y/o aprender un oficio que les permita generase ingresos.	Del 1 de abril al 29 de julio/2021	Oficina Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia

.

.

Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
El Organismo de las Naciones Unidas para la Migración

Propuesta metodológica y de capacitación para facilitadores juveniles en temas de ciclo migratorio, juventud y género

NOTA CONCEPTUAL – versión 29 marzo

LUGAR, FECHA Y POBLACIÓN META

Fecha: Pendiente.

Hora: Pendiente.

Lugar: Pendiente

Población meta: 100 jóvenes de los municipios Concepción Tutuapa y Tacaná, San Marcos. (40 mujeres y 60 hombres).

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En el marco del Fondo de Construcción de la Paz del Secretario General de las Naciones Unidas -PBF-, el proyecto "Construir la cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornados como un puente hacia una reintegración pacífica y efectiva" plantea apoyar a los jóvenes rurales retornados para que tengan acceso a mejores oportunidades educativas y económicas; también busca el desarrollo de habilidades y destrezas mediante procesos educativos, promover el liderazgo juvenil como agentes de paz a nivel comunitario, incrementando su participación social y sus habilidades para la coexistencia pacífica[1].

Por otra parte, se crean mecanismo para que los jóvenes retornados accedan a procesos integrales de atención psicosocial que les permitan reconstruir sus proyectos de vida, con especial énfasis en las mujeres jóvenes retornadas; se integra el apoyo psicosocial, entendido como un proceso sistemático del acompañamiento personal, familiar y comunitario que busca restaurar la integridad emocional de los jóvenes, como parte de su empoderamiento, para que tengan mejores resultados en las actividades que realizan en cada uno de sus contextos[2].

RESULTADOS, PRODUCTOS Y ACTIVIDADES

RESULTADO 3

- Fomentando el intercambio significativo, la cooperación y la coexistencia pacífica entre los jóvenes retornados y los miembros de la comunidad a través de los Centros de Convivencia Juvenil (CCJ).

PRODUCTO 3.3

- Los jóvenes retornados acceden a procesos integrales de atención psicosocial para reconstruir sus proyectos de vida.

ACTIVIDADES

- 3.3.1. Crear una ruta municipal para la atención psicosocial desde una perspectiva ecológica, con énfasis en la juventud y el enfoque de género en cada municipio.

[1] PBF, documento de proyecto "Construir la cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornados como un puente hacia una reintegración pacífica y efectiva".
[2] Ídem.

- 3.3.2 Desarrollo de propuesta metodológica y capacitación de facilitadores juveniles en temas de ciclo migratorio, juventud y género.

METODOLOGÍA

Técnicas de la intervención

- Constructivista.

Actividades de la intervención

- Dependerá del contexto de cada municipio.
- Espacios para discusión crítica.

Verificadores de la intervención

- Fotografías.
- Formularios de registro de participantes.
- Nota conceptual.
- Planificación de las actividades.
- Presentaciones PPT.
- Pre y post test.

Duración de la intervención

- Tres a cuatro meses (propuesta).

PROPUESTA CURRICULAR

Sesión 1

Tema generador	Subtemas
Conceptos básicos sobre migración	• Acción humanitaria • Apoyo psicosocial • Centros de detención • Centro de retención • Ciclo migratorio • Cohesión social • Comunidad de origen o de procedencia • Crisis migratoria • Derecho a salir de cualquier país • Derecho al retorno • Derechos humanos • Devolución (expulsión) • Diáspora • Discriminación • Domicilio

Tema generador	Subtemas
Conceptos básicos sobre migración	• Estancia irregular • Entrada irregular • Evaluación de la salud • Factores que propician la migración • Feminización de la migración • Flujo migratorio internacional • Gestión de la migración • Grupo vulnerable • Igualdad de género • Inclusión social • Incorporación de la perspectiva de género • Integración • LGBTI • Menores no acompañados • Migración • Migración de retorno • Migración circular • Migración interna • Migración irregular • Migración regular • Migración ordenada, segura y regular • Migrante en situación irregular • Migrantes en situación de vulnerabilidad • Protección social • Reemigración • Reintegración • Remesas • Remesas sociales • Resiliencia

Sesión 2

Tema generador	Subtemas
Ciclo migratorio (desde la perspectiva de la migración irregular)	• Fase de emigración • Fase de tránsito • Fase de inmigración • Fase de retorno

Sesión 3

Tema generador	Subtemas
Abordaje de la migración de retorno	• Cohesión social ✓ Bienestar psicosocial. ✓ Bienestar psicosocial comunitario. ✓ Promoción del bienestar psicosocial. • Coordinación multisectorial • Reintegración sostenible

Sesión 4

Tema generador	Subtemas
Ruta de apoyo psicosocial para migrantes retornados desde la acción a nivel local	• Modelos de trabajo para las intervenciones psicosociales • Plan de implementación de la ruta de atención psicosocial generada desde el espacio de participación juvenil con enfoque de género.

DESCRIPCIÓN CURRICULAR

Sesión 1 – Conceptos básicos sobre migración

- **Objetivo:** Identificar algunos de los términos básicos referentes a la temática migratoria y así orientar a los participantes a utilizarlos para adoptar un enfoque más humano, correcto y uniforme acerca de la migración.

- **Lo que se espera:** Que los participantes incorporen a su vocabulario al menos diez de los términos básicos con mayor relevancia para ellos y, a través de esta acción, puedan replicar información basada en evidencia con otros pares o miembros de los grupos sociales con los que interactúan.

Sesión 2 – Ciclo migratorio

- **Objetivo:** Analizar con base en datos, informes y otros documentos de referencia; cada una de las fases del ciclo migratorio para posteriormente identificar acciones integrales de abordaje desde la perspectiva de la juventud con enfoque de género.

- **Lo que se espera:** Que los participantes identifiquen sin dificultad cada una de las fases del ciclo migratorio y que con información basada en evidencia puedan generar al menos una propuesta concreta de abordaje para reducir la migración irregular.

Sesión 3 – Abordaje de la migración de retorno

- **Objetivo:** Reconocer que el abordaje de la migración de retorno no es una acción individual, sino que requiere de la articulación y coordinación de diversos actores con presencia local, especialmente de los actores tutelares de derechos.

- **Lo que se espera:** Que los participantes reconozcan que la reintegración sostenible de migrantes retornados, requiere de la participación multisectorial organizada.

Sesión 4 – Ruta de apoyo psicosocial para migrantes retornados desde la acción a nivel local

- Objetivo: Elaborar una propuesta básica de la ruta de apoyo psicosocial para migrantes retornados utilizando la información adquirida en los módulos previos de capacitación.

- Lo que se espera: Que los participantes presenten al menos una propuesta conjunta sobre cuál debiera ser la ruta local para brindar apoyo psicosocial a los migrantes retornados.

CONCEPCIÓN TUTUAPA – v. 10 de marzo

Las siguientes listas, no exhaustivas; de hallazgos, oportunidades y de actores con presencia municipal, fueron elaboradas con base en los documentos "Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos"[1] y "Diagnóstico Operacional de la Municipalidad de Concepción Tutuapa"[2]:

HALLAZGOS

- Servicios de coyotaje para migrar de forma irregular hacia Estados Unidos.
- Falta de empleo digno.
- Escaso acceso a oportunidades de empleo digno.
- Escasa disponibilidad de servicios educativos.
- Desintegración familiar como resultado de la experiencia migratoria irregular.
- Uso de remesas para consumo.
- Migración transfronteriza como parte de la dinámica económica local.
- Ruta de paso para migrantes extranjeros.
- Re-emigración irregular.
- Escasa presencia de instituciones de gobierno central.
- Economía informal como actividad económica local principal.
- Actividades económicas locales de subsistencia (agricultura, albañilería, producción de artesanías).
- Pobreza.
- Escasa red vial para acceso a lugares alejados de la cabecera municipal.
- El saneamiento básico es casi inexistente.
- Endeudamiento como resultado de la experiencia migratoria irregular.
- Pérdida de bienes inmuebles (venta o empeño) como resultado de la experiencia migratoria irregular.
- Normalización cultural de la violencia (ej. Matrimonios de menores de edad mujeres con hombres mayores de edad).
- Carencia de servicios básicos (agua potable, energía eléctrica, transporte).
- La migración irregular no es una problemática, es una solución a las carencias.
- Dificultad para acceder y obtener documentos de complemento para conformar un expediente de postulación a vacantes laborales (ej. Antecedentes policíacos, penales).
- La vivienda no es digna en el área rural.
- La visión estratégica municipal para el desarrollo del municipio es inexistente.
- La estructura organizativa de la municipalidad no es funcional.
- No existen programas, planes y proyectos para el desarrollo municipal.
- La participación femenina en diferentes ámbitos es minoritaria en comparación con la participación masculina.

[1] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos (2020).
[2] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico operacional de la municipalidad de Concepción Tutuapa (2020).

- No existe unidad creada para garantizar la vinculación y articulación interinstitucional entre municipalidad e instituciones de gobierno central con presencia en el territorio.
- Las comisiones municipales fueron creadas de acuerdo con el requerimiento establecido, pero ninguna de ellas está en funcionamiento.

OPORTUNIDAES

- Se identificó el ecoturismo como una potencial actividad para la generación de ingresos en la economía local.
- La diáspora contribuye al financiamiento y patrocinio de actividades recreativas y religiosas importantes para la identidad comunitaria.
- Los migrante retornados que han vivido fuera del municipio por períodos largos (más de cinco años) son microempresarios (ej. Ferreterías, tiendas de conveniencia).
- Orgánicamente, están creadas la Dirección Municipal de la Mujer -DMM-, la Oficina Municipal de Desarrollo Económico Local -OMDEL-, la Dirección Municipal de Planificación -DMP- y la Oficina Municipal de la Juventud -OMJ-.

ACTORES CON PRESENCIA MUNICIPAL

Gobierno central:

- Coordinación Técnica Administrativa -CTA- (MINEDUC).
- Centro de Atención Permanente -CAP- (MSPAS).
- Juzgado de Paz (OJ).
- Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- (oficina municipal).
- Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SESAN- (equipo de trabajo).
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA- (extensionistas agrícolas).
- Instituto nacional de educación diversificada (MINEDUC).

Gobierno municipal de segundo nivel:

- ADIMAM (mancomunidad).

Por cooperativa:

- Instituto diversificado por cooperativa (MINEDUC, Municipalidad y asociación de padres de familia).

Organizaciones de sociedad civil:

- Asociación de taxistas.
- Cooperativa COPICONCE R.L.
- Cooperativa ACREDICOM.
- Radios comunitarias.
- Asociación de mototaxistas.

Organizaciones no gubernamentales -ONG-:

- ADINT (asistencia agrícola y pecuaria).
- CEIBA (administración educativa con fondos de USAID).
- Helvetas (desarrollo sostenible).
- Fundación Rigoberta Menchú (formación docente intercultural).

Iniciativa privada:

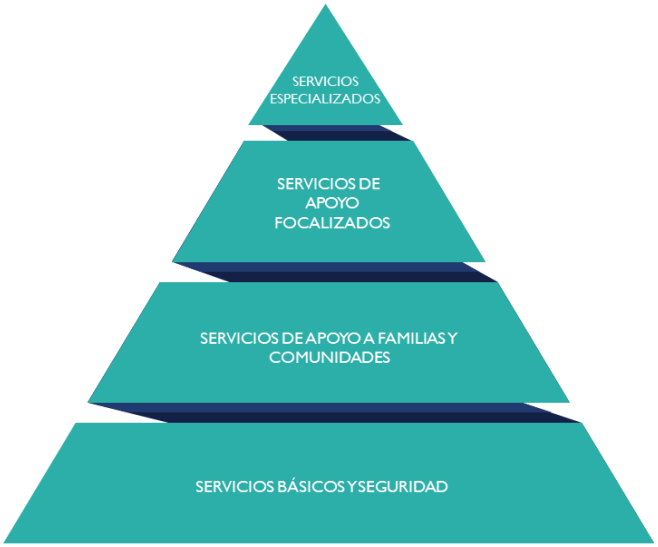
- BANRURAL.
- Instituto Tecnológico.
- UPANA (educación superior).
- Empresa de televisión.

Programas no gubernamentales:

- CONFIO (estimulación de emprendimiento NNA y jóvenes).
- Programa conjunto (desarrollo comunitario).

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

El siguiente análisis fue realizado con base en los hallazgos obtenidos en los documentos de diagnóstico municipal y desde el planteamiento propuesto por el modelo de trabajo de la Organización de Servicios de Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias, desarrollado por el *Inter Agency Standing Commitee (IASC)*, que consiste en un sistema de "niveles" que complementan las acciones de apoyo destinadas a atender las distintas necesidades de uno o varios grupos en las intervenciones con base de salud mental y apoyo psicosocial que se facilitan durante una emergencia[3]. Aunque este modelo se propone para actuar en un entorno de emergencias, también puede aplicarse a otros contextos de trabajo humanitario.



IASC (2007)

[3] Guía del IASC sobre Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias Humanitarias y Catástrofes (2007).

Nivel uno / servicios básicos y de seguridad – necesidades identificadas:

- Agua potable
- Transporte seguro y eficiente.
- Empleo digno.
- Vivienda digna.
- Servicios de atención en salud especializados.
- Saneamiento.
- Cobertura educativa y de calidad.
- Acceso a seguridad y justicia pronta y eficiente.
- Seguridad alimentaria y nutricional.

Nivel dos / servicios de apoyo a familias y comunidades – necesidades identificadas:

- Organización y participación comunitaria.
- Prevención primaria y secundaria de la violencia en contra de menores de edad, jóvenes y mujeres.
- Fortalecimiento de los vínculos relacionales de los núcleos familiares de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de los vínculos relacionales de las comunidades de acogida de los jóvenes migrantes retornados.
- Promoción de actividades socioculturales a través del arte, deporte y recreación para reintegración sostenible de los jóvenes migrantes retornados.

Nivel tres / servicios de apoyo focalizados – necesidades identificadas:

- Fortalecimiento de la capacidad técnica de los prestadores de servicios de salud de primer nivel para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de la capacidad de los prestadores de servicios de salud de primer nivel para facilitar, a demanda, primeros auxilios psicológicos en situaciones de crisis a los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de las unidades o estructuras municipales enfocadas en desarrollo social para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de los funcionarios de las unidades o estructuras municipales enfocadas en desarrollo social para facilitar, a demanda, primeros auxilios psicológicos en situaciones de crisis a los jóvenes migrantes retornados.
- Desarrollo de programas, planes y proyectos desde el gobierno local para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.

Nivel cuatro / servicios especializados – necesidades identificadas:

- Abordaje focalizado en el trauma para los jóvenes retornados que sufrieron una experiencia migratoria difícil.

PROPUESTA DE RUTA MUNICIPAL PARA LA ATENCIÓN PSICOSOCIAL DE JÓVENES MIGRANTES RETORNADOS

El análisis de necesidades de atención psicosocial se ha utilizado como la base conceptual para desarrollar la propuesta de ruta municipal de atención psicosocial para jóvenes migrantes retornados descrita a continuación:

Punto focal propuesto para la activación de la ruta: Dirección Municipal de la Mujer y Oficina Municipal de la Juventud.

FASE INICIAL								
Etapa 1 – Primer acercamiento			Etapa 2 - Asesoramiento			Etapa 3 – Intermediación		
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3
Registrar los datos biográficos, socioeconómicos y psicosociales de los jóvenes migrantes retornados que soliciten los servicios.	Identificar las necesidades de atención psicosocial y priorizar las intervenciones de abordaje para la respectiva referencia a los servicios locales disponibles.	x	Facilitar información objetiva acerca de los servicios de atención psicosocial disponibles localmente.	Aprobar por escrito (consentimiento informado) la referencia a los servicios de atención psicosocial disponibles localmente.	x	Elaborar el expediente de derivación (hoja de derivación, copia de consentimiento informado, copia documento identificación) hacia los servicios de atención psicosocial disponibles localmente	Coordinar con los servicios disponibles localmente, la admisión de los casos referidos.	x

Distribución de responsabilidades

Punto focal **Beneficiario** **Punto focal y beneficiario** **Punto focal y servicios locales**

Organización de los servicios locales de salud mental y apoyo psicosocial disponibles localmente para la etapa 3 de la fase inicial[4]:

Organización de servicios de salud mental y apoyo psicosocial			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Servicios básicos y de seguridad	Servicios de apoyo a familias y comunidades	Servicios de apoyo focalizados	Servicios especializados
• CAP • CTA • CONALFA • CEIBA • Fundación Rigoberta Menchú • ADINT • MAGA	• Helvetas • CONFIO • Programa Conjunto • Actividades municipales de la DMM y OMJ	• Actores no identificados	• Actores no identificados

[4] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Concepción Tutuapa, San Marcos (2020).

FASE INTERMEDIA					
Etapa 1 - Acompañamiento			Etapa 2 – Monitoreo y seguimiento I		
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3
Establecer contacto con los beneficiarios que han sido referidos a los servicios locales disponibles y solicitarles que evalúen la calidad de estos. Esta evaluación debe aplicarse 15 días después de su referencia.	x	x	Verificar con los prestadores de servicios locales disponibles, la adherencia y participación de los beneficiarios referidos. Esta verificación deberá realizarse un mes después de efectuadas las referencias.	Establecer contacto con los beneficiarios que han sido referidos a los servicios locales disponibles y solicitarles que evalúen, por segunda vez, la calidad de estos. Esta evaluación debe aplicarse un mes después de su referencia.	Entrevistar a los beneficiarios para documentar su experiencia a través del registro anecdótico.

FASE FINAL			
Etapa 1 – Monitoreo y seguimiento II			Etapa 2 - Cierre
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1
Desagregar (por sexo, por edad, por lugar de procedencia, entre otros) y sistematizar (expedientes, evaluaciones de calidad, registros anecdóticos, entre otros) la información obtenida durante las etapas inicial e intermedia.	Organizar física o digitalmente todos los medios de verificación (fotografías, videos, historias de éxito, entre otros) para su difusión a través de reportes u otros medios.	Socializar los resultados obtenidos del paso uno y dos de esta etapa con actores locales relevantes (ej. Comisiones municipales, liderazgos comunitarios), prestadores de servicios locales y beneficiarios para fortalecer con base en evidencia el trabajo interinstitucional y multisectorial.	Entrevistar a los beneficiarios dos meses después de su referencia a los servicios locales disponibles para conversar acerca de su experiencia y finalizar la intermediación.

Distribución de responsabilidades

Punto focal **Beneficiario** **Punto focal y beneficiario** **Punto focal y servicios locales**

SUGERENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RUTA

1. Socializar con la juventud local la ruta, para que, desde sus espacios de participación, puedan revisarla y con base en sus experiencias comunitarias puedan proponer acciones planificadas para su implementación.

2. Fortalecer las capacidades técnicas del o los puntos focales que sean designados para la activación de la ruta, a través de talleres de capacitación acerca de la temática migratoria, derechos humanos, principio de acción sin daño, rendición de cuentas y manejo seguro de la información; para que la implementación de esta a nivel local resulte una experiencia de servicio de calidad tanto para los beneficiarios como para las instituciones prestadoras de servicios.

3. Revisar periódicamente la ruta de atención psicosocial para actualizarla de acuerdo con las necesidades de los beneficiarios y de acuerdo con el contexto social, político y cultural del municipio y también para proponer los cambios sustanciales que se consideren necesarios con base en la evidencia generada durante su implementación.

Propuesta de ruta de atención psicosocial para el municipio de Tacaná del departamento de San Marcos, en el marco del Proyecto "Construir la cohesión social de las comunidades que reciben jóvenes retornaos como un puente hacia una reintegración pacífica y efectiva" del Fondo de Construcción de la Paz del Secretario General de las Naciones Unidas -PBF-

TACANÁ – v. 22 de marzo

Las siguientes listas, no exhaustivas; de hallazgos, oportunidades y de actores con presencia municipal, fueron elaboradas con base en los documentos "Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Tacaná, San Marcos"[1] y "Diagnóstico Operacional de la Municipalidad de Tacaná"[2]:

HALLAZGOS

- Servicios de coyotaje para migrar de forma irregular hacia Estados Unidos
- Migración interna como actividad económica temporal.
- Migración de niños, niñas y adolescentes no acompañados.
- Falta de empleo digno.
- Escaso acceso a oportunidades de empleo digno.
- Dificultad para completar los requisitos solicitados por las empresas que desean cubrir vacantes laborales.
- Escasa preparación educativa de los niños, niñas y adolescentes.
- Escasez de tierra para producir productos agrícolas.
- Topografía de los terrenos dificulta la producción agrícola.
- Migración transfronteriza como parte de la dinámica económica local.
- Ruta de paso para migrantes extranjeros (incluidos extrarregionales).
- Escasa presencia de instituciones de gobierno central.
- Actividades económicas locales de subsistencia (trabajo agrícola, albañilería, pintura de casas, cocina y mecánica automotriz).
- Pobreza.
- Migración es un fenómeno en aumento como respuesta a la falta de oportunidades económicas locales.
- Remesas son utilizadas para el consumo.
- Escasa cobertura de programas de desarrollo social municipales.
- Las pocas oportunidades laborales se ubican en la cabecera municipal.
- Escasa red vial para acceso a lugares alejados de la cabecera municipal.
- El saneamiento básico es casi inexistente.
- Endeudamiento como resultado de la experiencia migratoria irregular.
- Pérdida de bienes inmuebles (venta o empeño) como resultado de la experiencia migratoria irregular.
- Normalización cultural de la violencia (ej. Matrimonios de menores de edad mujeres con hombres mayores de edad).
- Carencia de servicios básicos (agua potable, energía eléctrica, transporte).
- La vivienda no es digna en el área rural.
- La visión estratégica municipal para el desarrollo del municipio es inexistente.
- La estructura organizativa de la municipalidad no es funcional.

[1] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Tacaná, San Marcos (2020).
[2] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico operacional de la municipalidad de Tacaná (2020).

- No existen programas, planes y proyectos para el desarrollo municipal.
- La participación femenina en diferentes ámbitos es minoritaria en comparación con la participación masculina.
- Se necesita fortalecer la capacidad técnica de los funcionarios municipales para mejorar sus competencias.

OPORTUNIDADES

- Se identificó el turismo como una alternativa emergente para dinamizar la economía local.
- La cabecera municipal es una zona importante de intercambio comercial por su cercanía a la frontera con México y otros municipios de los departamentos de Huehuetenango.
- Orgánicamente, están creadas la Dirección Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia -DMMNA-, la Oficina de Fomento Económico Local -OFEL- y la Dirección Municipal de Planificación -DMP-.

ACTORES CON PRESENCIA MUNICIPAL

Gobierno central:

- Coordinación Técnica Administrativa -CTA- (MINEDUC).
- Centro de Atención Permanente -CAP- (MSPAS) – cabecera municipal.
- Puestos de salud (MSPAS) – área rural / 05.
- Unidades Mínimas de Salud (MSPAS) – área rural / 14.
- Registro Nacional de las Personas (RENAP) – cabecera municipal.
- Comité Nacional de Alfabetización -CONALFA- (oficina municipal).
- Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SESAN- (equipo de trabajo).
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA- (extensionistas agrícolas).
- Ministerio de Desarrollo Social -MIDES- (delegado).
- Instituto de Fomento Municipal -INFOM-.
- Instituto Nacional de Bosques -INAB- (incentivos forestales).
- Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales -MARN- (delegado).
- Tribunal Supremo Electoral -TSE-.
- Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP- (delegado).

Gobierno municipal de segundo nivel:

- ADIMAM (mancomunidad).

Organizaciones de sociedad civil:

- Cooperativa Unión Frontera.
- Cooperativa Tacaná R. L.
- Cooperativa Visión.

Organizaciones no gubernamentales -ONG-:

- Cáritas Diocesana San Marcos (participación ciudadana).
- World Vision (seguridad alimentaria y nutricional).

- Helvetas (desarrollo económico rural territorial).
- Nexos Locales (gobernabilidad local).
- Unión Internacional del Cuidado de la Naturaleza (conservación de la naturaleza).
- Asociación ECO (extensión de cobertura en salud rural).
- Asociación de Desarrollo Integral en Servicios de Salud -ADISS- (extensión de cobertura en salud rural).
- Asociación Hermana Tierra (emprendimiento).
- Asociación Educativa para el Desarrollo Integral (emprendimiento).
- Asociación de Desarrollo y Apoyo Rural (emprendimiento).
- Fundación para el Desarrollo Integral de Programas (emprendimiento y educación).

Iniciativa privada:

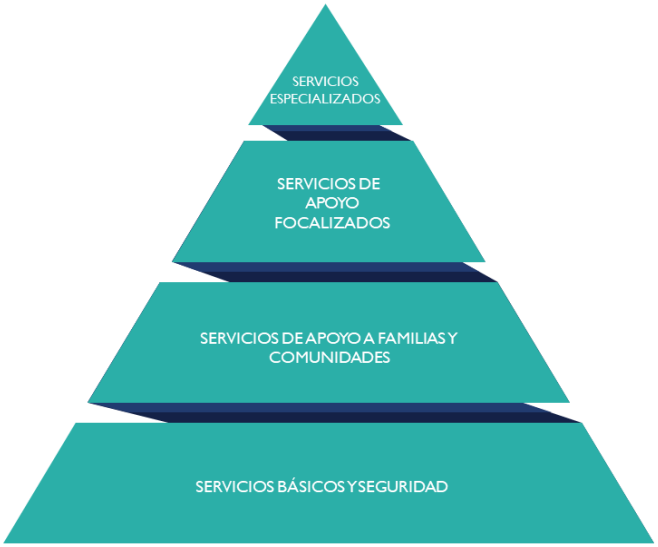
- Empresa financiera "Valores".

Iniciativa público - privada:

- INTECAP.

ANÁLISIS DE NECESIDADES DE ATENCIÓN PSICOSOCIAL

El siguiente análisis fue realizado con base en los hallazgos obtenidos en los documentos de diagnóstico municipal y desde el planteamiento propuesto por el modelo de trabajo de la Organización de Servicios de Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias, desarrollado por el *Inter Agency Standing Commitee (IASC)*, que consiste en un sistema de "niveles" que complementan las acciones de apoyo destinadas a atender las distintas necesidades de uno o varios grupos en las intervenciones con base de salud mental y apoyo psicosocial que se facilitan durante una emergencia[3]. Aunque este modelo se propone para actuar en un entorno de emergencias, también puede aplicarse a otros contextos de trabajo humanitario.



IASC (2007)

[3] Guía del IASC sobre Salud Mental y Apoyo Psicosocial en Emergencias Humanitarias y Catástrofes (2007).

Nivel uno / servicios básicos y de seguridad – necesidades identificadas:

- Agua potable
- Transporte seguro y eficiente.
- Empleo digno.
- Vivienda digna.
- Servicios de atención en salud especializados.
- Saneamiento.
- Cobertura educativa y de calidad.
- Acceso a seguridad y justicia pronta y eficiente.
- Seguridad alimentaria y nutricional.

Nivel dos / servicios de apoyo a familias y comunidades – necesidades identificadas:

- Organización y participación comunitaria.
- Prevención primaria y secundaria de la violencia en contra de menores de edad, jóvenes y mujeres.
- Fortalecimiento de los vínculos relacionales de los núcleos familiares de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de los vínculos relacionales de las comunidades de acogida de los jóvenes migrantes retornados.
- Promoción de actividades socioculturales a través del arte, deporte y recreación para reintegración sostenible de los jóvenes migrantes retornados.

Nivel tres / servicios de apoyo focalizados – necesidades identificadas:

- Fortalecimiento de la capacidad técnica de los prestadores de servicios de salud de primer nivel para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de la capacidad de los prestadores de servicios de salud de primer nivel para facilitar, a demanda, primeros auxilios psicológicos en situaciones de crisis a los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de las unidades o estructuras municipales enfocadas en desarrollo social para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.
- Fortalecimiento de los funcionarios de las unidades o estructuras municipales enfocadas en desarrollo social para facilitar, a demanda, primeros auxilios psicológicos en situaciones de crisis a los jóvenes migrantes retornados.
- Desarrollo de programas, planes y proyectos desde el gobierno local para la atención psicosocial de los jóvenes migrantes retornados.

Nivel cuatro / servicios especializados – necesidades identificadas:

- Abordaje focalizado en el trauma para los jóvenes retornados que sufrieron una experiencia migratoria difícil.

PROPUESTA DE RUTA MUNICIPAL PARA LA ATENCIÓN PSICOSOCIAL DE JÓVENES MIGRANTES RETORNADOS

El análisis de necesidades de atención psicosocial se ha utilizado como la base conceptual para desarrollar la propuesta de ruta municipal de atención psicosocial para jóvenes migrantes retornados descrita a continuación:

Punto focal propuesto para la activación de la ruta: Dirección Municipal de la Mujer, Niñez y Adolescencia y Ventanilla Municipal de Migración.

FASE INICIAL								
Etapa 1 – Primer acercamiento			Etapa 2 - Asesoramiento			Etapa 3 – Intermediación		
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3
Registrar los datos biográficos, socioeconómicos y psicosociales de los jóvenes migrantes retornados que soliciten los servicios.	Identificar las necesidades de atención psicosocial y priorizar las intervenciones de abordaje para la respectiva referencia a los servicios locales disponibles.	x	Facilitar información objetiva acerca de los servicios de atención psicosocial disponibles localmente.	Aprobar por escrito (consentimiento informado) la referencia a los servicios de atención psicosocial disponibles localmente.	x	Elaborar el expediente de derivación (hoja de derivación, copia de consentimiento informado, copia documento identificación) hacia los servicios de atención psicosocial disponibles localmente	Coordinar con los servicios disponibles localmente, la admisión de los casos referidos.	x

Distribución de responsabilidades

Punto focal **Beneficiario** **Punto focal y beneficiario** **Punto focal y servicios locales**

Organización de los servicios locales de salud mental y apoyo psicosocial disponibles localmente para la etapa 3 de la fase inicial[4]:

Organización de servicios de salud mental y apoyo psicosocial			
Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Servicios básicos y de seguridad	Servicios de apoyo a familias y comunidades	Servicios de apoyo focalizados	Servicios especializados
• CAP • Puestos de salud • Unidades mínimas de salud • CTA • CONALFA • MAGA • RENAP • MIDES • TSE • World Vision • Asociación ECO • ADISS	• INAB • Helvetas • Cáritas Diocesana • FUNDAP • Asociación Hermana Tierra • Nexos Locales • Asociación Educativa para el Desarrollo Integral • Asociación de Desarrollo y Apoyo Rural • INTECAP	• Actores no identificados	• Actores no identificados

[4] Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-. Diagnóstico de la situación migratoria en el municipio de Tacaná, San Marcos (2020).

FASE INTERMEDIA					
Etapa 1 - Acompañamiento			Etapa 2 – Monitoreo y seguimiento I		
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1	Paso 2	Paso 3
Establecer contacto con los beneficiarios que han sido referidos a los servicios locales disponibles y solicitarles que evalúen la calidad de estos. Esta evaluación debe aplicarse 15 días después de su referencia.	x	x	Verificar con los prestadores de servicios locales disponibles, la adherencia y participación de los beneficiarios referidos. Esta verificación deberá realizarse un mes después de efectuadas las referencias.	Establecer contacto con los beneficiarios que han sido referidos a los servicios locales disponibles y solicitarles que evalúen, por segunda vez, la calidad de estos. Esta evaluación debe aplicarse un mes después de su referencia.	Entrevistar a los beneficiarios para documentar su experiencia a través del registro anecdótico.

FASE FINAL			
Etapa 1 – Monitoreo y seguimiento II			Etapa 2 - Cierre
Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 1
Desagregar (por sexo, por edad, por lugar de procedencia, entre otros) y sistematizar (expedientes, evaluaciones de calidad, registros anecdóticos, entre otros) la información obtenida durante las etapas inicial e intermedia.	Organizar física o digitalmente todos los medios de verificación (fotografías, videos, historias de éxito, entre otros) para su difusión a través de reportes u otros medios.	Socializar los resultados obtenidos del paso uno y dos de esta etapa con actores locales relevantes (ej. Comisiones municipales, liderazgos comunitarios), prestadores de servicios locales y beneficiarios para fortalecer con base en evidencia el trabajo interinstitucional y multisectorial.	Entrevistar a los beneficiarios dos meses después de su referencia a los servicios locales disponibles para conversar acerca de su experiencia y finalizar la intermediación.

Distribución de responsabilidades

Punto focal **Beneficiario** **Punto focal y beneficiario** **Punto focal y servicios locales**

SUGERENCIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RUTA

1. Socializar con la juventud local la ruta, para que, desde sus espacios de participación, puedan revisarla y con base en sus experiencias comunitarias puedan proponer acciones planificadas para su implementación.

2. Fortalecer las capacidades técnicas del o los puntos focales que sean designados para la activación de la ruta, a través de talleres de capacitación acerca de la temática migratoria, derechos humanos, principio de acción sin daño, rendición de cuentas y manejo seguro de la información; para que la implementación de esta a nivel local resulte una experiencia de servicio de calidad tanto para los beneficiarios como para las instituciones prestadoras de servicios.

3. Revisar periódicamente la ruta de atención psicosocial para actualizarla de acuerdo con las necesidades de los beneficiarios y de acuerdo con el contexto social, político y cultural del municipio y también para proponer los cambios sustanciales que se consideren necesarios con base en la evidencia generada durante su implementación.