

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE
COORDINACIÓN COCODE DE ALDEA ZANJÓN SAN LORENZO, AYUTLA, SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

OLIVIA JUDITH RAMIREZ RAMIREZ
CARNET 23040-09

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

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE
COORDINACIÓN COCODE DE ALDEA ZANJÓN SAN LORENZO, AYUTLA, SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

OLIVIA JUDITH RAMIREZ RAMIREZ

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

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
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. LILIAN EUGENIA LEON CONTRERAS



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Coatepeque 14 de Junio del 2014

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: **Olivia Judith Ramírez Ramírez carnet No. 23040-09**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto **“Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, 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



Orden de Impresión

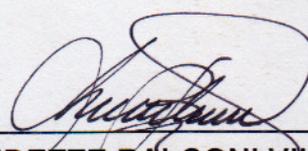
De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante OLIVIA JUDITH RAMIREZ RAMIREZ, Carnet 23040-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04519-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN COCODE DE ALDEA ZANJÓN SAN LORENZO, AYUTLA, 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

ACTO QUE DEDICO

A DIOS

Por darme la vida, salud, fortaleza y capacidad de asimilar todos los conocimientos académicos adquiridos en esta casa de estudios, y de esa manera alcanzar el objetivo final de esta carrera.

A MIS PADRES

Sra. Emilia Ramírez

Por su cariño, apoyo incondicional y sabios consejos que han servido de mucho para el crecimiento y madurez que como hijo he logrado experimentar paso a paso y por contar siempre con sus oraciones muy útiles para afrontar y superar obstáculos en cualquier circunstancia difícil en mi vida. A mi Padre Q.E.P.D. este logro también es de usted que desde el cielo celebra este triunfo en mi vida.

A MI HERMANO

Por su cariño, interés y apoyo que en cada momento de mi vida ha demostrado el cual exhorto ejemplo a seguir.

A MIS HIJAS:

Maylin y Mirella Fuente de inspiración por cual logre culminar esta carrera, por la tolerancia y comprensión dada cuando la necesitaba.

A MIS COMPAÑERAS DE GRADUACION

Gracias por su amistad y apoyo incondicional cuando lo necesitaba.

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR:

Por brindarme una educación de calidad en el ámbito científico, social y cultural

A LOS CATEDRÁTICOS DE U. R. L.

Por compartir sus experiencias y sabiduría durante el proceso académico.

INDICE

No.	CONTENIDO	PAGINA
	CAPITULO I	
	Introducción	
1.	Marco Institucional.....	1
1.1.	Antecedentes de la institución.....	1-2
1.1.1.	Caracterización del municipio.....	3-5
1.2	Caracterización de la comunidad.....	6-8
1.2.1.	Naturaleza.....	8
1.2.2	Ubicación.....	8
1.2.3.	Tamaño y Cobertura.....	8
1.2.4.	Estructura Organizativa.....	9
1.2.5.	Visión y Misión.....	9
1.2.6.	Estrategias de Trabajo.....	9
	CAPITULO II	
2.	Análisis Situacional.....	10-11
2.1.	Problemas Generales.....	12
2.2.	Red de actores vinculados al área.....	12
2.3.	Demandas institucionales y poblacionales.....	13
2.4.	Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.....	13
2.4.1	FODA.....	14

2.4.2.	Árbol de Problemas.....	15
2.4.3.	Árbol del Objetivos.....	16
2.4.4.	Marco Lógico.....	17-18

CAPITULO III

3.	Análisis Estratégico.....	19-20
3.1.	Identificación de Estrategias de acción.....	21
3.2.	Definición del Área de Cobertura.....	22
3.3.	Propuesta de Proyecto de Intervención.....	22
3.4.	Priorización del Proyecto de Intervención.....	22
3.5.	Resultados Esperados en el periodo de la PPS II.....	23
3.6.	Alcances y limites.....	23

CAPITULO IV

4.	Proyecto de Intervención	24
4.1	Ficha técnica del proyecto.....	24
4.2	Descripción General del proyecto.....	24-25
4.2.1.	Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta.....	26-27
4.2.2.	Institucional.....	26
4.2.3.	Social.....	26
4.2.4.	Político.....	26
4.2.5.	Cultural.....	27

4.2.6.	Plan o Programa en el que se Insertara.....	27
4.2.7.	Justificación del proyecto.....	28
4.2.8.	Objetivos del Proyecto.....	29
4.2.9.	Población destinada	29
4.2.10	Resultados Previstos.....	29
4.2.11	Metodología de trabajo.....	30
	Fase I: Socialización de proyecto.....	30
	Fase II: Elaboración de un Manual de funciones.....	30-31
	Fase III: Elaborar un plan de trabajo.....	31
	Fase IV: Elaboración de un Reglamento Interno.....	32
	Fase V: Plan de Sostenibilidad.....	33
	Fase VI: Monitoreo y Evaluación.....	33-34
4.3.	Cronograma.....	35
4.4	Posición del proyecto en su entorno interno y externo.....	36
4.4.1.	Posición del proyecto en organización interna.....	36
4.4.2	Funciones específica del estudiante y otros involucrados...	
	Estudiante.....	36
4.4.3	Persona enlace.....	36
4.4.4	Asesor o asesora.....	36
4.4.4	Órgano de coordinación.....	36
4.5	Coordinación interna.....	37

4.6.	Coordinación con red externa.....	37
4.7	Incidencia del proyecto en la región.....	37
4.8	Implicaciones éticas a considerar.....	37
4.9.	Identificación de conflictos en el desarrollo del proyecto....	37
4.10	Recurso y presupuesto.....	38
4.10.1.	Recursos humano.....	38
4.10.2.	Recurso material y monetario.....	38
4.10.2.	Presupuesto General: ingreso, gastos, inversiones y otros..	39
4.11.	Monitoreo y evaluación del proyecto.....	40
4.12	Indicadores de éxito Genera.	40
4.13	Indicadores de éxitos específicos.....	40
	CAPITULO V	
5	Análisis de Resultado.....	41-42
	CAPITULO VI	
6.	Plan de Sostenibilidad.....	43-48
	CAPITULO VII	
7.	Conclusiones.....	49
	Recomendaciones.....	50
	CAPITULO VIII	
8.	Marco Teórico.....	51-68

CAPITULO IX

9.	Bibliografía.....	69-70
----	-------------------	-------

CAPITULO X

10	Anexo.....	71
	Anexo 1 Boleta de encuesta.....	72-77
	Anexo 2 Plan Anual de Trabajo.....	78-80
	Anexo 3 Manual de Funciones.....	81-91
	Anexo 4 Reglamento Interno.....	92-99
	Anexo 5 Guía de Capacitación.....	100-129

CAPITULO XI

	Bibliografía.....	130
--	-------------------	-----

RESUMEN EJECUTIVO

El actual documento presenta las actividades que generó el proyecto denominado “Fortalecimiento del liderazgo de los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos” realizado durante las Prácticas profesionales Supervisadas (PPS) de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, Sede Coatepeque el cual contiene seis fases, la primera consistió en la Socialización del proyecto a los integrantes del Órgano de Coordinación para dar a conocer el proceso de la planificación y ejecución de las actividades. La segunda fase se implementó un Manual de Funciones en donde especifica las funciones y atribuciones de cada integrante dando la asesoría para la práctica, en la tercera fase se diseñó un Plan de Trabajo Anual que le sirve de guía en el desempeño de las actividades del COCODE, así mismo no se puede dejar de mencionar que es necesario contar con Reglamento Interno para la regulación de normas internas para evitar desorganización, también se diseñó un plan de sostenibilidad que incluye todas las actividades realizadas, siendo como una guía que orientara a como tener un buen funcionamiento en el Órgano de Coordinación, para que los integrantes adquieran destrezas y habilidades en sus funciones a desempeñar de acuerdo al orden jerárquico. Durante la ejecución del proyecto se evaluó el impacto de los temas presentados y se demuestró por medio de monitoreo verbales y escritos que generó el cambio de actitudes de los integrantes del COCODE logrando cumplir objetivos plantados del proyecto.

INTRODUCCION

La Universidad Rafael Landívar, como casa de estudio en su afán de aportar un mejor nivel académico a estudiantes, realiza investigación de campo en la que sirve inmerso el o la estudiante en el proceso de práctica; con el objetivo de aportar y plantear soluciones viables a las diferentes necesidades que presenta la sociedad civil. Por tal motivo dicha investigación se realizó en Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos con los Integrantes del Órgano de Coordinación.

Uno de los objetivos fundamentales de este Ejercicio Profesional Supervisado I y II es Interactuar y conocer más de cerca a la sociedad y los diferentes ámbitos de intervención del Trabajador Social y así se pueda obtener experiencia de la vida laboral del profesional.

En el siguiente informe se desarrollará el proyecto de Fortalecimiento de Liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Municipio de Ayutla, del departamento de San Marcos, mediante un trabajo de campo que se llevó a cabo en el año 2013 al 2014 con la ejecución de este proyecto se persigue que los integrantes del COCODE fortalezcan su liderazgo visto como la capacidad de influir, organizar y llevar a cabo la acción para el libre logro de sus fines y sus objetivos.

Al desarrollar este proyecto se pretende identificar y dar a conocer la situación actual y la forma en que trabaja o están organizados los Integrantes del Órgano de Coordinación. Esta investigación se fundamenta en la utilización del método participativo, así como de técnicas de investigación que serán necesarias para recabar, procesar, analizar e interpretar la información a utilizar para ampliar de manera objetiva el proceso del proyecto.

Entre las técnicas que se utilizaron están la documental y de campo. Los instrumentos utilizados para la integración de este informe fueron: el uso de boletas de encuesta, entrevistas aplicadas a los integrantes del Órgano de Coordinación y la observación directa al momento de encontrarse en el área de intervención.

La estructura que forma el contenido del presente informe, consta de diez Capítulos y se plasma de la siguiente manera:

El capítulo I está integrado por el Marco Institucional, lo cual corresponde a todos los antecedentes de la comunidad en donde se va a ejecutar el proyecto, la estructura Organizativa del Órgano de Coordinación, así mismo las características del Municipio.

El capítulo II se define el Análisis Situacional en donde se describe como está la Organización, por consiguiente se identificó el problema central de la Organización el cual consiste en el Débil funcionamiento y Liderazgo del Consejo de Desarrollo ante el desconocimiento de las funciones de competencias.

En el Capítulo III se desarrolló un análisis estratégico como también un cuadro en donde se plantea estrategias de acción con las cuales prevé a mejorar las debilidades encontradas en la Organización.

El capítulo IV se presenta la ficha técnica de la propuesta del proyecto en la cual se plantean metodología y fases a ejecutar en el proyecto entre las cuales podemos mencionar: Fase I que consiste en la socialización del Proyecto en la cual se dará a conocer a los integrantes del COCODE el proceso del proyecto. Fase II esta etapa es importante debido a que se elaboran un manual de funciones para que los integrantes del Órgano de Coordinación conozcan bien sus atribuciones y puedan orientar la función adecuada de cada líder en el COCODE. Con la Fase III se prevé elabora un plan de trabajo en donde se detallara todas

las actividades a realizar. Fase IV se elaborara Reglamento Interno para regularizar el funcionamiento organizacional y así regularizar las normas internas de la Organización para evitar y minimizar irregularidades en el Órgano de Coordinación. La fase V presenta propuesta de plan de sostenibilidad al Consejo de Desarrollo que les oriente a mantener el buen funcionamiento al Órgano de Coordinación. Fase VI consiste en Monitoreo y evaluación de cada fase del Proyecto

Con el Capítulo V se plasma un análisis de resultado que plasma en las actividades realizadas en el proyecto ejecutado.

El Capítulo VI incluye la elaboración de un plan de sostenibilidad el cual describe las actividades que se deben realizar después de la intervención del proceso, estipulando las personas responsables a dar seguimiento al plan.

El Capítulo VII describe las Conclusiones y Recomendaciones a tomar en cuenta posterior de la ejecución del proyecto.

El capítulo VIII consta del Marco Teórico que refiere las definiciones de las variables del Proyecto. Para finalizar el informe se presenta el capítulo IX que contiene la Bibliografía que son los datos de los autores o libros consultados para la ejecución del Proyecto sin dejar de mencionar los anexos que se presentan como medios de verificación de la ejecución del Proyecto entre ellos podemos mencionar boletas, fotografías, plan de Trabajo Anual de la organización, así mismo manual de funciones, un Reglamento Interno que le sirve a la Organización como también una Guía de Capacitación para el fortalecimiento de la Organización.

1. Descripción de la Institución

1.1. Antecedentes

Aldea Zanjón San Lorenzo cuenta con Auxiliatura y Consejo Comunitario de Desarrollo para el desarrollo comunitario, cabe mencionar que es de suma importancia ambas organizaciones, porque son las representativas de la comunidad, el Consejo Comunitario de Desarrollo tiene a su cargo priorizar programas, proyectos, planes para la protección y promoción integral de la niñez, la juventud y la mujer.

El Consejo Comunitario de Desarrollo se organizó a través de la necesidad de impulsar proyectos para la comunidad, se conforma el seno de la asamblea comunitaria.

El Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo fue creado en el año dos mil cuatro (2004), en el mes de julio de ese mismo año, y ha sido reestructurado tres veces, el cambio en la segunda fase es el 10 de octubre del año 2008, en donde la asamblea de la comunidad eligió a sus representantes para que sean los encargados de velar por el desarrollo de la comunidad, posteriormente se reorganizó el 7 de noviembre del año 2012.

El Consejo Comunitario de Desarrollo es una modalidad que debe figurar en cada comunidad para participar en el desarrollo; el COCODE tiene por objeto promover y realizar políticas de manera participativa. Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo efectúan reuniones semanales para identificar y priorizar los proyectos y programas que beneficien a su comunidad.

El COCODE recibe apoyo de la Municipalidad de Ayutla por medio de la dirección Municipal de Planificación que es la encargada de la gestión de proyectos y actividades que hay en el municipio, a través de ella se apoya a la infraestructura del mercado, la pavimentación de calles y la compra de terreno para la construcción del salón de usos múltiples.

1.1.1. Caracterización del Municipio de Ayutla

Identificación:

Nombre del municipio: Ayutla.

Nombre de la cabecera municipal: Ciudad Tecún Umán.

Nombre del Departamento: San Marcos.

Ubicación:

El Municipio de Ayutla, Tecún Umán, está situado a 81 kilómetros de la cabecera departamental de San Marcos. Dista de la capital de Guatemala a 251 kilómetros, por la carretera del pacifico y de Guatemala a Tecún Umán, pasando por la cabecera departamental 335 Km.

Ayutla, es un término castellanizado del vocablo Mam "Ayotlan", que se traduce como lugar propicio para la producción de ayotes.- Algunos investigadores derivan el nombre del vocablo náhuatl "Ayutl--aa", esto es "Lugar de Tortugas".- Este poblado de origen prehispánico lo conocían los Kichés como "Ayutekat" o lugar acuoso de la costa de Petatayub, habitado por indígenas mejicanos que llegaron del Valle de México, empujados por la superioridad de la cultura Azteca.

Fundación del municipio.

Fue en tiempos de la Colonia, Cabecera del Curato de Soconusco y en 1,824 pasó a ser Aldea del Municipio de Mariscal(Soconusco, C.A.), por arreglos limítrofes que se hacen en 1,883 durante la Administración del General Justo Rufino Barrios, pasó a ser municipio del departamento de San Marcos con la denominación de Puerto Fluvial de Ayutla; en 1,893 debido a que sus habitantes regresaron a su país de origen (México) se despobló perdiendo su calidad municipal e integrándose como Aldea del Municipio de Catarina.

En 1,928 se procede a repoblarlo con fuerzas militares y un penal, para delincuentes menores reincidentes, creándose la Capitanía del Puerto Fluvial de Ayutla, que recobra su calidad municipal, llegando poco después los empleados de Aduanas y los Trabajadores del IRCA, fue aumentando la población que en 1,949 cobra fama por ser el lugar donde se gestó la revuelta del Doctor Adolfo Trangay, para derrocar al Gobierno del Doctor Juan José Arévalo B.

El 23 de Febrero de 1,960 por Decreto Presidencial, la Cabecera Municipal cambia de nombre por el de Ciudad Tecún Umán, conservándose el nombre geográfico del Municipio de Ayutla. En 1,974 se inaugura el Puente Internacional “Dr. Rodolfo Robles” sobre el río Suchiate, esta obra hace súper poblar a la región pues constituye la puerta de ingreso del turismo de Norteamérica y de la constante emigración hacia los Estados Unidos de salvadoreños, hondureños, nicaragüenses, etc. Que durante su corta o larga estancia en la ciudad, forman la población flotante con todos su desaciertos; también Ciudad Tecún Umán se ha convertido en Mercado de primer orden, debido a la industrialización de México que tiene que surtirse aquí de artículos de primera necesidad.

Simbología:

El municipio de Ayutla como un gobierno en miniatura posee su propia bandera cuyos colores son: amarillo, blanco y verde. El amarillo simboliza la riqueza de recursos naturales que posee, el blanco el espíritu pacífico de sus moradores y el verde, la esperanza por un futuro mejor para la Comunidad. El animal símbolo es la iguana, que va desapareciendo debido a la falta de protección a la tala inmoderada de sus bosques. Su árbol y flor; el tamarindo que produce el refresco más tonificante de los hogares Ayutlecos y de gran abundancia en la región.

Colindancias:

El municipio está limitado;

- al norte con los municipios de Malacatán y Catarina,
- al oriente con el municipio de Pajapita,

- al sur con el municipio de Ocosingo, todos del departamento de San Marcos,
- y al poniente con Ciudad Hidalgo, Chiapas, México.

Extensión Territorial:

La extensión territorial del municipio es de 204 kilómetros cuadrados, con una densidad de 254 personas por kilómetro cuadrado.

Altura:

La altura es de 71 pies sobre el nivel del mar (21.63metros).

Localización y Ambiente.

El Municipio de Ayutla tiene una extensión aproximada de 204 kilómetros cuadrados y está situada en la parte Sur del Departamento de San Marcos, gozando de dos climas perfectamente determinados: cálido, seco en su parte Sur y cálido húmedo en el Norte; pero su ambiente es agradable debido a la ventilación que le proporcionan sus ríos:El municipio cuenta con los ríos siguientes: río Suchiate que sirve de línea divisoria entre Guatemala y México y además es utilizado para el comercio internacional y como recreo en días festivos, también está el río Cabuz, río Meléndrez, Ixben, y Zanjón el Mico, la topografía del municipio es plana.

Área Geográfica de Cobertura:

El municipio cuenta con Aldeas, Caseríos, Barrios, Colonias, Haciendas, Fincas, Cantones, Lotificaciones, Urbanización Post-Stan, Asentamientos y Comunidades Agrarias.

1.2 Caracterización de la Comunidad

Historia de la Comunidad.

En el año de 1871 se marcaba en nuestro país cierta inestabilidad social propuesta por un gobierno de la elite conservadora el cual propicio un descontento social en las filas del partido de oposición denominado de los liberales en donde hacían liderazgo personajes como Miguel García Granados y Justo Rufino Barrios originario de San Lorenzo, San Marcos, quienes en búsqueda del cambio social lideraron y promulgaron un movimiento en contra del gobierno de don Vicente Cerna.

En estas gestas revolucionarias los liberales lograron agrupar a un total de cuarenta y cuatro soldados, Justo Rufino Barrios solicita en ese momento la ayuda y el apoyo del presidente de México en ese entonces don Benito Juárez quien otorgaba armas a cambio de las tierras del territorio de Chiapas. Con este apoyo los liberales lograron derrocar del poder a Cerna habiendo quedado como presidente don Miguel García Granados hasta 1873 le sucedió entonces de ese año en adelante el general Barrios quien en gratitud a los esfuerzos y a las ayudas recibidas hizo la repartición de tierras oleosas no solo de la costa sur sino en otros departamentos como Huehuetenango y Quetzaltenango específicamente en donde por influencia y por ayuda favoreció especialmente a sus coterráneos siendo enviados a las tierras bajas pero especialmente a las tierras del hoy llamado Zanjón San Lorenzo; quienes a su llegada encontraron un ancho Zanjón que consistía en un bajial pantanoso en el cual por naturaleza crecía una planta conocida con el nombre de Pita Floja la cual posteriormente se conoció con su verdadero nombre que era Pita de Jarcia, en ese momento se oía un decir “Vamos al Zanjón de la Pita” o “Vamos al Zanjón de San Lorenzo” y así se fue quedando hasta hoy en día.

Los primeros pobladores llegaron del municipio de San Lorenzo, del departamento de San Marcos, siendo doce familias, entre ellas: Familia Barrios, familia López, familia de León, familia Cárdenas, familia Ruiz, familia Santizo, familia Rabanales, familia Arreaga, familia Rodríguez, familia Rodas y , otras que por ser un terreno caluroso no duraron mucho tiempo y se regresaron a su lugar de origen diciendo un refrán que decía “que en tierra caliente ni caballo ni gente” primero porque solo enfermos vivían y luego porque el clima no les caía bien; fue así como las familias Prieto Cuadra, Cansinos, Espíritu, Becerra, Cordero, Magaña, y Constanza que según se cree vinieron del Estado de Chiapas, se apoderaron de las tierras abandonadas. Según las investigaciones se sabe que daban de dos formas de cómo repartirse la tierra; se mencionan:

1. Medir desde donde se estaba parado hasta donde diera el ojo o la vista,
2. Medir hasta el lugar donde se cansaban, allí sembraban los ixcos o mojones.

Como el paso de los años se dio lugar a la fundación de la Aldea en el año de 1875 en la época del gobierno del general Justo Rufino Barrios; se pudo anotar que dichos pobladores habían logrado para su haber una extensión territorial de sesenta hectáreas lo que hace un total de seis mil cuerdas o seis caballerías de terreno. De tal manera que esta extensión territorial en categoría de aldea perteneció al municipio de Malacatan por espacio de cincuenta y siete años en donde tomándose en cuenta la dificultad que había con el transporte y la distancia se sacrificaban mucho para vender sus productos agrícolas, los cuales eran sacados por medio de mulas y caballos. En vista que la gran distancia era inaccesible y poder así realizar sus trámites de tipo gubernamental, a finales de 1932 gracias a la colaboración y esfuerzos de los vecinos siguientes: don Mariano Ruiz, don Mariano Vásquez, don Mariano Sánchez, don Rito Barrios, don Eligio de León, don Pedro Armas, doña Rita Rabanales, don Ismael de León, don Juan María Santizo, don Guillermo López, la participación de los oficiales Federico Archila, don Antonio Joaquín y el Oficial Silverio Prieto lucharon por la separación y la Anexión de la Aldea al Municipio de Ayutla.

La extensión territorial del lugar permitió el surgimiento de algunos caseríos como la Montañita, Zanjón el Tiesto, Santa Marta Meléndrez, San Antonio Las Pilas quienes poco a poco a partir de 1970 lograron su separación de Zanjón San Lorenzo de forma automática no contemplando oficialmente su desmembración por parte de cartografía nacional. Aldea Zanjón San Lorenzo cuenta con varios nacimientos de agua que más adelante son conocidos como riachuelos con el nombre de: el riachuelo del Zanjón “El Mico”, que atraviesa parte de la aldea, el Tigre o Tocá, el Gramal, el riachuelo La Chepa, El Gallo y el Pedregoso en hacienda Varsovia, tiene inmediaciones al río Meléndrez que sirve de Límite entre Zanjón San Lorenzo, y Concepción Meléndrez, el Río Cabuz que sirve entre límite entre Zanjón San Lorenzo y la Aldea Las Margarita.

1.2.1. Naturaleza

En Aldea Zanjón San Lorenzo está actualmente trabajando el Consejo de Desarrollo comunitario con 13 integrantes los cuales están conformados por hombre y mujeres, así mismo su cobertura de participación es a nivel comunitario y cuenta con 800 familias un aproximado de 9,431 personas. Dicho COCODE está organizado legalmente siguiendo el reglamento de la ley del Consejo de desarrollo el cual fue formado por las necesidades presentadas por la comunidad

1.2.2. Ubicación

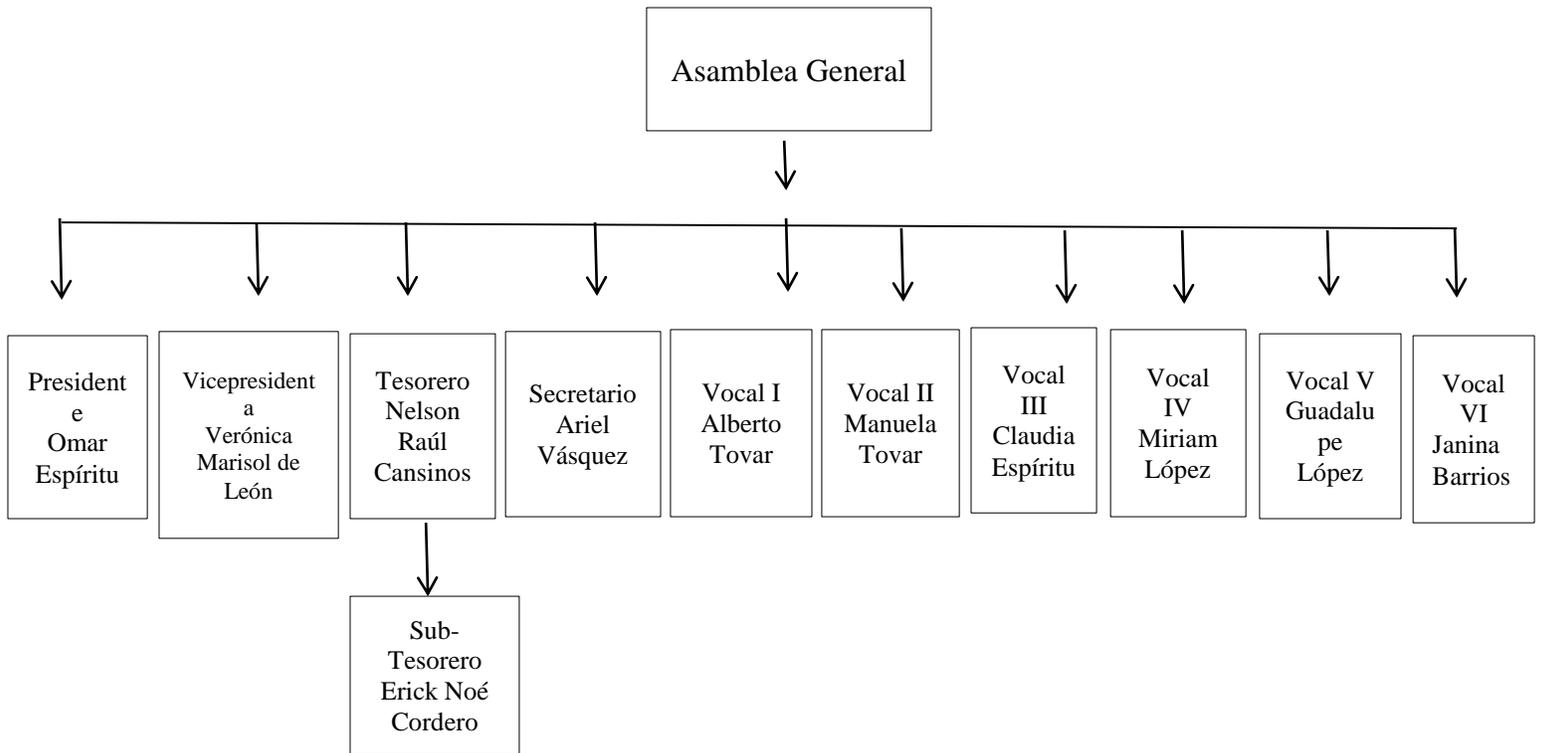
Aldea Zanjón San Lorenzo está ubicado a 14 kilómetro, de la Cabecera Municipal, pertenece al Municipio de Ayutla, Departamento de San Marcos, cuenta con vías de Acceso como Microbús, bicicleta y motocicletas.

1.2.3. Tamaño y Cobertura:

En Aldea Zanjón San Lorenzo actualmente hay 800 familias, habiendo un total de 9431 habitantes todos de raza ladina con el uso del idioma español o castellano, incluyendo niños, niñas, jóvenes, adultos y ancianos, dando un porcentaje de 40% de hombres y un 60% de mujeres en la comunidad.

1.2.4. Estructura Organizativa:

Actualmente el Consejo de Desarrollo está legalmente legalizado y se conforma de la siguiente manera en un orden jerárquico.



1.2.5. Visión y Misión

Actualmente el Consejo de Desarrollo carece de un Marco Estratégico que oriente su accionar como visión y Misión debido a que no se ha impulsado su formulación y de igual manera no hay una normativa o Reglamento que facilite su dinámica interna.

1.2.6 Estrategia de Área de Trabajo:

Una de las principales estrategias que utilizan el COCODE es que cuando llevan a cabo una actividad presenta el apoyo en agenda de trabajo para llevar una mejor organización, ya que es un grupo numeroso.

2. Análisis Situacional

El Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos está conformado por once integrantes; actualmente está legalizado por la Municipalidad de Ayutla; las situaciones que afrontan son las siguientes:

Entre los problemas más relevantes figura el poco conocimiento que sus integrantes tienen sobre sus funciones, lo cual afecta grandemente a la organización. También da como resultado el recargo de funciones para algunos integrantes y un mal desempeño, para lo cual se ve necesaria la realización de un manual de funciones que les ayude a identificar y conocer lo que cada integrante debe de desarrollar como miembro directivo del COCODE.

Este manual será de un gran soporte para esta organización, debido al desconocimiento que se tiene sobre sus funciones, dicho manual estará a su alcance y establecerá orientación para el desempeño de sus funciones y así reforzar el conocimiento; lo que beneficia grandemente la Organización y la comunidad.

El Órgano de Coordinación como organización deber contar con una visión y Misión en donde ellos establezcan lo que desean y esperan de su trabajo para tener más claros sus objetivos. Esta es otra carencia del grupo al no tener planteado su marco estratégico de intervención.

Como toda Organización formal se debe de contar con normas internas que establezcan obligaciones y derechos en el grupo y para que también adquieran un compromiso en la organización, siendo necesario la formulación de un reglamento interno y poner en práctica todo lo que en él se establezca y esto contribuya al igual que la planificación a dar un orden a las actividades que realizan.

Otro de los problemas identificado en el Órgano de Coordinación es que en su gestión no se informan sobre aspectos financieros puesto que se desconocen de cómo hacerlo.

Actualmente la Organización no ha recibido ningún tipo de capacitación que los ayude a mejorar sus problemas o dudas dentro de la organización.

El órgano de Coordinación está conformado por once integrantes, no todos asisten a las reuniones realizadas por situaciones de compromiso laboral; el incumplimiento de tareas de los otros integrantes hace que se cargue demasiado el trabajo al presidente y vicepresidenta.

El Órgano de Coordinación, es un grupo que cuenta con el apoyo de la municipalidad esto es una fortaleza que ayuda mucho a la Organización, ya que el actual Alcalde los toma en cuenta y tiene planes a futuro con ellos para la mejora de la comunidad.

Como organización ellos logran tomar sus decisiones y llegar a acuerdos, actualmente gestionan proyectos como lo es la pavimentación de carreteras, así mismo la restructuración y remodelación del parque central.

Actualmente el Órgano de Coordinación se involucrara en la organización de la fiesta patronal en el mes de Agosto lo cual fue una de las primeras actividades grandes que tuvieron que realizar y gestionar, oportunidad de observar el arduo y valioso desempeño y dedicación de la organización en la comunidad.

2.1 Problemas Generales:

En Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos refleja evidentemente las necesidades que la población vive, y debido a las necesidades identificadas se presenta la elaboración del proyecto que contribuirá al desarrollo de la aldea, y su implementación ayudara a mejorar la calidad de vida de la población las condiciones en la organización son:

- Inexistencia de Reglamento Interno
- No cuentan con Visión y Misión
- Inexistencia de Manual de Funciones
- Desconocimiento de sus funciones
- No cuentan con un Organigrama

2.2. Redes de Actores

La población que reside en la comunidad son los primeros que conforman la red de actores, debido a que ellos son los entes principales en la generación del desarrollo de la misma.

Alcalde y concejo municipal.

Impulsan procesos de desarrollo municipal en beneficio de toda la población de este entorno.

El Órgano de Coordinación:

Su objetivo es lograr el bienestar social de la comunidad.

Auxiliatura:

Su objetivo principal es trabajar de la mano con las autoridades Municipales y así brindar un apoyo comunitario mediante esfuerzos con juntamente con el COCODE.

Madres guías de la comunidad:

Son personas que han sido seleccionadas para impulsar acciones comunitarias por parte del Ministerio de Desarrollo Social MIDES.

2.3. Demandas institucionales:

Las demandas de apoyo Institucional para el apoyo de La comunidad giran en las instituciones en mención:

E I Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación de Guatemala -MAGA

Policía Nacional Civil PNC

Ministerio Público

Banco de Desarrollo Rural-BANRURAL

Demandas Poblacionales:

Se visualizan que las demandas de mayor peso guía en torno a los servicios de salud; por lo que su afluencia es a las instituciones que se mencionan:

Ministerio de Salud

Cruz Roja Guatemalteca

Bomberos Voluntarios

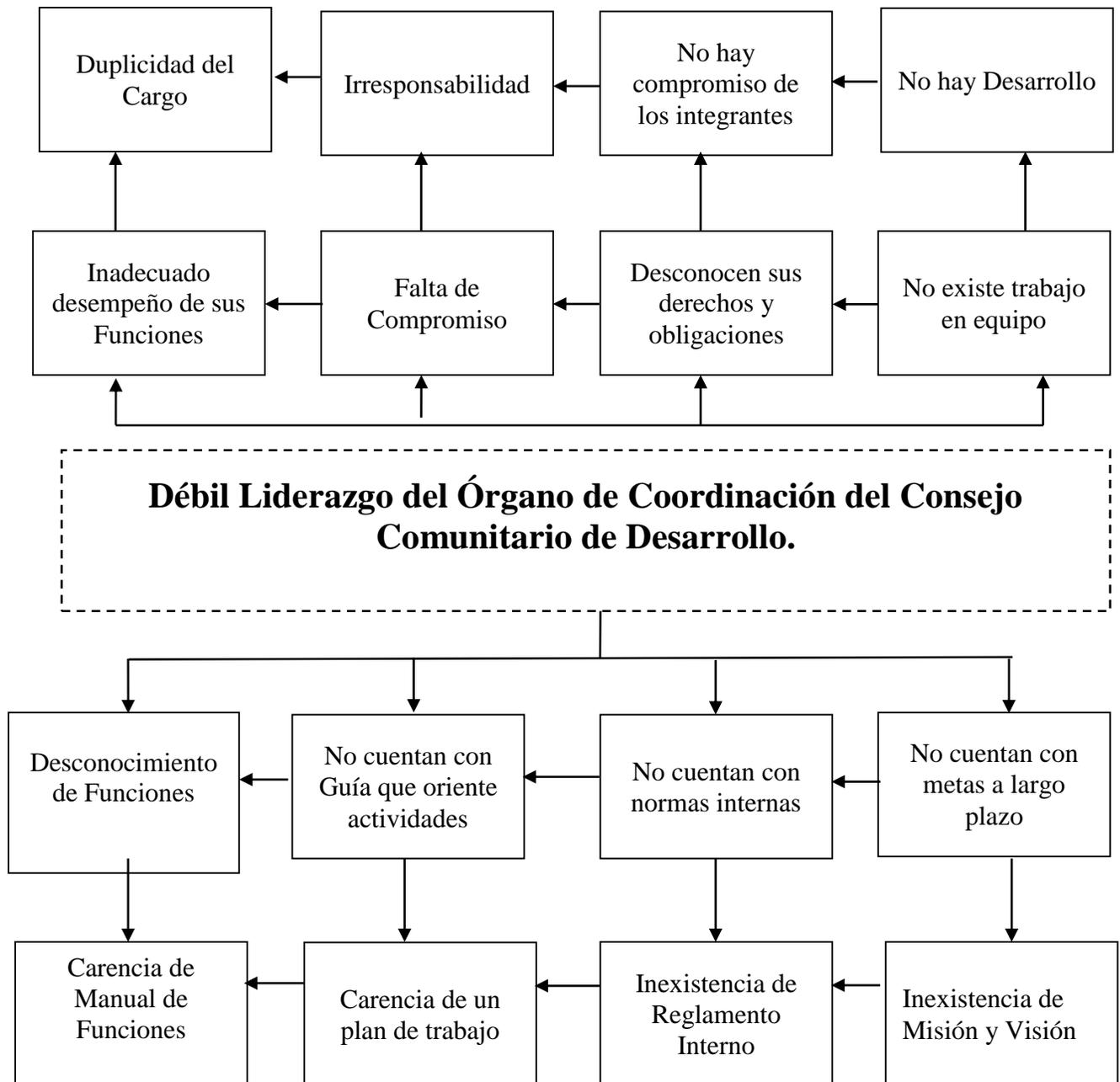
2.4. Proyectos futuros:

El Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos contempla en sus proyectos la remodelación del Parque, y la ejecución del Proyecto de Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

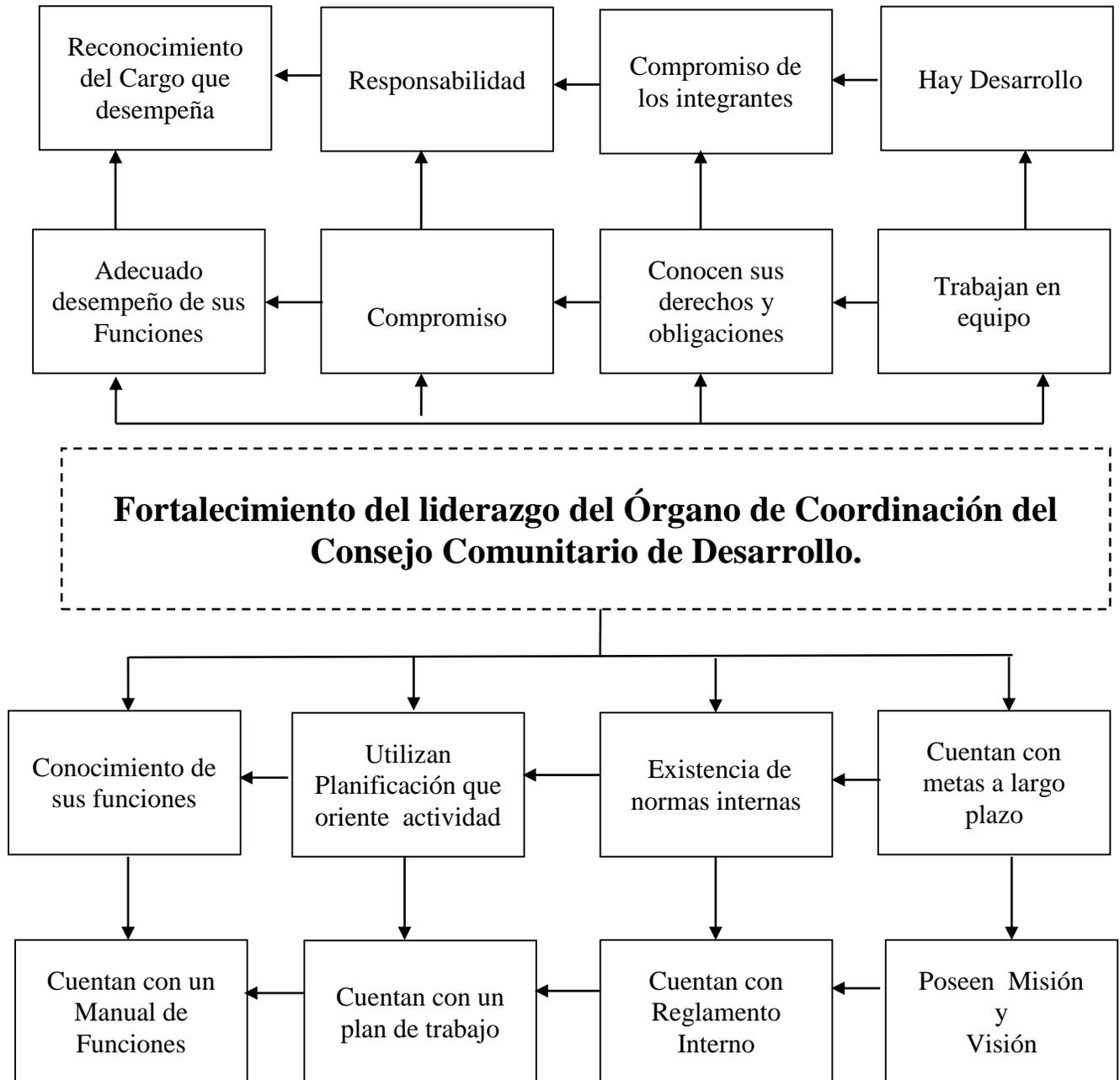
2.4.1. FODA DEL COCODE DE ALDEA SANJON SAN LORENZO

FACTORES INTERNOS	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<p>Apoyo Municipal. Asesoría Jurídica. Mayor identificación del COCODE. Espacio para reuniones. Apoyo de la comunidad. Apoyo Juvenil. Apoyo de otras Instituciones. Integrantes de la junta directiva son profesionales.</p>	<p>Inadecuada comunicación de los integrantes del COCODE y el presidente. Desconocimiento de Normas internas. Inexistencia de Manual de Funciones. Escasa información de datos de la comunidad. No rinden informes financieros. Inconformidad de algunos vecinos. Inexistencia de Visión Y Misión. Inexistencia de Manual de Funciones.</p>
FACTORES EXTERNOS	
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<p>Gestionan Proyectos con ONG'S y OGS. Apoyo de Autoridades educativas locales. Coordinación Municipal. Proyectos sociales. Asesoría técnica.</p>	<p>Factor financiero por parte de la Municipalidad Desastres Naturales. Cambios Climáticos. Influencia de partidos políticos. Delincuencia. Enfermedades de los integrantes del Consejo Comunitario.</p>

2.4.2. ÁRBOL DE PROBLEMA DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN DE ALDEA ZANJON SAN LORENZO, AYUTLA, SAN MARCOS.



**2.4.3 ÁRBOL DE OBJETIVOS DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN DE
ALDEA ZANJON SAN LORENZO, AYUTLA, SAN , MARCOS**



2.4.3. Matriz de Marco Lógico

Matriz de Marco Lógico

NOMBRE DEL PROYECTO:

Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

Objetivo General: Impulsar la participación de líderes y lideresas en procesos de formación que facilite la gestión en el desarrollo local de los integrantes del Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

Objetivo Especifico	Resultados	Actividades	Medios de Verificación	Indicadores	Factores Riesgos
Elaborar un Manual que describa las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación.	El Órgano de Coordinación conoce y practica adecuadamente sus funciones.	<p>Sensibilización</p> <p>Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación.</p> <p>Agenda de Reunión.</p> <p>Realización de Material Didáctico.</p> <p>Talleres de Capacitación sobre.</p> <p>Liderazgo</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Elaboración de Manual de Funciones</p> <p>Entrega de Documento</p>	<p>Listado de Asistencia.</p> <p>Fotografías.</p> <p>Boletas.</p>	<p>El 100% del Órgano de Coordinación Conoce y aplican Normas Internas.</p>	<p>Influencia por partidos Políticos.</p> <p>Desastres Naturales.</p> <p>El tiempo</p> <p>Recursos económicos que impidan la participación del proceso.</p>

<p>Diseñar un plan de trabajo que describa las actividades del Órgano de Coordinación.</p>	<p>Los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con una guía que orienta sus actividades.</p>	<p>Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación.</p> <p>Agenda de Reunión.</p> <p>Taller de Capacitación.</p> <p>Elaboración Plan de Trabajo.</p> <p>Sociabilización de Resultados.</p> <p>Entrega de Documentos.</p>	<p>Listado de Asistencia.</p> <p>Fotografías.</p> <p>Boletas.</p> <p>Cuaderno de campo.</p>	<p>El 100% de los integrantes del Órgano de Coordinación capacitados para dirigir la Organización..</p>	<p>Influencia por partidos Políticos.</p> <p>Desastres Naturales.</p> <p>El tiempo</p> <p>Recursos económicos que impidan la participación del proceso.</p>
<p>Diseñar un documento que describa las normas internas del Órgano de Coordinación.</p>	<p>El órgano de coordinación conoce y practica normas internas</p>	<p>Sensibilización de la importancia de un Reglamento Interno.</p> <p>Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación.</p> <p>Agenda de Reunión.</p> <p>Realización de Material Didáctico.</p> <p>Firma de los participantes de la elaboración del reglamento Interno.</p> <p>Entrega de documento.</p>	<p>Listado de Asistencia</p> <p>Elaboración de Acta.</p> <p>Fotografías</p> <p>Entrega de documento.</p>	<p>El 100% de los integrantes del órgano de Coordinación aplican las normas internas de la organización.</p>	<p>Influencia por partidos Políticos.</p> <p>Desastres Naturales.</p> <p>El tiempo</p> <p>Recursos económicos que impidan la participación del proceso.</p>

3. Análisis Estratégico.

En el Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos se identificaron varios problemas entre los cuales se tomaron los más importantes, con los que se pretenden trabajar y es por eso que se plantean estrategias de trabajo para contribuir a mejorar el liderazgo del Órgano de Coordinación.

Una de las principales estrategias que se pretende realizar es elaborar un Reglamento Interno con el cual el órgano de coordinación conozca y apliquen las normas internas en la Organización ya que será de soporte para el desarrollo y sostenibilidad de la Organización.

Al hablar de estrategias no se puede dejar de mencionar que en toda organización es necesario establecer aspectos como Visión y Misión, mismos que son parte que alimentan la gestión y cultura organizacional por consiguiente será un tema a abordar con los integrantes del Órgano de Coordinación.

Sin duda alguna la comunicación es de suma importancia en la Organización ya que participar es actuar , asistir ser parte de, escuchar, por tal motivo se plantea esta estrategia de acción con el órgano de coordinación ya que no existe una adecuada comunicación y se pretende ejecutar la estrategia de una manera en donde se sensibilice a los miembros del COCODE a que exista una verdadera participación, la misma se impulsara con la asamblea general para que participen, opinen, y se familiaricen con lo que se está haciendo .

Otras de las debilidades que se identificaron con el Órgano de Coordinación es que los integrantes de la Organización no tienen conocimiento de cómo rendir informes financieros, lo cual se les dificulta realizar el planteamiento del manejo de los recursos económicos ello genera desconfianza o poca transparencia a la comunidad, por consiguiente se plantea una estrategia de trabajo en donde se asesore y se oriente a los integrantes del Órgano de Coordinación para que

tengan conocimientos estructuras informes financieros mismo que se realice por medio de capacitaciones.

A la hora de ejecutar estas estrategias el objetivo primordial es ayudar a contribuir a fortalecer el liderazgo de los integrantes del Órgano de Coordinación así mismo puedan generar un mejor desarrollo para su comunidad.

3.1. Identificación de Estrategias de Acción del órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo

Fortaleza	Estrategias de Acción
Apoyo Municipal.	Dar seguimiento a las diferentes actividades que realiza el Órgano de coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo Ayutla, San Marcos para la toma de decisiones.
Asesoría Jurídica	Capacitar constantemente al Órgano de Coordinación para desempeñar adecuadamente sus funciones.
Espacio para reuniones.	Aprovechar los recursos Materiales con que cuenta la Organización.
Apoyo Juvenil.	Capacitar a los jóvenes a cerca de la importancia de la toma de decisiones.
Apoyo de otras Instituciones.	Diseñar propuestas para seguir brindando acompañamiento al Órgano de Coordinación a cerca de sus funciones
Oportunidades	Estrategias de Acción
Gestionan Proyectos con ONG'S y OGS	Implementar talleres de capacitación para orientar y fortalecer en la elaboración de Normas Internas y Manual de funciones.
Apoyo de Autoridades educativas locales	Orientar a las Autoridades educativas acerca de la importancia del Órgano de Coordinación y su quehacer.
Proyectos sociales	Socializar la importancia del proyecto.
Asesoría técnica	Brindar acompañamiento y capacitar al Órgano de Coordinación.
DEBILIDADES	
Comunicación inadecuada entre los integrantes del Órgano de Coordinación	Concientizar a los miembros de la Organización para que exista una participación.
Desconocimiento de Normas internas	Asesorar al Órgano de Coordinación para elaborar un reglamento Interno que fortalezca la organización y funcionamiento.
Inconformidad de Algunos vecinos	Sensibilizar para exponer las inconformidades y dar posibles soluciones.

No rinden informes financieros	Asesorar para orientar en los procesos financieros.
Inexistencia de Visión Y Misión	Sensibilizar a los miembros de la organización para la elaboración de su visión y Misión.
Amenazas	Estrategias de acción
Factor financiero por parte de la Municipalidad Desastres Natural	Sensibilizar a los integrantes del Órgano de Coordinación de la importancia de capacitarse y participar en la toma de decisión dentro de su organización.

3.2. Definición del Área de Cobertura:

El órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Municipio de Ayutla, Departamento de San Marcos.

3.3. Propuesta del Proyecto de Intervención:

Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

3.4. Priorización del Proyecto

PROBLEMA	MARCA DE PRIORIDAD	TOTAL	RANGO
Remodelación del parque	XX	2	3
Adoquina miento de la carretera	XXXX	3	2
Remodelación de la Iglesia Católica	X	1	4
Desconocimiento de funciones del Órgano de Coordinación	XXXXX	5	1

3.5. Resultados Esperados en el Periodo de la PPS II

- El órgano de coordinación conoce y Practica adecuadamente sus funciones.
- Los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con una Guía que orienta sus actividades.
- El órgano de coordinación conoce y practica Normas Internas.

3.6. Alcances y Límites

3.6.1. Alcances:

Uno de los alcances que se pretende realizar con la Organización es Fortalecer el liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos, debido a que existe un desconocimiento de funciones, entonces se elabora un manual de funciones en donde ellos puedan identificar y practicar correctamente sus funciones. Como también no se puede dejar de hacer es elaborar un plan de trabajo para que los integrantes de la Organización puedan mejorar sus actividades que realicen. Otro alcance que se quiere llegar a cumplir es elaborar Normas Internas para que así logren tener un mejor desarrollo la Organización. Como también se les brinden capacitaciones que les permita conocer e identifiquen las leyes que respalden el funcionamiento de la Organización.

3.6.2 Límites:

Un limitante seria el tiempo por parte de los integrantes del Órgano de Coordinación, por su actividad laboral, puesta que ello les evita asistir a las reuniones previstas.

El Órgano de coordinación no cuenta con infraestructura adecuada ni con mobiliario y equipo para el desarrollo de sus actividades.

4. Proyecto de Intervención

4.1. Ficha técnica del proyecto:

Nombre del proyecto Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

Organización: Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón, San Lorenzo

Dirección: Municipio de Ayutla, Departamento de San Marcos.

Cobertura: Auxiliatura, Integrantes del Órgano de Coordinación.

Responsable: Estudiante de Práctica Supervisada Olivia Judith Ramírez.

Fecha de ejecución: Enero a Junio

4.2. Descripción General del Proyecto

Con el proyecto de Fortalecimiento del liderazgo del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos. Se pretende contribuir al fortalecimiento de liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación mediante procesos formativos que facilite la gestión en el desarrollo comunitario de los integrantes del Órgano de Coordinación. Y por medio de las capacitaciones se logran instalar capacidades en los integrantes con el objetivo de que estén aptos para dirigir la Organización de manera eficiente y eficaz.

Con dicho proyecto se prevé la elaboración de un plan de trabajo de la Organización el cual le servirá a los integrantes del órgano de coordinación para que coordine mejore su actividad de una manera ordena y con secuencia, así mismo se implementaran talleres de formación sobre sus funciones, dándoles a conocer las leyes de participación ciudadana para que ellos puedan identificar sus derechos y obligaciones que tienen, identificar el conocimiento de sus funciones. Todas estas actividades se realizaran de forma participativa en donde todos los integrantes de la Organización podrán involucrarse en cada una de estas

actividades así mismo ellos podrán brindar un aporte y mejorar el servicio a su organización.

Para que los integrantes del órgano de Coordinación tengan un mejor liderazgo en la Organización se prevé elaborar un reglamento interno en donde ellos planteen aspectos que les ayudará a tener una mejor calidad de formación y así el Órgano de coordinación conozca y practiquen las normas Internas. Dicho Reglamento Interno se formulara participativamente se apoyará con documentos bibliográficos que sostengan información adecuada que sea de utilidad para la elaboración del mismo.

Otra de las principales actividades que se realizara en la ejecución del proyecto es la elaboración de un manual de funciones con el propósito de que los integrantes conozcan y apliquen adecuadamente sus funciones, en el manual de funciones se diseñara una guía en donde especifique sus funciones y así más adelante ellos puedan replicar el conocimiento adquirido con la ejecución del proyecto. Con la elaboración del manual de funciones se utilizarán técnicas que adecuadas en donde los integrantes del Órgano de Coordinación se le faciliten el uso del manual. Las capacitaciones serán impartidas en forma participativa en donde todas y todos aportaran y con propiedad se pueda implementar.

4.2.1.Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta el Programa:

4.2.2. Ámbito Institucional:

Con el proyecto Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos. Servirá para que los líderes puedan conocer y aplicar la ley de Consejo de Desarrollo mediante la identificación de sus funciones. El órgano de coordinación debe de poner en practica la ley del consejo de

Desarrollo para que fortalezca sus capacidades y sus funciones y así lograr una mejor intervención en la comunidad.

4.2.3. Ámbito social:

El Órgano de Coordinación es una Organización que se dedica a proteger y ayudar a la Sociedad en sí, siendo imparciales, neutrales y sin discriminación de género. Siempre velando por el bienestar de su comunidad y porque no decir contribuyendo socialmente a la toma de decisiones.

El fortalecimiento del Liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación beneficiara a toda la comunidad ya que se impartirán capacitaciones de gran ayuda al órgano de coordinación en donde los integrantes conocerán sus funciones y las pondrán en práctica en los procesos que implementan.

4.2.4. Ámbito Político:

Con el proyecto que se va a ejecutar se pretende que el órgano de coordinación mejore su desempeño, funcionamiento en la organización, así mismo pueda tener una intervención participativa y estratégica, para que la comunidad lo reconozca y así puedan formular propuestas que favorezcan al desarrollo de la misma. El proyecto pretende formular estrategias en donde los integrantes del órgano de coordinación sean capacitados y así puedan replicar sus conocimientos, en forma participativa y la comunidad se sienta contagiada de participar en las actividades que se realicen.

4.2.5. Ámbito cultural:

El órgano de coordinación vela por el desarrollo de la comunidad, en el que hay diversidad ideológica. Con el proyecto se impulsara la participación democrática, así como también a tomar la participación de todas y todos.

El proyecto servirá para superar conductas negativas como por ejemplo se implementarán la participación en la toma de decisiones, así mismo se practican normas que beneficien a la organización para que se aporte al desarrollo.

4.2.6. Plan o programa en el que se inserta:

El órgano de coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo cuenta con el apoyo legal y financiero de la Municipalidad de Ayutla, San Marcos.

4.2.7. Justificación del Proyecto

Con el proyecto Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos. Se tiene como objetivo indicador mejorar las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación con diferentes actividades que ayudaran al desarrollo de la Organización.

Con el Fortalecimiento de liderazgo se pretende hacer que los integrantes del Órgano de Coordinación mejoren los diferentes factores que está afectando a la Organización entre ellos podemos mencionar: La inadecuada comunicación que existe entre los integrantes del Órgano de coordinación, siendo este un factor importante ya que la comunicación es la base fundamental para el adecuado funcionamiento de la Organización, por tal motivo, se concientizara a los miembros de la Organización para que exista una participación dentro de las actividades de trabajo y de sus funciones que desempeña cada integrante, como también se elabora un documento que describan las normas internas de la Organización, ya que no cuentan con una Visión y Misión y así podemos obtener una mejor desenvolvimiento de conocimiento de sus funciones. Con las actividades se logra tener un adecuado funcionamiento de la Organización en donde los integrantes del Órgano de coordinación este plenamente capacitados para dirigir a la Organización.

El proyecto tiene a su alcance generar o brindar información de diferentes datos que existen en su comunidad como lo es un análisis situacional en donde describimos lo que está afectando a su comunidad y así ellos puedan mejorar las debilidades encontradas, como también que el Órgano de Coordinación no ha rendido informes financiero, por tal motivo el proyecto pretende asesorar y orientar en estos temas.

Con el proyecto se lograra mejorar la participación de cada integrante de la organización y de la comunidad para que formen parte de la toma de decisiones durante las asambleas que realicen o en proyectos a futuros. Y así el cien por ciento de los integrantes del Órgano de Coordinación conozca y apliquen sus funciones dentro de la Organización.

4.2.8. Objetivos del Proyecto:

4.2.8.1. Objetivo General: Impulsar la participación de líderes y lideresas en procesos de formación que facilite la gestión en el desarrollo local de los integrantes del Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

4.2.8.2. Objetivos Específicos:

- Realizar un Manual que describa las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación.
- Diseñar un plan de trabajo que describa las actividades del Órgano de Coordinación.
- Diseñar un documento que describa las normas internas del Órgano de Coordinación.

4.2.9. Población Destinataria del Proyecto:

11 integrantes del Órgano de Coordinación y 800 familias de aldea Zanjón San Lorenzo, Municipio de Ayutla.

4.2.10. Resultados Previstos:

- El Órgano de Coordinación conoce y practican adecuadamente sus funciones.
- Los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con una guía que orienta sus Actividades.
- El Órgano de Coordinación conoce y practica normas internas.

4.2.11. Fases del Proyecto:

4.2.11.1. Metodología de Trabajo:

Para la realización del proyecto se utilizara la método aprender haciendo utilizando de manera adecuada el sistema andragógico, ya que la mayoría de integrantes del órgano de coordinación son adultos y se necesita involucrar a todos en la ejecución del proyecto en forma participativa en las siguientes fases:

4.2.11.2. Fase I

Socialización de proyecto

La socialización es la etapa más importante debido a que se da a conocer a los integrantes el proyecto a ejecutar, la metodología a utilizar en el proceso para ello, acuerdos para realizar la convocatoria de los integrantes del Órgano de Coordinación y sobre todo la participación activa de los integrantes, tanto en el conocimiento del proyecto como en su ejecución.

4.2.11.3. Fase II

Elaboración de Manual de Funciones

El manual de Funciones es fundamental para que los integrantes conozcan bien sus atribuciones dentro del COCODE, por lo cual después del acercamiento a la comunidad es necesario sensibilizar al Órgano de Coordinación la funcionalidad e importancia de contar con dicho manual para la orientación de las funciones adecuadas de cada líder dentro del COCODE, y para ello se efectuara convocatoria e informar a los Integrantes del Órgano de Coordinación de lo que se pretende trabajar y como se elaborará el documento con los integrantes del órgano de coordinación a través de la técnica lluvia de ideas se discutirá los aspectos importantes a tratar y a ejecutar en dicho manual apegado a Ley de Consejos de Desarrollo con la participación de todos los integrantes redactando con ellos la información requerida, así también se sociabilizara los sinónimos ya corregidos, se da a conocer el Manual de Funciones a los participantes en donde especifica las atribuciones para cada integrante desde el Presidente hasta los

vocales de acuerdo a las necesidades de la Organización. Por última será la entrega del documento ya terminado al Órgano de Coordinación en Asamblea, y a la vez se pretende dar seguimiento a las actividades para que sean practicadas sus funciones.

- Sensibilización
- Convocatoria a los Integrantes del Órgano de Coordinación
- Agenda de Reunión, listado de asistencia
- Realización de material didáctico
- Taller de Capacitación
- Elaboración de Manual de Funciones
- Socialización de resultados
- Entrega de documento a los integrantes del Órgano de Coordinación.

4.2.11.4. Fase III

Elaboración de Plan de Trabajo

En esta fase se detalla todas las actividades a realizar y se explica a los integrantes el proceso de intervención, previamente se hace una planificación siguiendo un cronograma con las actividades a realizar, por ende como primer paso se sensibilizará sobre la importancia de contar con un plan de trabajo a desarrollar durante la ejecución del Proyecto de Acompañamiento y Capacitación al Órgano de Coordinación, con el fin de que todos estén de acuerdo de las actividades a desarrollar, posteriormente se procederá hacer convocatoria en donde se efectuaran invitaciones a los integrantes del Órgano de Coordinación para que participen en las capacitaciones y elaboración del Plan de Trabajo. Para ello se contara con un taller sobre Plan de Trabajo en dónde se capacitara a los líderes sobre la importancia de contar con Plan de Trabajo y se realizará tomando en cuenta la participación de los integrantes del órgano de coordinación.

- Convocatoria a los Integrantes del Órgano de Coordinación
- Agenda de Reunión, listado de asistencia

- Realización de material didáctico
- Taller de Capacitación
- Elaboración de Plan de Trabajo
- Socialización de resultados
- Entrega de documento a los integrantes del Órgano de Coordinación.

4.2.11.5. Fase IV

Elaboración del Reglamento Interno.

En toda Organización u Institución es necesario contar con Reglamento Interno para la regulación de normas internas para evitar desorganización, para ello se sensibilizara al presidente del Órgano de Coordinación sobre lo fundamental de contar con documento de normas internas dentro del COCODE, para tener un buen clima organizacional, seguidamente se hará Convocatoria por medio de invitaciones para todos los integrantes del Consejo, para que participen de forma democrática a las actividades para la realización del documento, se implementara taller sobre Reglamento Interno y los temas a tratar serán: “Que es Reglamento Interno”, “Como elaborarlo y para que servirá en la Organización”. Se contara con listado de asistencias, acta, fotografías y La ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural, así también se hará la redacción del documento con la intervención de los miembros del Consejo utilizando paleógrafos, marcadores, acta, y cuaderno de campo haciendo un resumen digital y se presentara a los líderes los sinónimos, para que sean corregidos de forma clara y objetiva. Se socializara el documento en donde se presenta ya corregido y si tuviera algún detalle que añadir se procede a realizarlo para que todos los participantes estén de acuerdo con lo estipulado, por último se hará la Presentación ante el Órgano de Coordinación con el objeto de fomentar la participación democrática de los integrantes del Órgano de Coordinación, se presenta ya el documento finalizado de Reglamento Interno siendo un medio de verificación el Acta correspondiente.

- Sensibilización sobre la importancia de contar con Reglamento Interno
- Convocatoria a los Integrantes del Órgano de Coordinación
- Agenda de Reunión, listado de asistencia
- Realización de material didáctico
- Taller de Capacitación
- Firma de los participantes en la elaboración de Reglamento Interno
- Socialización de resultados
- Entrega de documento a los integrantes del Órgano de Coordinación.

4.2.11.6. Fase V. Plan de Sostenibilidad

Fase fundamental para el que el proyecto de Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos., sea sostenible por los propios integrantes según los conocimientos adquiridos en dicho proyecto para mejorar el liderazgo de la organización se sensibilizara con el objeto dar a conocer todo lo que conlleva el proyecto, las ventajas de utilizar en la práctica para tener un mejor orden y funcionalidad en el Órgano de Coordinación.

Presentación ante el Consejo de Desarrollo, dando a conocer el plan de sostenibilidad, incluye todo las actividades realizadas y planificación, siendo como una guía que orientara a como tener un buen funcionamiento en el Órgano de Coordinación, para que los integrantes adquieran destrezas y habilidades en sus funciones a desempeñar de acuerdo al orden jerárquico.

4.2.11.7. Fase VI

Monitoreo y Evaluación

En esta fase es importante debido al monitoreo y evaluación después de cada fase de ejecución ya que todo proyecto siempre debe acompañarse con el proceso de Monitoreo y Evaluación para saber el impacto obtenido de la

intervención y ejecución del mimo. Por ende lo que se pretende identificar es como es la participación de los integrantes del Órgano de Coordinación y verificar si se cumple con los objetivos de cada actividad realizada, es por ello que se realizarán las siguientes actividades.

- Así también que resultados de cada fase en el proceso de intervención
- Determinar el impacto del proyecto en la Organización y comunidad.
- Determinar la participación y responsabilidad de los integrantes del órgano de coordinación.

4.3. Cronograma de Actividades

Nombre del Proyecto:			Año																											
Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación			Planeado <input type="checkbox"/>				proceso <input checked="" type="checkbox"/>				Ejecutado <input type="checkbox"/>																			
No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO							
1.	Sociabilización del proyecto	Estudiante de la PPS II	SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA				SEMANA							
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
			X																											
2.	Elaboración de plan de Trabajo	Estudiante de la PPS II					X	X	X																					
3.	Capacitaciones sobre sus funciones	Estudiante de la PPS II									X	X	X	X																
4.	Elaboración de Reglamento Interno	Estudiante de PPS II													X	X	X													
5.	Diseñar manual de funciones	Estudiante PPS II																	X	X	X									
6.	Monitoreo y evaluación	ESTUDIANTE PPS II					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
7.	Revisión de informe						X					x				x					x						x			
8.	Entrega de Resultados	Estudiante PPS II																												X

4.4. Entorno externo e interno:

4.4.1. Posición del Proyecto en Organización Interna:

Es un proyecto cuya finalidad tiene Fortalecer el liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación con el objetivo de brindar capacitaciones en donde los integrantes del Órgano de Coordinación conozca sus atribuciones dentro del COCODE, ya que desconocen sus funciones como también no cuentan con reglamentos internos y normas interna que les perjudican el desarrollo de la Organización.

4.4.2. Funciones Específica del Estudiante en la Institución

Como estudiantes Ejecutar el Proyecto de “Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos”, así mismo planificar las capacitaciones y talleres que se vayan a realizar seguidamente se elaborará el listado de personas beneficiadas por el proyecto.

4.4.3. Funciones de otros (as) involucrados (as):

4.4.3.1. Asesor o Asesora del Curso de Practicas Supervisadas de la Universidad Rafael Landívar, Sede Coatepeque, Quetzaltenango:

La asesora de la práctica es orientadora sobre el proceso de la práctica supervisada en la Introducción a la Organización.

Funciones de la persona enlace en el centro de práctica:

Las funciones especifica de la persona enlace es orientar sobre las actividades que se realizaban dentro de la Organización, como también va a supervisar todas las actividades que se vaya a realizar en el proyecto.

4.5. Coordinación Interna:

Presidente del COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos. Así mismo como la Auxiliatura quien les ofrece ayuda mutua a la hora de realizar actividades dentro o fuera de la comunidad.

4.6. Coordinación de Red Externa:

Con dicha coordinación se trabaja con la Municipalidad de Ayutla, entre ellos se involucran el Consejo Municipal, Autoridades Educativa que brindan apoyo educativo a la comunidad, porque dejar de mencionar que también existe coordinación religiosa debido a que hay un enlace con la Iglesia católica de Ayutla.

4.7. Incidencia del Proyecto en la Región:

Contribuir a Fortalecer el liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación para lograr el adecuado funcionamiento de la Organización, en donde se les brindara capacitaciones y talleres a los integrantes del COCODE para que tengan capacidad de poder replicar los conocimientos adquiridos durante las capacitaciones, y así ellos puedan seguir brindando los conocimientos adquiridos, como también se pondrán en práctica lo cual fortalecerá la participación y la toma de decisiones y así se fortalecerá a la Organización.

4.8. Implicaciones Éticas a Considerar:

La Universidad Rafael Landívar forma a los estudiantes con valore entre los cuales debemos de poner en practica la responsabilidad, Honestidad, Secreto profesional, Amabilidad

4.9. Identificación de Conflictos que el Desarrollo del Proyecto puede Provocar y la Propuesta de Manejo de los mismos:

Dentro de los conflictos que genere la propuesta del proyecto se plantan los siguientes que podrían ser los más relevantes dentro de la Organización:

- Irresponsabilidad de los integrantes del Órgano de coordinación debido al factor tiempo que tienen con actividades propias fueran de la Organización. Con esta irresponsabilidad viene dañando a la organización por lo cual se

plantean estrategias en donde podemos mejorar este conflicto el cual consiste en elaborar un cronograma de actividades lo cual servirá para calendarizar las fechas y horas de trabajo.

- intereses personales y económicos: consiste en individualmente cada integrante realiza lo que quiera en beneficio mismo y económicos porque tienen que sostener económicamente a su familia, entonces es un factor que viene a afectar a la organización con la ejecución de la propuesta ya que para los integrantes del Órgano de coordinación el factor económico es lo primordial, estos factores paralizan la propuesta ya que si no existe una participación continua y numerosa no se lograra cumplir con los objetivos planteados .

Para que este conflicto no afecte la propuesta se plantea una solución al conflicto que consiste en utilizar agenda de trabajo y el calendario de actividades ya que ahí plantearan las fechas en que tengan tiempo los integrantes del órgano de coordinación un ejemplo claro seria programar sus reuniones los días domingos ya que por ser fin de semana la mayoría no trabaja.

4.10. Recursos y Presupuesto:

4.10.1. Recurso Humano:

4.10.2. Recursos Tecnológicos Materiales y Monetarios

4.10.2.1. Recurso humano:

- Estudiantes del Decimo semestre de la Carrera de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia de Desarrollo.
- Asesora del Curso de la Practica Supervisada.
- Licenciada en Trabajo Social, enlace en el centro de práctica.
- Órgano de Coordinación

4.10.2.2. Recursos tecnológicos materiales y monetarios

Tecnológicos:

- Computadora
- Cámara digital

Materiales:

- Cuaderno de campo
- Hojas papel bond
- Lapiceros
- Lápiz
- Folder
- Mesa
- Silla

4.2.10.3. Presupuesto General Ingresos, Gastos, inversiones y otras:

Cantidad.	Recursos	Costo U	Costo Total
1	Asistentes técnicos.	Q 2000.00	Q 2,000.00
3	Marcadores	Q 5.00	Q 15.00
200	Hojas bond	Q 12.00	Q 24.00
100	Copias	Q 0.30	Q 30.00
3	Cuadernos	Q 4.00	Q12.00
1	Cajas de lapiceros	Q 2.00	Q 24.00
300	Impresiones	Q 1.00	Q 300.00
3	Maskingtape	Q 8.00	Q24.00
15	Costos de autobús para movilizarse	Q. 10.00	Q. 150.00
1	Manual de funciones	Q 75.00	Q75.00
30	Fotografías	Q3.00	Q 90.00
	TOTAL:		Q 2,774.00

4.11. Monitoreo y Evaluación del Proyecto:

El monitoreo y evaluación se aplicara en cada fase del proyecto ya que nos servirá como una herramienta en donde podemos medir cual es el impacto que genera el proyecto, como también nos permite verificar el grado de incidencia y participación que se obtuvo con los involucrados durante el proceso de capacitación del Órgano de Coordinación, la cual se llevara a cabo por medio de reuniones con los integrantes de la Organización, como también se realizaran entrevistas, indicadores, medio de verificación durante el proceso de la ejecución el proyecto.

4.12. Indicadores de Éxitos Generales:

Impulsar la participación de líderes y lideresas en procesos de formación que facilite la gestión en el desarrollo local de los integrantes del Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.

4.13. Indicadores de Éxitos Específicos:

- El 100% del Órgano de coordinación conoce y practica adecuadamente sus funciones.
- El 100% de los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con una guía que orienta sus actividades.
- El 100% de los integrantes del Órgano de coordinación conocen y practica normas internas.

5. Análisis de Resultados

Para logro de resultados, los indicadores fueron alertivos para el desarrollo de las acciones en el tiempo. Ante la prioridad de la intervención al “Fortalecimiento del Liderazgo a los integrantes del órgano de coordinación COCODE”, el primer resultado gira en fortalecer el conocimiento y la práctica adecuada de sus funciones; mismo que es vinculante al indicador trazado. En la comprensión que uno de los pilares importantes para fortalecer el Liderazgo es que las organizaciones tengan propiedad de su quehacer especialmente las y los integrantes de cuadros directivos, para que el proceso gire en el marco de lo que se delega a la organización y de esta manera facilitar la gestión del desarrollo comunitario, haciendo uso de estrategias que favorezcan su intervención y proyección de manera conjunta con integrantes de la asamblea. Por lo tanto para dejar propiedad sobre las funciones el método participativo fue uno de los aliados para la formulación del manual de funciones, mismo que implico el desarrollo de talleres programados con agendas de seguimiento, tal proceso permite generar un producto final, como se ha indicado el manual de funciones, persiguiendo que sea una herramienta de retroalimentación y apoyo en el que hacer de estructuras de la organización.

Posterior de lograr propiedad de funciones en los directivos se parte en fortalecer capacidades sobre el proceso de planificación; mismo orientado para que integrantes se sensibilicen y valoren este momento, por lo tanto simultáneamente se realizó el ejercicio de formulación del plan de trabajo anual del órgano de coordinación, mismo que ha quedado de herramienta de apoyo y guía para el desarrollo de las actividades.

Seguidamente parte complementaría correspondió el proceso de formulación participativa del Reglamento Interno de la Organización, mismo que se origina en base al análisis de contenido de la Ley de Consejos de Desarrollo, específicamente en lo que corresponde a Consejos Comunitarios de Desarrollo;

tal proceso favoreció para que las y los participantes se apropiaran de aspectos básicos que regulan su funcionamiento y que para precisar sobre ello se formuló el Reglamento interno que regula su funcionamiento.

6. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

6. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

INTRODUCCIÓN

En el consejo comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos se han efectuado una serie de talleres de formación que se obtienen como resultado la elaboración de un manual de funciones, reglamento interno, plan de trabajo anual y una guía en donde ellos podrán reforzar sus conocimientos adquiridos en los diversos talleres con la finalidad de beneficiar a la junta directiva de la Organización.

El plan de sostenibilidad consiste en utilizar todos los recursos disponibles tanto económicos como humano, por lo que se integrara involucrando directamente a los integrantes del órgano de coordinación para que sigan ejecutando los procesos escritos realizados en los documento los cuales fueron sociabilizados para el funcionamiento de la organización y los integrantes de la junta directiva y así poder tener un desarrollo tanto Social, cultural y económico.

Esto nos ayudara a que ellos sean sus propios administradores de los diferentes proyectos que tenga el sector de acuerdo a las necesidades presentadas. Y así sean ellos los que busquen alternativas que apoyen los procesos en la organización, utilizando los objetivos, intereses, y líneas de acción para obtener resultados positivos. Para ejecutar el proyecto fue a través de la intervención en la junta directiva y el diseño del proyecto denominado Fortalecimiento del liderazgo a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos, en el cual dicho proceso se llevó a cabo y se formuló durante la realización de la Práctica Profesional Supervisada de la Estudiante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

JUSTIFICACION

Es importante que durante la ejecución del proyecto Fortalecimiento del liderazgo al Órgano de Coordinación del Consejo de Desarrollo COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos, se les dé un acompañamiento y coordinación a los integrantes del Órgano de Coordinación para que se logre los resultados requeridos de las diferentes actividades, a la vez es necesario que se puedan comprender todos los actores sociales en las actividades que se realizarán y así ellos puedan empoderarse de los temas impartidos y lograr un mejor desarrollo tanto comunitario como personal y puedan gestionar proyectos para la comunidad y continuar capacitándose por lo que es importante dejar un documento que contenga las actividades que deben dar seguimiento para continuar con su formación. Es por eso que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo propone un plan de sostenibilidad que les será de suma importancia al desarrollo Organizacional y Comunal.

Objetivo General

Brindar al Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos, estrategias para realizar un mejor desarrollo de la Organización y así puedan ser gestores de diversos proyectos.

Objetivos Específicos

Aprovechar las posibilidades que surgen para fomentar el ejercicio organizacional en el grupo meta.

Adecuar las actividades y trabajar ordenadamente que será el éxito de la organización.

Plan de sostenibilidad
Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla San Marcos

ACTIVIDAD	META	FECHA	RESPONSABLE	RECURSO
Establecer una adecuada coordinación, para la comunicación con líderes y lideresas de cuadros directivos, para reuniones mensuales ordinarias de trabajo.	Lograr la realización de 6 reuniones mensuales ordinarias de cuadros directivos, con la mayor participación de los integrantes.	Primera Semana de Enero	Presidente del COCODE	Humanos, materiales, financieros.
Brindar seguimiento para mantener la actualización anual del plan de trabajo, con los integrantes del COCODE y personas que deseen participar.	Mantener actualizado el plan de trabajo anualmente con la participación de 9 integrantes del COCODE	Tercera semana de Enero.	Presidente del COCODE e integrantes del Órgano de Coordinación	Humanos, materiales, transporte, financieros y tecnológicos.
Brindar apoyo para la impartición de taller de "Manual de Funciones" para el fortalecimiento organizativo, utilizando el Manual de Funciones actual.	Lograr la realización de 1 capacitación a los integrantes del Órgano de Coordinación, para Fortalecer el acompañamiento comunitario.	Primera semana de Febrero	Secretaria del Órgano de Coordinación.	Humanos, materiales financieros y tecnológicos.

Brindar apoyo y asesoría a cuadros directivos, para Fortalecer propuesta de reglamento interno elaborado, ante Asamblea General Ordinaria, para su aprobación y puesta en vigencia.	Se habrá logrado que la Asamblea General Ordinaria, conozca y apruebe Reglamento Interno de la Organización, para su puesta en vigencia.	Marzo, abril, mayo, junio. De 2014.	Integrantes del Órgano de Coordinación	Convocatoria Humanos, materiales, transporte, financieros y tecnológicos.
Realizar reuniones con los integrantes del Órgano de Coordinación, procesos de retroalimentación sobre sus funciones, utilizando: Manual de funciones, Reglamento Interno, de la Organización.	Lograr realizar 3 reuniones con cuadros directivos para retroalimentación sobre sus funciones.	Julio, agosto septiembre, noviembre 2014	Presidente del COCODE.	Convocatoria Humanos, materiales, financieros y tecnológicos.

CONCLUSIONES

Se comprende que las organizaciones comunitarias como los consejos comunitarios de desarrollo necesitan acompañamiento técnico para el desarrollo de sus funciones, el liderazgo va a ser posible en la medida que se tenga propiedad de la misión que corresponde a la organización como a cada uno de los integrantes que participan en la estructura, tanto órgano de coordinación como asamblea comunitaria.

El liderazgo orientado a potencializar capacidades para el desarrollo, como un proceso consecuente contribuye a que las personas próximas a representar a su comunidad en esta estructura, asuman un modelo similar o mejor en la proyección, puesto que en algunos de los casos la población se los demanda.

Las organización comunitaria valora las herramientas que son de apoyo para su quehacer, se visualiza la necesidad de un acompañamiento técnico sistemático, mismo que favorecería el desarrollo de la gestión.

7. Conclusiones

1. Los consejos comunitarios de desarrollo, son las instituciones llamadas a generar la participación ciudadana, socializando y generalizando decisiones importantes para la satisfacción de necesidades prioritarias en una comunidad, derivando en su desarrollo integral, coordinado desde la base y atendido de manera eficiente y eficaz por el Estado, brindando el espacio necesario para el ejercicio de la participación ciudadana.
2. El Consejo de Desarrollo está capacitado para dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo Comunitario.
3. Con la elaboración del Plan Anual de Trabajo el Órgano de Coordinación debe elaborar un informe de las actividades realizadas para darlas a conocer a las autoridades inmediatas superiores del Sistema de Consejo de Desarrollo y a la Asamblea Comunitaria.
4. Con el Manual de Funciones el COCODE está preparado para dirigir y cumplir con los cargos asignados dentro de la junta directiva y así generen estrategias de trabajo el cual benefician a la comunidad.

7.1 Recomendaciones

1. La Dirección Municipal de planificación como unidad técnica de soporte a los Consejos de Desarrollo en el espacio municipal (Consejos Comunitarios y Consejo Municipal), en su oportunidad debe de diseñar planes: De Asistencia Técnica a los COCODES, así como planes de capacitación, respondiendo a necesidades precisas de cada uno, por lo tanto es de necesidad realizar un mapeo de organizaciones comunitarias especificando sus necesidades precisas.
2. Los consejos comunitarios de desarrollo, en el ejercicio de sus atribuciones, deben incidir en la convivencia pacífica interna de una comunidad, generando propuestas y probables soluciones producto de acuerdos internos, que permitan la optimización de esfuerzos de los pobladores, involucrándolos gradualmente en el ejercicio de la auditoría social sobre la acción gubernamental en su jurisdicción.
3. Se debe implementar más propuestas de capacitación constantes en los Consejos de Desarrollo para generar más conocimientos de formación que les sirvan en su organización.

8. Marco Teórico Conceptual

8. Concepto de 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. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.

Existen distintas clasificaciones de los líderes, que se establecen a partir de diversos criterios. Cuando un líder es escogido por una organización, se habla de un líder formal. Los líderes informales, en cambio, emergen de manera natural o espontánea dentro un grupo.

De todas formas, la clasificación más difundida es aquella que refiere al vínculo entre el líder y los sujetos a los cuales influencia (es decir, sus seguidores). En este caso, existen liderazgos democráticos, autoritarios y liberales (*laissez faire*).

El líder democrático es aquel que, en primer lugar, 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 explícitas, toma una decisión.

El líder autoritario, en cambio, es aquel que decide por su propia cuenta, sin consultar y sin justificarse ante sus seguidores. Esta clase de líder apela a la comunicación unidireccional (no hay diálogo) con el subordinado.

En cuanto al líder liberal, suele adoptar un papel pasivo y entregar el poder a su grupo. Por eso no realiza un juicio sobre aquello que aportan los integrantes, a quienes concede la más amplia libertad para su accionar.

Si el liderazgo es ejercido a partir de cambios en los valores, los comportamientos y los pensamientos de los miembros del grupo, recibe la denominación de transformacional.

Las bases para ser un buen líder son: mantenerse al tanto de lo último en el campo en el que se desarrolla el trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo son: conocimiento, confianza, integridad, y, por su puesto, carisma para inspirar a sus subordinados.

Los mejor líderes son aquellos que son visionarios, que son capaces de comprender las situaciones productivas para la organización antes de que estas se presenten, son innovadores y están a favor del cambio. Podemos poner como ejemplo a Bill Gates, un frustrado estudiante de Harvard, que gracias a sus cualidades de líder fue capaz de fundar una de las empresas más importantes en el sector tecnológico, Microsoft y, gracias a las decisiones que supo tomar y a que consiguió que empresas influyentes confiaran en él, se convirtió en la persona más rico del mundo. Él fue capaz de comprender que los ordenadores un día se convertirían en una parte indispensable de los hogares, y trabajó desarrollando los productos que lo permitieran, supongo que es el mejor ejemplo de un líder visionario. Pero tener una buena idea no basta para convertirse en líder, es necesario saber llevarla a cabo y convencer a los que te rodean de que dicha idea es el mejor invento en el que se haya pensado jamás y que tiene como objetivo resolver nuestros problemas más importantes. Si conseguimos cautivar al público con nuestra idea, posiblemente nos convirtamos en un líder visionario y valorado por el entorno.¹

¹[wwwhttp/monografia2012.](http://www.monografia2012.com)

8.1. Definición de Organización:

El término organización presenta dos referencias básicas. Por un lado, la palabra organización se utiliza para referirse a la acción o resultado de organizar u organizarse².

Y por otro lado, se designa con el término de organización a aquel sistema diseñado para alcanzar satisfactoriamente determinados objetivos o metas, en tanto, estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

Es decir y en otras palabras, una organización será cualquier grupo social conformado por personas, una serie de tareas y una administración, que interactuarán en el marco de una estructura sistémica con la meta de cumplir con ciertos objetivos propuestos.

8.2. Características de las Organizaciones:

- Se orientan a una finalidad.
- Creados en un punto temporal: inicio de actividad
- Orden Jerárquico.
- Dan y generan trabajo.
- Generan, transmiten y poseen poder.
- Son indicadores de la sociedad actual³.

²<http://www.discapacidadonline.com/ong-finalidad.html>

³www-tipos-de-organizaciones-reconocidas

8.3. Clasificación de las organizaciones:

Por su finalidad las podemos clasificar en:

- Con fines de lucro. (Empresas)
- Sin fines de Lucros. (ONG)
- Con fines administrativos, representativos, de resolución o servicios. (Organismos Gubernamentales)
-

Por su estructura:

- Formales.
- Informales.

Tamaño:

- Grande.
- Mediano.
- Pequeño.
-

Localización:

- Nacional.
- Local o regional.
- Multinacional-internacional.

Producción.

- Bienes
- Servicios

Grado de integración.

- Totalmente integrada.
- Parcialmente integrada.

8.4. Tipos de organización:

8.4.1. Organización Formal

Mecanismo o estructura que permite a las personas laborar conjuntamente en una forma eficiente.

Cada miembro puede contribuir en forma más eficiente con su trabajo, para la conservación del objetivo primordial⁴.

Propósitos:

- Permitir al administrador o ejecutivo profesional la consecución de los objetivos primordiales de una empresa.
- Eliminar duplicidad de trabajo
- Asignar a cada miembro de la organización una responsabilidad y autoridad para la ejecución eficiente de sus tareas.
- Una excelente organización permite el establecimiento de canales de comunicación adecuados.

La organización formal es un elemento de la administración que tiene por objeto agrupar o identificar las tareas y trabajos a desarrollarse dentro de la empresa.

8.4.2. Organización Informal

Es la resultante de las reacciones individuales y colectivas de los individuos ante la organización formal.

Este tipo de organización se puede observar en cinco niveles diferentes:

- Organización Informal Total, considerada como un sistema de grupos relacionados entre sí.
- Constituida en grupos mayores de opinión o de presión sobre algún aspecto particular de la política de la empresa
- Grupos informales fundados en la similitud de labores y relacionados más o menos íntimamente.
- Grupos pequeños de tres y cuatro personas relacionados íntimamente.
- Individuos aislados que raramente participan en actividades sociales

⁴www-tipos-de-organizaciones-reconocidas

Hay muchos tipos de organización comunitarias, según sean sus diferentes fines entre ellas podemos encontrar:

- Las hay que tienen fines culturales y deportivos, como los comités de fiestas o los clubes de fútbol, baloncesto, etc.
- Otras tienen fines de mejoras laborales y económicas, como las cooperativas.
- Otras están relacionadas con el ámbito religioso, como las cofradías.

Y otras, más amplias y ambiciosas en sus objetivos, dedican su esfuerzo al desarrollo local, como son los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

8.4.3. Organizaciones de beneficio Social:

Esta organización está formada con fines sociales, con el objetivo de servir a la comunidad, sin fines de lucro, entre ellas podemos mencionar Comité de Desarrollo Local, Patronatos, asociaciones de padres de familia.

8.4.4. Organizaciones de Desarrollo Económico y Social:

Estas organizaciones tienen como objetivo contribuir con el Desarrollo Comunitario a través de la ejecución de proyectos y el impulso de sus socios o socias y no persiguen fines de lucro.

Entre estas Organizaciones podemos mencionar:

- Cooperativas
- Asociaciones de Desarrollo Integral
- Empresas campesinas ECAS

8.5. Significado de ONG:

Cuyas Siglas significan Organización No Gubernamental, es un organismo de iniciativa social y fines humanitarios, es totalmente independiente de las instituciones gubernamentales o partidarias y no tienen fines lucrativos⁴.

Las ONG's, pueden tener diversa formación jurídica, ya sea como: asociación, fundación, cooperativa, etc. Cabe resaltar que nunca buscan ganancias económicas, sino que son entidades de la sociedad civil que se basan en el voluntariado y que intentan mejorar algún aspecto de la sociedad.

El financiamiento de estas entidades suele ser por colaboración ciudadana y aportes estatales, en otros casos suele haber propia generación de ingresos (mediante la venta de artículos o la organización de eventos).

El campo de labor de una ONG puede ser local, nacional o internacional entre los proyectos que suelen ejecutar estas entidades podemos mencionar que siempre son para ayudar al desarrollo de nuestro país y así poder contribuir a cubrir con las demandas de las necesidades que presenta la población.

8.6. Cooperativa

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 del mercado de la economía mixta, aunque las experiencias cooperativas se han dado también como parte complementaria de la economía planificada. Su intención es hacer frente a las necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes a todos los socios mediante una empresa.

⁴ <http://www.wikipedia> 2009.

Una de las necesidades que ayudan a cumplir las cooperativas es que dan créditos económicos con los cuales satisfacen las necesidades económicas de la población⁵.

8.7. Tipo de Cooperativas:

8.7.2. Cooperativa de servicios:

Tienen por objeto realizar toda clase de prestaciones, servicios o funciones económicas, no atribuidas a otras sociedades reguladas por esta Ley, con el fin de facilitar, promover, garantizar, extender o completar la actividad o los resultados de las explotaciones independientes de los socios, o los constituidos por profesionales y artistas que desarrollen su actividad de modo independiente y tengan como objeto la realización de servicios y ocupaciones que faciliten la actividad profesional de sus socios.

8.7.3. Cooperativa de viviendas: formadas para la consecución de hogares.

8.7.4. Cooperativa de artesanos: cooperan para la distribución y venta de sus trabajos.

8.7.5. Cooperativa de enseñanza: destinadas a brindar servicios educativos a los socios, sus hijos y/o la comunidad.

8.7.6. Cooperativa escolar:

Las cooperativas escolares son sociedades de alumnos administradas por ellos mismos con el concurso de los maestros con vistas a actividades comunes. Inspirados en un ideal de progreso humano basado en la educación moral de la sociedad de los pequeños cooperadores por medio de la sociedad y el trabajo de sus miembros.

⁵Del libro: «Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante», Cuarta Edición, de Ferrel O.C., Hirt Geoffrey, Ramos Leticia, Adriaenséns Marianela y Flores Miguel Ángel, McGraw-Hill Interamericana, 2004,

8.8. Organizaciones Sociales

Grupo de personas constituido formalmente para alcanzar, con mayor eficiencia determinados objetivos en común que individualmente no es posible lograr.

Sus objetivos son los fines o metas que pretenden alcanzar mediante el esfuerzo colectivo.

Pueden distinguirse dos etapas principales:

- La estructuración o construcción del mismo.
- Consiste en la operación o funcionamiento normal del mismo para lograr los fines propuestos.

8.9. Organización Comunitaria:

Podemos definir una organización como el conjunto de personas con los medios adecuados que participan de forma activa para alcanzar un fin determina.

La Organización comunitaria, es cuando las personas que la componen sean miembros de la misma comunidad. La organización comunitaria permite analizar y resolver los problemas de la comunidad.

8.9.1. COCODE:

Podemos definir como el Consejo Comunitario de Desarrollo, llamado abreviadamente COCODE como la organización de cada comunidad para participar en su desarrollo⁵.

⁵Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Editorial Librería Ecro e ILPH. Buenos Aires, Argentina.

8.10. Antecedentes del COCODE

8.10.1. Coordinadoras Interinstitucionales:

El inicio de la institucionalización del Sistema de Consejos de Desarrollo, lo constituyen las Coordinadoras Interinstitucionales, surgidas inicialmente post terremoto del año 1976, pero establecidas con mayor fuerza en la época de gobiernos militares, algunos señalan que con fines contrainsurgentes, particularmente en la época del gobierno de facto de Efraín Ríos Montt (1982-1983) y el de Oscar Mejía Víctores (1983-1986).

En estos órganos se contaba con la participación de los diferentes funcionarios de las instituciones públicas que tenían presencia a nivel departamental y municipal; en el nivel departamental estaba presidido por el Gobernador y Comandante de la Zona Militar que tuviere jurisdicción en el departamento. La intencionalidad del funcionamiento de estos entes era diseñar las políticas y planes de desarrollo a nivel departamental y municipal, procurando la coordinación entre las diferentes entidades, especialmente las públicas; aunque primordialmente se perseguía la legitimación del ejército en el ejercicio del poder político y la militarización de la sociedad civil.

Hasta antes de la vigencia del Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, casi todas las comunidades estaban organizadas para la satisfacción de sus necesidades y, muy a pesar de no existir una normativa específica relativa al reconocimiento de las organizaciones de vecinos, siendo estos comités de vecinos: comités pro-mejoramiento, comités de agua, comités de introducción de energía eléctrica y sus más diversas variantes según fuera su objetivo específico para el cual se organizaban las comunidades rurales y precarias siempre estuvieron presentes en la identificación de sus necesidades, el planteamiento y gestión de recursos para resolverlos y por ende la solución de las mismas, utilizando el derecho a la libre organización y particularmente, gracias a la existencia de los Acuerdos Gubernativos 2082; 697-93 y circular número 30 de

fecha 9 de Diciembre del año 1993, por medio de los cuales las Gobernaciones Departamentales daban a este tipo de organizaciones reconocimiento para actuar en los procesos antes indicados.

8.10.2 ¿Para qué sirve un COCODE?

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

Actualmente, la palabra "políticas" está muy de moda. Pero, que se entiende por "políticas".

8.10.3."políticas": son aquellas orientaciones o criterios que guían la actuación de una persona u organización en un asunto o campo determinado.

8.10.4 Comunidades que pueden formar un COCODE

Según la Ley de Consejos, solamente podrán constituirlo aquellas comunidades cuya organización territorial este legalmente reconocida con la categoría de aldea.

8.11 Funciones de los COCODES

8.11.1 Función:

La función de cualquier persona u organización es el papel que desempeña en la sociedad. En toda comunidad hay división de funciones entre personas o grupos que realiza un determinado trabajo u oficio, es decir, cumple una función realizar un trabajo supone una serie de deberes y responsa responsabilidades.

8.11.2. Coordinar

Es concertar medios y esfuerzos para una acción común. Para coordinar se debe pactar y llegar a acuerdos. Esa es la función del órgano de coordinación: tratar de que la comunidad llegue a acuerdos sobre su desarrollo.

Por eso, en el órgano de coordinación de un COCODE podrán estar presentes representantes de los comités que ya funcionen en la comunidad.

Las funciones del COCODE no son ajenas a la comunidad. La asamblea comunitaria, conformada por toda la comunidad, debe cumplir a cabalidad las funciones asignadas. El hecho de que una comunidad elija a su órgano de coordinación, no quiere decir que, a partir de ese momento, las personas elegidas sean las únicas responsables de cumplir con las funciones del COCODE.

En el artículo 14 de la Ley de Consejos aparecen las funciones de los COCODE'S. Pero las más importantes son seis.

- Elegir a los integrantes del órgano de coordinación, y fijar el periodo de duración de sus cargos de acuerdo con los principios y procedimientos de la comunidad o seguir en el reglamento de esta ley.
- Promover y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad en la priorizaciones de necesidades, problemas y sus soluciones. Para ello, la comunidad reunida, analizara con tiempo, cuáles son las necesidades de la comunidad, pensando, reflexionando y dialogando. Conviene ir apuntándolas en un papel o en una pizarra. Después, ver cuales requieren más pronta solución. Hay que tomar en cuenta el número de personas afectadas; no es lo mismo un problema que afecte a una familia que otro que afecte a toda la aldea.

También se tomara en cuenta si la solución al problema es viable o es muy difícil, etc.

- Promover y velar por la coordinación entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad y entre las instituciones públicas y privadas.
- Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, según la priorización de necesidades y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios priorizados por la comunidad, verifica su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas³ al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento.
- Evaluar la ejecución y eficacia 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.
- Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios⁵.

7 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002, Congreso de la República de Guatemala.

8.12. Marco Jurídico que Regula los Consejos de Desarrollo

8.12.1 La Constitución Política de la República

En el artículo 224 se establece que la administración pública será descentralizada y se instituyen Regiones de Desarrollo con criterios económicos, sociales y culturales, todo para dar un impulso racionalizado al desarrollo integral del país.

El artículo 225 establece que para la organización y coordinación de la administración pública, se crea el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural coordinado por el presidente de la República e integrado conforme a lo establecido en la Ley.

8.12.2. Decreto número 14-2002 Ley General de Descentralización

En el artículo 2 se establece la participación de las comunidades organizadas legalmente, para mejorar la eficiencia y eficacia de la administración pública.

8.12.3. Acuerdo Gubernativo número 312-2002 Reglamento de la Ley General de Descentralización

En el artículo 20 se establece la participación ciudadana para el desarrollo local y auditoría social.

8.12.4. Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

En su artículo 3, menciona como objetivo principal del Sistema de Consejos de Desarrollo, 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.

8.12.5. Decreto 12-2002 Código Municipal

En el artículo 18 establece la organización de vecinos, pudiendo organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y este código establecen. En el Título IV se establece la participación ciudadana y el derecho a organizarse.

8.12.6. Código Civil

En atención a lo que el Código Civil pueda regular respecto a los Consejos Comunitarios de Desarrollo, se enmarca en lo que para el efecto establece el Artículo 15 numeral tercero, en cuanto a que se puede considerar una asociación cuya finalidad es de naturaleza económica y social.

8.12.7. Ley de Desarrollo Social

Esta Ley establece que el desarrollo social, económico y cultural de la población es la condición para que las personas accedan a una mejor calidad de vida, instituye en el Capítulo V Artículo 19 la participación de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, para elaborar la Política y el Programa Nacional de Desarrollo Social y Población, de forma incluyente y participativa, así como también de la población civil organizada.

Así mismo, establece en el Capítulo I Artículo 4, que el acceso al desarrollo es un derecho inalienable de la persona. Constituyendo las personas el objetivo fundamental de las acciones relacionadas con el desarrollo integral y sostenible.

8.13. Importancia de la participación ciudadana en el Sistema de Consejos de Desarrollo.

8.13.1. Participar:

Significa ser parte de los que hacen cierta cosa. Participar también es: colaborar, contribuir, cooperar, asociarse y compartir⁶. Por tanto, participar en Sistema de Consejos de Desarrollo en cualquiera de los diferentes consejos es ser parte de ellos, bien como representante, bien asistiendo a las asambleas ciudadanas.

8.13.2. Proyectos comunitarios

Los proyectos comunitarios se deben inscribir en las estrategias de desarrollo territorial planificadas por los gobiernos municipales, además son promovidos e impulsados por instituciones con presencia en lo local como son: El Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación, Pública, entre otros; así como organizaciones no gubernamentales, asociaciones y organizaciones religiosas.

8.13.3. Trabajo comunitario

Se define como” el proceso de transformación de las condiciones económicas, sociales y culturales y de las relaciones sociales de los espacios locales, mediante el desarrollo de una cultura y un estilo participativo que involucre la acción integrada de la mayor diversidad de los actores sociales, en la generación de los procesos de cambio encaminados al mejoramiento de la calidad de vida”. El trabajo Comunitario por ser un proceso debe caracterizarse como:

- Autogenerado
- Multidireccional
- Integrador
- Participativo
- Plural
- Permanente

⁶[http://WWW. Diccionario ABC](http://WWW.DiccionarioABC)

8.14. Relación del Trabajo Social con la Intervención del Consejo de Desarrollo.

8.14.1. Definición de Trabajo Social:

El Trabajo Social⁷ es una disciplina científica que interviene en la realidad a nivel individual, grupal o comunal; utiliza el método científico para explicarse los fenómenos, sus causas y sus efectos; siguiendo para esta intervención el proceso metodológico cuyas etapas son: investigación, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

La intervención del Trabajador Social en las diferentes intervenciones de los Consejos de Desarrollo resulta interesante en el momento histórico que vive el país, pues ante la crisis que el Estado vive, es necesario que se posibilite la descentralización del Poder Público y se sienten las bases institucionales para la construcción de una democracia local acorde a la realidad guatemalteca.

Con el proceso de descentralización, se da la oportunidad para que la población civil se organice y participe dentro de los Consejos Municipales de Desarrollo y es aquí donde el profesional de Trabajo Social tiene intervención en la organización de la población. En el año 2002 entró en vigencia la Ley de Descentralización y las reformas a las Leyes de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal.

El Trabajador Social debe estar involucrado en los proceso de descentralización, por lo que debe de existir participación activa, para la organización y movilización social. Esto implica que se está respondiendo a las expectativas de la población, quienes esperan que el Trabajador Social, se involucre en el proceso de Descentralización para asesorar y apoyar a la población; movilizar, organizar e involucrar a los sectores de la población para su propio desarrollo.

⁷Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social.

El Trabajo Social continúa siendo un elemento importante en la Política Social de las empresas u Organizaciones. No hay que olvidar que la empresa es un Sistema Social complejo, donde todos sus elementos deben estar integrados y por lo que respecta al elemento humano, tiene que proporcionársele la mayor cota de desarrollo profesional y de Bienestar Social. Éste sería el principal ámbito de actuación del Trabajador Social en la empresa moderna.

El ámbito de acción del Trabajador Social será en diferente nivel: individual, grupal, y comunal, áreas de intervención tradicionales-, en general, su misión esencial es la búsqueda de la transformación social, por medios democráticos, estimulando la participación ciudadana, buscando la autosuficiencia de los interesados en resolver sus problemas.

<http://www.monografias.com/trabajos46/liderazgo-organizacional/liderazgo-organizacional.shtml#ixzz33ocs86Zs>

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

9. BIBLIOGRAFÍA

Ander-Egg, Ezequiel, Diccionario del Trabajo Social, Décima Edición. Tercera Reimpresión México, Editorial el Ateneo. 1978.

Código Municipal. Decreto Número 12-2002.

Constitución Política de la República. Congreso de la República. Guatemala, C.A. 1985.

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002, Congreso de la República de Guatemala.

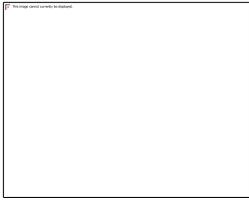
GALVEZ BORRELL, Participación social y poder local en Guatemala. FLACSOG.Guatemala. 2002.

Http/WWW. Diccionario ABC.

Libro Introducción a los negocios en un mundo Cambiante, Cuarta Edición, de Ferrel O.C.

10. ANEXOS

10. ANEXOS



BOLETA DE OPINIÓN

INDICACIONES: Este cuestionario tiene la finalidad de identificar datos para poder medir como están organizado el Órgano de Coordinación (COCODE) de Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos, la cual servirá de mucho apoyo a la practicante del Décimo semestre de la Licenciatura de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar sede Coatepeque, para poder realizar su Diagnostico Organizacional a lo cual se les ruega hacer el favor de contestar las siguientes preguntas.

I. GENERALIDADES DEL AREA GEOGRAFICA DE DONDE INTERVIENE EL COCODE:

Sector: _____

Kms. De distancia de la cabecera Municipal: _____

Servicios con que cuenta la

Aldea: _____

II. DATOS DEMOGRAFICOS DE LA ALDEA EN DONDE INTERVIENE EL COCODE:

Población _____

Hombres _____ Mujeres _____ Jóvenes _____ Niños _____

III. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

Nombre de la organización _____

No. De integrantes del Órgano de Coordinación _____

Cuanto tiempo tiene de estar conformada la organización _____

En qué fecha fue reconocida legalmente la organización _____

Como fueron elegidos para formar parte del COCODE _____

Conocen sus funciones como integrantes del COCODE _____

A cada cuanto tiempo realizan las elecciones para conformar al Órgano de Coordinación: _____

Como convocan a los integrantes de la Junta Directiva del COCODE a sus reuniones: _____

Cuantos miembros de los integrantes del COCODE se involucran en las actividades _____

De que forman convocan a las reuniones a los habitantes de la comunidad:

Escrito _____ Verbal: _____ Publicidad _____

A cada cuanto tiempo realizan Asamblea Comunitaria _____

Programan las reuniones que realizan _____

Utilizan agenda para realizar sus actividades: _____

Cuentan con Reglamento Interno el COCODE:

Visión _____ Misión _____ Planificación _____

Aplican los reglamentos internos _____

A cada cuanto tiempo realizan sus informes financieros: _____

Como realizan la entrega del informe financiero:

Escrito _____ Verbal _____

El órgano de Coordinación cuenta con libro de actas: _____

Utilizan el libro de Actas: _____

Utilizan libro de controles contables como por ejemplo: Libro de caja _____

Balance _____ Inventario _____ Diario _____ Mayor _____

Cuáles son los proyectos que tienen actualmente el COCODE:

Cuentan con el apoyo Municipal el Órgano de coordinación:

Sí _____ No _____

En que forma _____

Existen sub comisiones dentro o fuera del COCODE: _____

Que instituciones apoyan a la comunidad:

III. DATOS DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

No.	Nombre de Integrantes	Cargo	Edad	Sexo	Idioma	Tiempo de Ejercer el Cargo.	Escolaridad	Continúan sus estudios
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								

IV.FORMACION FUNCIONAL DE LOS INTEGRANTES DE LA JUNTA

DIRECTIVA:

1. Ha participado en capacitaciones que le ayuden a ejercer su función en el cargo asignado en el COCODE:

Si_____ No_____.

Porqué?:_____

2. Razones que le han impedido participar en las capacitaciones a las que ha sido convocado o convocada, identifíquelas. En cuadros a la par enumerar en orden de prioridad:

- a. _____
- b. _____
- c. _____
- d. _____

3. Capacitaciones recibidas en función al desarrollo del Órgano de Coordinación:

Temas en los que se ha capacitado	Identificar con una X temas Recibidos	Institución que ha brindado la capacitación.	Profesionales que han impartido la Capacitación.
Funciones de un líder y lideresas			
Liderazgo.			
Funciones que competen a su cargo.			
Funcionamiento de una organización.			
Priorización de Proyectos.			
Formulación de Proyectos.			
Gestión de Recursos para la Ejecución de Proyectos.			

Temas en los que se ha capacitado	Identificar con una X temas Recibidos	Institución que ha brindado la capacitación.	Profesionales que han impartido la Capacitación.
Ejecución de proyectos.			
Sistemas de Consejos de Desarrollo.			
Manejo de recursos económicos en la organización.			
Capacitación sobre Auditoría Social.			
Trabajo en Equipo.			
Administración de proyectos.			
Otros temas de los que se ha formado y no se mencionan:			

4. Las capacitaciones recibidas le han ayudado en la proyección del funcionamiento del COCODE.

Si _____ No _____
 Porqué? _____

5. . Participa actualmente en procesos de capacitación:

SI _____ NO _____
 Cuales? _____

6. Considera usted que la capacitación a cada uno de los integrantes de la Junta Directiva ayuda al desempeño de su función y a la formación del COCODE:

SI _____ No _____
 Porqué? _____

7 .Cree usted que la capacitación o formación a los integrantes de la Junta Directiva del COCODE debe de ser:

- a. Eventual (de vez en cuando): _____
- b. Permanente (capacitación programada): _____

Por cualquiera de los dos casos Por qué? _____

Otra sugerencia al respecto: _____

8. Qué temas de capacitación son de su interés y que le ayudarían en la formación como integrantes del COCODDE en el sector que reside:

Temas de Interés	Orden de Prioridad

PLAN DE TRABAJO ANUAL

PLAN DE TRABAJO ANUAL

PRESENTACION:

El presente documento plasma aspectos fundamentales del plan de trabajo anual, el cual es diseñado como instrumento de planificación para las actividades que realiza el Órgano de Coordinación y servirá de guía para llevar a cabo los fines de la organización.

El plan de trabajo se formuló mediante la adecuada definición de objetivos y metas que se pretende alcanzar el Órgano de Coordinación COCODE, ya que es una útil herramienta que permite ordenar las actividades principales.

Este instrumento nos encuadra los aspectos fundamentales que serán de gran utilidad a los integrantes del Órgano de Coordinación responder a las actividades que se plantean en el cuadro que contiene un cronograma en donde se estipulan las fechas de cada actividad y así puedan realizar las actividades planteadas en forma participativa pero designando funciones y responsabilidades a cada actividad.

Es de suma importancia el Plan de trabajo dentro de una Organización porque están desempeñando correctamente sus funciones dentro de la Organización generando un liderazgo, por consiguiente se presenta el plan para que se puedan plasmar las actividades correspondientes.

MANUAL DE FUNCIONES

MANUAL DE FUNCIONES

INTRODUCCION

El manual de funciones está elaborada a base de la investigación realizada en Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos la información se recopiló a través de la participación de los integrantes del Órgano de Coordinación, con el objetivo de dejar plasmado cuales son las funciones dentro de la Organización para lograr obtener un adecuado funcionamiento en dicha organización.

Así mismo nos amparamos en base a la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural en donde manifiesta las funciones designadas a cada cargo directivo que representa.

La finalidad de este manual es para que todos los integrantes se les facilite la integración de las funciones al cargo de esta manera se puedan regir por los principios de la igualdad en dignidad y derecho de todos los actores sociales.

Y así puedan contribuir a una participación equitativa para realizar un trabajo en equipo en forma democrática y lograr el desarrollo de la organización.

Órgano de Coordinación COCODE de Aldea Zanjón San Lorenzo.

VISION

Ser una organización de carácter comunitario trabajando con los principios fundamentales, ejerciendo valores de los Consejos Comunitarios de Desarrollo que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas y así generar desarrollo dentro de la comunidad.

MISION

Cumplir con los objetivos del sistema de desarrollo organizar, promover coordinar, identificar y priorizar las necesidades y dar soluciones de las necesidades presentadas y así poder administrar de mejor forma los recursos con que cuenta la Organización.

Manual de Funciones del Consejo Comunitario de Aldea Zanjón San Lorenzo
Basado en la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

CONSIDERANDO:

Que la organización tiene la necesidad de empoderarse de sus funciones como parte del equipo de trabajo para promover el desarrollo en la comunidad a través de políticas públicas para lo cual les urge una herramienta que oriente su qué hacer.

POR LO TANTO:

Se elaboró un manual de funciones donde se describe las funciones de cada integrante para lograr un mejor trabajo en equipo y lograr sus objetivos que se planteen dentro de la Organización.

CAPITULO I

Naturaleza, Principios y Objetivos

OBJETIVO DEL MANUAL DE FUNCIONES:

Constituye una herramienta administrativa útil a las autoridades de la Organización ya que se pueden hacer entre las responsabilidades de los puestos o cuando se desea ascender de cargo a algún integrante de la Organización ; porque da a conocer los requisitos que deben reunir las personas para optar a una responsabilidad .Asimismo, permite realizar una adecuado funcionamiento de los integrantes del COCODE así como también determinar políticas que maneje la Organización y distribuir el trabajo en forma equitativa.

NATURALEZA: Según el Artículo 1. 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.

PRINCIPIOS: Según el artículo 2: Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo manifiesta lo siguiente:

- 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, xincay garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.
- f) 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.
- g) La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

OBJETIVO GENERAL:

Disponer de un instrumento Normativo de la Organización que oriente el trabajo que se debe realizar cada integrante del Órgano de Coordinación según sea su rango asignado.

OBJETIVO ESPECIFICO:

- a) Delimitar las responsabilidades de cada integrante

CAPITULO II

Integración y Funciones

INTEGRACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO.

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo están integrado por niveles en la siguiente forma:

- a) El Nacional con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural
- b) El Regional con el Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural
- c) El Departamental con el Consejo Departamental de Desarrollo Urbano y Rural.
- d) El Municipal con el Consejo Municipal de Desarrollo
- e) El Comunitario con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

El cual lo constituye de la siguiente manera:

- a) La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad.
- b) El Órgano de Coordinación integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente.

Visión

Promover actividades que tengan como propósito el bien común propiciando la participación de los vecinos de la comunidad y priorización de sus necesidades y buscar las soluciones.

Misión

Gestionar, organizar, coordinar y ejecutar proyectos de infraestructura, educativas y de desarrollo **social y humano que beneficien a los comunitarios en general.**

FUNCIONES GENERALES:

Según el Artículo 14 de la ley de consejos de Desarrollo las funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo como órgano de mayor jerarquía tiene establecidos las siguientes funciones:

a) Elegir a los integrantes de los órganos de coordinación y fijar el periodo de duración de sus cargos con base en sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o en forma supletoria de acuerdo al reglamento de la 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 autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como las instituciones públicas y privadas

d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, adolescencia, la juventud y la mujer.

e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlas 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 comunitario 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, eficiencia 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 previstas en los mismos.

h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de 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 ejecución de los programas y proyectos de desarrollo en la comunidad.

j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitario.

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 las funciones públicas con responsabilidad sectorial en la comunidad.

n) Velar por el cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del sistema de Consejos de Desarrollo.

INTEGRACIÓN DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO.

Basado en el Artículo 16 de la Ley de Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural el órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo constituidos en el municipio, se integran de la siguiente forma:

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

El Órgano de Coordinación tiene bajo su responsabilidad la coordinación, ejecución y auditoria social sobre proyectos u obras que se prioricen y que seleccionen los Organismos del Estado y entidades descentralizadas y autónomas para realizar en la Comunidad.

Funciones del Presidente

- a) Convocar a reuniones de Junta Directiva.
- b) Convocar a reuniones de Asamblea General.
- c) Velar por que los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo cumplan con sus funciones.
- d) Coordinar con el alcalde comunitario las actividades de desarrollo de la comunidad.
- e) Dirigir las reuniones de Junta Directiva y de Asamblea general.
- f) Autorizar juntamente con el tesorero los gastos que sean necesarios para la ejecución de los proyectos.

Funciones del Secretario

- a) Elaborar la agenda respectiva de cada reunión de Junta Directiva y Asamblea General.
- b) Suscribir el acta respectiva de las reuniones de junta Directiva y Asamblea
- c) General.
- d) Elaborar los Documentos necesarios juntamente con el Vicepresidente.
- e) Certificar los documentos que sean solicitados por las entidades superiores del Sistema de Consejos de Desarrollo
- f) Archivar todos los documentos recibidos y enviados.
- g) Redactar informe anual de actividades.

Funciones del Tesorero:

- a) Llevar el control de ingresos y egresos del Consejo Comunitario de desarrollo en el libro respectivo.
- b) Extender el recibo correspondiente por las cuotas voluntarias recibidas de los vecinos.
- c) Elaborar el presupuesto juntamente con el presidente.
- d) Presentar el presupuesto a la junta Directiva y Asamblea General para su aprobación.

Funciones del Vocal I:

- a) Sustituir al presidente en caso necesario.
- b) Participar en reuniones y toma de decisiones con voz y voto.
- c) Representar los integrantes de la junta directiva en comisiones de trabajo.

Funciones del Vocal II:

- a) Sustituir al secretario en caso de ausencia del mismo y del pro-secretario.
- b) Participar en reuniones y toma de decisiones con voz y voto.
- c) Representar a los integrantes de la junta Directiva en comisiones de trabajo.

Funciones del Vocal III:

- a) Participar en reuniones y toma de decisiones con voz y voto
- b) Representar a los integrantes de la Junta Directiva en comisiones de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO

REGLAMENTO INTERNO

CONSIDERANDO:

Que el decreto número 11-2002 que regula el sistema de consejos de Desarrollo Urbano y Rural Conforme a la ley contenido en ese DECRETO en cuyo artículo 33 se faculta al Organismo Ejecutivo para que emita el reglamento que haga posible el proceso administrativo y Ejecutivo propio de los Consejos de Desarrollo, para cuyo efectos debe emitirse el instrumento reglamentario ya referido.

POR TANTO:

En ejercicios de las funciones que las confiere el artículo 183 literal e) de la Constitución Política de Guatemala, y con fundamento en el artículo 33 del Decreto 2002 del Congreso de la Republica emitir el siguiente:

REGLAMENTO INTERNO

**Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE)
Aldea Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.**

CAPITULO I:

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º Materia:

El presente reglamento desarrolla los procedimientos para el adecuado funcionamiento de las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación de conformidad con la Constitución Política de la Republica.

Artículo 2º Definición:

El sistema de Consejos de Desarrollo 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 integral de sus comunidades, municipios, departamentos regiones y la Nación. El sistema respeta, reconoce y garantiza el ejercicio del y desarrollo de los valores materiales, sociales, espirituales, y las formas de organización de las culturas mayas, xinca, garifona y no indígena.

CAPITULO II

Forma de Integración de Sistema y Funciones de los Consejos Comunitarios

Artículo 7o. Integración de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural.

El sistema de Consejos de Desarrollo se integrara en los niveles establecidos en el artículo 4 de la ley de acuerdo al procedimiento previsto en los artículos siguientes de este reglamento y se integrara así.

- a.) El nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.
- b.) El Regional de 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.

Artículo 13º. Duración de sus Cargos.

Las personas que representan a instituciones no gubernamentales en los Consejos de Desarrollo duraran en sus cargos por un periodo de dos años prorrogables y revocables.- En cuanto a los representantes del nivel comunitario su mandato estará sujeto a la decisiones de sus representantes.

CAPITULO III

Integración de Consejos Comunitarios de Desarrollo

Artículo 13º. Según la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Los consejos comunitarios de desarrollo se integran así.

- a.) Asamblea Comunitaria integrada por los residentes de la misma comunidad.
- b.) El Órgano de Coordinación Integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos.

CAPITULO IV

ASAMBLEA GENERAL

Artículo 14º. Según la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

Específica que la Asamblea Comunitaria: Es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

- a.) La asamblea general debe de cumplir con las siguientes normas.
- b.) Elegir a cada dos años los integrantes de la junta Directiva.

- c.) La asamblea debe de participar en las reuniones de información y aprobación de acuerdos.
- d.) Aprobar los proyectos sociales, culturales que beneficien a la comunidad.
- e.) Participar en los programas y proyectos comunitarios que propone el Consejo Comunitario de Desarrollo para el bienestar social.
- f.) Participar en la auditoria social de los proyectos ejecutados dentro de la comunidad.
- g.) Velar para que la elección de representantes al órgano de coordinación sea equitativa.

CAPITULO V

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

CAPACITACIONES

Según el Reglamento de la Ley de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.

Artículo 59º. Apoyo Técnico

El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural recibe el soporte técnico por medio de la SEGEPLAN en lo que se refiere a los Consejos de Desarrollo de los Niveles Municipales y Comunitarios su asesoría se hará efectiva la unidad Técnica Municipal u oficina de Planificación Municipal previa solicitud de la corporación Municipal Correspondiente.

Artículo 63º. Integración del Órgano de Coordinación:

El órgano de coordinación de cada Consejo Comunitario de Desarrollo se integra:

- a.) Como lo indican los artículos 13, literal b.) y 16 de la ley;
- b.) De acuerdo a la reglamentación Municipal Vigente.- En ausencia de tal reglamentación: por un Coordinador, un secretario y los miembros de la Asamblea Comunitaria decida.
- c.) El coordinador será el alcalde comunitario o auxiliar o en su defecto la comunidad decidirá el coordinador.

Artículo 69º. Capacitación:

El instituto Nacional de capacitación publica sin perjuicios de las capacitaciones que presente la secretaria ejecutiva de la presidencia, desarrollar programas formativos dirigidos a funcionarios públicos y miembros de los consejos de desarrollo sobre la política pública de desarrollo. Tomando en cuenta las características multiétnicas, multilingüe de la nación.

Los consejos Municipales de desarrollo asistirán a estos programas con previa solicitud.

CAPITULO V**Normas del Órgano de Consejos Comunitarios de Desarrollo****Artículo 6º. Participación ad-honoren:**

Como lo percibe el artículo 22 de la ley los miembros de los Consejos de Desarrollo por su asistencia o participación de las sesiones no podrán percibir paga alguna, pues la misma será a ad-honoren.

Presidente de COCODE:

- a.) Organizar y coordinar las funciones del órgano de coordinación
- b.) Controlar que los recursos sean usados adecuadamente
- c.) Dar a conocer información relevante del plan de trabajo del órgano de coordinación
- d.) Realizar agenda de trabajo para cada actividad.
- e.) Monitorear las actividades que se le asigne a cada integrante de COCODE.
- f.) Brindar espacios de participación a los integrantes del Órgano de Coordinación.
- g.) Velar por que se mantenga el orden dentro de la organización en las actividades.

Secretario:

- a.) El secretario no debe de faltar a ninguna reunión programada al menos que exista una justificación.
- b.) Cuidar y velar por el uso adecuado del libro de Actas.
- c.) Archivar los documentos de mayor relevancia para el Consejo Comunitario de Desarrollo.
- d.) Redactar circulares para las distintas reuniones.

e.) Al finalizar cada reunión deberá leer el acta antes de firmarla.

Tesorero:

- a.) Velar por el uso adecuado de los recursos financieros.
- b.) Poseer libro de caja y mantenerlo al día.
- c.) Por cada egreso económico que se realice presentar factura.
- d.) Diseñar el informe financiero para la junta directiva y a la asamblea general.

Vocales:

- a.) Sustituir a los miembros de la Junta Directiva en ausencia de uno de los integrantes.
- b.) Presentarse a todas las reuniones convocadas.
- c.) Involucrarse en distintas comisiones.

**CAPITULO VI
OBLIGACIONES**

Artículo 56º. Cooperación Obligada:

Nos indica el Órgano de coordinación está obligado a cumplir y participar activamente en la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos aprobados por el sistema de consejos de desarrollo.

Artículo 57º: Fondos Sociales:

Los Consejos de desarrollo Municipales están obligados a comunicar a los fondos sociales, para asignación de recursos y evitar la duplicidad en la asignación de los mismos.

Derechos y Obligaciones que adquiere el Consejo Comunitario de Desarrollo:

- a.) Cumplir con normas asignadas.
- b.) Notificar a la Asamblea los fondos sociales asignados.
- c.) Portar carnet de Identificación en cada actividad.
- d.) Asistir y Respetar los horarios acordados en cada Reunión.
- e.) Aprovechar el tiempo disponible en las actividades asignadas.

- f.) Cumplir con las actividades planificadas en caso de ausencia justificarla.
- g.) Mantener el respeto hacia los demás integrantes que conforman la junta directiva.
- h.) Solicitar la palabra al momento de intervenir.
- i.) Estar al tanto de las actividades y mantener una comunicación adecuada.
- j.) Aprobar la agenda de reuniones durante cada actividad.
- k.) Tomar nota y conocer los puntos a tratar durante la reunión.
- l.) Cada comisión es responsable del manejo de los recursos tanto materiales como financieros.

CAPITULO VII

SANCIONES

Artículo 60º. Responsabilidad Administrativa:

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo incurren en Irresponsabilidad por incumplimiento de las atribuciones que les asignen, siendo estas las siguientes Sanciones:

- a.) Por incumplimiento de las normas será sujeto a sanciones tanto verbales, escritas, económicas y suspensión por tiempo indefinido según sea el caso.
- b.) Si algún integrante del órgano de coordinación no cumpla con las normas establecidas se hará acreedor de la primera llamada de atención de forma verbal.
- c.) Si no cumple con el primer llamado de atención se le plasmara un conocimiento por la falta.
- d.) Si existe el involucramiento de terceras personas o toman represarías en contra de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo se expulsara definitivamente de la directiva.
- e.) Por falta de participación activa en reuniones se sancionara con un aporte económico de Q.15.00
- f.) Si llegase tarde a la reunión se le pondrá una sanción donde tendrá el deber dejar en orden el salón o lugar donde se realice dicha reunión.
- g.) De evadir con sus obligaciones y faltar a las reuniones deberá de cancelar un monto de Q25.00 los fondos económicos serán destinados a la comunidad.

Capítulo IX

PROHIBICIONES

Las prohibiciones que se establecen en el presente Reglamento son las siguientes:

- a.) Se establecerá las siguientes prohibiciones para mejorar el adecuado funcionamiento del órgano de coordinación.
- b.) Queda estrictamente prohibido faltarle el respeto a cualquier integrante de la junta directiva que esté presente en la reunión.
- c.) Se prohíbe el ingreso de personas en estado de ebriedad a las reuniones.
- d.) No se permite fumar ni ingerir bebidas alcohólicas en el salón de reuniones y actividades.
- e.) Se recomienda guardar discreción ante los asuntos tratados en las reuniones.
- f.) No mezclar asuntos políticos dentro de las actividades a realizar.
- g.) Usar los teléfonos en estado vibratorio para cualquier emergencia.
- h.) Se prohíbe el ingreso con audífonos, reproductores u otro aparato que distraiga las reuniones.
- i.) Queda estrictamente el ingreso de armas de fuego u objetos punzo cortantes.
- j.) No distraer a los demás compañeros con comentarios ajenos a los asuntos a tratar durante las reuniones.
- k.) Lo que no esté determinado en el presente reglamento será resuelto en asamblea general para proceder con las faltas o agravaciones.

GUIA DE CAPACITACIONES

GUIA DE CAPACITACIONES

Guía de Capacitación

Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea
Zanjón San Lorenzo, Ayutla, San Marcos.



Practicante: De Licenciatura en Trabajo Social Con Énfasis en Gerencia del
Desarrollo Olivia Judith Ramírez Ramírez

INTRODUCCION

La Guía presenta una serie de actividades que contribuyen al fortalecimiento para los integrantes de la Organización, mejorando su desempeño como parte del proceso formativo, en las actividades que se han diseñado con referencia al proceso formativo, permitiendo la aplicación directa de conocimientos y habilidades, para comprender de una forma sencilla y participativa, los lineamientos necesarios. La Guía de Trabajo presenta una estructura común con los otros componentes del módulo. Cada módulo presenta sus respectivos temas que ayudan a la formación participativa del interesado.

En el Modulo I su tema principal es Participación, en la cual identificamos cual es la importancia de la participación Ciudadana dentro de la comunidad, con objetivos principales que se va a diferenciar cual es el significado de participación y participación ciudadana.

En Modulo II hablamos del tema de Organización Comunitaria en la cual Identificaremos que es la organización comunitaria y sus diferentes tipos, con el objetivo de saber que son los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Módulo III comenta sobre las principales Funciones del COCODE, como también especifica Que es la Asamblea Comunitaria, quien Coordina el Órgano de Coordinación y Como se integra el Órgano de Coordinación este módulo es de suma importancia ya que en él se plasma las funciones específicas del Órgano de Coordinación según la ley.

En el Modulo IV se plasma el significado de liderazgo y los tipos de líderes que existen y sus significados, ya que con este módulo se pretende fortalecer e identificar el tipo de líder que hay en la Organización.

Con el Modulo V vamos a conocer el significado de trabajar en equipo, ya que dentro de una organización el Trabajo en Equipo es de suma importancia y así se fortalecerá mejor la Organización.

Justificación.

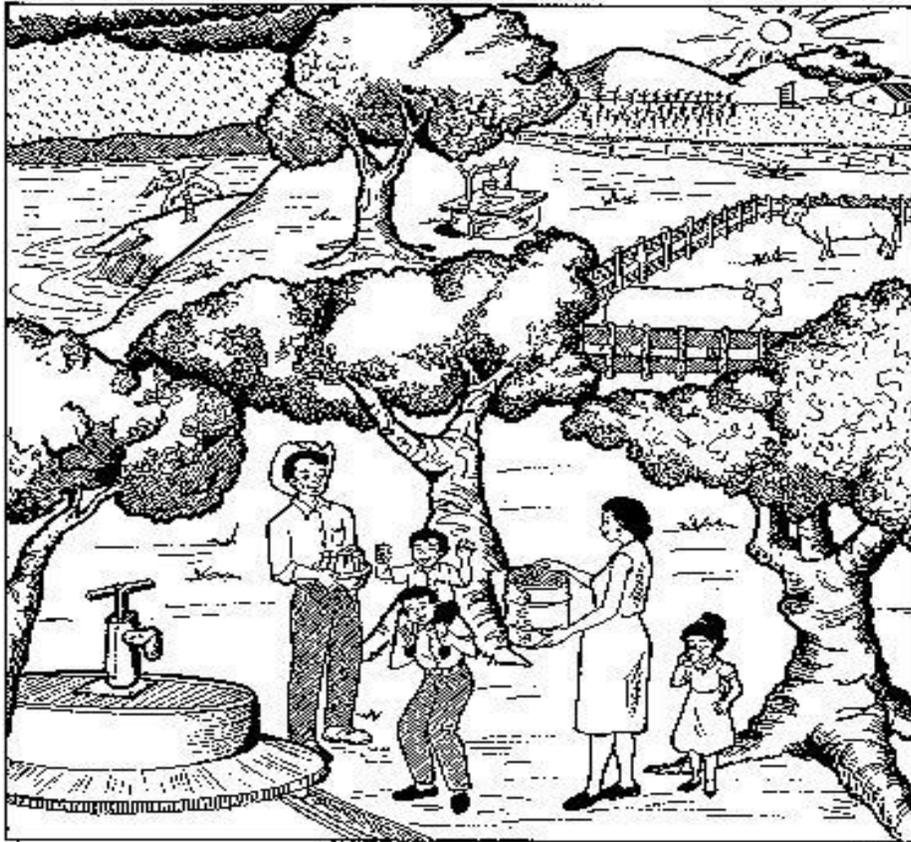
Esta guía está orientada al fortalecimiento de las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación de Aldea Zanjón San Lorenzo, el propósito de la guía es lograr que los integrantes del Órgano de Coordinación identifiquen cuáles son sus funciones, y así puedan mejorar el fortalecimiento de la Organización de una forma participativa.

Se busca facilitar el acceso de la información de las funciones de los Consejos Comunitarios, estableciendo módulos que conllevan diferentes temas que ayudan al Órgano de Coordinación para que mejoren su Organización. Así mismo la guía está realizada en forma participativa con el propósito de que todos los integrantes del Órgano de Coordinación se involucren en conocer e identificar los temas que plantean y así puedan ejecutar de una manera ordenada sus funciones dentro de la Organización.

Creemos y confiamos firmemente en la capacidad de cada uno de los integrantes del Órgano de Coordinación, ya que día con día se van generando más participación para los Consejos de Desarrollo esperamos el día en que todos y todas sin excepción alguna, pongamos en práctica la participación y el involucramiento de mejorar la situación de nuestro país, o nuestra comunidad.

MODULO I

Conozcamos que significa Participación



TEMA: PARTICIPACION

CONTENIDO:

- a) Definición de Participación.
- b) Participación Ciudadana
- c) Importancia de la Participación Ciudadana
- d) Participación Social



OBJETIVOS:

- a) Identificar la importancia que tiene la participación en la Comunidad.
- b) Conocer cuál es el rol de la participación Ciudadana.
- c) Saber cuáles son los factores que favorecen la participación.

Cuál es la importancia de la participación dentro de su Comunidad.

Que es Participación:

Es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país , región o Comunidad. Humano Por lo tanto la participación es una necesidad inherente de todo proceso de desarrollo humano y comunal.



Factores que favorecen la participación:

- Voluntad e interés de los comunitarios
- Apoyo de las autoridades Municipales
- La Organización Comunitaria
- La Asistencia de la Comunidad a las reuniones
- Costumbre y Tradiciones Comunales.

Que comprendemos por Participación Ciudadana:

Participación ciudadana puede restringirse a aquellos casos que representan una respuesta, individual o colectiva, de la sociedad a una convocatoria realizada por parte de las autoridades gubernamentales en aquellos espacios institucionales que éstas designan o crean.



Por lo tanto la Importancia de la Participación Ciudadana consiste en que una comunidad organizada con fines económicos, sociales o culturales, participan en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.

La participación Ciudadana debe ser:

- Voluntaria y no obligatoria.
- 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.
- Organizada para lograr mejores resultados.

Conozcamos que 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 su comunidad.



La Participación social se concibe como un legítimo derecho de los ciudadanos más que como una concesión de las instituciones.

MODULO II

QUE ES UNA ORGANIZACIÓN
COMUNITARIA



TEMA ORGANIZACION COMUNITARIA

Contenido:

- a) Definición de Organización comunitaria.
- b) Consejos Comunitarios de Desarrollo.



Objetivo:

- a) Identificar que es la organización comunitaria y sus diferentes tipos.
- b) Saber que son los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

¿Qué es una Organización Comunitaria?

Se define como una organización al conjunto de personas con los medios adecuados que participan de forma activa para alcanzar un fin determinado.

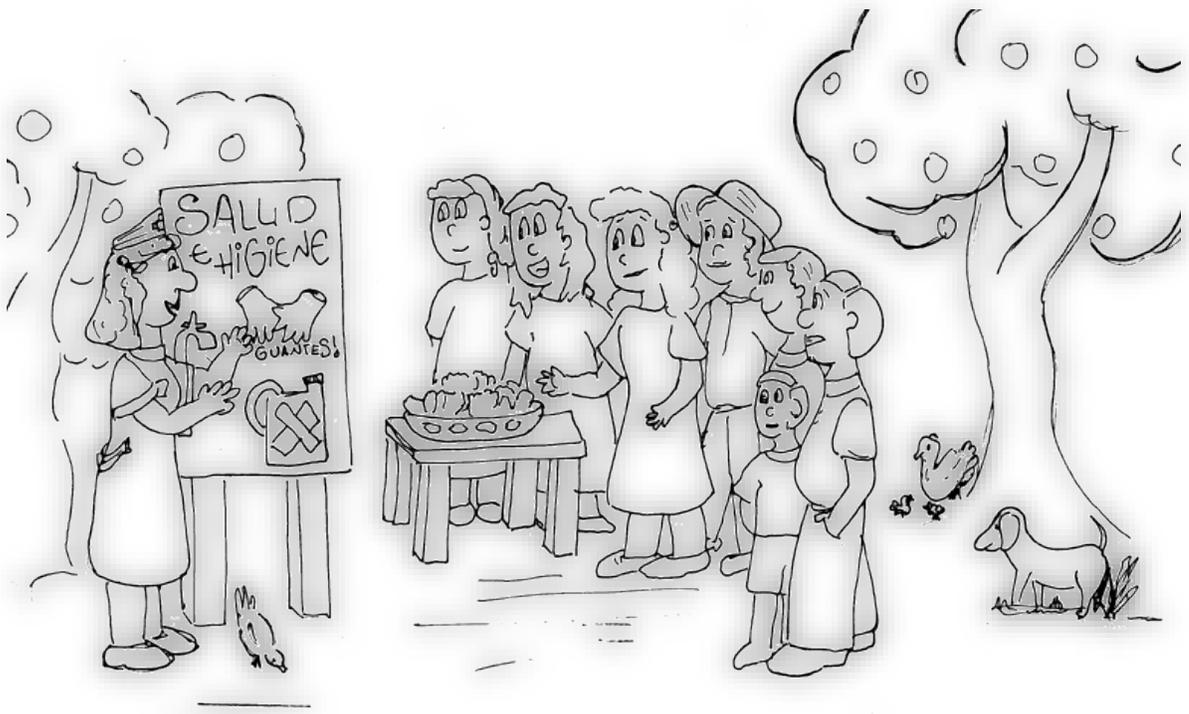


Entonces una organización comunitaria será, cuando las personas que la componen sean miembros de la misma comunidad. La organización comunitaria permite analizar y resolver los problemas de la Comunidad.

Tipos de organización:

Existente muchos tipos de organización, según sean sus diferentes fines:

- Con fines Culturales y Deportivos
- Comités de fiestas o club de fútbol, baloncesto, etc.
- Otras tienen fines de mejoras laborales y económicas, como las cooperativas.
- Las de ámbito religioso, como las cofradías.
- Y otras, más amplias y ambiciosas en sus objetivos, que dedican su esfuerzo al desarrollo local, como son los Consejos Comunitarios de Desarrollo.



CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO

¿Qué es un COCODE?

El Consejo Comunitario de Desarrollo, llamado abreviadamente COCODE, Como la organización de cada comunidad para participar en su desarrollo.



Ya que se saben que desarrollar es progresar. El progreso no solo es económico, también es social, cultural o político. Del mismo modo que no debemos descuidar ninguna parte de nuestro cuerpo y de nuestra mente, para no enfermarnos, también la comunidad debe buscar su desarrollo integral.

¿Para qué sirve un COCODE?

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



¿Qué comunidades pueden formar COCODE'S?

Según la Ley de Consejos, solamente podrán constituirlo aquellas comunidades cuya organización territorial este legalmente reconocida con la categoría de aldea.

MODULO III

FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO COMUNITARIO.



TEMA:
**FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO COMUNITARIO DE
DESARROLLO**

CONTENIDO:

- a) Que es Función
- b) Las principales Funciones del COCODE
- c) Que es la Asamblea Comunitaria.
- d) Quien Coordina el Órgano de Coordinación.
- e) Como se integra el Órgano de Coordinación



OBJETIVOS:

- a) Identificar cuáles son las funciones de los integrantes del Consejo Comunitario.
- b) Conocer que es una Asamblea Comunitaria.
- c) Identificar como está integrado el Órgano de Coordinación.

IDENTIFIQUEMOS CUALES SON LAS FUNCIONES DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO COMUNITARIO.

¿Qué es función?:

La función de cualquier persona u organización es el papel que desempeña en la sociedad. Por tanto, el termino función también designa el conjunto de deberes y responsabilidades de una persona u organización, es decir, las tareas que se deben realizar.



Funciones de los COCODES

Las funciones del COCODES no son ajenas a la comunidad. La asamblea comunitaria, conformada por toda la comunidad, debe cumplir a cabalidad las funciones asignadas. El hecho de que una comunidad elija a su órgano de coordinación, no quiere decir que, a partir de ese momento, las personas elegidas Sean las únicas responsables de cumplir con las funciones del COCODE. En el artículo 14 de la Ley de Consejos aparecen las funciones de los COCODE'S. Son catorce. Analizaremos las más importantes.

- a) Elegir a los integrantes del órgano de coordinación, fijar el periodo de duración de sus cargos de acuerdo con los principios y procedimientos de la comunidad o según el reglamento de esta ley.
- b) Promover y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad en la priorizaciones de necesidades, problemas y sus soluciones.
- c) Promover velar por la coordinación entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad entre las instituciones públicas y privadas.
- d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, adolescencia, la juventud y la mujer.
- e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlas 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 comunitario 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, eficiencia 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 previstas en los mismos.
- h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de 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 ejecución de los programas y proyectos de desarrollo en la comunidad.

j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitario.

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

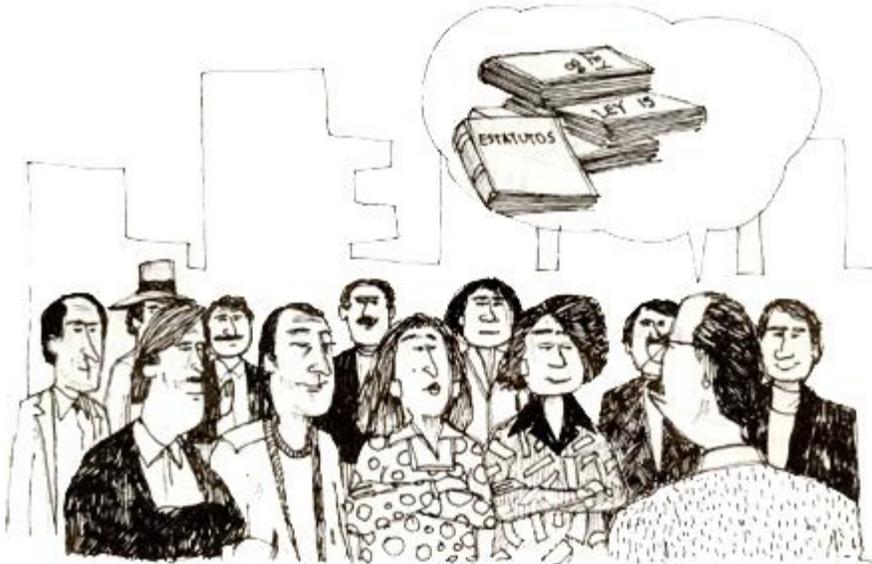
.

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

n) Velar por el cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del sistema de Consejos de Desarrollo.

La Asamblea Comunitaria:

Para formar un COCODE primero hay que hacer una asamblea comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad.



Quien convoca la asamblea comunitaria es **el alcalde o alcaldesa** auxiliar o alcalde o alcaldesa comunitaria. Para que toda la comunidad y para que se entere de la reunión, se deberán utilizar todos **los** medios al alcance: carteles, radios comerciales y comunitarias, bandos, etc.

¿Quien Coordina el Órgano de Coordinación?:

Según el artículo 13, de la ley del Consejo de Desarrollo el coordinador del Consejo Comunitario de Desarrollo es el alcalde o alcaldesa auxiliar o comunitaria. Y el reglamento de la Ley de Consejos añade:

"El coordinador será el alcalde comunitario o auxiliar, en su defecto, la comunidad elegirá al coordinado. Así, si por cualquier motivo el alcalde auxiliar no es el coordinador, la comunidad podrá elegir a otra persona.

¿Cómo se integra el órgano de coordinación?

La asamblea comunitaria elegirá hasta un máximo de 12. Representantes, según **los** principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad.

Por ejemplo, una comunidad puede elegir a sus representantes por votación de todas las personas que asisten a la asamblea. Otra puede esperar a que las personas que quieran ser representantes lo manifiesten.

En otras comunidades los líderes y lideresas comunitarias proponen a los candidatos, etc. Este número de representantes, doce, tiene la gran ventaja de incorporar a muchas personas al trabajo directivo del COCODE, pero También tiene algunas desventajas.

MODULO:

IV



TEMA: LIDERAZGO

Contenido:

- a) Definición de Liderazgo
- b) Tipos de Liderazgo



Objetivos:

1. Aplicar las técnicas y las estrategias, para obtener un adecuado desempeño del liderazgo democrático.
2. Desarrollar las habilidades sociales de comunicación.
3. Conocer los factores que contribuyen a mejorar el clima organizacional.

Definición de Liderazgo:

De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana (American Heritage Dictionary), liderazgo es el conocimiento, las conductas utilizadas para influir sobre las personas, para conseguir la misión deseada. El liderazgo es la acción para trabajar en la realización de la misión y visión para que trabajen en sus metas deseadas.

Tipo de Liderazgo:

Así como preferimos maneras de actuar en nuestro comportamiento general, también preferimos un estilo de liderazgo. En este capítulo, usted identificará su estilo de liderazgo. Tal como ocurre con los estilos personales, no hay un estilo de liderazgo correcto o equivocado.

Hay cuatro estilos básicos de un líder:



- 1.) Líder Democrático:** Es aquel que presenta varias opciones frente a un determinado problema y promover el intercambio de idea entre los diversos sectores y que aquí se decida cuál es la mejor salida. De esta manera, el líder democrático transmite una imagen más permisiva, abierta al diálogo y de un individuo que se preocupa por los problemáticas de terceros.

- 2.) Líder liberal o laissez-faire:** En este tipo se delegan funciones a la propia comunidad con el objetivo de que adquiera ciertas responsabilidades y logre controlar las problemáticas que surjan. De esta manera, se promueve la libertad y creatividad en grupo mientras que el propio líder ocupa un rol de mayor pasividad, con menor control y poco compromiso.
- 3.) Líder autocrático:** Este líder concentra en sí mismo todo el poder, de forma ilimitada. Aquí no se prioriza ni la participación de la comunidad en la toma de decisiones ni la delegación del poder. Es el propio líder quien determina las acciones que se llevarán a cabo y el poder de decisión se limita a su persona, o a un grupo reducido, mandando según su propia voluntad.
- 4.) Líder paternalista:** Esta clase de líderes se encarga de determinar cuáles serán los objetivos del grupo, si bien promueve la participación de este, es el propio líder quien tomará las decisiones finales. Por otro lado, pretende promover la convivencia pasiva dentro de la comunidad a la que lidera y se muestra tolerante frente a las decisiones tomadas en la comunidad.



TEMA: TRABAJO EN EQUIPO

Contenido:

- a) Definición de Trabajo en Equipo
- b) Roles y Funciones
- c) Normas del Equipo de Trabajo



Objetivos:

- a) Identificar la importancia de trabajar en equipo dentro de una Organización.
- b) Conocer las características de trabajo en equipo.

Definición de Trabajo en Equipo:

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

El trabajo en equipo puede estar contar con participantes que poseen distintos niveles de conocimientos, pueden especializarse en determinados y diversos temas, así como también puede estar conformado por personas de diferentes valores culturales, ideologías, creencias, las herramientas para superar estas diferencias, y la capacidad de hacer de ellas mismas un valor positivo que agregue diferentes puntos de vista para aprovechar el potencial que esta situación encierra, depende del grado de cohesión e interacción del grupo.



La asignación de roles y normas del Trabajado en equipo:

Con el transcurso del tiempo, todos los grupos asignan roles a sus integrantes y establecen normas aunque esto no se discuta explícitamente. Las normas son las reglas que gobiernan el comportamiento de los miembros del grupo. Atenerse a roles explícitamente definidos permite al grupo realizar las tareas de modo eficiente.

Condiciones que deben reunir los miembros del equipo:

Todos los integrantes del equipo deben saber que son parte de un grupo; por lo mismo, deben cumplir cada uno su rol sin perder la noción del equipo. Para ello, tienen que reunir las siguientes características:

- Ser capaces de poder establecer relaciones satisfactorias con los integrantes del equipo.
- Ser leales consigo mismo y con los demás.
- Tener espíritu de autocrítica y de crítica constructiva.
- Tener sentido de responsabilidad para cumplir con los objetivos.
- Tener capacidad de autodeterminación, optimismo, iniciativa y tenacidad.
- Tener inquietud de perfeccionamiento, para la superación.



El rol del Líder en el Trabajo de Equipo: El líder es el que moldea o da forma a la **estructura** de cada grupo. Con su conducción el líder puede o no formar grupos de personas que funciones como equipo de trabajo.

LAS VENTAJAS DEL TRABAJO EN EQUIPO

- Quienes creen que un equipo de trabajo deben formarlo gente con formas de pensar y actuar semejantes están equivocados. Lo fundamental es que lo integren personas distintas.
- Cada uno de los miembros del equipo debe aportar ideas diferentes para que las decisiones de carácter intelectual u operativo que tome la organización sean las mejores. Cuando hay diferencias y discrepancias surgen propuestas y soluciones más creativas.
- Es algo similar a un equipo de futbol o voleibol. Cada uno ocupa un puesto diferente (defensa, volante, delantero, o matadora, levantadora), pero todos dirigen sus energías hacia la consecución de un mismo objetivo.
- No hay lugar para el intolerante



11. BIBLIOGRAFIA

Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Congreso de la República, Decreto 11-2002, 2002.

Insumos para el trabajo de los Consejos de Desarrollo FUNCED-E FUNDACION SOROS. Guatemala, octubre, 2002.

Participemos para que se escuche nuestra voz y se tomen en cuenta nuestras Necesidades. Consejo de Instituciones de Desarrollo –COINDE Noviembre. 2003.

Reglamento de la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Acuerdo Gubernativo

416-2002, Presidencia de la República de Guatemala.

<http://www.monografias.com/trabajos10/tequip/tequip>

[Http://www.wikipedia](http://www.wikipedia) 2009.

GALVEZ BORRELL, Participación social y poder local en Guatemala. FLACSOG.Guatemala. 2002.

[Http/WWW](http://WWW). Diccionario ABC