

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS INTEGRANTES
DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN, DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO DE LA
ALDEA LAS MARGARITAS, MALACATÁN SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

MARICRUZ MUNGUÍA MÉRIDA

CARNET 26358-11

COATEPEQUE, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE COATEPEQUE

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS INTEGRANTES
DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN, DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO DE LA
ALDEA LAS MARGARITAS, MALACATÁN SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POR
MARICRUZ MUNGUÍA MÉRIDA

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADA

COATEPEQUE, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE COATEPEQUE

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.

RECTOR:

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.

INVESTIGACIÓN Y
PROYECCIÓN:

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.

VICERRECTOR

ADMINISTRATIVO:

LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL:

LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO:

DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL

VICEDECANO:

MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX

SECRETARIA:

MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

DIRECTORA DE CARRERA:

LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LICDA. MELVI JUDITH JUAREZ GRAMAJO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LICDA. SELFA IRIS MIRANDA CRISTALES

Coatepeque, 14 de junio 2,014.

Licda. Miriam Colindres Wolter
Directora
Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

Licda. Colindres:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, de conformidad con el desarrollo del proceso que me fuera asignado para fungir como tutora de Práctica Profesional, Supervisada II, de la licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la estudiante: **Maricruz Munguía Mérida, carné No. 2635811**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto: **"Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, del Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos**. Por lo que se solicita proceder con la revisión de dicho informe.

Sin más que agregar me suscribo.

Atentamente,



Licda. Melvi Judith Juárez Gramajo

Tutora



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04378-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante MARICRUZ MUNGUÍA MÉRIDA, Carnet 26358-11 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04415-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN, DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO DE LA ALDEA LAS MARGARITAS, MALACATÁN SAN MARCOS

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2014.




MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser mi guía y mi acompañante en el camino recorrido, dándome la oportunidad de buscar y alcanzar una meta más en mi vida y permitirme culminar hoy un sueño el que se hace realidad: ser profesional y servirle a nuestra sociedad.

A MIS PADRES: Hugo Aroldo Munguía Oregel y Martha Griselda Mérida Argueta por apoyarme incondicionalmente, dándome lo mejor de ellos como ejemplo de lucha y progreso personal y hacer de mí una mujer con principios, valores y sueños, emprendedora del bien y preservadora para escalar en la vida, buscando ser victoriosa.

A MIS HERMANOS Pedro Danilo, Virginia Nineth, Estuardo Leonel e Ivonne Cicely con cariño y respeto.

A MI ESPOSO: Julio Eduardo Barragán Ochoa por sus consejos, apoyo y enseñanzas y por compartir a mi lado momentos felices y difíciles de mi carrera estudiantil y permanecer siempre a mi lado. Gracias por su comprensión y por estar presente en todo momento en mi vida.

A MIS HIJOS: Griselda Alejandra, Juan Daniel y Kristhel Andrea, angelitos que Dios me ha regalado para darle sentido a mi vida la que han llenado de alegría, gracias por estar a mi lado y por ser ese motor que me impulsa día a día, dándome fuerzas para continuar en la lucha.

A MIS SUEGROS: Con respeto y aprecio.

A MIS CUÑADOS (AS): Con cariño, admiración y respeto.

A MIS DOCENTES: Que me brindaron sus conocimientos y me dieron la oportunidad de aprender de sus experiencias, para forjarme metas y continuar la lucha por cumplirlas.

A MIS COMPAÑERAS: Gracias infinitas por la amistad demostrada, el compañerismo que estuvo siempre presente para compartir conocimientos, los que nos permitieron llegar hasta el final.

Resumen Ejecutivo.

La Práctica Profesional Supervisada es un medio que permitió ejecutar el Proyecto de intervención denominado Formación y Capacitación para la Participación efectiva de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, con el propósito de fomentar la organización, el esfuerzo y trabajo en equipo, para lograr cambios de actitud en la resolución de precariedades basadas en necesidades básicas de organización.

Dicho proyecto impulsó la participación activa de los integrantes del Órgano de Coordinación, donde se logró contribuir con el desarrollo comunitario, para lo cual se ejecutaron talleres y capacitaciones que se desarrollaron durante el proceso de ejecución del proyecto, donde los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo demostraron interés en aplicar las funciones correspondientes a cada uno de los roles que juegan dentro de ese consejo, para administrar eficientemente los recursos con que cuentan.

La base de la intervención fue el Método Aprender Haciendo presentado en cuatro fases: socialización del proyecto, elaboración de un Plan de Trabajo, elaboración del manual de funciones y elaboración de la Guía de Capacitación. Los resultados obtenidos: el Órgano de Coordinación participa efectivamente en el COCODE comunitario y cuentan con un manual de funciones y una guía de capacitación.

Para concluir con el proyecto, se diseñó el Plan de Sostenibilidad, con el objeto de garantizar el seguimiento a las actividades implementadas en la organización y se incentiva la participación comunal en la búsqueda de soluciones que favorezcan al desarrollo de la comunidad.

INDICE

	Página
1. Introducción	1
Capítulo I: Plan general de Práctica Profesional Supervisada	4
1.1. Marco Institucional, regional y/o comunitario	4
1.2. Naturaleza y áreas de proyección	5
1.3. Ubicación geográfica	6
1.4. Tamaño y cobertura	6
1.5. Estructura organizativa	6
1.6. Visión, misión, estrategias de trabajo, programas	7
1.7. Caracterización del municipio de Malacatán, San Marcos	8
1.7.1. Situación geográfica del municipio de Malacatán	9
1.7.2. Caracterización de la comunidad	10
Capítulo II: Análisis situacional (con la aplicación de técnicas de análisis como árbol de problemas) del área de proyección del centro de práctica	13
2.1. Problemas generales	13
2.2. Red de actores vinculados	15
2.3. Demandas poblacionales e Institucionales	16
2.3.1. Demandas institucionales	16
2.3.2. Demandas poblacionales	16
2.4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución y/u Organización	16
2.4.1. Matriz FODA	17
2.4.2. Árbol de problemas	18
2.4.3. Árbol de objetivos	19
2.4.4. Matriz del marco lógico	20

Capítulo III: Análisis estratégico para identificar áreas de intervención y proyectos a sugerir al centro de práctica.	21
3.1. Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales	21
3.2. Identificación de estrategias de acción	23
3.3. Definición de áreas de Intervención	25
3.4. Propuestas de proyectos de intervención	26
3.5. Priorización del proyecto de intervención	26
3.6. Resultados esperados en la PPS I	27
3.7. Alcances y limitaciones	28
Capítulo IV: Resumen ejecutivo:	
4.1 Propuesta de proyecto de práctica profesional supervisada PPS II	28
4.2 Descripción general del proyecto	29
4.3. Ámbito Institucional, social político y cultural	30
4.3.1. Ámbito Institucional	30
4.3.2. Ámbito social y político	31
4.3.3 Ámbito cultural	31
4.4 Plan o Programa en el que se inserta	32
4.5. Justificación del proyecto	32
4.6. Objetivos específicos	33
4.7. Población destinataria y resultados previstos	33
4.8. Resultados previstos	33
4.9. Metodología y fases del proyecto	34
4.9.1 Metodología de Trabajo	34
4.9.2 Fases del proyecto	34
4.9.3. Cronograma de actividades	37
4.9.4. Entorno externo e interno	37
4.9.4.1. Posición del proyecto en organización Interna	37
4.9.4.2. Funciones específicas de la estudiante y otros involucrados	38

4.9.4.3	Coordinación interna.	39
4.9.4.4	Coordinación con red externa	39
4.9.4.5.	Incidencia del proyecto en la región	39
4.9.4.6.	Implicaciones éticas a considerar	40
4.9.4.7.	Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos	40
4.9.5.	Recursos y presupuesto.	41
4.9.5.1.	Recursos técnicos y humanos	41
4.9.5.2	Recursos materiales y monetarios	41
4.9.6.	Presupuesto: ingresos, gastos inversiones y otros	42
4.9.7.	Monitoreo y evaluación del proyecto	42
4.9.7.1	Indicadores de éxito, específicos (según etapa)	42
4.9.7.2	Indicadores de éxito general (según resultados generales esperados)	43
Capítulo V: Presentación de resultados:		43
5.1.	Sistematización de experiencias	43
5.2.	Plan de sostenibilidad	49
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones		51
Capítulo VII: Marco teórico conceptual		53
7.1.	Organización.	53
7.2.	Tipos de organización.	54
7.3.	Clasificación de las organizaciones	55
7.4.	Clases de organización.	56
7.5.	COCODE.	58
7.6.	Trabajo Social.	63
Capítulo VIII: Fuentes consultadas.		66
8.1.	Anexos.	68

1. INTRODUCCION:

El desarrollo de la práctica profesional supervisada es un procedimiento que involucra a la estudiante en el proceso de poner en práctica los conocimientos adquiridos durante el tiempo de formación académica de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, el cual permite conocer el desempeño en el campo profesional y con ello favorecer los procesos de participación y gestión social a nivel comunitario, a través de investigaciones de campo para tener contacto con el entorno social de las comunidades y plantear soluciones que sean factibles para provocar cambios en los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo.

El proyecto se denomina: “Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos”; el cual se originó de la necesidad de conocimiento y nuevas formas de intervención del Órgano de Coordinación, donde la implementación del proyecto en sí, permitirá eficiencia y eficacia en la ejecución de sus actividades.

En la PPI se contempló la posibilidad de intervenir prácticamente en una comunidad, para lo cual se realizó un diagnóstico de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, en donde se utilizaron varias herramientas que ayudaron a interpretar cuáles eran las necesidades que presentaba dicha comunidad, lo que originó el nombre del proyecto, y estableció el mecanismo de abordaje del mismo.

La Práctica Profesional Supervisada II se realizó con el propósito de implementar procesos de formación y capacitación a los integrantes del Órgano de Coordinación, propiciando la participación de cada uno de ellos, para que mejoren su desempeño dentro de la organización.

El presente informe contempla en su contenido siete capítulos, que están distribuidos de la siguiente forma:

El primer Capítulo está integrado por el Marco Institucional, en el que se mencionan los antecedentes históricos de la organización objeto de estudio, la estructura organizativa del Órgano de Coordinación, así mismo la caracterización del municipio al que pertenece la comunidad.

En el segundo capítulo encontramos el Análisis Situacional del área de proyección del centro de práctica, el que incluye especialmente, la matriz FODA, el Árbol de Problemas, Árbol de Objetivos y la matriz del Marco Lógico, como instrumentos para obtener información necesaria y que servirá de fundamento para plantear las acciones necesarias, que busquen las soluciones a la problemática encontrada, ya que el problema central es Inadecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas Malacatán, San Marcos.

El Capítulo tercero contiene el análisis estratégico para identificar las áreas de intervención y proyectos a sugerir en el lapso de práctica profesional, para llegar a establecer los resultados esperados en la PPS I y así mismo considerar sus alcances y limitaciones.

En el capítulo cuatro se presenta el proyecto de Intervención en el cual se describe el Resumen Ejecutivo, señalando los objetivos planteados para lograr mejores resultados, también se hace mención de la metodología a utilizar: el método Aprender Haciendo, el cual permite aprender a través de la práctica y de la experiencia misma, el método participativo, el cual involucra a la asamblea general, en la toma de decisiones y en la búsqueda de alternativas de solución.

Así también describe las fases del proyecto y el respectivo cronograma de actividades, entorno interno externo, la posición del proyecto en la organización interna.

En el capítulo cinco encontramos la Sistematización de Experiencias, mismas que fueron adquiridas a través de la Práctica Profesional Supervisada en su fase II, en donde se relatan los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto de Formación y Capacitación, con el que se pretende, brindarle asesoría y

acompañamiento a los directivos de dicho Órgano de Coordinación, puesto que han demostrado un inadecuado funcionamiento en sus actividades realizadas hasta el momento.

Por lo consiguiente el proyecto antes mencionado da a conocer el proceso seguido para capacitar a los integrantes del Órgano de Coordinación, socializando cada una de las fases, ejecutando y elaborando las herramientas de trabajo que contribuirían a mejorar el funcionamiento de los directivos, entre las cuales se mencionan como resultados obtenidos la elaboración de un Manual de Funciones, la implementación de una Guía de formación y capacitación que contiene temas organizacionales que servirán para retroalimentar los conocimientos de los integrantes del Órgano de Coordinación y se elaboró un Plan de trabajo en donde los participantes dieron a conocer los objetivos que esperaban obtener en su ejecución, y a la vez para darle un orden lógico a sus actividades.

En el capítulo Seis, encontramos las conclusiones y recomendaciones, con las cuales se pretende darle seguimiento a las actividades que desarrolla el órgano de Coordinación y la Asamblea comunitaria.

En el Capítulo VII se encuentra la Base Teórica Conceptual la que contiene las definiciones de las variables del proyecto, con definiciones concretas de los diferentes temas abordados.

En el capítulo Ocho, se presenta, la bibliografía consultada, la que fue necesaria para llevar a cabo el desarrollo del Marco Teórico y dar sustento al Proyecto en sí. Y por último los anexos, en donde está la representación del área geográfica de la comunidad en donde se implementó el proyecto, objeto de nuestro estudio, y las herramientas elaboradas con los involucrados tal es el caso del Manual de funciones, la guía de capacitación y el plan de trabajo elaborado para guiar sus actividades adecuadamente.

Capítulo I: Plan General de Práctica Profesional Supervisada I

1.1. Marco institucional, regional y/o comunitario

De acuerdo a los antecedentes históricos de las organizaciones dentro de la comunidad, se conoce que en el año 2000, se inició la primera organización social legalizada en la aldea Las Margaritas, con el nombre de Comité Pro-Mejoramiento, estando liderado por los señores Flavio Divas, Guadalupe Barrios, Mario Lanuza e Iris Maldonado, quienes trabajaron para lograr la ejecución del proyecto “Introducción del Agua Potable”, proyecto que se ejecutó y a la fecha está al servicio de los comunitarios.

También se constituyeron otras organizaciones, como: Comités Pro-Festejos de Feria y Comité de Mantenimiento del Campo de Fútbol, los que a la fecha aún existen y son independientes al Consejo Comunitario de Desarrollo, que en esa época no funcionó, debido a que sus líderes no se comprometieron con las necesidades de la comunidad.

En el año 2003 se organizó nuevamente el Consejo de Desarrollo Comunitario COCODE, en el cual, se desempeñaron como representantes las señoras Ada Valenzuela, en el cargo de presidenta, Magnolia López, como tesorera y Sara Mérida, como vocal, éstas personas dieron seguimiento a las gestiones iniciadas para lograr otros proyectos que beneficiaran a la comunidad, pero se enfocaron más en el proyecto de reconstrucción de La Iglesia Católica y de legalizar el terreno que ésta ocupa.

En el año 2009, tomó el mando la Señora Elfida Corina Barrios Sánchez, quien desde esa fecha ha sido la presidenta del COCODE, quien se ha dado a conocer ante los representantes del municipio (alcalde y Corporación Municipal), y comunidad en general.

El Consejo de Desarrollo Comunitario actual se formó legalmente el 12 de abril del 2013, según consta en acta No. 26-2013, contenida en folios números 87, 88, 89 y 90 del libro de actas varias de COCODES y entregarán el poder en el mes de abril del 2015, por lo que el periodo de trabajo del COCODE, es de 2 años.

La organización estaba integrada por 11 personas, actualmente existen solo 9, 5 mujeres y 4 hombres, ellos participan en las reuniones y en las actividades culturales y deportivas en las cuales, pretenden agenciarse de fondos económicos, para terminar con el proyecto del Alumbrado del salón comunal que tienen en ejecución, cabe mencionar que las otras dos personas se retiraron del COCODE, por falta de tiempo, y compromisos personales.

1.2 Naturaleza y áreas de proyección:

El Órgano del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, surge por la necesidad de mejorar las condiciones de vida de la comunidad, tomando ellos la iniciativa de organizarse, por lo que en el año 2009 se unieron motivados por el deseo de superación.

Para la Organización del Consejo Comunitario de Desarrollo formó parte importante la Asamblea, integrada esta por los vecinos quienes según las necesidades presentadas, deciden qué proyectos se ejecutarán prioritariamente y motivan a la Junta Directiva misma que se encuentra integrada por 8 miembros activos, para que realicen las gestiones necesarias para lograr resultados favorables que beneficien a la población en general.

El Órgano de Coordinación que actualmente se desenvuelve en la comunidad fue electo por la Asamblea General el 12 de abril del presente año, impulsando el desarrollo local de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

1.3 Ubicación geográfica:

El Consejo Comunitario de Desarrollo desempeña sus acciones en la aldea Las Margaritas, la que se encuentra ubicada a dos kilómetros de la cabecera municipal, y a 54 de la cabecera del departamento de San Marcos, dicha aldea cuenta con una extensión territorial de 1 kilómetro cuadrado, el cual está dividido en sectores poblacionales.

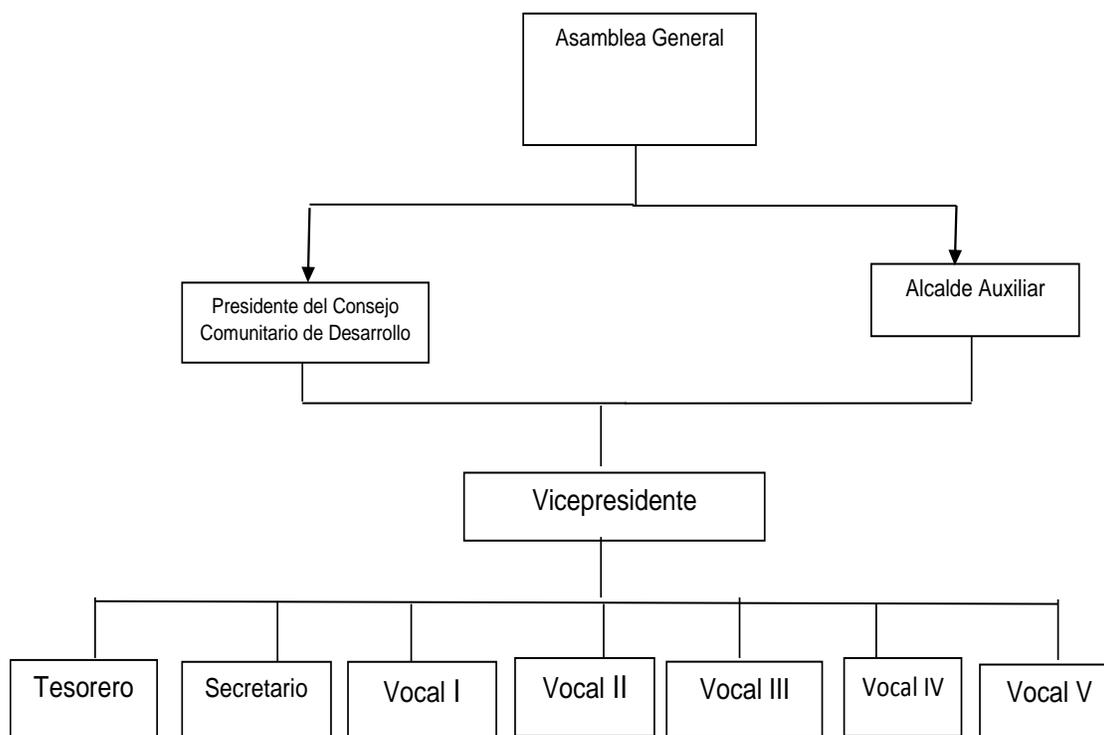
1.4. Tamaño y cobertura:

El Órgano de Coordinación, que actualmente funciona en la aldea, cumple con varias funciones, entre ellas velar por el desarrollo comunal, donde se atiende de manera participativa las necesidades y problemas que le afectan, a un total de 2,713 personas.

1.5. Estructura organizativa:

El Órgano de Desarrollo Comunitario fue electo el 12 de abril del 2013, para lo cual participaron 150 personas que formaron la asamblea general y por elecciones democráticas eligieron a los 10 integrantes que hoy forman el COCODE, siendo la presidenta la señora Elfida Corina Barrios Sánchez, acompañada de 5 mujeres y cuatro hombres, personas muy activas en cada actividad programada, para sacar adelante a la comunidad.

Organigrama del Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos



1.6. Visión y misión, estrategias de trabajo, programas.

En el consejo de Coordinación, no tienen una misión y visión que guíe el trabajo que realizan, debido a que no les han brindado capacitación sobre el tema.

En cuanto a las estrategias de Trabajo: Los integrantes del Órgano de Coordinación de la aldea Las Margaritas, han demostrado sus habilidades al trabajar como grupo formalmente establecido, puesto que están identificados con las necesidades de la población por lo que saben detectar los problemas que más les aquejan y se organizan para buscar los mecanismos para resolverlos adecuadamente, buscando ayudas de diferentes instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Presentando varias limitantes entre las cuales se pueden mencionar:

No planifican sus actividades, por lo tanto carecen de una guía que les permita trabajar ordenadamente y en base a objetivos y metas concretas.

No cuentan con una guía de capacitación, que contenga temas de sumo interés para lograr el buen funcionamiento del órgano de coordinación, retroalimentando sus conocimientos frecuentemente y desarrollando hábitos de lectura para involucrar a personas que colaboran en la organización y a los nuevos integrantes de la misma.

Hay desconocimiento de funciones porque el Órgano de Coordinación no cuenta con un manual de funciones que le permita trabajar organizadamente, duplicando esfuerzos y gasto innecesario de recursos.

Dentro de los programas con que trabajan en la aldea Las Margaritas están:

Sociales: Ex patrulleros, Bono Seguro, Bolsa Solidaria.

Salud: Peso y Talla, Control de Madres en Estado de Gravidéz, Madres lactantes, Salud Reproductiva.

1.7. Caracterización del municipio de Malacatán, San Marcos.

El municipio de Malacatán es acreedor de una gran historia, su nombre se deriva del vocablo Nahuatl, Malactatl” que significa, Huso para hilar o (Instrumento primitivo del indígena para elaborar hilos) Tlan que significa lugar o proximidad. Por lo tanto, se le denomina como “Lugar Junto a los Malacates”. Según el escritor e historiador Francisco Fuentes y Guzmán, Malacatán deriva de la voz Mam, Jiguejal.

Su Historia: La etimología puede provenir del Nahuatl y ser una voz traducida que indica tierra de malacates, instrumentos que hacen las veces de rueca.

Por acuerdo gubernativo del 16 de Diciembre de 1886, se suprimió la Municipalidad Indígena y se eligió una mixta, donde un alcalde, un regidor, un síndico, y el secretario deberían ser ladinos. Al tenor del Acuerdo Gubernativo del 1 de Diciembre de 1909.

“El Presidente constitucional de la República – Acuerda que para el mejor servicio se suprima la municipalidad de Malacatán en el juzgado municipal, de conformidad con la ley respectiva. El jefe político de aquel departamento dictará sus órdenes a fin de cumplir esta disposición. Comuníquese “.

A la fecha no se tiene localizado el acuerdo que volvió a erigirla, pero se menciona que fue el 18 de octubre de 1902, que se inserta el título de terreno municipal, la cabecera fue elevada a categoría de ciudad, por Acuerdo Gubernativo del 26 de junio de 1952, tomando en consideración su creciente importancia.

La principal producción agrícola es el café, las frutas, el maíz y en pequeña escala ha habido fábricas de capas de hule y de pelotas.

En su descripción Geografía Moral de la Diócesis de Guatemala, que visitó de 1768, a 1770, el arzobispo Dr. Don Pedro Cortes y Larraz, anotó que visitó Santa Lucía Malacatán en 1777, tenía 7 familias con 24 personas, distante 7 leguas de la cabecera de la Parroquia de San Pedro Sacatepéquez, dentro de la administración mercadería.

Sus principales cultivos eran: El maíz y trigo en mucha abundancia, hay también ganado, tanto mayor como menor, “se comen frijoles y en muchos pueblos mucho chile y algo de cacao. El idioma de los indios era el Mam “

1.7.1 Situación Geográfica del Municipio de Malacatán: El municipio de Malacatán se encuentra ubicado a 54 kilómetros de la cabecera departamental de San Marcos, y a 297 de la capital de Guatemala. Cuenta con un área aproximada de

204 Kilómetros, su nombre geográfico y oficial es Malacatán.

Límites:

Colinda Al Norte con Tajumulco (San Marcos.)

Al Este con San Pablo, El Rodeo Y Catarina (San Marcos.)

Al Sur con Ayutla (San Marcos.) y

Al Oeste con la República de México.

Su Clima: Cuenta con un clima cálido, su temperatura es de 25 grados centígrados a la sombra y 30 grados centígrados como máximo en la época de verano, especialmente en marzo y abril, llueve con mayor fuerza durante los meses de agosto, septiembre y octubre. Los vientos que soplan de sus montañas y lluvias contribuyen a refrescar el ambiente malacateco.

Fiesta Titular: La fiesta titular, en honor a la Virgen de Santa Lucía, patrona de la cabecera municipal, tiene su día principal el 13 de diciembre, fecha en que la Iglesia conmemora a Santa Lucía, Virgen y Mártir. Así también se venera a la virgen de Guadalupe, a quien le elaboran su altar el 12 de diciembre y es visitada por multitud de familias, que en respuesta a las tradiciones y costumbres del municipio, visten a sus menores hijos de inditos, desde su nacimiento hasta que cumplen 07 años de edad, utilizando para ello los trajes típicos del país, así como también de la república mexicana, pidiéndoles protección y bendiciones a la Virgencita de Guadalupe.

1.7.2 Caracterización de la comunidad:

La aldea Las Margaritas fue fundada en el año 1990 y su nombre se debe al agradecimiento que sus habitantes les tenían a una señora y su hija, ambas de nombre "Margarita", mismas que se distinguieron por su amabilidad y ayuda humanitaria hacia todas las personas que les rodeaban.

Sus primeros habitantes fueron las familias de los señores: Bartolomé Barrios, Alejandro Chilel, Eusebio Pérez, familia Lanuza, familia Castellanos, los hermanos Mario y Pablo Santiago, quienes vinieron de lugares cercanos, ya que trabajaban en las fincas aledañas y con trabajo y dedicación fueron construyendo sus hogares en dicha aldea.

Cuentan las personas ancianitas que aún se encuentran en esa comunidad, que las familias Lanuza y Castellanos eran los propietarios de la mayor extensión territorial de la aldea, por lo que llamaron a su labor “Santa María”, de donde surgió una confusión con los habitantes de otras aldeas y del mismo municipio de Malacatán, ya que le llamaban a la aldea, Santa María, dejando aún lado el verdadero nombre, “Las Margaritas”.

La aldea fue creciendo y con el pasar de los años las personas que en ella vivían y que profesaban la religión católica, solicitaron al alcalde municipal, que les donara un terreno para construir la Iglesia Católica y la escuela pública, fue entonces que la señora María Castellanos, donó el terreno donde fue construida la Iglesia Católica con trabajo y esmero de todos los habitantes, siendo una construcción sencilla y pequeña, pero que vino a unir aún más los lazos de espiritualidad de los vecinos.

En cuanto a la escuela pública, el alcalde municipal de ese entonces, negoció con la señora María Castellanos el terreno, proponiéndole que a cambio del lote de terreno, a ella le darían una cuerda de terreno en la ciudad de Malacatán, en el lugar en donde actualmente se encuentra el colegio Santa Lucia, lo que fue bien recibido por la familia Castellanos y fue así como construyeron la escuelita, contando en ese entonces con 4 aulas, impartiendo los grados de primero a sexto, y laborando solo dos maestras, la señora Amanda Fernández y Martha Griselda Mérida Argueta.

Para dar legalidad de los cambios que se daban constantemente, fue necesario crear alcaldías auxiliares, por lo que se solicitó al señor alcalde municipal, que designara

a una persona para que desempeñara ese cargo y se buscara la intervención de todos los comunitarios, en la elección y búsqueda de la persona idónea.

Área geográfica: Se encuentra ubicada en la parte Sur del municipio de Malacatán, San Marcos, siendo sus colindancias:

Al norte colinda con las aldeas, La Montañita, La Montaña y Las Victorias.

Al sur colinda con la aldea 20 de Octubre y las fincas Sonora y Mundo Nuevo.

Al este colinda con la aldea Virginia y el municipio de Malacatán.

Al oeste colinda con la aldea Luisiana y el Carmen Frontera.

Ubicación geográfica: La aldea Las Margaritas, se encuentra ubicada a dos kilómetros de la cabecera municipal, cuenta con una infraestructura vial moderna y en buen estado, ya que su carretera principal está asfaltada completamente, utilizada como vía de acceso para el tráfico de vehículos que viajan de Malacatán a sus diferentes aldeas ubicadas al sur del municipio, entre las que se pueden mencionar Aldea Virginia, 20 de Octubre, Las Margaritas, Sonora, Luisiana hasta llegar a la aldea que se destaca por ser límite entre México y Guatemala, de nombre El Carmen Frontera.

Dicha aldea cuenta con una extensión territorial de 1 kilómetro cuadrado, el cual está dividido en sectores poblacionales.

Población: La aldea Las Margaritas cuenta con unas 513 viviendas, en las que hay 567 familias, su población total es de 2,713 habitantes distribuidos de la siguiente forma:

Personas de la tercera edad, comprendidas entre las edades de 65 años en adelante, 94 personas.

Hombres en general 1,312

Mujeres en general 1,401.

Estos datos fueron obtenidos del censo elaborado por estudiantes de la carrera de bachillerato del Colegio Centroamericano en el año de 2012.

Organizaciones existentes: Comité Católico, Comité Pro Feria Titular, Auxiliatura, COCODE, Comité Pro-mantenimiento del Campo de Fútbol.

Servicios con que cuenta: energía eléctrica, agua potable, escuela estatal con educación primaria completa.

Su Clima: Al igual que el municipio de Malacatán, la aldea cuenta con un clima cálido, siendo más caluroso en los meses de marzo y abril, fechas en que también se celebra su feria titular.

El clima, en época de invierno es menos caluroso.

Su feria Titular: La aldea Las Margaritas celebra su feria titular el tercer viernes de cuaresma, ya que celebran al Señor de las Tres Caídas, patrono de la aldea.

Capítulo II

Análisis situacional del área de proyección del centro de práctica identificando:

2.1 Problemas generales: Los problemas que se dan en el desarrollo de las actividades del Órgano de Coordinación son los siguientes: impuntualidad, desconocimiento de funciones, carecen de misión y visión, no cuentan con planificación, no elaboran agendas de trabajo, no cuentan con un reglamento interno, no coordinan con el alcalde auxiliar, no hay trabajo en equipo, etc.

Dentro del análisis situacional “Debilidades del COCODE de aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos”, iniciamos indicando que la aldea cuenta con varias organizaciones sociales, entre ellas el Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, el cual presenta varias debilidades, las que no permiten que sus integrantes rindan al máximo en sus actividades, entre ellas podemos

mencionar: la Impuntualidad, factor que retrasa el desarrollo de las actividades, por lo que se generan conflictos entre sus integrantes

El órgano de coordinación realiza sus actividades de forma empírica ya que no cuentan con un manual de funciones, que les permita conocer cuáles son las actividades más relevantes que debe desarrollar cada uno de los miembros de la organización, esto se debe a que no han recibido capacitación adecuada de personas que tengan conocimiento sobre el tema. Por lo que generan varios conflictos internos, la duplicidad de funciones en los directivos, más en la presidencia, que es la que se encarga de realizar todas las gestiones que se necesitan para llevar a feliz término el proyecto en ejecución.

Carecen de una misión y una visión, debido a que la mayoría de los integrantes, son personas con una escasa formación educativa, lo que provoca en ellos, desconocimiento del significado y la importancia de estos dos conceptos, por lo tanto no saben cuáles son los intereses prioritarios y a dónde dirigir su trabajo, esto limita el desarrollo de las capacidades del Órgano de Coordinación, por lo tanto el desarrollo comunitario, está detenido.

Otro problema relevante detectado, es no contar con un Reglamento Interno, lo que dificulta que los integrantes de la organización vean de manera objetiva, que la disciplina, el orden y compromisos en la ejecución de las actividades que programan y las atribuciones que tiene cada uno de los integrantes del grupo, como miembros de esa organización, en la mayoría de veces, no tienen mayores posibilidades de éxito.

Actualmente, a falta de un Reglamento Interno, no tienen una guía o instrumento que encauce las acciones y dirija las mismas y que estén orientadas a un objetivo particular, por lo que éstas las realizan de manera dispersa, desordenadas y no hay un consenso en el mejor uso de los recursos que tienen a su alcance, lo que hace

que la informalidad impere en el desarrollo de sus actividades diversas y diluya la potencialidad del éxito deseado.

Lo anterior, genera la expectativa de que ellos son únicamente facilitadores de procesos y ven en la municipalidad y los órganos ejecutores, la responsabilidad de que el mayor esfuerzo lo debe de generar el gobierno municipal y la presidenta del Órgano de Coordinación, actitud que afecta en gran medida la realización de las actividades, pues la informalidad, empirismo y la negación de trabajar con base en derechos y obligaciones ciudadanas, las que pudieran estar contenidas en un manual de normas y procedimientos, para los diferentes cargos a desempeñar.

La ausencia de procesos de planificación, ocasiona que el Órgano de Coordinación trabaje desordenadamente en la ejecución de sus actividades, sin objetivos y metas que orienten su acción en la búsqueda de alternativas de solución, en cuanto a necesidades sentidas.

Por lo tanto, sabiendo que un Plan de trabajo es un instrumento que ayudará a los integrantes del Órgano de Coordinación, a trabajar con una guía que les permita desarrollar sus actividades ordenadamente basada en objetivos y metas concretas, y que les faciliten sus actividades, se hace necesaria la capacitación para inducirlos a dirigir sus gestiones formalmente, y con fines específicos.

2.2 Red de actores vinculados.

En la búsqueda de soluciones que permitan el buen desarrollo comunal, participan varios actores sociales, entre los que se pueden mencionar:

Órgano de Coordinación, pobladores de la aldea Las Margaritas, auxiliatura, grupo de señoras del programa Bono Seguro, grupo de señoras beneficiarias del programa Bolsa Segura, grupo de personas beneficiarias del programa de la Tercera Edad,

programa de Salud (ONG'S), Asociación Pro-Salud y Educación (PROSEDE), Organización Educativa, (Personal docente y Patronato de Padres de Familia), Comité Católico, Comité Pro-Festejos de Feria, Municipalidad, Policía Nacional Civil, Gobernador Departamental, Consejo de Desarrollo Departamental, Universidad Rafael Landívar.

2.3. Demandas institucionales y poblacionales.

2.3.1 Demandas institucionales: El órgano de coordinación del consejo comunitario de desarrollo requiere del apoyo y capacitación para elaborar instrumentos de trabajo que le permitan un mejor funcionamiento, entre ellos:

Plan de Trabajo, Manual de Funciones, Reglamento Interno y Guía de Capacitación.

2.3.2. Demandas poblacionales: Como habitantes de una comunidad que carece de servicios de infraestructura, solicitan a su Órgano de Coordinación que su actividad se dirija a la ejecución de los siguientes proyectos: Circulación del salón comunal, construcción de un centro de convergencia, introducción del servicio de drenajes, tanque de captación de agua potable, adoquinamiento de calle del sector 3 y drenajes del campo de fútbol.

2.4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución y/u organización:

El Proyecto social que se ejecutará con los integrantes del Órgano de Coordinación es el siguiente:

- ✓ Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, de aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

Así mismo el Órgano de Coordinación tiene la responsabilidad de responder a las necesidades de desarrollo que tiene su comunidad por lo que se ve comprometido a

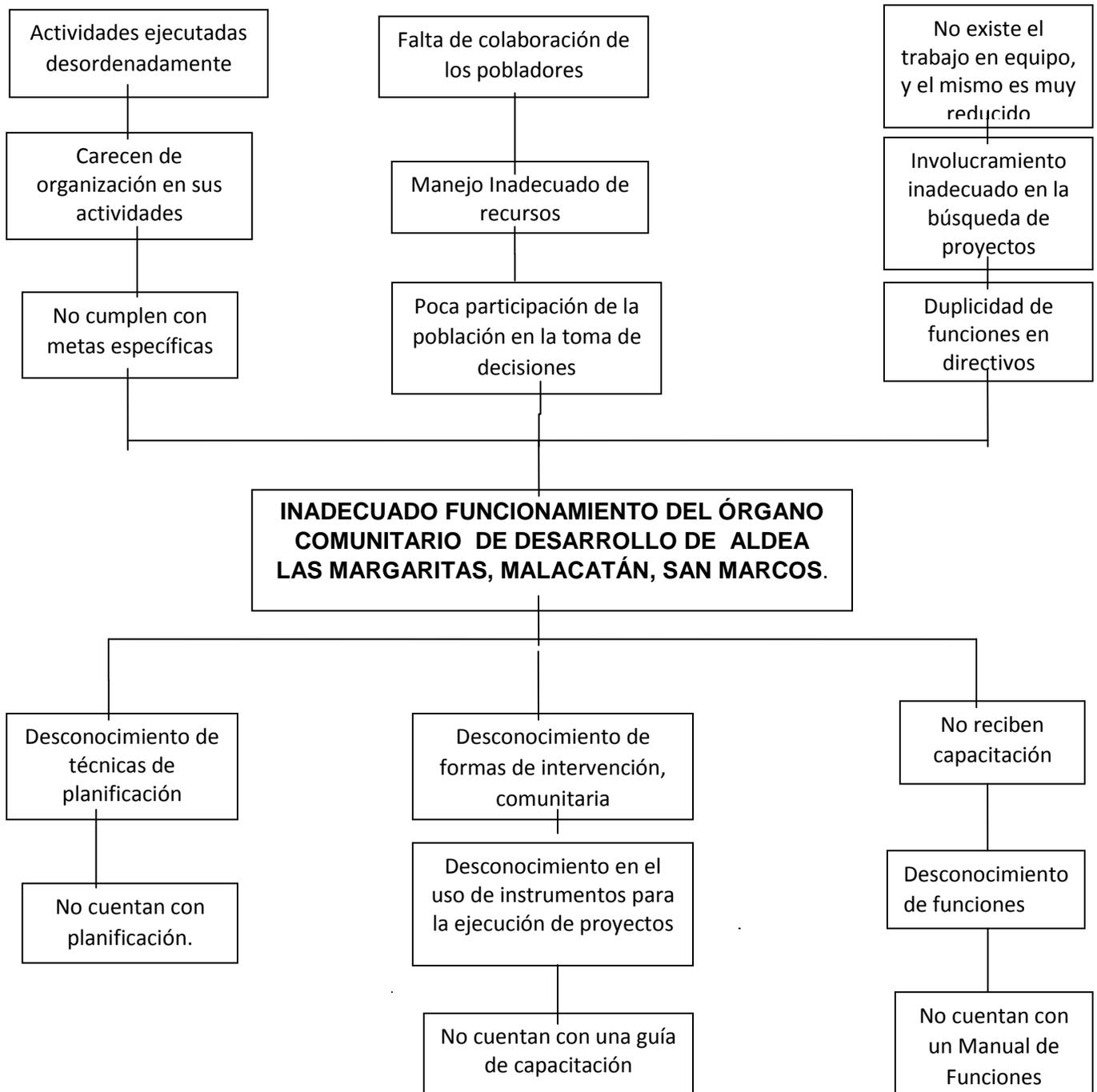
gestionar ante las autoridades municipales los siguientes proyectos:

- ✓ Circulación perimetral del salón comunal,
- ✓ Introducción del servicio de drenajes,
- ✓ Construcción de un centro de convergencia,
- ✓ Tanque de captación de agua potable,
- ✓ Adoquinamiento del sector 3,
- ✓ Drenajes del campo de fútbol.

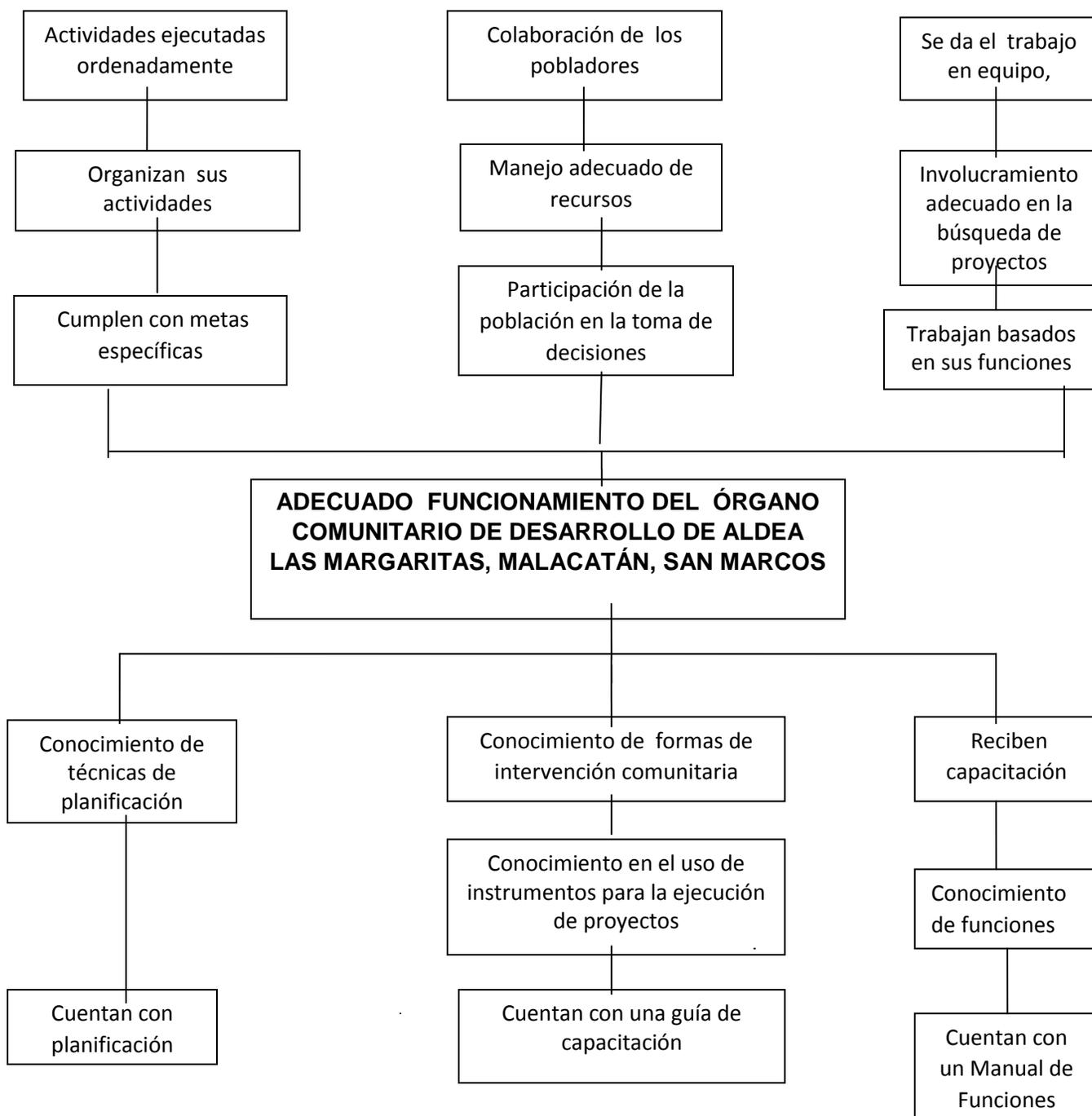
2.4.1. Matriz FODA:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grupo unido ✓ Colaboradores ✓ Cuentan con espacio propio para reuniones. ✓ Resolución de conflictos internos. ✓ Organización reconocida legalmente ante la municipalidad. ✓ Gestionan y movilizan recursos. ✓ Integración de la población. ✓ Propician la participación social. ✓ Informan periódicamente sobre avances de actividades. ✓ Monitorean constantemente los proyectos en ejecución. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Impuntualidad, ✓ Desconocimiento de funciones. ✓ No cuentan con planificación. ✓ Carecen de Misión y Visión. ✓ No elaboran agendas de trabajo. ✓ No cuentan con un reglamento interno. ✓ No coordinan con Alcalde Auxiliar. ✓ No hay trabajo en equipo.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestionar proyectos con ONG´S ✓ Planificar actividades. ✓ Ejecutar proyectos. ✓ Establecer alianzas con otras organizaciones. ✓ Recibir capacitaciones, de ONG´s ✓ Apoyo de representantes políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desintegración del grupo. ✓ Violencia a nivel nacional. ✓ Desacuerdos con auxiliatura. ✓ Existencia de otras organizaciones ✓ Influencias de partidos políticos.

2.4.2. Árbol de Problemas, COCODE, aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.



2.4.3. Árbol de Objetivos, COCODE, aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.



2.4.4 Matriz Marco Lógico: Consejo Comunitario de Desarrollo. “COCODE”

Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

Nombre del Proyecto: Formación y capacitación, para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, de aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos,

Objetivo General: Implementar procesos de formación y capacitación, para lograr la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea las Margaritas, Malacatán, San Marcos.					
Objetivos Específicos	Actividad	Resultado	Medios de Verificación	Indicadores	Factores de Riesgo
Sensibilizar al órgano de coordinación sobre la importancia de iniciar procesos de capacitación, para la efectiva participación.	Socialización del proyecto de formación y capacitación, para la participación efectiva del Órgano de Coordinación	Los integrantes del Órgano de Coordinación, participando efectivamente en el COCODE de la comunidad.	- Plan de trabajo - hojas de asistencia - fotografías - agendas	El 100 % de los integrantes del COCODE participando en el proceso de capacitación	- Cambios Climáticos - Horario de trabajo - Violencia
Implementar un manual de funciones, para lograr el adecuado funcionamiento del órgano de Coordinación, a efecto de evitar la duplicidad de tareas.	Capacitar a los integrantes del COCODE, para que estos conozcan y practiquen sus funciones	Los integrantes del órgano de coordinación, conocen y practican sus funciones	-Trabajo en Equipo - agendas de Trabajo - fotografías - hojas de Asistencia.	El 100% de los integrantes del COCODE participando en base a sus funciones	- Cambios climáticos - Violencia nacional - deserción - enfermedades
Motivar al COCODE para la implementación de un plan de trabajo que oriente sus actividades.	Elaborar un plan de trabajo	Los miembros del órgano de Coordinación del consejo comunitario de desarrollo cuenta con una guía que orienta sus actividades	- Plan de trabajo - hojas de asistencia - fotografías - agendas.	El 100% del los integrantes del COCODE participan en el proceso de planificación	- Cambios climáticos - horario de Trabajo - violencia
Implementar una guía de formación y capacitación, para lograr un adecuado funcionamiento del COCODE	Elaborar una guía de capacitación, sobre aspectos básicos, para actuar con transparencia.	El Órgano de Coordinación, del consejo comunitario de desarrollo cuenta con una guía de capacitación.	- Hojas de asistencia - agendas - fotografías - papelógrafo.	El 100% de los integrantes del COCODE capacitados en temas organizacionales.	- Violencia - condiciones climatológicas - Enfermedades

Capítulo III

Análisis estratégico para identificar áreas de intervención y proyectos a sugerir al centro de práctica.

3.1 Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas; fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales.

Análisis Estratégico: El Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, tiene varias limitantes, que afectan el buen desarrollo de sus actividades y el desempeño de cada uno de sus integrantes, entre estas se pueden mencionar los de más relevancia, proponiendo a su vez estrategias de acción que permitan mejorar el desempeño y desarrollo de los integrantes de dicho órgano.

Los integrantes del Órgano de Coordinación, no cuentan con un plan de trabajo que guie sus actividades y no desempeñan su acción con base en objetivos y metas específicas. Por tal razón, dada la importancia que genera este instrumento y que es de mucho beneficio para que la ejecución del trabajo sea acorde a las necesidades comunales, se propone motivar al Órgano de Coordinación, haciéndoles ver la necesidad de trabajar de forma ordenada, basándose en objetivos y metas, para elaborar así un plan de trabajo, que les facilite su accionar, induciéndolos a dirigir sus gestiones de forma correcta y con fines concretos.

Otro factor que obstaculiza el trabajo del Órgano de Coordinación, es no contar con un reglamento interno; este elemento viene a provocar que estas personas no tengan conocimiento de la importancia de su participación y un compromiso formal con su comunidad, viendo las necesidades como una responsabilidad del gobierno y no de ellos.

También es necesario indicar que los integrantes del Órgano de Coordinación no cuentan con un Manual de Funciones, que les facilite el conocimiento de las actividades y atribuciones que como integrantes de este órgano están en condiciones de realizar, esto se debe a que no han tenido la oportunidad de recibir capacitaciones sobre el tema, existiendo duplicidad de tareas.

Por lo tanto se deberá capacitar a los integrantes del Órgano de Coordinación para que desempeñen adecuadamente sus funciones y lograr así mejores resultados; estas acciones se realizarán de manera sistemática aprovechando el espacio en las reuniones de equipo.

Por lo tanto, se pretende lograr en estas personas cambios de conducta a través de las reuniones periódicas, sensibilizándolos sobre la importancia de recibir asesoría y capacitación, para no caer en irregularidades, por ende se hace necesaria la elaboración de una guía de Formación y Capacitación que les indique el camino a seguir, en la ejecución de proyectos, donde el trabajo se realice legalmente y con transparencia, por lo que esta será una de sus fortalezas logrando un mejor desarrollo y funcionamiento en los mismos, incentivándolos para lograr la participación ciudadana.

El Órgano de Coordinación de la aldea Las Margaritas, tiene que reconocer cuáles son sus oportunidades de superación y ejecución de proyectos, por lo que la estrategia a utilizar será involucrar al Órgano de Coordinación, en procesos de sensibilización, para aprovechar los recursos existentes en la comunidad, como también del exterior.

Existen factores que amenazan al grupo en general, por lo que se utilizará como estrategia de acción el concientizar a los integrantes del Órgano de Coordinación, para que coordinen actividades, y unifiquen esfuerzos en beneficio de la comunidad, para lograr mejores resultados, y mayor proyección ante la comunidad.

3.2. Identificación de estrategias de acción.

FORTALEZAS	ESTRATEGIAS DE ACCION
<ul style="list-style-type: none">✓ Grupo unido✓ Colaboradores✓ Cuentan con espacio propio para reuniones.✓ Realizan actividades deportivas y culturales.✓ Resolución de conflictos internos.✓ Organización reconocida legalmente ante la municipalidad.✓ Identificado con los problemas de desarrollo comunal.✓ Gestionan y movilizan recursos.✓ Integración de la población.✓ Propician la participación social.✓ Informan periódicamente sobre avances de actividades.✓ Monitorean constantemente los proyectos en ejecución.	<ul style="list-style-type: none">✓ Fortalecer a los integrantes del órgano de coordinación, para lograr un mejor desarrollo y funcionamiento en los mismos.

	DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DE ACCION
1	Impuntualidad	Sensibilizar a los integrantes del COCODE para que busquen ser puntuales en sus actividades.
2	Desconocimiento de funciones	Sensibilizar a los integrantes del órgano de Coordinación para que desempeñen adecuadamente sus funciones y lograr así mejores resultados en sus actividades.
3	No cuentan con planificación	Concientizar a los integrantes para que vean la necesidad de trabajar de forma ordenada basados en objetivos y metas.
4	Carecen de visión y misión	Orientar a los integrantes del Órgano de Coordinación para que participen en la elaboración de Misión y visión
5	No elaboran agendas de trabajo	Concientizar al Órgano de Coordinación sobre la importancia de desarrollar actividades, en orden y priorizando necesidades,
6	No cuentan con un reglamento interno	Orientar a los integrantes del Órgano de Coordinación para que elaboren un Reglamento Interno, que permita trabajar con responsabilidad.
7	No coordinan con Alcalde Auxiliar	Incentivar a los directivos del COCODE, y al alcalde Auxiliar, para trabajar en armonía y de acuerdo a las necesidades de la comunidad.
8	No hay trabajo en equipo	Incentivar al Órgano de Coordinación para trabajar según acuerdos específicos, evitando duplicidad de trabajo.

OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA DE ACCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestionar proyectos con ONG´S ✓ Planificar actividades. ✓ Ejecutar proyectos. ✓ Establecer alianzas con otras organizaciones. ✓ Recibir capacitaciones, de ONG´s ✓ Apoyo de representantes políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Involucrar al órgano de coordinación, en procesos de sensibilización para aprovechar los recursos existentes
AMENAZAS	ESTRATEGIAS DE ACCION
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desintegración del grupo. ✓ Violencia nacional. ✓ Desacuerdos con auxiliatura. ✓ Existencia de otras organizaciones ✓ Influencias de partidos políticos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Concientizar a los integrantes del órgano de coordinación, para que coordinen actividades, y unifiquen esfuerzos en beneficio de la comunidad.

3.3 Definición de áreas de intervención:

Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

3.4. Propuestas de proyectos de intervención:

Proyecto: Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de desarrollo de aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

3.4 Priorización del proyecto de intervención:

Cuadro de Priorización de Proyectos: Problemas Generales	Criterios.								Punteo	Opciones		
										A	B	C
Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, del Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos	5	4	4	5	5	5	4	5	37	x		
Circulación perimetral del salón comunal	4	5	5	5	3	3	5	5	35		x	
Introducción del servicio de drenajes.	4	4	4	4	4	4	3	5	32			x
Construcción del centro de convergencia	5	3	4	3	4	5	4	2	31			
Tanque de captación de agua potable.	2	4	4	3	4	3	4	4	28			
Adoquinamiento de calle del sector 3.	3	3	3	3	2	2	2	2	20			

No	CRITERIOS	PUNTEO
1	Magnitud	1-5
2	Severidad	1-5
3	Transcendencia	1-5
4	Vulnerabilidad	1-5
5	Costo de abordaje	1-5
6	Factibilidad	1-5
7	Impacto	1-5

De acuerdo a la priorización realizada juntamente con el Órgano de Coordinación de Desarrollo Comunitario de la aldea Las Margaritas, donde participaron 8 personas en forma directa, se obtuvieron los siguientes resultados:

- a. Los integrantes del órgano de Coordinación demandan que se les motive e incentive dándoles técnicas de formación y capacitación para lograr la participación efectiva en la elaboración de las herramientas de trabajo necesarias para desarrollar un trabajo ordenado y que cumpla con las expectativas que poseen como grupo y que beneficien a la comunidad en general esta limitante es la que ocupó el primer lugar dentro del proceso de verificación de necesidades y priorización de estas, ya que obtuvo el porcentaje de interés más alto, 37 puntos.
- b. La necesidad de ejecución de proyectos demostró que los más necesarios, según el estudio realizado son: la pared perimetral del salón comunal, el cual obtuvo 35 puntos y en tercer lugar, la introducción del servicio de drenajes, con 32 puntos.

3.5 Resultados esperados en la PPS II:

- ✓ Los integrantes del órgano de Coordinación participan efectivamente en el COCODE de la comunidad.
- ✓ El órgano de Coordinación cuenta con un Manual de funciones, que permite la distribución efectiva de las tareas internas.
- ✓ El órgano de coordinación del Consejo Comunitario de desarrollo, capacitado en temas organizacionales según la Ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y rural.
- ✓ El Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, cuenta con una guía de capacitación.

3.6 Alcances y limitaciones:

Alcances:

- ✓ Adecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.
- ✓ Cuentan con un Manual de Funciones,
- ✓ Cuentan con una planificación de trabajo,
- ✓ Cuentan con una guía de capacitación.

Limitaciones:

- ✓ Desinterés de algunos integrantes del Órgano de Coordinación, para participar en las reuniones de trabajo.

Capítulo IV: Resumen Ejecutivo

4.1 Propuesta de proyecto de Práctica Profesional Supervisada I

Nombre de la estudiante: Maricruz Munguía Mérida

No. De Carné: 2635811

Campus o Sede Regional: Sede Coatepeque, Quetzaltenango.

Título del proyecto: Formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, del Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

Eje Temático: Desarrollo Rural.

Institución de Práctica: Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Las Margaritas, municipio de Malacatán, departamento de San Marcos.

Persona Enlace: Presidenta del órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, señora Elfida Corina Barrios.

Teléfono: 53241100

Área geográfica de cobertura del proyecto: Aldea las Margaritas, se encuentra ubicada a 2 kilómetros de la cabecera municipal de Malacatán, San Marcos.

Objetivo General:

Implementar procesos de Formación y capacitación para lograr la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

4.2 Descripción general del proyecto:

El Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, presenta varias limitantes que afectan el desarrollo de sus actividades, por lo que las personas que en la comunidad habitan, pierden la credibilidad en sus representantes, negándose a participar, en cuanto a gestión y ejecución de proyectos se refiere.

Es por ello que el “Proyecto formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos” se realiza con la finalidad de brindar apoyo, asesoría y capacitación, a los involucrados, siendo un factor de cambio que les ayude a reducir sus limitantes, ya que carecen de una guía estratégica que aborde los problemas que más les afectan, tal es el caso del plan de Trabajo, el cual es un instrumento que les permitirá ordenar y sistematizar su información y trabajar según objetivos y metas propuestas.

Así mismo el desconocimiento de funciones impide que se aproveche el tiempo y espacio destinado para gestionar apoyo de otras personas e instituciones, por lo que no permite la distribución de las funciones, y el aprovechamiento del tiempo y recursos.

Por lo tanto se elaborará un manual de funciones, que les permita trabajar de la mejor forma, logrando que el COCODE se desempeñe de mejor forma y con mejores resultados.

Otro factor de importancia, es la falta de una guía de capacitación sobre el uso adecuado de instrumentos o herramientas de trabajo que les permita realizar auditorías sociales, mismas que ayudarán a fortalecer al grupo, ya que al monitorear y evaluar los proyectos correctamente, se logrará un cambio de conducta en los comunitarios.

Por lo consiguiente se elaborará un documento que contenga temas de capacitación, tal es el caso de la guía de capacitación, la cual permitirá orientar e inducir a los integrantes del COCODE, en la búsqueda de mecanismos de trabajo, por lo se retroalimentarán constantemente haciendo uso de los temas organizacionales, que favorezcan al desarrollo del grupo y de la comunidad.

Durante la ejecución del proyecto se evaluará constantemente, con el propósito de verificar los alcances y limitaciones obtenidas en la ejecución de los proyectos.

.4.3 Ámbito institucional, social, político y cultural:

4.3.1 Ámbito institucional: El Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de la aldea Las Margaritas, ha mostrado varias limitantes, ya que desempeñan sus actividades sin conocimiento previo, las ejecutan tomando en cuenta las experiencias pasadas, por lo que son inconsistentes y no obtienen resultados concretos.

Por lo tanto solicitan apoyo de otras organizaciones tanto gubernamentales como privadas, quienes les brindan apoyo económico y material para ejecutar proyectos comunales, demandando de los representantes del Órgano de Coordinación, que se involucren en las comunidades, en la ejecución y búsqueda de participación de los

comunitarios para lograr de las autoridades municipales confianza y colaboración constantes, priorizando sus proyectos de acuerdo a sus necesidades.

La elaboración de un plan de trabajo les permitirá trabajar con una guía que les facilite su accionar, así también este será un factor de cambio que les ayude a conocer sus funciones detalladamente y realizar sus labores adecuadamente, para mejorar su trabajo y proyección comunal.

4.3.2. Ámbito social y político: Los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, es una organización social que se proyecta hacia la comunidad, que demuestra a través de asambleas comunales las acciones que llevan a cabo para concretar los proyectos que se desean ejecutar. Por lo tanto, demandan de los comunitarios, su participación, compromiso y apoyo para lograr que el trabajo iniciado llegue a finalizarse, haciendo mención de los factores que intervinieron en el proceso, como el aspecto financiero, el cual se ejecuta con transparencia y legalidad para evitar desconfianza entre los colaboradores.

Es por ello que para solventar las necesidades de capacitación que presentan los integrantes del Órgano de Coordinación, se les orientará brindándoles apoyo e incentivándolos, formándolos y capacitándolos, para que aprendan a elaborar sus propios instrumentos de trabajo, como es el caso de un plan de trabajo, un manual de funciones, y una guía de capacitación, herramientas que dada la necesidad, proporcionarán mecanismos de acción logrando un mejor funcionamiento del Órgano de Coordinación.

4.3.3. Ámbito cultural: El Órgano de Coordinación de la aldea Las Margaritas, ha demostrado varias debilidades entre las que se destacan la impuntualidad, e irresponsabilidad, puesto que no trabajan adecuadamente de acuerdo a compromisos y necesidades.

Por lo tanto, no cuentan con una cultura organizacional que les permita desarrollarse con responsabilidad, siendo impuntuales en sus reuniones, aspectos que limitan el buen funcionamiento y la mala imagen de una persona o grupo de personas, por lo tanto no desarrollan la cultura de responsabilidad, compromiso y puntualidad, como es debido, y como se necesita para lograr cambios de conducta en las personas.

4.4. Plan o programa en el que se inserta:

El proyecto se realizará procurando el desarrollo rural de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, específicamente en el Organo de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

4.5. Justificación del proyecto.

El proyecto de formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, tiene como finalidad, buscar soluciones que contribuyan al buen desarrollo del grupo, orientándolos para que puedan trabajar con base en instrumentos de trabajo que les permitan actuar de manera adecuada y en orden, ya que se ven afectados por varias limitantes que obstaculizan su desarrollo y proyección comunal, siendo la impuntualidad una de las más notorias, la falta de una misión y visión que reflejen sus ideales y compromisos, tanto con la comunidad como con la organización.

El plan de trabajo, con el cual se pretende fomentar en los integrantes del Órgano de Coordinación, el empeño por trabajar ordenada y sistemáticamente cada una de las actividades a realizar.

El manual de funciones, viene a ser un instrumento que como su nombre lo indica, implementará las funciones que cada integrante del Órgano de Coordinación deberá realizar para lograr mayor efectividad en el desarrollo de las actividades programadas.

La elaboración de una guía de capacitación, les permitirá retroalimentar sus conocimientos e involucrar a otras personas al equipo de trabajo, orientándolos en relación a las formas de trabajar, siendo ellos entes multiplicadores, procurando obtener resultados satisfactorios para la comunidad en general.

4.6. Objetivos específicos del proyecto:

1. Sensibilizar al órgano de coordinación sobre la importancia de iniciar procesos de capacitación, para la efectiva participación comunal y grupal.
2. Implementar un manual de funciones, para lograr el adecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación a efecto de evitar la duplicidad de tareas.
3. Implementar una guía de formación y capacitación, para lograr un adecuado funcionamiento del COCODE.

4.7. Población destinataria y resultados previstos:

El proyecto de acompañamiento y capacitación tiene contemplado trabajar en la aldea Las Margaritas con los integrantes del Órgano de Coordinación y 2,713 habitantes.

4.8. Resultados previstos.

- ✓ Los integrantes del órgano de Coordinación participan efectivamente en el COCODE de la comunidad.
- ✓ El órgano de Coordinación cuenta con un manual de funciones, que permite la distribución efectiva de las tareas internas.
- ✓ El órgano de coordinación del consejo comunitario de desarrollo, capacitado en temas organizacionales según la Ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y rural.
- ✓ El Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, cuenta con una guía de capacitación.

4.9 Metodología y Fases del Proyecto:

4.9.1 Metodología de Trabajo:

Para el desarrollo del presente proyecto, se utilizará el Método “**Aprender Haciendo**” esta metodología permitirá al Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, o a un grupo de participantes en una reunión, o que estén inmersos en un proceso de capacitación, experimentar con ejercicios destinados al aprendizaje desde la práctica misma.

Dicho método en su desarrollo y ejecución, considera sensibilizar a los participantes acerca de aprender a través de la experiencia, y a escuchar con atención, y comprender que cada tema y cada proceso, es importante abordarlo detenidamente y ponerlo en práctica, para lograr resultados positivos.

4.9.2 Fases del proyecto:

Fase I: Socialización del proyecto: La etapa de socialización consistirá en proporcionar información y explicar con detalles lo siguiente: en qué consiste el proyecto, dando a conocer que su participación es vital para alcanzar los objetivos planteados; la finalidad del proyecto, por lo que se considera prudente indicar cómo, con quién, con qué y cuándo se realizará, interrogantes que sin duda, darán confianza para lograr una participación decidida y con sustento y lograr la posibilidad de crear las condiciones necesarias para poder contar con el apoyo absoluto de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

Fase II: Elaboración de manual de funciones: Con la finalidad de reducir la problemática que genera el desconocimiento de las funciones que desempeñan los integrantes de una organización, es preciso comprender que un Manual de funciones, es un instrumento que contiene el conjunto de normas y tareas, que deben ser un equilibrante en el trabajo a realizar en sus actividades, sin que estas

interfieran en su forma de pensar y actuar, ya que en la medida de lo posible, podrán tomar decisiones acertadas y encaminadas a la búsqueda de soluciones concretas.

Es por ello que, al conocer que los integrantes del órgano de coordinación no cuentan con personal autorizado, que les capacite en relación a las funciones que cada uno debe desempeñar para lograr mejores resultados, se hace necesaria la coordinación con representantes del Órgano de Coordinación Municipal, para gestionar el material didáctico adecuado y utilizarlo en las capacitaciones del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Fase III: Elaborar un plan de trabajo: A través de las reuniones de capacitación, se orientará a los integrantes del órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, sobre la importancia de elaborar un plan de trabajo, el cual es un instrumento que permite trabajar ordenadamente y con objetivos claros, con la finalidad de darle a la información recopilada, un margen de importancia, plasmando en él las necesidades más sentidas, priorizándolas y buscándoles solución inmediata y calendarizando sus actividades, según necesidad e importancia.

Por lo tanto, se utilizarán las convocatorias para lograr la asistencia del órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, a quienes se les motivará para lograr su participación y así poder concientizarlos sobre los resultados que se pueden obtener al trabajar adecuadamente, siendo estos positivos en beneficios del grupo y la comunidad.

Fase IV: Elaboración de guía de formación y capacitación: En toda organización el proceso de capacitación responde a las necesidades de los integrantes del mismo, ya que pretenden trabajar de manera eficiente y con una guía que les permita orientar sus acciones correctamente.

Es por ello que el órgano de Coordinación deberá tener conocimientos acerca de temas Organizacionales, que les permitan abordar los problemas sociales de una manera efectiva, para lo cual se utilizará una temática actualizada y que responda a los requerimientos de la ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Así también todo grupo u organización que trabaja con ingresos económicos, provenientes de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales, o de las personas que habitan la comunidad, deben de hacer el uso adecuado de libros contables, puesto que ello significa trabajar transparentemente, evitando inconformidades y malestares con las personas.

El manejo de los libros y documentos, se deberá realizar de acuerdo a técnicas contables, las que permitirán demostrar el buen o mal uso que de los recursos económicos. Los miembros del Órgano de Coordinación que tengan la tarea del control y uso adecuado de los recursos financieros, deberán recibir capacitaciones constantes para el buen uso de estos, lo contrario, generará discordia y malestar dentro de la población.

4.9.3 Cronograma de actividades.

No.	Actividades	Responsable	Enero			Febrero			Marzo			Abril			Mayo		
1.	Socialización del Proyecto al Órgano de Coordinación.	Estudiante de PPS II.	x	x													
2.	Elaboración de manual de funciones.	Estudiante de PPS II.			x	x	x										
3.	Elaboración de plan de trabajo.	Estudiante de PPS II.							x	x	x						
4.	Elaboración de guía de capacitación.	Estudiante de PPS II										x	x	x			
5.	Monitoreo y Evaluación	Estudiante de PPS II.		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
6.	Entrega de Informe final de PPS II														x	x	x

4.9.4 Entorno externo e interno:

4.9.4.1 Posición del proyecto en organización interna:

El proyecto de formación y capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, dirigido especialmente al Órgano de Coordinación de la aldea las Margaritas, Malacatán, San Marcos, será un instrumento que permita trabajar adecuadamente apoyándose en directrices que mejoren su acciones procurando obtener logros satisfactorios, tanto para el órgano de coordinación que es el representante directo de la comunidad ante las autoridades municipales, como también para la población a quienes se les beneficiará con la ejecución de proyectos comunales, mejorando así su nivel de vida.

Así mismo, a través de su ejecución se logrará que los involucrados conozcan y practiquen sus funciones y se rijan por normas internas, mismas que les facilitará el trabajo a realizar.

Dicho proyecto será desarrollado por la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Maricruz Munguía Mérida, para lo cual se contará con el apoyo de las personas que conforman el Órgano de Coordinación, de la aldea Las Margaritas.

Para la aprobación del Proyecto de Formación y Capacitación, será de suma importancia contar con el Consejo Educativo de la Universidad Rafael Landívar, sede Coatepeque.

4.9.4.2 Funciones específicas de la estudiante y de otros involucrados:

Funciones de la estudiante: Elaborar el diagnóstico de la organización, elaborar el análisis situacional, realizar gestiones, contactar a líderes comunales, coordinar con autoridades municipales, brindar capacitaciones constantes, participar en las reuniones del Órgano de Coordinación, asistir puntualmente a las reuniones, respetar la opinión de los integrantes del órgano de coordinación, realizar investigaciones bibliográficas y elaborar instrumentos de trabajo.

Funciones del Órgano de Coordinación: Asistir a las reuniones del Órgano de Coordinación, colaborar, para lograr que se ejecuten los proyectos, participar en la toma de decisiones, ser puntuales en las reuniones, intervenir en los talleres de capacitación.

Función de la asesora: La asesora tendrá como función orientar a la estudiante en el proceso de realización de la Práctica Profesional Supervisada en sus fases: I y II, mantener comunicación con la persona enlace y supervisar el trabajo realizado por la estudiante.

4.9.4.3 Coordinación interna:

Esta coordinación se hará directamente con los integrantes del Órgano de Coordinación de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

4.9.4.4 Coordinación con red externa:

Para poder realizar el proyecto que nos ocupa, se tendrá muy en cuenta la relación que se tenga con autoridades municipales, instituciones, empresas privadas y personas particulares, que en algún momento puedan ayudar a generar acciones en búsqueda de recursos que sean necesarios para dar sustento al proyecto.

4.9.4.5 Incidencia del proyecto en la región:

Al ejecutar el proyecto de formación y capacitación para lograr la participación efectiva del Órgano de Coordinación, se pretende lograr un impacto positivo en la comunidad, ya que se trabajará con base en objetivos concretos y metas específicas que respondan a las necesidades de la población, por lo que el trabajo en grupo será más efectivo con iniciativa de los participantes y en donde se tomen decisiones favorables.

Por lo que la importancia de elaborar dicho proyecto radica en que su objetivo general es “implementar procesos de Formación y capacitación para lograr la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del consejo comunitario de desarrollo de la aldea las Margaritas”, para lograr mejores resultados en su desempeño, actuando de forma correcta, acorde a las funciones que cada uno debe desarrollar, convirtiéndose en líderes comunales que buscan mejorar las condiciones de vida de los habitantes de la aldea, siendo actores protagonistas activos y gestores que coordinan con otras personas y autoridades tanto públicas como privadas para lograr sus fines grupales.

4.9.4.6 Implicaciones éticas a considerar:

La base del desarrollo profesional del ser humano, radica en sus valores éticos y morales, siendo la Universidad Rafael Landívar una institución de docencia en donde estos valores son inculcados a sus estudiantes con el fin de formarlos y prepararlos para ser mejores profesionales y prestar servicios de calidad humana, tal es el caso del respeto hacia nuestros semejantes, la justicia y la solidaridad, misma que nos permite comprender a las personas, e involucrarnos en su diario vivir, ya que nuestra sociedad se caracteriza por ser multicultural, multilingüe, y multiétnica; sin dejar a un lado la libertad de expresión, de compromiso de ayuda mutua, la cual hace posible que el trabajo realizado en las organizaciones sea armonioso y cooperativo, en búsqueda del trabajo en equipo y el desarrollo comunitario.

4.9.4.7 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos.

Al formar parte del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, se pudieron observar varios factores que tienden a ser causales de conflictos internos, los que más les afectan son: la impuntualidad, el desconocimiento de funciones, la irresponsabilidad de algunos integrantes y la falta de un reglamento interno. Todo esto provoca que no desarrollen sus actividades adecuadamente.

Es por ello que como profesional de Trabajo Social, se propone desarrollar el proyecto de Formación y Capacitación, para lograr que el trabajo en equipo sea más efectivo, y que desempeñen sus acciones basados en sus funciones y necesidades de desarrollo comunal, accediendo a compromisos grupales, sin que exista discriminación e irregularidades en la toma de decisiones, actuando con igualdad de derechos y oportunidades en su desempeño como actores directos de la organización.

4.9.5 Recursos y Presupuesto:

4.9.5.1. Recursos técnicos y humanos:

- ✓ Asesora de Práctica Profesional Supervisada (P.P.S).
- ✓ Estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social.
- ✓ Integrantes del Órgano de Coordinación

4.9.5.2. Recursos materiales y monetarios:

Para la ejecución del proyecto de formación y capacitación, se hará uso de los siguientes recursos:

Materiales: Cartulinas, marcadores, masking tape, cuaderno de campo, papelógrafo, equipo de cómputo, papel bond, lapiceros, cámara fotográfica y teléfonos.

Financieros: Inversiones en impresiones, inversiones en pago de fotocopias, inversiones en tiempo de internet, inversión en insumos de oficina e inversión en transporte.

4.9.6. Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros:

Presupuesto	Cantidad	Valor/unidad	Total
Pasajes de transporte	40	Q 13.00	Q 520.00
Pliegos de cartulinas	15	Q 1.50	Q 22.50
Rollo masking tape	3	Q 10.00	Q 30.00
Cuaderno	1	Q 8.00	Q 8.00
Papelógrafo	1	Q 30.00	Q 30.00
Hojas papel bond	1000	Q 0.05	Q 110.00
Lapiceros	5	Q 5.00	Q 25.00
Cámara fotográfica	1	Q 1,000.00	Q 1,000.00
Recargas telefónicas	20	Q 25.00	Q 500.00
Impresión de documentos	4	Q 100.00	Q 400.00
Revelado de fotos	50	Q 2.50	Q 125.00
fotocopias	2,000	Q 1.00	Q 2,000.00
Asesorías profesionales	6	Q 3,000.00	Q 18,000.00
Otros	10	300.00	Q 3,000.00
TOTAL			Q 24,770.50

4.9.7. Monitoreo y evaluación del proyecto: Estos permitirán medir el impacto y el alcance de los objetivos trazados en la elaboración y ejecución del proyecto, dicho proceso estará inmerso en cada etapa, ya que se realizarán antes, durante y después de la ejecución del proyecto.

4.9.7.1 Indicadores de éxito específicos (según etapa)

El 100 % de los integrantes del COCODE intervienen en el proceso de capacitación, para mejorar su intervención y trabajo en equipo.

El 100% de los integrantes del COCODE participan basados en el uso de sus funciones, evitando la duplicidad de tareas y obteniendo mejores resultados.

El 100% de los integrantes del órgano de Coordinación, participan en el proceso de planificación, y trabajan ordenadamente utilizando para ello una guía que les oriente sus actividades.

El 100 % de los integrantes del COCODE desarrollan sus actividades en base a una temática actualizada y que responda a los requerimientos de la ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

4.9.7.2. Indicadores de éxito general (según resultados generales esperados)

Implementar en un 100% el proyecto de Formación y Capacitación para la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.

Capítulo V: Presentación de resultados:

5.1 Sistematización de experiencias:

Para conocer el Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, se hizo necesario realizar una primera investigación a la comunidad, tomando como principal guía a la persona enlace del Órgano de Coordinación, quien en su calidad de presidenta y guía, brindó acompañamiento a la estudiante de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, en dicho recorrido comunal, con la finalidad de conocer las interioridades y necesidades de esta organización, e intervenir en la búsqueda de alternativas de solución.

Como parte de la investigación se procedió a organizar reuniones de trabajo en donde se involucró a los integrantes del COCODE, para conocer las debilidades de dicho grupo, las cuales era necesario abordar de forma inmediata.

Se elaboró un diagnóstico de la organización, en donde se detectó que presentaba varias limitantes que no permitían el buen funcionamiento del COCODE, entre las

cuales se mencionan las más importantes: la impuntualidad, el desconocimiento de funciones de cada integrante según el cargo que desempeñan, la falta de un plan de trabajo y de una guía de formación y capacitación continua.

En su momento se elaboró el proyecto de Formación y Capacitación para lograr la participación efectiva de los integrantes del Órgano de Coordinación, el que contempla en su contenido los lineamientos necesarios para trabajar ordenadamente respondiendo a las necesidades presentadas por el grupo, mismas que se reflejan debido a la problemática existente.

Como parte fundamental de la ejecución del proyecto se incluye la temática necesaria que venga a contrarrestar debilidades, para que a través de ella se busquen mecanismos que ayuden a solventar las limitantes encontradas, y mejorar el desarrollo y funcionamiento del órgano de Coordinación.

Dicho proyecto de Formación y Capacitación fue dado a conocer a los integrantes del Órgano de Coordinación, utilizando para ello procesos de socialización, en donde las técnicas facilitadoras de aprendizaje fueron la convocatoria, la cual generó la participación de cada uno de ellos, solicitando su asistencia a las reuniones grupales, para dar inicio a los talleres de capacitación.

Inicialmente se les indicó el contenido del proyecto y de qué manera vendrá a suplir algunas necesidades de capacitación que habían presentado como COCODE, se logra concientizarlos sobre la manera de buscar soluciones alternas para mejorar el trabajo en equipo y lograr mejores resultados en la ejecución de los proyectos comunales que tenían en coordinación con las autoridades municipales, y con la aprobación de los integrantes del COCODE, se dio paso a la ejecución de los talleres de capacitación.

La carencia de información, ha limitado la formación y el desempeño del Órgano de Coordinación, lo que demuestra que es necesaria la intervención profesional para orientarlos e inducirlos en la búsqueda de un mejor desarrollo organizacional.

El desconocimiento de la ley de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y rural no les permite actuar basados en normas y procedimientos necesarios que contribuyen a mejorar el trabajo en grupo, por lo que constantemente olvidan los compromisos y obligaciones que asumen al formar parte del COCODE.

Siendo este un compromiso y un deber de las autoridades municipales, mismas que en su momento convocan a la junta directiva para darles a conocer los lineamientos a seguir en relación a proyectos de infraestructura, se les instruye temáticamente, por lo que indican los integrantes del Órgano de Coordinación que no les prestan la debida atención, negándoles la orientación necesaria para que trabajen de acuerdo a líneas de acción que mejoren el trabajo y la proyección grupal.

Así mismo otro factor que obstaculiza el trabajo en equipo es la impuntualidad ya que no asistían a la hora indicada a las reuniones para desarrollar la agenda preparada lo que provoca discordia y enfrentamiento entre los integrantes del Órgano de Coordinación, los que manifestaban su desacuerdo indicando que existía falta de interés y responsabilidad de algunos de sus compañeros en el desempeño de sus funciones y además al carecer de conocimiento sobre las funciones que cada uno debía desempeñar, aumentaba el desacuerdo y la competitividad entre los mismos, lo que era objeto de estancamiento, que a su vez, dificulta el trabajo, existiendo muchas veces duplicidad de esfuerzos.

Por lo consiguiente se sensibilizó a los participantes sobre la importancia de poner en práctica los valores éticos y morales, donde la puntualidad y la responsabilidad son primordiales para lograr la eficiencia en el trabajo y la unión grupal logrando un cambio de conducta en los involucrados, quienes a la fecha asisten puntualmente con dedicación y compromiso ante la iniciativa de cambio.

Posteriormente y respondiendo a mejorar otra de sus limitantes, se propuso ejecutar el taller de capacitación sobre el conocimiento e importancia de trabajar con directrices de un Manual de Funciones, ya que la carencia del mismo, ha venido a afectar su desarrollo y compromiso con la comunidad para conseguir el empoderamiento de las personas que participan en el COCODE, se indica que esta es una herramienta que describe de manera clara las funciones o el rol específico de

cada uno de los integrantes de una organización, de tal manera que se facilite el cumplimiento y seguimiento de las tareas que se realizan por el bien de la organización y las comunidades a las que sirven.

Su fin principal será encauzar el trabajo de los integrantes del Órgano de Coordinación, procurando realizarlo con eficiencia, para mejorar las gestiones que estos realizan y obtener resultados positivos.

Por lo tanto se convierte en un instrumento de consulta que permite establecer con claridad las funciones desempeñadas por cada uno del grupo evitando así la duplicidad de tareas.

Incentivados los participantes a trabajar adecuadamente, dio como resultado la aceptación del tema sobre la Elaboración de un Manual de Funciones, en vista de que como grupo organizado, ellos desconocían qué responsabilidades de trabajo debían desempeñar en cada cargo para obtener mejores resultados.

Se convenció a estas personas sobre la importancia de elaborar dicho instrumento de trabajo, obteniendo una respuesta positiva de ellos, estando motivados y consientes acordaron que participarían todos en la elaboración del mismo, comprometiéndose a trabajar y a participar en la toma de decisiones aportando ideas que concretaran con lo establecido.

Con la implementación de un Manual de Funciones, se logra puntualizar cuáles son las tareas y responsabilidades que cada uno de los integrantes deberán ejecutar de acuerdo al puesto que ocupa dentro de la organización. Por lo tanto, dicho Órgano de Coordinación cuenta ya con un manual de Funciones, documento que constituye una herramienta que facilita el trabajo del grupo, permitiendo realizar una mejor distribución de labores, tomando decisiones acertadas y encaminadas a la búsqueda de soluciones concretas y actuando de forma positiva y obteniendo mejores resultados en su desempeño.

En el proceso de socialización y capacitación para lograr concretar con el instrumento antes mencionado se realizaron dos reuniones grupales haciendo un total de 5 horas invertidas.

La falta de un plan de trabajo es otra de las limitantes que merece ser abordada, ya que trabajan desordenadamente sin una guía que oriente las actividades a seguir. Debido a la falta de preparación, desconocen la importancia de trabajar con objetivos y metas que faciliten el desarrollo y ejecución de proyectos, sus decisiones son tomadas espontáneamente y originadas en sus propias necesidades sin tener una programación en donde se especifique a dónde se quiere llegar y qué quieren conseguir como grupo y como representantes de la comunidad.

A través de la técnica de la convocatoria, se les invitó a una reunión especial para la asistencia y participación de los miembros del Órgano Coordinador y como parte de la temática sugerida para ese momento, se implementó un taller de capacitación sobre la importancia de elaborar un plan de trabajo, en donde se les indicó que era trascendental saber elaborar dicho instrumento ya que un plan también es considerado como un escrito que contiene los datos necesarios de forma ordenada para realizar una actividad.

Se motivó a los participantes a trabajar en equipo buscando objetivos y metas concretas, que los llevarán a producir un instrumento, que permitirá tener un orden lógico en la ejecución de las acciones pendientes de realizar y que necesitan solución inmediata, en beneficio de la comunidad y sus pobladores.

Se logró sensibilizarlos, ya que se involucraron en la elaboración del plan de trabajo en donde los participantes, como actores directos, participaron dando a conocer cuáles eran los objetivos que pretendían alcanzar, dando lugar a la implementación de esa herramienta.

Por lo tanto, los integrantes del Órgano de Coordinación, al recibir la capacitación sobre la elaboración del plan de trabajo, están preparados para planificar cada uno de sus proyectos. Para el desarrollo de dicho taller se utilizaron 5 horas divididas en dos reuniones de grupo.

Considerando que el Órgano de Coordinación cuenta con muchas limitantes de capacitación, sobre temas organizacionales, se hace necesaria la implementación de una Guía de Formación y Capacitación, documento de consulta que beneficiará

a los involucrados, ya que servirá para fortalecer sus conocimientos y además, para auto capacitarse, y a la vez será de gran utilidad, para las personas que posteriormente ingresen al COCODE.

Se realizó el taller sobre la importancia de elaborar una guía de Formación y Capacitación, en donde se socializaron los temas de mayor relevancia para mejorar el trabajo de los integrantes del Órgano de Coordinación.

En el desarrollo de las dos reuniones, en donde se utilizaron 5 horas, se observó la participación del 90 % de los integrantes del Órgano de Coordinación, quienes indicaron cuáles eran los temas que ellos necesitaban aprender y en que les beneficiará como grupo y como organización, dando como resultado la elaboración de dicho documento, el cual tiene como fin principal mejorar el trabajo comunitario y por ende, multiplicar los conocimientos adquiridos en el desarrollo y ejecución de los talleres de capacitación.

5.2. PLAN DE SOSTENIBILIDAD:

ORGANO DE COORDINACIÓN DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO, ALDEA LAS MARGARITAS, MALACATÁN, SAN MARCOS

NOMBRE	JUSTIFICACION	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	RECURSOS
Plan de sostenibilidad del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Las Margaritas, Malacatán, S.M	El Plan de sostenibilidad pretende mantener el grado de participación en los procesos de formación y capacitación de los integrantes del Órgano Coordinador, ya que con esto se logrará que los mismos se comprometan a buscar mejoras organizacionales, las que los harán crecer en conocimientos prácticos, experiencias de gestión y trabajo en equipo, generando con	-Lograr con la implementación del plan de sostenibilidad, y garantizar la continuidad en los procesos de formación y capacitación a efecto de sensibilizarlos sobre la importancia de estar actualizados. - Desarrollar actividades de campo, que pongan en práctica los conocimientos adquiridos sobre trabajo en equipo, su importancia y su eficacia.	* Dar seguimiento a los talleres de capacitación desarrollados * Revisar constantemente el rol y/o funciones del Órgano de Coordinación, para lo cual se retomará el documento elaborado "Manual de funciones". * Capacitar a los Integrantes del Órgano de Coordinación sobre la Importancia de trabajar basados en procesos de	Presidente e integrantes del Órgano de Coordinación	Humanos: *Representantes del Consejo Municipal de Desarrollo. * Integrantes del Órgano del Coordinación. *Comunitarios. Institucionales: *Municipalidad de Malacatán. *ONG'S.

	<p>ello eficiencia y eficacia en las acciones que implementen en la ejecución de sus actividades, las que en última instancia, favorecerán su entorno comunitario.</p>		<p>movilización, optimización y generación de recursos.</p>		
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------	--	--

Capítulo VI. Conclusiones:

1. Con la ejecución del proyecto de Formación y Capacitación para la participación efectiva, de los integrantes del Órgano de Coordinación, se cumplió con los objetivos establecidos, ya que se logró la capacitación de los participantes en temas inherentes a los cargos que desempeñan.
2. Se elaboró el Manual de Funciones, herramienta que evita la duplicidad de funciones y se ven mejores resultados en las gestiones y actividades programadas, por consiguiente, los integrantes del Órgano de Coordinación, conocen y practican cada una de sus funciones, según el cargo que desempeñan.
3. Se planteó como prioridad la elaboración de un Plan de Trabajo, herramienta que permite trabajar en función a objetivos y metas, dándole un orden lógico a las actividades que realiza el Órgano de Coordinación por lo que los participantes buscaron los mecanismos para lograr la elaboración de dicho instrumento, en donde se vieron involucrados los colaboradores en la formulación del mismo.
4. Se elaboró la guía de formación y capacitación, herramienta que motivó a los involucrados a participar activamente en los talleres de capacitación y a través del conocimiento y la experiencia obtenida, se elaboró dicho documento conteniendo temas organizacionales, aprendiendo que el trabajo en equipo facilita su accionar y les permite involucrar a otras personas, en el trabajo comunitario.

Recomendaciones:

1. La Universidad Rafael Landívar, como institución de soporte para las comunidades rurales, deberá continuar enviando epeistas de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, quienes buscarán mejorar el funcionamiento de los integrantes del Órgano de Coordinación y que ellos a través de su participación decidida buscarán mejorar sus condiciones de vida.
2. Los integrantes del Órgano de Coordinación deberán monitorear constantemente la utilización que se le dé a la herramienta Manual de Funciones, para que estos trabajen en función de la misma y no se pierdan los objetivos para los que fue elaborada procurando que ejecuten sus funciones correctamente y se evite el recargo de trabajo.
3. Los integrantes del Órgano de Coordinación deberán velar porque el plan de trabajo se ejecute adecuadamente ya que este puede ser un factor que incida favorablemente en el desarrollo de las actividades programadas, logrando mejores resultados en el funcionamiento de la organización.
4. Se recomienda que los integrantes del Órgano de Coordinación sean los encargados de dar seguimiento a las capacitaciones sobre la temática contenida en la Guía de Formación y Capacitación ya que serán entes multiplicadores de conocimiento y experiencia para que futuros integrantes de la organización puedan trabajar adecuadamente.

Capítulo VII. Marco teórico conceptual.

Al momento de emprender el trabajo de acompañamiento y capacitación a órganos coordinadores comunitarios, se pensó en un trabajo que busca conocer las formas de intervención profesional y en su momento definir el verdadero perfil del profesional del Trabajo Social y para ello, fue necesario hacer una revisión bibliográfica de diferentes autores que sobre el tema de nuestro interés han vertido opiniones, las que ahora son valiosas para la realización del trabajo que nos ocupa, por ello iniciamos el mismo definiendo qué es una organización y se encuentra lo siguiente:

7.1. Organización:

“Es toda forma de agrupación social, con estructura racional y con características específicas que se crea para solucionar problemas comunes. Está referido a un sistema de regulación de la relación de autoridad y responsabilidad en función del proceso administrativo”. (1)

Analizando el párrafo anterior podemos entender que la organización se da en su máxima expresión, cuando los miembros de una comunidad, interesados en solucionar los problemas que tienen, se reúnen voluntariamente y deciden participar activamente en la búsqueda de soluciones, con este fin proponen las acciones que consideran necesarias para lograr sus objetivos, dándoles un orden y asignándoles los recursos necesarios.

La organización también se define como “un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común” (2).

1 <http://innovacionpolitica.es/Sistema%20politico/Organizacion%20sociedad.htm>

2 <http://innovacionpolitica.es/Sistema%20politico/Organizacion%20sociedad.htm>

Es importante que para que el grupo sea considerado una organización social, exista un objetivo a realizar sea este solidario o particular, ya que toda organización siempre tiene una razón de ser, no es agrupación de personas por casualidades sino por necesidades.

“Las Organizaciones sociales: Son las que se forman para gozar de beneficios reconocidos por las leyes ya sea para buscarle solución a problemas sociales que se presenten. Entre ellas se pueden enunciar: Patronatos, Juntas de agua Potable, Sociedad de padres de Familia, comités de salud, etc.” (3)

Importancia de la organización: Todo ser humano tiene necesidad de organizarse para cumplir metas y satisfacer necesidades, por lo tanto es un ser eminentemente sociable, y no puede vivir aislado, necesita de las personas para subsistir y sentirse útil a la sociedad.

7.2. Tipos de organizaciones:

Organizaciones Según su Formalidad.- Estas se dividen en:

Organizaciones Formales Este tipo de organizaciones se caracterizan por tener estructuras y sistemas oficiales definidos para la toma de decisiones, la comunicación y el control.

“Es la organización basada en una división del trabajo racional, con la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio” (4)

Organizaciones Informales: Este tipo de organizaciones consiste en medios no oficiales pero que influyen en la comunicación, la toma de decisiones y el control que son parte de la forma habitual de hacer las cosas en una organización.

3 <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>

4 <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>

Estas organizaciones emergen espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos.

“Se forma de las relaciones de amistad o de antagonismo o del surgimiento de grupos informales que no aparecen en el organigrama, o en cualquier otro documento formal. (5)

Este tipo de organizaciones busca satisfacer las necesidades grupales a través de relaciones amistosas y de cooperación sin que existan compromisos fundamentales.

7.3. Clasificación de las Organizaciones:

Organizaciones según sus fines.- Es decir, según el principal motivo que tienen para realizar sus actividades. Estas se dividen en:

Organizaciones con fines de lucro: “Llamadas empresas, tienen como uno de sus principales fines (si no es el único) generar una determinada ganancia o utilidad para sus propietarios y/o accionistas.

Organizaciones sin fines de lucro: Se caracterizan por tener como fin cumplir un determinado rol o función en la sociedad sin pretender una ganancia o utilidad por ello. El ejército, la Iglesia, los servicios públicos, las entidades filantrópicas, las organizaciones no gubernamentales (ONG), etc. son ejemplos de este tipo de organizaciones”. (6)

Estas organizaciones muestran sus diferencias en cuanto a objetivos económicos se refiere, ya que unas se dedican a suplir necesidades de una comunidad y las otras con fines gananciales.

5.<http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>

6.<http://innovacionpolitica.es/Sistema%20politico/Organizacion%20sociedad.htm#.UIXhMVNV9mc.wikipoedia>.

Org/wiki/organización 2013

La Organización comunitaria: “Es aquella que se genera por el esfuerzo deliberado de reconstrucción para reorganizar la comunidad con la participación de la población, mediante un proceso que modifica la vida social de manera ordenada y planificada.

Es una de las formas como la comunidad puede responder de manera organizada, a ser parte de los grupos que tienen vida activa en los procesos de organización de la comunidad, en ella encontramos a los órganos de coordinación comunitaria que los denominaremos COCODES, organizaciones donde se desarrollará el proceso de formación y capacitación, pero para ello es necesario, antes que nada, conocer la terminología y leyes que regulan su organización, funcionamiento y estructura”. (7)

Los habitantes de las comunidades se ven inmersos en una serie de problemas que les impiden su desarrollo comunal, por lo buscan organizarse para buscar alternativas de solución y hacer valer sus derechos.

7.4 Clases de organización.

Asociación: Según la RAE (2014) es la acción y efecto de asociar o asociarse (unir una persona a otra para que colabore en algún trabajo, juntar una cosa con otra para un mismo fin, establecer una relación entre cosas o personas), una asociación por lo tanto, es el conjunto de los asociados para un mismo fin.

Por lo general, el concepto de asociación se utiliza para mencionar a una entidad sin ánimo de lucro y gestionada de manera democrática por sus socios. Dichas asociaciones pueden desarrollar actividades comerciales si el beneficio se destina a la obra social. (8)

7 <http://innovacionpolitica.es/Sistema%20politico/Organizacion%20sociedad.htm#.UIXhMVNV9mc.wikipoedia.org/wiki/organización>, 2013.

8 Definición de asociación - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/asociacion/#ixzz2jGXubCs3>

Las sociedades son grupos de personas que contemplan un fin común, un mismo objetivo y se rigen por normas propias que los hacen crecer y mantenerse en un sistema económico y comercial en donde utilizan sus ingresos para satisfacer las necesidades del grupo familiar.

La Sociedad se describe como “un grupo de individuos marcados por una cultura en común, un cierto folclore y criterios compartidos que condicionan sus costumbres y estilo de vida y que se relacionan entre sí en el marco de una comunidad.”⁽⁹⁾

La sociedad es el lugar donde todo ser humano se desenvuelve, es el centro de su crecimiento y comportamiento, en ella se dan las relaciones de amistad y se originan los movimientos y organizaciones sociales.

Las Asambleas, se les “denomina asamblea a la reunión de individuos con la finalidad de tomar alguna decisión de forma conjunta. Desde el punto de vista político, es un órgano que asume de forma total o parcial al poder legislativo, aunque también es posible que se haga cargo de la totalidad de los poderes del estado.”⁽¹⁰⁾

Las organizaciones que forman parte de una sociedad democrática y que tienen a la asamblea como su eje central de máxima autoridad para la toma de decisiones., proponen y deciden estrategias de acción necesarias para el cumplimiento de sus fines.

Mientras que la **Asamblea Comunitarias**: “Es el encuentro entre parajes y sectores del municipio con una población de 30 familias o más. Para la realización de esta asamblea el presidente de cada junta de vecinos, quien previamente ha estado capacitado para la realización de este proceso, convoca a los integrantes de la junta de vecinos de la comunidad que preside, para que se involucren y tomen decisiones en relación a sus representantes ante la asamblea municipal.”⁽¹¹⁾

9 De11 <http://definicion.de/sociedad/#ixzz2jGc8dfs>.

10 Definición de sociedad - Qué es, Significado y Concepto <http://definicion.de/sociedad/#ixzz2jGc8dfs>

11. Definición ABC: <http://www.planpuertoplata.wordpress.com/definicion-de-asambleas-comunitarias->

Este tipo de Asambleas busca la participación de los comunitarios en la toma de decisiones, involucrándolos en la búsqueda de alternativas de solución.

Las Cooperativas: por su descripción es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para formar una organización democrática, cuya administración y gestión debe llevarse a cabo de la forma que acuerden los socios, generalmente en el contexto de la economía de mercado o la economía mixta.

Existen cooperativas de ahorro y crédito, de trabajo, de consumo, de comercialización conjunta y enseñanza,” (12)

Toda cooperativa percibe un fin lucrativo el cual lleva a la organización a buscar fuentes de comercialización para que el producto obtenga la aceptación requerida.

ECAS, “organizaciones formadas por campesinos beneficiarios del proceso de transformación agraria, constituidos en una colectividad, bajo una gestión común para explotar directa y personalmente la tierra, en forma eficiente y racional, aportando su trabajo, industria, servicios u otros bienes, con el fin de mejorar los sistemas de producción en el campo, y satisfacer sus propias necesidades” (13)

7.5 COCODE:

“Es el espacio de relación y encuentro ciudadano multiétnico multilingüe y pluricultural, que permite a todos los habitantes del país, su participación propositivamente en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades, municipios, departamentos, regiones y la nación.

El sistema El sistema respeta, reconoce y garantiza el ejercicio y desarrollo de los valores materiales, sociales, espirituales y las formas de organización de las culturas maya, xinca, garífuna y no indígena

12. <http://www.camaradelagro.org/docs/agrarias/DTO67-84.pdf>

13 <http://www.camaradelagro.org/docs/agrarias/DTO67-84.pdf>

Así mismo, el Sistema de Consejos de Desarrollo permite la instauración de un diálogo armonioso entre las diferentes culturas y la participación activa de las diversas comunidades para coadyuvar a fortalecer la unidad nacional.” (14)

Consejo Comunitario de Desarrollo, (COCODE).

“El consejo comunitario atiende los problemas a nivel comunidad, el cual realiza gestiones, para la realización de proyectos productivos, es un medio principal de participación de la población maya, xinca, y garífuna, también la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo procesos de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, y multilingüe de la nación guatemalteca.

Los principios del Sistema de Consejos de Desarrollo son:

- a) El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
- b) El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
- c) La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
- d) La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de la administración pública las funciones que por su complejidad y características pueda realizar mejor que cualquier otro nivel.
- e) La promoción de procesos de democracia participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.
- e) La conservación y el mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano, con base en las cosmovisiones de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena.

14 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto 11-2002

f) La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

Según el Artículo 3. El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es: Organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada. DECRETO NUMERO 11-2002 del Congreso.

Según el Artículo 4. Integración del Sistema de Consejos de Desarrollo.

El Sistema de Consejos de Desarrollo está integrado por niveles, en la siguiente forma:

- a) El nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.
- b) El regional, con los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural
- c) El departamental, con los Consejos Departamentales de Desarrollo.
- d) El municipal, con los Consejos Municipales de Desarrollo.
- e) El comunitario, con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

ARTICULO 5. Integración de Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural. El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural se integra así:

- a) El Presidente de la República, quien lo coordina;
- b) Un alcalde en representación de las Corporaciones Municipales de cada una de las regiones.
- c) El Ministro de Finanzas Públicas y los ministros de Estado que el Presidente de la República designe.
- d) El Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia, quien actúa como secretario.
- e) El Secretario de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia.
- f) Los Coordinadores de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural.
- g) Cuatro representantes de los pueblos maya, uno del xinca y uno del garífuna.
- h) Un representante de las organizaciones cooperativas.

- i) Un representante de las asociaciones de micro, pequeñas y medianas empresas de los sectores de la manufactura y los servicios.
- j) Dos representantes de las organizaciones campesinas.
- k) Un representante de las asociaciones agropecuarias, comerciales, financieras e industriales.
- l) Un representante de las organizaciones de trabajadores
- m) Un representante de las organizaciones guatemaltecas no gubernamentales de desarrollo;
- n) Dos representantes de las organizaciones de mujeres;
- o) Un representante de la Secretaría Presidencia de la Mujer;
- p) Un representante de la Universidad de San Carlos de Guatemala; y,
- q) Un representante de las universidades privadas del país.

El Vicepresidente de la República sustituirá, en caso de ausencia, al Presidente de la República. Los Ministros y Secretarios de Estado, en caso de ausencia, sólo podrán ser sustituidos por los Viceministros y Subsecretarios correspondientes. Los representantes a que se refieren los literales b) y de la g) a la o) contarán con un suplente y ambos serán electos de entre los representantes de esos sectores ante los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural; y los otros lo serán de acuerdo a los usos y costumbres o normas estatutarias propias."

Funciones de los Consejos Comunitario de Desarrollo.

Según el Artículo 14. Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son:

- a) Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base en sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley. DECRETO NUMERO 11-2002 DEL CONGRESO

- b) Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.
- c) Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.
- d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
- e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, basados en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento, a menos que se demuestre que las medidas correctivas propuestas no son técnicamente viables.
- g) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos.
- h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones.
- i) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
- j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
- k) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.

l) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.

m) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.

n) Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de desarrollo. ⁽¹⁵⁾

Los COCODES se constituyen a dos niveles: un primer nivel es el Consejo que se forma en cada comunidad y en segundo nivel es el COCODE integrado por los Representantes de 20 Consejos Comunitarios.

El Sistema de Consejos de Desarrollo fue establecido legalmente en abril del 2002 a través de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002. Es fruto de los Acuerdos de Paz y cumple con uno de los compromisos establecidos en el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria”. ⁽¹⁶⁾

7.6 Trabajo Social:

Se define como: “una profesión inserta en los procesos sociales y políticos del país, es una disciplina académica que estudia las necesidades y problemas históricamente relevantes que presentan las sociedades e interviene en ellos con el propósito de contribuir a su solución. Contribuye así a impulsar la participación, la autogestión para el desarrollo y la transformación de la realidad social ⁽¹⁷⁾

Es importante también determinar cuáles son las funciones básicas que tiene que tener muy claras un profesional del Trabajo Social, al realizar un proceso de acompañamiento y capacitación a un Órgano de Coordinación comunitaria, y para seguir dando forma al perfil del profesional del Trabajo social, dentro del trabajo con órganos de coordinación comunitaria y para sustentar lo dicho se incluyen los conceptos que maneja Gutiérrez (2012) quien indica que:

15. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural 2,012

16 <http://Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y rural 2012>

17 <http://diccionariode trabajo socialcolombia.blogspot.com/>

Las funciones básicas del profesional de Trabajo Social en un Órgano de Coordinación comunitaria, entre otras, pueden ser:

1. Procesos de Investigación, gestión social, educación social, organización, planeación social, programación, capacitación y administración social, entre otros temas.
2. El campo profesional del trabajo social se delimita en la atención de necesidades básicas de salud, vivienda, educación, alimentación, empleo y desarrollo urbano, además de atender problemas derivados por las consecuencias del mismo desarrollo. La gestión social es un canal mediante el cual la comunidad actúa para promover un cambio social.
3. El profesional de trabajo social está capacitado para interpretar desde una perspectiva integral la problemática social e intervenir en los procesos sociales orientados a la satisfacción de las necesidades sociales.
4. Modo de acción social superado de la asistencia social y del servicio social. El trabajo social tiene una función de concientización, movilización y organización del pueblo, para que en un proceso de promoción del autodesarrollo interdependiente, individuos, grupos y comunidades realizando proyectos de trabajo social, insertos críticamente y actuando en sus propias organizaciones, participen activamente en la realización de un proyecto.
5. Promociona los principios de los derechos humanos y la justicia social, por medio de la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales.
6. Específicamente se interesa en la resolución de problemas sociales, relaciones humanas, el cambio social. (18)

18. [http://: diccionario de trabajosocialcolombia.blogspot.com/](http://diccionario.de.trabajosocialcolombia.blogspot.com/)

Trabajo Social Comunitario: Método del Trabajo Social que consiste en un proceso de abordaje de la comunidad, liderado por el profesional que desde su perspectiva, busca orientarla hacia la consecución de objetivos comunes que den respuesta a las necesidades detectadas.

Concibe como etapas en el proceso de intervención: la investigación, diagnóstico, plan de acción, ejecución y supervisión, haciendo énfasis en la necesidad de adoptar como métodos auxiliares: la investigación, la administración y la supervisión.

El Trabajador Social es un ente de cambio, por lo que la importancia del profesional en el proceso de acompañamiento y capacitación al Órgano de Coordinación radica en que fomenta el bienestar del ser humano, la prevención y atención de dificultades y/o carencias sociales de las personas, familias, grupos y del medio social en el que viven, puesto que orienta procesos sociales, de cambio y de comportamiento humano, que lo capacita para:

- Intervenir en las situaciones sociales, contribuye a la integración social de los seres humanos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, para un desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.
- Administrar con responsabilidad, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de las organizaciones donde desarrolla su actividad profesional.
- Capacitar a los integrantes, utiliza técnicas adecuadas en situaciones difíciles, educa y orienta para que los líderes sean buenos administradores y se interesen por un desarrollo su comunitario.

Capítulo VIII:

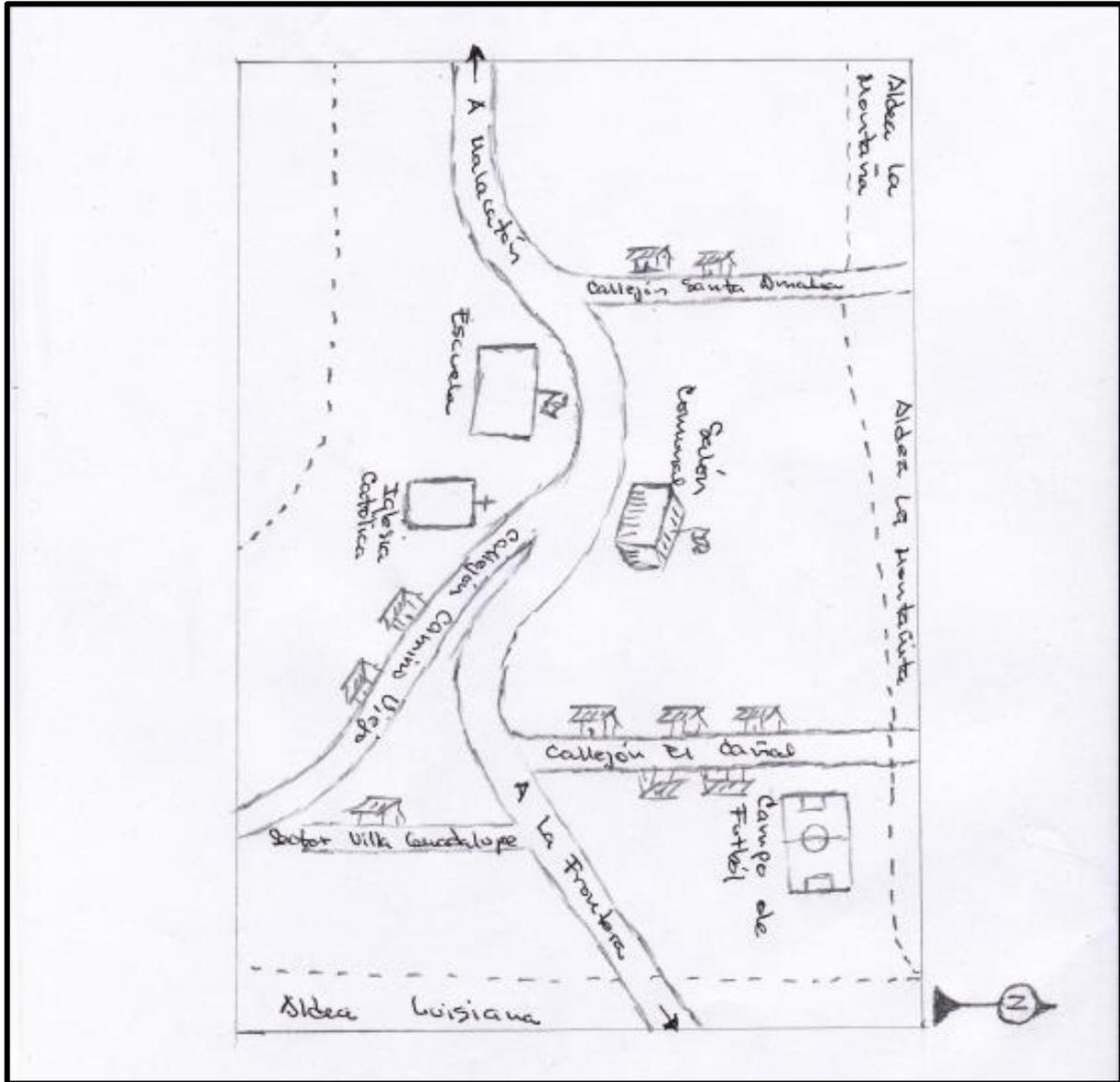
Fuentes Consultadas:

- Ander-Egg, E. Diccionario del Trabajo Social, (2011)
Edición Ed by- Lumen argentina, 2011 Páginas: 352 - Vols.: 1 - 3ª Edición.
Formato rústico. Consultado en septiembre 10/ 2013, 20 Hrs.
- Código Municipal, Decreto 12-2002. Congreso de la República de Guatemala.
(2002) Constitución Política de la República de Guatemala. (1985).
Guatemala. Nuevas Reformas (2010). Consultado en Septiembre 10/2013,
19.00 Hrs.
- Definición. de. Asociación - Qué es, Significado y Concepto. Tomado de pág.:
<http://definicion.de/asociacion/#ixzz2jGXubCs3>, 2013. Recuperado
septiembre de 10/ 2013, 18-20 Hrs.
- Definición ABC: Asambleas Comunitarias. Tomado de pág.:
<http://www.planpuertoplata.wordpress.com/definicion-de-asambleas-comunitarias-2012>. Recuperado en septiembre 10/2013. 19.00 Hrs.
- Definición.de. Sociedad. Qué es, Significado y Concepto. Tomado de pág.
<http://definicion.de/sociedad/#ixzz2jGc8dfs>, 2012. Recuperado en septiembre
12/2013. 18:00 Hrs.
- Diccionario Municipal de Guatemala (2009). Fundación Konrad Adenauer.
Guatemala, Guatemala. - See more at: Consejo Comunitario de Desarrollo.
[http://
Consejo_Comunitario_de_Desarrollo#sthash.OqBzGCyC.dpuf](http://Consejo_Comunitario_de_Desarrollo#sthash.OqBzGCyC.dpuf).
Recuperado en septiembre 12/2013. 19.00 Hrs.

- Diccionario de Trabajo Social, 2012. Colombia.
Consultado en pág.: <http://diccionariodeTrabajosocialcolombia.blogspot.com/>
Recuperado en septiembre 13 del 2013. 18.15 Hrs.
- Gutiérrez Martínez, M. (2011) Introducción al Trabajo Social. Editorial Universidad Técnica de Ambato. Chile. Tomado de la Pág. Web: [es.slideshare.net/lolisgutierrez/funciones-básicas-de-trabajo-social](http://es.slideshare.net/lolisgutierrez/funciones-basicas-de-trabajo-social).
Septiembre 14/2013, 18.30 Hrs.
- Las ECAS (2012) Informe de Cámara del Agro 2012.
Tomado de pág.: <http://www.camaradelagro.org/docs/agrarias/DTO67-84.pdf>.
Recuperado en septiembre 13 del 2013. 18:50 Hrs.
- Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Decreto 11-2002. Congreso de la República de Guatemala (2002). Guatemala
- Reyes Santiago, B. (2013) La organización: conceptos, principios y la división del Trabajo. Tomada de la Pág. Web. www.monografias.com Administración y Finanzas. Recuperado septiembre 05 del 2013 19:00.
- SEGEPLAN (2002). Ley de Consejos de Desarrollo, Congreso de la República de Guatemala. Tomado de pág.: [Webhttp://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche\\$portal/documentos/ley_consejos_desarrollo_guatemala.pdf](http://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche$portal/documentos/ley_consejos_desarrollo_guatemala.pdf). Recuperado Septiembre 05 del 2013, 15.00 Hrs.
- Thompson, Iván, (2007). Tipos de Organizaciones, Artículo publicado en 2007. Tomado de pág.: <http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>. Recuperado en septiembre 12/2013, 16:30 Hrs.

ANEXOS

Croquis Aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.



Manual de funciones

Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos

Manual de Funciones:

Es un instrumento que describe de manera clara las funciones o el rol específico de cada uno de los integrantes de una organización de tal manera que se facilite el cumplimiento y seguimiento de las tareas o gestiones que se realizan por el bien de la organización y las comunidades a las que sirven.

Describe de manera sencilla, la ubicación y dependencia jerárquica de cada puesto dentro de la estructura organizativa del Órgano de Coordinación del Consejo comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, también detalla las funciones que corresponden a cada uno de sus integrantes, incentivándolos a trabajar de forma ordenada, con compromisos, evitando así la duplicidad de trabajo, y mejorando su calidad de vida, y resultados positivos en la ejecución de proyectos.

Responsables:

Asamblea General

Junta Directiva

Objetivos:

- El Manual de Funciones es un instrumento que se elabora con la finalidad de contribuir al buen desarrollo y desempeño de los integrantes del Órgano del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas Malacatán, San Marcos.

- Se elabora el presente Manual de Funciones con el propósito de responder a las necesidades de consolidar la organización de los integrantes Órgano del Consejo Comunitario de Desarrollo.
- El Manual de Funciones tiene como fin principal encaminar el trabajo de los integrantes del Órgano de Coordinación, procurando realizarlo con eficiencia, mejorando así las gestiones que estos realizan, obteniendo resultados positivos.
- El Manual Funciones será un Instrumento de consulta que permitirá establecer con claridad las funciones desempeñadas por cada uno de los integrantes del órgano de coordinación, evitando así la duplicidad de las mismas.

Considerando:

Que la Asamblea Comunitaria y el Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario, son los ejes centrales para el desarrollo de la comunidad, contenido en el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en el cual se sostiene que el objetivo principal del Órgano de Coordinación, es organizar y coordinar la administración pública por medio de propuestas de planes y programas, nacidos desde la misma población a través de la participación ciudadana

Por lo tanto:

Se requiere que las personas que formen parte integral del Consejo Comunitario de Desarrollo, cumpla con las siguientes normas, establecidas por la Asamblea Comunitaria:

- Ser personas responsables, honradas, y con deseos de participación.
- Conocer las necesidades de la población.
- Ser mayores de edad y comprometerse con los demás integrantes, a trabajar buscando soluciones a sus problemas.

- Con principios éticos y morales.
- Sin distinción de credo religioso, político y social.

Asamblea General:

La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los COCODES, es el encargado de elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación. Es considerado un grupo de personas de una misma comunidad que se reúnen para discutir, analizar y dar soluciones prácticas a sus problemas más comunes.

Atribuciones de la Asamblea General:

Entre sus funciones, se señalan: en el Artículo 14 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, se encuentran las siguientes (Villatoro, 2003):

- “Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos.
- Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones.
- Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad, como entre las instituciones públicas y privadas.
- Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtengan por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal de Desarrollo.”

Órgano del Consejo Comunitario de Desarrollo:

Un **Consejo Comunitario de Desarrollo** -también conocido como **COCODE**- es el nivel comunitario del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, de acuerdo al Artículo 4 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural). Tiene por objeto que los miembros de una comunidad interesados en promover y llevar a cabo

políticas participativas, se reúnan para identificar y priorizar proyectos, planes y programas que beneficien a la misma

El Órgano de Coordinación de los COCODE está integrado por el Alcalde Comunitario, quien lo preside, y hasta un máximo de 12 representantes electos por la Asamblea General.

Funciones del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo:

“Tiene entre sus funciones las siguientes:

- Administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole que obtenga el COCODE, para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, como lo indican los Artículo 16 y 17 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano Rural.” (Villatoro, 2003).
- Promover, facilitar y apoyar a la organización y dar participación efectiva a la comunidad y sus organizaciones.
- Priorizar necesidades, problemas y buscarle soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.

Importancia de los COCODES en los gobiernos locales:

Ejecutar las actividades de los COCODES, de una manera planificada, estratégica y organizadamente; donde se involucre a las personas que viven y forman parte del tejido social comunitario en el reconocimiento de las necesidades y respuestas adecuadas a su problemática comunitaria que les permitan acceder a mejores condiciones de vida.

Propósito:

Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios, priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas.

Funciones específicas:

Cada uno de los integrantes del Órgano de Coordinación tiene la responsabilidad de ejecutar su accionar en base a funciones específicas, las que contribuyen al buen desarrollo y logro de productos esperados por la comunidad, quien los elige.

Funciones del Presidente del Órgano del Consejo Comunitario de Desarrollo:

- Representar legalmente a la Asamblea Comunitaria y a los demás integrantes del Órgano de Coordinación.
- Dirigir las reuniones de trabajo del Órgano de Coordinación
- Coordinar, con otras organizaciones y/o instituciones
- Delegar comisiones de trabajo.
- Gestionar proyectos comunales.
- Velar por el buen funcionamiento del Órgano de Coordinación.
- Organizar agendas de reuniones.
- Ser imparcial en las decisiones de la Asamblea Comunitaria.
- Firmar y sellar documentos de solicitud de apoyo y otros que fuesen necesarios.
- Ser puntual en la asistencia a las reuniones.
- Convocar a reuniones periódicas.
- Tomar decisiones que beneficien a la comunidad.
- Promover la participación de los comunitarios en la toma de decisiones.
- Reportar a las instituciones municipales la forma y utilización del material ingresado.

Funciones del Vice-Presidente del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo:

- Suplir al Presidente, en la ausencia de este.
- Apoyar al presidente en comisiones de trabajo que se le encomienden
- Coordinar apoyo en la ejecución de proyectos.
- Otras inherentes a su cargo.

Funciones del Secretario del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo:

- Redactar actas en las reuniones.
- Llevar registro de los miembros de la organización.
- Tener al día el libro de actas.
- Informar a la presidenta e integrantes del Órgano de Coordinación sobre la correspondencia recibida.
- Leer el contenido de las actas levantadas para su aprobación.
- Elaborar las convocatorias para las reuniones.
- Notificar a la asamblea los acuerdos obtenidos en las reuniones.
- Colaborar con la presidenta en la ejecución de proyectos.
- Redactar cartas, oficios, informes, y otros documentos que se indiquen en las reuniones.
- Coordinar la agenda de actividades.

Funciones del Tesorero del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo:

- Manejar los recursos financieros con que cuenta el Órgano de Coordinación.
- Presentar ante los integrantes del Órgano de Coordinación el informe de ingresos y egresos.
- Presentar ante la Asamblea Comunitaria el informe trimestral de ingresos y egresos.
- Tener al día el libro de ingresos.
- Solicitar facturas, en la compra de equipo y materiales de construcción u otros que necesiten.
- Trabajar transparentemente los recursos financieros.
- Velar por el buen uso de los recursos financieros de la organización.

- Velar por la correcta ejecución presupuestaria
- Hacer buen uso de los aportes financieros proporcionados por los comunitarios.
- Reportar a las instituciones municipales la utilidad del material ingresado.

Funciones de los Vocales del Órgano de Coordinación del Consejo

Comunitario de Desarrollo:

- Colaborar con los miembros del Órgano de Coordinación en la ejecución de proyectos.
- Colaborar en las gestiones que sean necesarias para lograr colaboración de instituciones.
- Sustituir en el orden, a sus compañeros, cuando alguno de ellos falten.
- Coordinar con los integrantes del Órgano de Coordinación, para la ejecución de proyectos.
- Asistir a las reuniones convocadas por la presidencia del Órgano de Coordinación.
- Realizar funciones asignadas por la presidencia del Órgano de Coordinación.
- Presidir comisiones de trabajo.

GUÍA DE CAPACITACIÓN ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO.

PRESENTACIÓN:

La guía de capacitación es un instructivo formal utilizado para inducir a cierto grupo de personas, que forman parte de una organización, a trabajar basados en una temática que les permita desempeñarse de acuerdo a los intereses y necesidades del grupo.

Por lo tanto, para el Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán San Marcos, será de gran utilidad, ya que a través de ella se capacitarán internamente y a su vez será un documento de apoyo para instruir a otras personas ya sea colaboradoras o futuros integrantes del COCODE para que aprendan a trabajar ordenadamente en sus acciones de forma segura y con un amplio sentido de claridad y de trabajo en equipo.

Se toman en cuenta las necesidades y problemas que han tenido como organización legalmente establecida (COCODE) y se incluirán temas que les enseñen a elaborar instrumentos de trabajo, para conocer causas y efectos de los mismos y buscar soluciones que mejoren el trabajo.

La guía de capacitación se presentará en diferentes módulos que indicarán los pasos a seguir, para obtener los resultados planteados, lo que dará a los participantes la oportunidad de compartir sus experiencias y expresar sus ideas, con la aprobación de los asistentes y por lo consiguiente el buen funcionamiento del Órgano de Coordinación.

OBJETIVOS

Objetivo general:

- Implementar una Guía de Capacitación, que permita desarrollar conocimientos y fortalecer, la participación de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Objetivos específicos:

- Elaborar y presentar, un instrumento de consulta que facilite el desarrollo de las actividades del Órgano de Coordinación.
- Sensibilizar a los participantes a través de la promoción de talleres de capacitación que favorezca el uso correcto de la guía.
- Incentivar a los integrantes del Órgano de Coordinación, para que sean entes multiplicadores de conocimiento y trabajo.

Metodología:

Para poder ejecutar o intervenir dentro de un proceso formativo, es necesario implementar la fase metodológica la que indique los pasos a seguir para lograr un adecuado funcionamiento de la organización, por lo que en primer lugar se necesita conocer el medio social donde se desenvuelve el Órgano de Coordinación y sus líderes a través de visitas domiciliarias y entrevistas en búsqueda de un acercamiento con los comunitarios, para conocer necesidades y problemas que limitan el desarrollo comunal.

La fase de Investigación es un factor que facilita el proceso de inmersión comunitaria, dando espacio a proponer alternativas de solución, las que se concretan en la fase de planificación, esta se realiza basadas en objetivos y metas que les permitan dar un orden lógico a las actividades priorizadas. Por lo tanto, en la fase de ejecución, se tomarán en cuenta las herramientas de trabajo que permitirán recabar datos que muestre las debilidades del grupo y de la comunidad entre ellas el FODA, árbol de problemas, boletas de entrevistas, etc.

Recursos Utilizados:

- **Humanos**

- Integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos.
- Estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Universidad Rafael Landívar.
- Alcalde Auxiliar de la aldea.
- Colaboradores.

- **Materiales:**

- Equipo de oficina, (papel Bond, lapiceros, marcadores, pegamento, y otros que sean necesarios).

- **Financieros:** Los gastos que ocasionen la ejecución de la guía de capacitación estarán a cargo de la directiva del Órgano de Coordinación.



Módulo

/



**Aprendamos a elaborar el diagnóstico de
nuestra comunidad**

¿Por qué es importante elaborar el Diagnóstico Comunitario?

Conozcamos qué es un diagnóstico: Es un proceso que involucra a los habitantes de una comunidad para realizar una investigación comunitaria, utiliza técnicas y herramientas necesarias que permitan la recolección de datos, que les ayudarán a conocer la problemática existente en la misma y de ahí empiecen a auto gestionar los proyectos que beneficien a la población.

Por lo tanto el diagnóstico demuestra cuál es la situación actual del grupo o de la comunidad objeto de estudio y los introduce en un proceso de reflexión, para buscar posibles soluciones partiendo de la experiencia misma.

La elaboración de un diagnóstico se basa en un estudio o recolección de datos que relacionados, permite llegar a analizar e interpretar la situación comunal, para lo cual se debe de tener claro que al recolectar los datos se tendrá que saber escuchar al entrevistado, observar en entorno social, descubrir el potencial de la persona, y saber relacionar e interpretar los datos obtenidos y el impacto que este ocasiona en las personas.



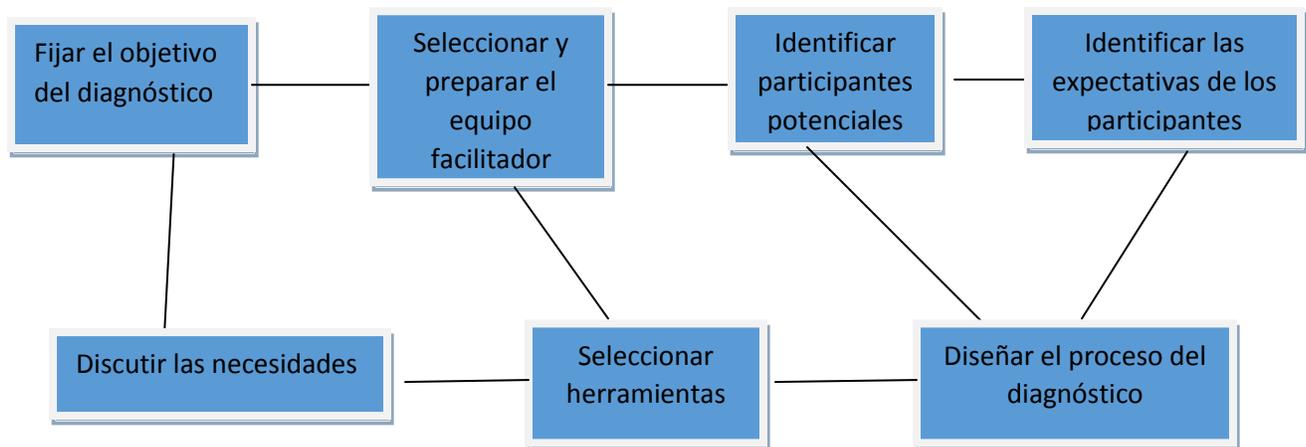
¿Sabías qué es el Diagnóstico Rural Participativo, DRP?

Es un conjunto de técnicas y herramientas que permite que las comunidades hagan su propio diagnóstico y de ahí comiencen a auto gestionar su planificación y desarrollo.

El propósito del DRP es la obtención directa de la información primaria o de campo en la comunidad, tratándose de evaluar los problemas y las oportunidades de solución, identificando los posibles proyectos de mejoramiento de los problemas más destacados.

Siete pasos que se deben seguir para la preparación de un DRP:

Para hacer la investigación de campo más participativa posible, se deben seguir siete pasos importantes:



Aprendamos a conocer la importancia de las herramientas de trabajo:

¿Qué es el FODA? ¿Para qué nos sirve?

El FODA es una herramienta utilizada para identificar analizar y visualizar la situación actual de los grupos para buscar y lograr un fortalecimiento organizativo, que a su vez reflejará la problemática presentada por la comunidad o el grupo

(COCODE), que proporciona los mecanismos para poder intervenir participativamente en la búsqueda de soluciones.

Su nombre se desglosa de la siguiente manera:

¿Por qué se llaman Oportunidades? Porque son todos los factores externos que influyen o podrían influir positivamente en el desarrollo organizativo del grupo pero sobre los cuales el grupo mismo no ejerce control.

¿A qué nos referimos al llamarles Amenazas? A que son factores externos que influyen negativamente sobre el desarrollo organizativo del grupo de los cuales no se tiene control. Presentan un riesgo dentro de la organización, pero influyen en el desarrollo y crecimiento grupal, por lo que es importante conocerlas para poder planificar estrategias o mecanismos para poder contrarrestarlas. En algunas ocasiones hasta puede ser una causa de desintegración grupal.

¿Por qué son Fortalezas?: Porque son factores que se dan al interior del grupo, son elementos positivos, que pueden ser aprovechados por el grupo, para mejorar el desempeño del mismo.

¿Por qué son Debilidades?: Porque influyen negativamente sobre el desarrollo organizativo del grupo y limitan el buen funcionamiento de la organización y se dan al exterior del grupo.



Módulo

II



Participemos en la organización de
nuestra comunidad

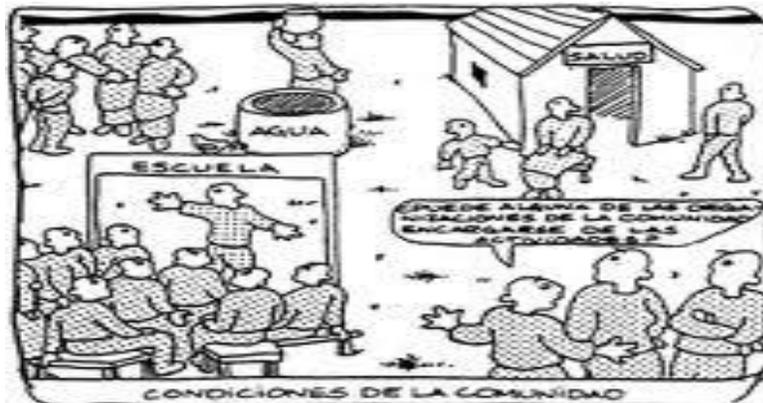
Aprendamos algo sobre la Importancia de la Organización:

¿Qué es una organización?:

Es toda forma de agrupación social, con estructura racional y con características específicas que se crea para solucionar problemas comunes y que favorecen a la comunidad y mejoran las condiciones de vida de sus habitantes.

¿Cómo se define la Organización Comunitaria?

Se define como “un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y actuar conjuntamente para obtener un objetivo común, y además están dispuestas a resolver problemas que obstaculizan el desarrollo de la comunidad.



¿A qué le llamamos Organización Social?

A toda aquella agrupación de personas que se establece a partir de elementos compartidos, ideas en común, formas similares de ver al mundo. Además, es importante para que el grupo de personas sea considerado una organización social que exista un objetivo a realizar, sea este solidario o particular.

¿Por qué es importante el Clima Organizacional?

Porque es el ambiente donde una persona desempeña sus funciones grupales o de trabajo, el trato que este recibe por sus directores y sus guías deberá ser sencillo y armonioso para establecer mejores resultados de en las gestiones y reuniones, este tipo de relación entre los integrantes de un grupo e incluso con la asamblea, comunitaria, autoridades municipales, autoridades auxiliares y educativas van conformando lo que denominamos Clima Organizacional.

Un buen o mal clima organizacional, tendrá consecuencias que impactarán de manera positiva o negativa en el funcionamiento de la organización.

Algunos beneficios de un clima organizacional sano son:

- Satisfacción, adaptación, afiliación, conductas constructivas, ideas creativas para mejorar el trabajo.

En un clima organizacional deficiente se detectan las siguientes consecuencias negativas:

Inadaptación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, impuntualidad, conductas indeseables.



Módulo

III



Trabajo en Equipo

¿Para qué sirve el trabajo en equipo?:

¿A qué le llamamos trabajo en equipo?

El ser humano es por naturaleza un ser adaptativo, significa esto que permanentemente está buscando grupos con los cuales referenciarse por diferentes motivos, sean familiares, religiosos, sociales y por empatías académicas o de cualquier otro tipo.

¿Por qué es importante el trabajo en equipo? Es muy importante trabajar en equipo ya que este factor viene a mejorar la participación, y el desarrollo del liderazgo entre los integrantes del grupo, por lo tanto se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Los Roles de los participantes. Se refiere a los conocimientos, experiencia, habilidades de los integrantes del grupo.
- La comunicación. Es un factor definitivo que permite mantener enterados a todos los integrantes del equipo de lo que ocurre y establecer un clima organizacional adecuado.
- El Liderazgo. Es un aspecto que permite motivar y animar a los integrantes a tener claridad en las metas que se persiguen.
- La Compensación. Cada integrante debe percibir que recibe, el reconocimiento que merece.
- El Compromiso. Una vez que los integrantes del grupo establecen vínculos con los demás integrantes y que se identifican con los propósitos para los cuales está creado el grupo.

Por lo consiguiente, promover el trabajo en equipo implica desarrollar estrategias de motivación que involucren la participación de todos los integrantes del grupo.

Por otra parte, podemos decir que las personas que participan en un equipo de trabajo tienen algunas de las siguientes características:

- Conocimiento de la razón de ser del equipo en el cual participan.
- Interés por lo que ocurre en la vida del equipo de trabajo.
- Contribución al logro esperado.
- Sentido de pertenencia no sólo al equipo sino también a la organización.
- Saben qué se espera de ellas en su gestión.
- Apoyan a otros miembros del equipo.
- Conocimiento de la razón de ser del equipo en el cual participan.
- Interés por lo que ocurre en la vida del equipo de trabajo.
- Motivan y animan a todo el equipo
- Se alegran sinceramente del triunfo de sus integrantes
- Es solidario cuando debe serlo.
- Reflexiona e invita al equipo a revisar los resultados obtenidos.

Aprendamos el significado de la palabra liderazgo:

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.



El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los representantes del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización.

Diferentes tipos de líderes:

¿Qué es un líder formal? Es el que representa a sus compañeros y conoce las necesidades y compromisos de los mismos, por lo que es elegido por una organización, para que los guie en el trabajo en equipo.

¿Por qué son líderes informales? Porque surgen de manera natural o espontánea dentro un grupo, no está reconocido formalmente como tal. Su participación es espontánea, y sin compromiso con el grupo.

¿Cómo se reconoce al líder democrático? Cuando vemos a una persona que, fomenta el debate y la discusión dentro del grupo. Después toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y recién entonces, a partir de criterios y normas de evaluación que resultan claras, toma una decisión.

Entonces líder **autoritario**, le podríamos llamar al que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la comunicación cerrada (no hay diálogo) con el subordinado.



Para ser líder es fundamental, por otra parte tener la capacidad de comunicación. No sólo saber expresar claramente las ideas y mandatos, sino también saber escuchar y tener presente lo que piensa cada individuo que forma parte del grupo que se representa.



Módulo

IV



**Importancia de la
participación social y
ciudadana**

¿Qué importancia tiene la participación social y participación ciudadana en nuestra comunidad?

¿Qué es participación?

Iniciaremos diciendo que participación implica ser parte de un grupo, tomar decisiones, actuar en beneficio de la comunidad, ser parte activa dentro de una sociedad que busca la unificación de sus habitantes.

Por lo tanto la participación es una necesidad inherente en todo proceso de desarrollo humano y comunal, y esta a su vez da paso a la organización social.

Conozcamos los factores que favorecen la participación:

- Costumbres y tradiciones comunales.
- Voluntad e interés de los comunitarios.
- Apoyo de las autoridades municipales.
- La organización comunitaria.
- La asistencia de la comunidad a las reuniones.
- El respeto a la persona y a sus ideas.



¿Cómo definimos a la participación ciudadana? Es el proceso por medio del cual una comunidad organizada con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.

En el mismo plano, el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, SCDUR, se considera la propuesta más específica en el tema de la participación ciudadana,

según lo establece la Ley: “El sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca”.

La participación ciudadana es la inclusión de la ciudadanía en las decisiones públicas, incorporando intereses particulares (no individuales). Para que esto sea posible no se pueden abrir espacios de participación de manera improvisada, sin reglas claras para los actores involucrados en estos procesos.

El término participación ciudadana hace referencia al conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al ejercicio de la política.



¿Por qué creemos que la participación ciudadana es importante? Esta es fundamental en el desarrollo de los pueblos, lo que se fundamenta en los siguientes aspectos:

- Demuestra un compromiso con una gestión eficaz y transparente.
- Potencia el papel de los participantes, aumentando la aceptación general del proyecto.
- Ayuda y mejora la toma de decisiones en todas sus fases.

- Puede evitar serios problemas de contestación que demoren o invaliden el proyecto.
- Facilita el desarrollo de los proyectos en fase de construcción.

La participación ciudadana deberá ser:

- Voluntaria y no obligatoria.
- Organizada, para lograr mejores resultados.
- Efectiva, para mejorar el trabajo en equipo.
- Responsable, para obtener mayor credibilidad de la comunidad.
- Solidaria, para integrar a todos y todas en la toma de decisiones.
- Informativa, con el propósito de divulgar los logros positivos y negativos obtenidos.

¿Qué es la participación social?

Es la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de sus comunidades. En este sentido, la participación social se concibe como un legítimo derecho de los ciudadanos más que como una concesión de las instituciones.



Papel de la comunicación en la participación social:

En el campo de la participación social la comunicación juega un papel elemental, ya que debemos hacer partícipe a otros de lo que en la comunidad acontece. A través de ella descubrimos y manifestamos las fallas que nos aquejan en las comunidades, debido a que el hombre obedece a un instinto universal (corriente o vulgar) y necesita comunicarse. La forma de comunicación va a depender del contexto de la misma, es decir, de la persona o la situación de la comunicación, analizando esto último utilizamos un lenguaje verbal o uno no verbal.



Módulo

V



Consejos Comunitarios de
Desarrollo
COCODE

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo, (COCODE) y auditoría social

¿Qué es un COCODE?

El Consejo Comunitario de Desarrollo, llamado COCODE es toda organización que representa a la comunidad para que participen y busquen su desarrollo integral.

El Consejo Comunitario tiene por objeto que los miembros de la comunidad interesados en promover y realizar políticas participativas, se reúnen para identificar y priorizar los proyectos y programas que beneficien a su comunidad.

Según el artículo 13 de la Ley de los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran de la siguiente manera:

- Asamblea Comunitaria
- El Alcalde Comunitario, quien lo preside;
- Hasta un máximo de doce representantes electos por la Asamblea General.

El Órgano de Coordinación tiene bajo su responsabilidad la coordinación, ejecución y auditoría social sobre proyectos u obras que se prioricen y que respondan a las necesidades básicas de la comunidad.

¿Cuáles son las funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo?

La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son:

- a) Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley.
- b) Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.
- c) Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.

¿Cuáles son las funciones del Órgano de Coordinación?

Las funciones del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo son:

- a) Ejecutar las acciones que resuelva la Asamblea Comunitaria e informarle sobre los resultados obtenidos.
- b) Administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole que obtenga el Consejo Comunitario de Desarrollo, por cuenta propia o asignación de la Corporación Municipal, para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad; e informar a la Asamblea Comunitaria sobre dicha administración.
- c) Convocar a las asambleas ordinarias y extraordinarias del Consejo Comunitario de Desarrollo.

¿Qué es auditoría social?

La auditoría social es un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios.

Surge como estrategia que permite a las organizaciones evaluar, medir y controlar con fines de mejoramiento progresivo, la gestión de lo social, entendiendo ésta como la aplicación de políticas y prácticas relacionadas con las personas tanto al interior como al exterior de ésta.”



Importancia de la auditoría social:

1. Es un medio de participación activa de la ciudadanía.
2. Levanta la auto estima de la ciudadanía al obtener los medios correctos de hacerse escuchar, tanto en la queja, en la protesta, como en la propuesta.
3. Llena los espacios no cubiertos por los entes contralores del Estado.
4. Son un complemento de investigación, evaluación y control.
5. Contribuyen al mejoramiento económico, social y político de las comunidades.
6. Fortalecen las organizaciones de la sociedad civil.
7. Contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la gobernabilidad.

¿Quiénes participan en una auditoría social?

- Organización de mujeres
- Organizaciones no gubernamentales
- Comités de ciudadanos
- Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.



Módulo

VI



**Temática sugerida para elaborar
herramientas de trabajo**

Aprendamos a elaborar nuestras Herramientas de Trabajo

¿Qué es un manual de funciones?

Es un Instrumento que describe de manera clara las funciones o el rol específico de cada uno de los integrantes de una organización, de tal manera que se facilite el cumplimiento y seguimiento de las tareas o gestiones que se realizan por el bien de la organización y las comunidades a las que sirven.

¿Por qué es importante el manual de funciones?

Describe de manera sencilla, la ubicación y dependencia jerárquica de cada puesto dentro de la estructura organizativa del grupo y por ende del Órgano de Coordinación del Consejo comunitario de Desarrollo de la aldea Las Margaritas, Malacatán, San Marcos, también detalla las funciones que corresponden a cada uno de sus integrantes, incentivándolos a trabajar de forma ordenada, con compromisos, evitando así la duplicidad de trabajo, y mejorando su calidad de vida, y resultados positivos en la ejecución de proyectos.

El manual de funciones tiene como fin principal encaminar el trabajo de los integrantes del Órgano de Coordinación, procurando realizarlo con eficiencia, mejorando así las gestiones que estos realizan, obteniendo resultados positivos.

El manual funciones es un Instrumento de consulta que permitirá establecer con claridad las funciones desempeñadas por cada uno del grupo evitando así la duplicidad de tareas.



¿Qué es el plan de trabajo?

Es un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

Cuáles son sus Ventajas

- Requiere actividades con orden y propósito.
- Señala la necesidad de cambios futuros.
- Proporciona una base para el control.
- Obliga a la visualización del conjunto. Esta comprensión general es valiosa, pues capacita al presidente del grupo para ver las relaciones de importancia,
- Aumenta y equilibra la utilización de las instalaciones.

¿Cuál es la importancia de plan de trabajo?

- Contribuye a concretar los objetivos planteados por el grupo en relación a la ejecución del proyecto comunal.
- Orienta a la organización, para mejorar el trabajo en base a objetivos y metas concretos.
- Busca los recursos necesarios para lograr resultados favorables.
- Da participación a los comunitarios en la toma de decisiones.

¿Para qué se planifica? Para obtener mejores resultados y obtener una guía que oriente las actividades y busque alternativas de acción que mejoren el trabajo comunal.



Reglamento Interno:

Es un conjunto de disposiciones internas de cada organización en las que se describen las medidas de orden técnico (servicios de atención directa), orden administrativo (servicios de atención indirecta), aspectos funcionales, derechos y obligaciones de los integrantes de la organización así como otras de carácter general para las personas y/o pobladores de una comunidad.

¿Para qué sirve?

Para brindar mayor calidad, eficiencia y eficacia en las reuniones del grupo y/o Organización, para que su estadía sea más grata y tranquila. Todo ello con el propósito de mantener el orden en beneficio del grupo.

¿Cuál es su importancia?

El reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, grupo u Organización, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la organización con el involucrado (Integrante).

Es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la Organización, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un integrante, por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

¿Cómo se elabora?

Puede presentarse en forma de tríptico en el que contenga las disposiciones medulares de los órdenes técnico y administrativo; por ejemplo en un grupo u organización en el caso del Órgano de Coordinación se puede dividir en: sanciones, compromisos, derechos y obligaciones y prohibiciones.

Bibliografía

- Cartilla de los Consejos Educativos u otras Organizaciones de Padres de familia. Año 2013. Tomado de la Pág. Web.
«http://Consejo_Comunitario_de_Developmento&oldid=14798». Recuperado mayo 02 del 2014, 14.30 Hrs.
- Castorena Estrada, F. (2013) Desarrollo Sustentable. Tomado de la Pág. Web.<http://innovacionpolitica.es/Sistema%20politico/Organizacion%20sociedad.htm>. Recuperado 02 mayo del 2014, 16.00 Hrs.
- Consejo Comunitario de Desarrollo. Tomado de la Pág. Web.
http://www.fgtoriello.org.gt/anterior/index.php?option=com_content&view=article&id=66:manual-proceso-de-gestion-de-cocodes&catid=35:articulos-
Recuperado mayo 05 del 2014: 17-30 Hrs.
- D´Ambrocio, S. (2010) Organización formal e informal. Tomado de la Pág. Web. www.monografias.com/trabajos11/worgfor/worgfor. Recuperado mayo 5 del 2014 19.30 Hrs.
- Decreto 11-2002. Congreso de la República de Guatemala, 12 de marzo de 2002. Tomado de la Pág. Web.
[http://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche\\$portal/documentos/ley_concejos_desarrollo_guatemala.pdf](http://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche$portal/documentos/ley_concejos_desarrollo_guatemala.pdf). Recuperado mayo 05 de 2014. 10-30 Hrs.
- Definición de liderazgo - Qué es, Significado y Concepto
<http://definicion.de/liderazgo/#ixzz2xgUbAAnV>. Recuperado mayo 06 del 2014. 17.30 Hrs.

- Fundación Guillermo Toriello (2005). Manual de Proceso de Gestión de Cocodes. Recuperado de la Pág. Web:
http://www.fgtoriello.org.gt/anterior/index.php?option=com_content&view=article&id=66:manual-proceso-de-gestion-de-cocodes&catid=35:articulos-desarrollo&Itemid=90 el 02 mayo del 2014 17.30
- Thomson, I. (2007) Tipos de Organizaciones. Tomado de la Pág. Web.
<http://www.promonegocios.net/empresa/tipos-organizaciones.html>.
Recuperado mayo 02 del 2014. 18.00hrs.
- Villatoro, L. (2003). Organizaciones Civiles, Legalidad, Estructura y Funcionalidad. Tomado de la Pág. Web.
<http://www.infomipyme.com/Docs/GT/sidel/casos/civiles.htm>. Recuperado mayo 02 del 2014. 20:00 Hrs.