

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

FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SECTOR LA HORTALIZA, COMUNIDAD AGRARIA  
LAS MERCEDES, MUNICIPIO DE COLOMBA COSTA CUCA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**SANDY LORENA RUÍZ SERRANO**  
CARNET 20767-09

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 ORGANIZACIONAL DEL SECTOR LA HORTALIZA, COMUNIDAD AGRARIA  
LAS MERCEDES, MUNICIPIO DE COLOMBA COSTA CUCA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**SANDY LORENA RUÍZ SERRANO**

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. VIOLETA MARIDALMA GRAMAJO ALFARO DE SANDOVAL



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Coatepeque, 12 de julio 2,014.

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

Licda. Colindres:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, de conformidad con el desarrollo del proceso que me fuera asignado para fungir como tutora de Práctica Profesional, Supervisada II, de la licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la estudiante: **Sandy Lorena Ruíz Serrano, carnet No. 20767-09**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto: **“Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca”**. Por lo que se solicita proceder con la revisión de dicho informe.

Sin más que agregar me suscribo.

Atentamente,

Licda. Melvi Judith Juárez Gramajo

Tutora



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

No. 04380-2014

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante SANDY LORENA RUÍZ SERRANO, Carnet 20767-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04417-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

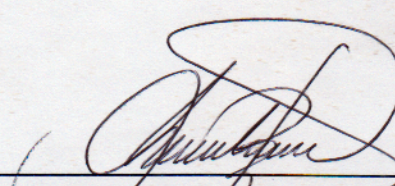
FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL DEL SECTOR LA HORTALIZA, COMUNIDAD AGRARIA LAS MERCEDES, MUNICIPIO DE COLOMBA COSTA CUCA

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.



Secretaría Académica

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

## Agradecimientos.

Dios: Por ser el creador de la vida, y quien me ha dotado de capacidad, aptitudes, inteligencia y perseverancia para lograr este tan importante título. Por siempre resguardarme y guiar mis pasos.

A mis papas: por el medio que Dios utilizó para darme la vida, por su apoyo, consejos y presencia incondicional.

A mi tía Vilma: por brindarme su amor, sus consejos, sugerencias y por ser como mi segunda madre.

A mis hermanas: por estar conmigo siempre en las buenas y en las malas y por brindarme siempre su cariño, apoyo incondicional y ser ejemplo mutuo.

A mis amigos: A todos, a los que me alentaron, apoyaron y aconsejaron siempre para seguir adelante y no desmayar en este largo proceso de formación académica como también en mi vida personal.

A todas las personas que ya no están conmigo pero que formaron parte de mi historia en el proceso académico y siempre me apoyaron incondicionalmente.

A la Universidad Rafael Landívar: Por abrir sus puertas a mi formación como profesional. Por ser parte de ella durante ya 6 años.

A mis catedráticos: Licenciados, Ingenieros, todos y cada uno de los que durante los años que estudié en la Universidad compartieron de su conocimiento; que tuvieron la paciencia para poder compartir su conocimiento y experiencia. Gracias a cada uno de ustedes.

## INDICE

	<b>CONTENIDO</b>	<b>PAGINA</b>
	Introducción	1
1.	Marco Institucional.....	4
1.1	Caracterización del Municipio.....	4
1.2	Caracterización del Sector.....	9
1.3	Descripción de la organización.....	10
1.3.1	Antecedentes de la organización.....	10
1.3.2	Naturaleza y áreas de proyección.....	10
1.3.3.	Ubicación.....	10
1.3.4	Tamaño y Cobertura.....	10
1.3.5.	Estructura Organizativa.....	12
1.3.6.1	Visión y misión.....	13
1.3.6.2	Estrategias de trabajo y programas .....	13
2	Análisis Situacional.....	13
2.1	Problemas Generales.....	14
2.2	Red de actores vinculados al área.....	15
2.3.	Demandas institucionales y poblacionales.....	15
2.4	Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.....	16
2.5.1	Foda.....	17
2.5.2	Árbol de Problemas.....	18
2.5.3	Árbol del Objetivos.....	19
2.5.4	Marco Lógico.....	20
3	Análisis Estratégico.....	23
3.1	Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas; fortalezas y oportunidades.....	23
3.2.1	Identificación de Estrategias de acción.....	24
3.3	Definición de Área de Intervención.....	26
3.4	Propuesta de Proyecto de Intervención.....	26
3.5	Priorización del Proyecto de Intervención.....	26
3.6	Resultados esperados en el periodo de la PPS II.....	27

3.7	Alcances y limites.....	27
4	Proyecto de Intervención .....	29
4.1	Ficha técnica del proyecto.....	29
4.2	Descripción General del proyecto.....	30
4.2.1	Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta.....	31
4.2.1.1	Institucional.....	31
4.2.1.2	Social.....	31
4.2.1.3	Político.....	32
4.2.1.4	Cultural.....	32
4.2.2	Plan o Programa en el que se Insertara.....	32
4.2.3	Justificación del proyecto.....	32
4.2.4	Objetivos del Proyecto.....	34
4.2.5	Población destinada .....	34
4.2.6	Resultados previstos.....	34
4.2.7	Metodología del proyecto	35
4.2.8	Fases del proyecto.....	35
	Fase I: Socialización de proyecto.....	35
	Fase II: Elaboración de un Manual de funciones.....	36
	Fase III: Elaborar de plan de trabajo.....	36
	Fase IV: Elaboración de un reglamento interno.....	37
	Fase V: Plan de Sostenibilidad.....	38
	Fase VI: Monitoreo y evaluación.....	38
4.2.9.	Cronogramas de actividades.....	40
4.3.	Entorno externo e interno .....	41
4.3.1	Posición del proyecto en organización interna.....	41
4.3.2	Funciones específica del estudiante y otros involucrados...	41
4.3.2.1	Estudiante.....	41
4.3.2.2	Persona enlace.....	41
4.3.2.3	Asesor o asesora.....	42
4.3.2.4	Órgano de coordinación.....	42



4.3.2.5	Coordinación interna.....	42
4.3.2.6	Coordinación con red externa.....	42
4.3.2.7	Incidencia del proyecto en la región.....	42
4.3.3	Implicaciones éticas a considerar.....	43
4.3.4.	Identificación de conflictos en el desarrollo del proyecto....	43
4.4	Recurso y presupuesto.....	43
4.4.1.	Presupuesto técnico y humano.....	43
4.4.2.	Recurso material y monetario.....	43
4.4.3.	Presupuesto General: ingreso, gastos, inversiones y otros..	45
4.5	Monitoreo y evaluación del proyecto.....	46
4.5.1	Indicadores de éxito Generales.....	46
4.5.2.	Indicadores de éxitos específicos.....	46
5	Presentación de Resultados.....	47
6	Análisis de Resultados .....	49
7	Plan de Sostenibilidad.....	51
8	Conclusiones.....	55
9	Recomendaciones.....	56
10	Marco Teórico Conceptual.....	57
10.1	Organización.....	57
10.1.1	Definiciones.....	57
10.1.2	Importancia de la organización.....	58
10.1.3.	Tipos de organización.....	58
10.1.3.1.	Organización formal.....	59
10.1.3.2.	Organización informal.....	59
10.1.3.3.	Organización Social.....	60
10.1.3.4.	Organizaciones Gubernamentales.....	60
10.1.3.5	Organizaciones no Gubernamentales.....	
10.1.3.6.	Cooperativas.....	61
10.1.3.7.	Asociaciones.....	61
10.2	Sistema Nacional de Consejos de Desarrollo y su objetivo.	61

10.2.1	Objetivo.....	62
10.2.2	Integración de Sistema de Consejos de Desarrollo.....	62
10.2.3	Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.....	62
10.2.4	Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.....	62
10.2.5	Funciones del Órgano de Coordinación.....	64
10.3	Importancia del Trabajo Social en el acompañamiento y capacitación en el COCODE.....	65
10.4	Funciones del Trabajador Social en el COCODE.....	65
11	Fuentes Consultadas .....	67
	Anexos.....	68
	Boleta de recopilación de datos.....	69
	Manual de Funciones .....	77
	Plan anual de trabajo .....	95
	Reglamento Interno .....	98

## **Resumen Ejecutivo**

Mediante el proceso realizado de práctica profesional supervisada I y II, se identificó que la organización del Consejo Comunitario de Desarrollo de Comunidad Agraria las Mercedes, Sector la Hortaliza, municipio de Colomba Costa Cuca, departamento de Quetzaltenango no contaba con una distribución de responsabilidades apropiadas para el funcionamiento adecuado de acuerdo a la Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y rural. Por tal motivo se realizó el siguiente Proyecto: “Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca”.

La ejecución del Proyecto consistió en seis fases las cuales son las siguientes: se inició con la socialización del proyecto para dar a conocer los beneficios que conlleva al desarrollo organizacional y de los integrantes involucrados, posteriormente se ejecutó la elaboración de un manual de funciones, debido a que no contaban con un documento en donde se detallara las responsabilidades y atribuciones de cada integrante de la organización, seguidamente la elaboración de un plan de trabajo que permite guiar las actividades de una forma calendarizada y a la vez ordenada para que las mismas tengan auge en el desarrollo de la comunidad, posteriormente para cumplir legalmente con sus atribuciones, así mismo se realizó un reglamento interno que contienen las normas que propusieron los mismos integrantes, como también especificaron sanciones, prohibiciones, derechos y obligaciones de los mismos para el adecuado funcionamiento de la organización comunitaria, así mismo se realizó la fase del plan de sostenibilidad y como última fase el monitoreo y evaluación.

## INTRODUCCIÓN

La licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Universidad Rafael Landívar sede Coatepeque, contempla dentro del pensum de estudios la Práctica Profesional Supervisada; proceso durante el cual se consolida, la teoría con la práctica.

Este proceso se fundamenta en el eje temático de la PPS I Y II que es: Desarrollo rural. Por ello la necesidad de aportar en la construcción de un país democrático, con la participación social, es necesaria la formación en los COCODES como entes de participación social y desarrollo rural. Por eso el proyecto es dirigido al Órgano de coordinación del Sector La Hortaliza.

Se identificó el problema central del proyecto, tomando en cuenta las herramientas gerenciales: FODA; en el cual se visualizan fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, con el objetivo de crear estrategias de acción, para el mejoramiento del accionar de los integrantes, posteriormente árbol de problemas, árbol de objetivos y matriz marco lógico.

El proyecto consiste en implementar procesos para el fortalecimiento organizacional a los integrantes del órgano de Coordinación del Sector la Hortaliza, para fortalecer procesos democráticos y toma de decisiones con la finalidad que ellos sean personas auto sostenibles en gestión y ejecución de proyectos utilizando adecuadamente los productos que se realizaran por la estudiantes y los integrantes de la organización, esto se lograra implementado la Metodología participativa “Aprender Haciendo”.

El presente documento está dividido en cinco capítulos los cuales se mencionan a continuación: Marco Institucional, Análisis Situacional, Análisis Estratégico, Proyecto de Intervención y Marco Teórico.

En el primer capítulo contiene marco institucional especificando la caracterización del Municipio de Colomba Costa Cuca y del Sector la Hortaliza, los antecedentes, datos importantes de la Organización como por ejemplo su naturaleza, áreas de proyección, ubicación, tamaño y cobertura así mismo como se encuentra la estructura del Órgano de Coordinación.

En el capítulo dos se especifican los problemas generales con los que cuenta la organización, la identificación de los actores regionales, las demandas institucionales y poblaciones de los habitantes, así como también del órgano de coordinación, los proyectos que necesita la comunidad para darle solución a los problemas visualizados en el diagnóstico organizacional. Por lo tanto se partió del Análisis Situacional requiriendo la utilización de las herramientas gerenciales como: Matriz FODA, árbol de problemas y objetivos identificando el problema central el cual es la debilidad organizacional del sector la Hortaliza y por medio de este buscar posibles estrategias de acción para propiciar el Fortalecimiento Organizacional del Sector la Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca.

En el capítulo tres identifica las áreas de intervención en un análisis estratégico con resultados esperados de acuerdo a los objetivos específicos, alcances y límites del proyecto ejecutados en la Práctica Supervisada II. Los productos o resultados se separan de la siguiente forma: 1) Manual de funciones, 2) plan de trabajo, y 3) reglamento interno.

Seguidamente el capítulo cuatro se explica los aspectos internos de la Organización como lo es proyecto de intervención, ficha técnica, una breve descripción del proyecto, justificación del proyecto, los objetivos, fases del proyecto, que metodología se implementara, cronograma de actividades, funciones específicas del estudiante, de la asesora, de los Integrantes del Órgano de Coordinación, recursos, presupuestos, resultados, alcances, limitantes.

Las fases se dividen de la siguiente manera: Fase I Socialización del Proyecto, Fase II Elaboración de Manual de Funciones, Fase III Elaboración de Plan de Trabajo, Fase IV Realización del Reglamento Interno, Fase V Plan de Sostenibilidad y Fase VI Monitoreo y Evaluación.

En el último capítulo se presenta el Marco Teórico el cual indica los conceptos importantes de dicho proyecto, como lo son organización, tipos de organización,

funciones del Consejo comunitario de Desarrollo y asamblea según su marco legal, Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, Importancia de la participación del Trabajador Social en los Cocodes, funciones del Trabajador Social.

## 1. Marco Institucional

### 1.1 Caracterización del Municipio

El antiguo municipio que se designaba con el nombre de Morazán comprendía el centro de lo que se conocía como Reducción Agrícola de la Costa Cuca, Comisión Política, Reducción Agrícola de Saquichillá y Reducción Agrícola de Chuvá, o sea la extensión superficial que en la actualidad ocupan aproximadamente los municipios de Colomba, Flores Costa Cuca, Génova, El Asintal y Nuevo San Carlos. El acuerdo gubernativo del 10 de abril de 1882 dispuso suprimir el municipio de Morazán y erigir otro al que se designaba Franklin:

"Examinadas las diligencias relativas a la solicitud que la municipalidad y vecinos del pueblo de Morazán han formulado para que se suprima dicho municipio y se erija en la finca nombrada Las Marías; y para que se autorice a la Corporación a fin de poder enajenar el terreno que le pertenece como ejido; Considerando: Que, según informa el Jefe Político del departamento de Quezaltenango, el lugar en que el expresado pueblo está ubicado no es aparente para ese objeto. Que la finca Las Marías reúne condiciones ventajosas para que en ella se establezca un municipio independiente. Que la enajenación del ejido es útil y necesaria, una vez que trasladándose la población a otro punto, no será aprovechado por los vecinos y su producto podrá emplearse en mejorar el nuevo pueblo; El Presidente de la República, Con vista de la consulta emitida por el Ministerio Fiscal, Acuerda: 1º.-Suprimir el municipio de Morazán. 2º. -Crear otro distrito municipal que se denominará Franklin, y que comprenderá las aldeas de que aquel se componía. cuya cabecera estará en el paraje de la finca mencionada, en que actualmente se encuentran la Comandancia Local y demás oficinas públicas; y 3º.- Autorizar al Jefe Político de Quezaltenango para que, previa la medida y avalúo respectivos, proceda a enajenar el ejido en pública subasta, por lotes o de la manera más favorable, debiendo conservarse su precio en la Administración de Rentas de aquel departamento a fin de que, en su oportunidad. Se invierta en las

obras que el Gobierno designe para mejorar el nuevo municipio.-  
Comuníquese". (Municipalidad de Colomba Costa Cuca, 1999; pp. 23)

Previo a la emisión del acuerdo citado, por acuerdo del 11 de junio de 1881,

"examinadas las diligencias que el alcalde y vecinos del cantón de San Antonio en la Costa Cuca dirigieron a la Jefatura Política de Quezaltenango, a efecto de que dicho lugar se erija en distrito municipal con el nombre de Morazán y tomando en consideración el número de habitantes del mencionado cantón, así como la falta que hay de una autoridad que administre justicia, se dispone la creación del nuevo municipio". El mismo acuerdo dispuso que el Jefe Político demarcará con claridad los límites jurisdiccionales del nuevo municipio así creado con el nombre de Morazán, con asistencia de los municipios vecinos, y que todo se hiciese constar en una acta, cuyo original quedará en el archivo de Morazán.

Después de erigido el municipio de Franklin al tenor del acuerdo gubernativo del 10 de abril de 1882 va transcrito, el 21 de mayo de 1889 se emitió otro, comprando la finca La Florida para erigir en ella la cabecera del nuevo municipio de Franklin. que se inauguró en la mencionada finca el 4 de agosto de 1889. Por lo anterior, el Ejecutivo el 26 de agosto del mismo año 1889 emitió el acuerdo en el que se disponía que el pueblo de la cabecera del distrito de Franklin, en la Costa Cuca, se llamase Colomba Florida: "Palacio del Poder Ejecutivo: Guatemala, 26 de agosto de 1889. - En atención a que la Municipalidad y vecinos del pueblo de la cabecera del distrito de Franklin, en la Costa Cuca, declararon, en sesión de 4 de este mes, según consta del acta que se tiene a la vista, que el pueblo inaugurado en esa fecha debe llevar el nombre de COLOMBA FLORIDA, - El Presidente de la República - Acuerda: -Dar su aprobación a lo dispuesto por la referida Municipalidad. – Comuníquese". (Municipalidad de Colomba Costa Cuca, 1999; pp. 34)



En varios acuerdos gubernativos consultados, de diferentes fechas, el nombre aparece únicamente como Colomba y no Colomba Florida ni Colomba Costa Cuca.

Según la Demarcación Política de la República de Guatemala, Oficina de Estadística, (1892), menciona al municipio como Colomba, que es precisamente el nombre geográfico oficial.

Los límites del municipio fueron demarcados y aprobados por acuerdo gubernativo del 8 de abril de 1940. Colomba, constituye el centro económico, social y político del municipio. En especial los días sábado y domingo, que son de mercado, se reúnen en el pueblo los habitantes de las fincas vecinas para sus transacciones comerciales y sociales.

La zona de Colomba se caracteriza por su clima templado durante la mayor parte del año y ha sido designada como "zona cafetalera". En efecto, uno de los propietarios más famosos en el siglo pasado fue el General Manuel Lisandro Barillas, quien llegó a ser Presidente de la República (1885-1892). Se ha creído por tradición, aunque no se ha encontrado documento oficial de la época que lo confirme, que el nombre de Colomba fue dado por llamarse una de las hijas del gobernante precisamente así. De todos modos, en el parque de la cabecera puede verse un busto del General Barillas. Sabido es que los súbditos alemanes radicados en el país ejercieron una gran influencia en el desarrollo del cultivo del café, lo que también puede aplicarse a Colomba.

### **1.1.2 Cultura e Identidad**

Cultura e Identidad En el municipio, los lugares de recreación consisten en espacios donde se practica el deporte (principalmente baloncesto, natación y fútbol) y se desarrollan actividades al aire libre: ríos, riachuelos, lugares boscosos y otros. Los primeros frecuentados por adolescentes y jóvenes y los segundos por familias

### **1.1.3 Costumbres y Tradiciones**

La religión tradicional de la región se caracterizaba por prácticas sincréticas en las que se mezclan elementos simbólicos y rituales católicos con otros de origen maya. Se mantiene una jerarquía religiosa formada por los sacerdotes mayas

completamente independiente de la autoridad eclesiástica católica. Dicha jerarquía dirige la vida ritual y religiosa de la comunidad.

Todos los ritos y las principales ceremonias comunitarias y familiares se planifican de acuerdo al “Tzolkin”, el calendario sagrado maya es de 260 días, y 5 de los Uinales, 18 Uinales de 20 días cada uno más 5 Uayeb.

En la Semana Santa, se realiza las tradicionales procesiones, recorriendo las principales calles del municipio, a su paso se puede apreciar, la entrega de la población al fervor judeo cristiano.

También en estas fechas podemos apreciar, La Vida y Pasión de Cristo, a través de diferentes actores del municipio. Se observan las actividades de Judas, en las cuales se practican las danzas de mamarrachos

#### **1.1.4 Fiesta Patronal**

Con relación a las costumbres y tradiciones, la fiesta patronal del municipio, se celebra del 12 al 16 de enero, siendo el día principal el 15 de enero en honor al Cristo Negro de Esquipulas. Los principales días festivos que se celebran en el municipio son: el 15 de septiembre, día de la independencia de Guatemala; el 1 de noviembre, día de Todos Los Santos; el 24 de diciembre, noche buena; 25 de diciembre, Navidad y el 31 de diciembre, año nuevo; además se celebra la semana santa, que varía cada año, en cuanto a la fecha de su celebración. Cabe mencionar que también entre sus festividades destaca el aniversario de la fundación de este bello municipio que es el día 26 de agosto y se conmemora con un desfile, del cual el trayecto es por las calles principales del mismo.

#### **1.1.5 Lugares Sagrados**

Se consideran importantes y como manifestación de la cultura originaria, los lugares sagrados de San Francisco Miramar, Rosario Grande, El Paraíso, y Las Mercedes, además, algunas comunidades y familias que aún guardan la figura del mozo colono en las fincas particulares, han establecido sus propios lugares de encuentro con su

espiritualidad, estos se encuentran ubicados especialmente en las zonas montañosas y en los nacimientos de agua y no se les realiza ningún tratamiento de conservación o reconocimiento por parte de las autoridades correspondientes.

Los valores morales que anteriormente practicaba la comunidad, se han ido perdiendo con el transcurso del tiempo, principalmente por influencias de los medios de comunicación y las migraciones a otros países, prueba de ello, es el surgimiento de grupos delincuenciales juveniles.

#### **1.1.6 Comidas**

Entre los platos típicos que se acostumbra para las celebraciones, Colimba Costa Cuca tiene una riqueza culinaria, platos tradicionales como el jocón, el Chok´a y el caldillo, también es importante en el municipio el Pepián y la carne asada.

#### **1.1.7 Recursos Naturales**

Comportamiento ambiental: Desde el punto de vista económico, los recursos naturales son factores que afectan a las actividades productivas, pero que no han sido hechos por el ser humano, ni tampoco han sido hechos a través de un proceso de fabricación iniciado por el hombre, en términos económicos no corresponden a los conceptos de capital o trabajo. Los recursos del municipio no tienen un estudio analítico que permita conocer su uso y estado óptimo actual, en ese sentido no se puede emitir un juicio técnico que refleje su situación, la aproximación efectuada aquí es la opinión de la población que ha emitido su opinión, siendo la siguiente: El municipio posee una riqueza en cuanto a recursos naturales renovables, pues aunque éstos se encuentran a punto de su agotamiento o destrucción, podría generarse en un futuro cercano regeneración según un mecanismo de base biológica (bosques y praderas), y posee un recurso ambiental importante que en caso de agotarse su reproducción puede ser rápida (agua, aire y paisaje). La degradación ambiental es visible en el municipio, las áreas deforestadas son cada vez mayores, las acciones por revertir este proceso son nulas y, con ello se ven afectadas las fuentes propias de agua.

### **1.1.8 Agricultura y Ganadería**

Con la caída de los precios del Café el cultivo más popular y regional, se dio la migración de los habitantes hacia el occidente a buscar fuente de trabajo, también Asia las fincas cafetaleras de México, actualmente se cultiva macadamia, banano, plátano, y también en algunas fincas están sembrando tomate criollo y tomate manzano, otros productos que en Colomba son importantes la elaboración de lácteos en finca Las Marías, algunas otras como San José buena vista la cual su fuerte es la ganadería

### **1.2 Caracterización del Sector**

Según el relato de algunos habitantes comentan que antes de ser Sector la Hortaliza, En el año 1970 se llamaba Finca Nacional de Alemanes Mercedes, el cual exportaban café a Estados y Unidos y Europa los dueños lotificaron el cual les permitió comprar varias cuerdas de terreno .

Los primeros en habitar el Sector fueron los Señores José Ávila y Mario Humberto Marroquín con sus respectivas familiar conforme fue pasando el tiempo se fue poblando el Sector y personas de lugares cercanos fueron comprando terrenos ya que es un lugar de tierra fértil y tranquila.

En el año 1989 realizaron un proyecto el cual trato la Construcción de un tanque público el cual beneficia a toda la población en general ya que el Sector no cuenta con agua potable.

El sector la hortaliza no contaba con energía eléctrica el cual los habitantes gestionaron en el año 2001 fueron beneficiados del proyecto de energía eléctrica el cual permitió que más personas compraran terrenos y se poblara más el sector.

### **1.3 Descripción de la Organización**

#### **1.3.1 Antecedes**

En el año 2,010 se conformó el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE del sector la Hortaliza, electo por la asamblea general en coordinación con las Autoridades Municipales.

Dicha organización nació de la necesidad de contar con un grupo legalmente que represente a los habitantes, con el objetivo de contar con proyectos para lograr el desarrollo en la comunidad.

### **1.3.2 Naturaleza.**

La organización política de Sector la Hortaliza, está establecida con un consejo comunitario de desarrollo, el cual está conformado por 11 integrantes del órgano de coordinación, amparados por la trilogía de leyes, debido a que es una organización que está legalmente establecida a partir del año 2010, con enfoque de promover la participación de la población 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.

### **1.3.3 Ubicación.**

Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca, Departamento de Quetzaltenango. Se encuentra ubicada 12 kilómetros de carretera Internacional y a 5 kilómetros de la cabecera municipal.

### **1.3.4 Tamaño y Cobertura (Área Geográfica)**

Sector la Hortaliza tiene 400 personas que conforman la comunidad, aproximadamente 100 familias las cuales habitan.

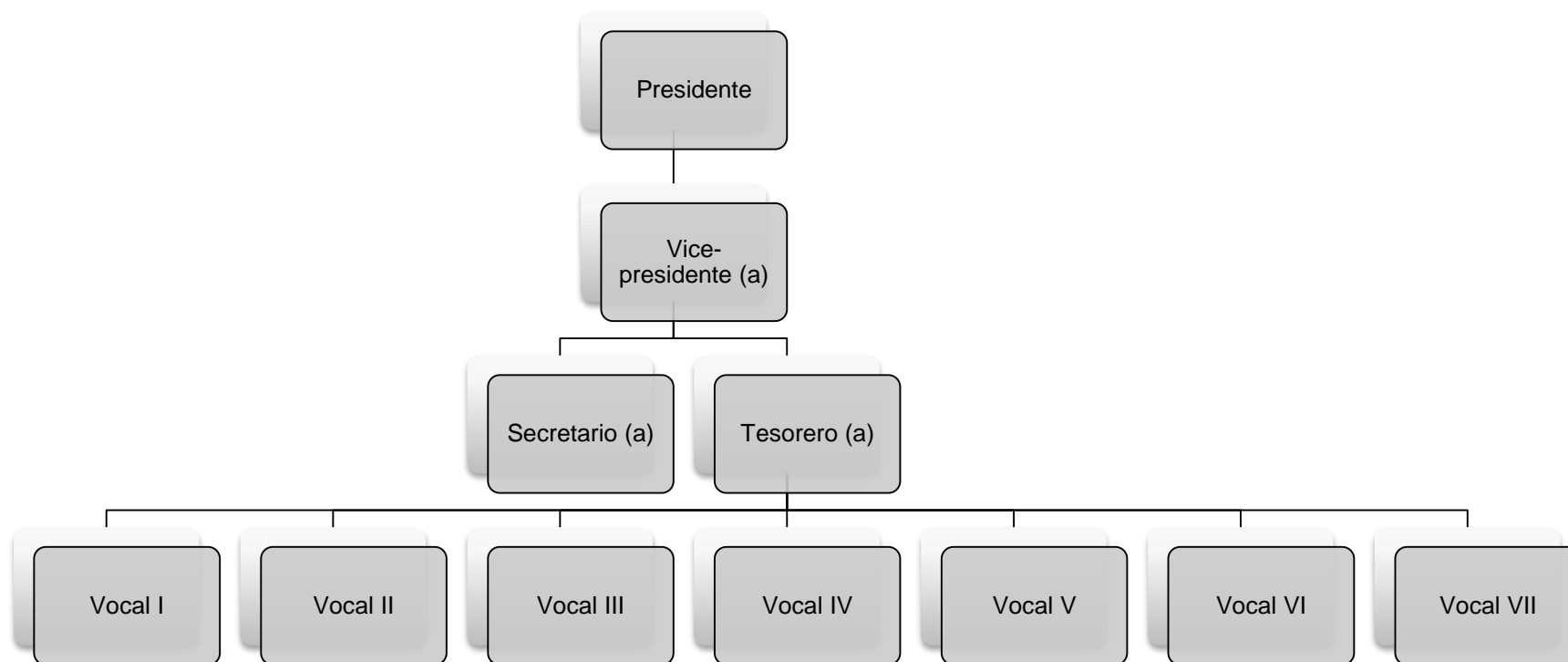
### **1.3.5 Estructura Organizacional**

El Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector La Hortaliza, Las Mercedes Colomba, está conformado por 9 integrantes 5 de género masculino y 5 de género femenino.

A continuación se detallan por Nombre y Cargo los Integrantes de la Organización

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Cargos</b>
María Elizabeth Muñoz Aguilar	Presidente
Álvaro Roberto Castillo López	Vice – Presidente
Ilsy Ruby Velásquez Hernández	Secretario
Karen Mariel Cajas Aguilar	Tesorero
Aura Graciela García Castro	Vocal I
Melina Natividad Juárez	Vocal II
Aura Ajín González	Vocal III
Eulalia Elizabeth Ramírez García	Vocal IV
Miriam Yanet Caniz Hernández	Vocal V
Israel Tumax Vásquez	Vocal VI
Heber Neftali Tomas Hernández	Vocal VII

### 1.3.5.1. Estructura Organizativa del Consejo Comunitario de Desarrollo



### **1.3.6. Visión:**

Dentro del órgano de coordinación no cuenta con visión debido a la falta de orientación para poder plasmar lo que se pretende alcanzar

### **1.3.7. Misión:**

En el órgano de coordinación no se tiene misión, es por ello que no tiene metas establecidas y esto a su vez afecta la funcionalidad de los integrantes de esta organización, debido a esta situación es importante asesorarlos para mejorar su desempeño.

### **1.3.8. Estrategias de Trabajo y Programas.**

En la actualidad no se cuenta con ningún plan de trabajo lo cual afecta porque no se realizan actividades de forma ordenada

## **2. Análisis Situacional**

A través del diagnóstico e implementación de herramientas del Foda y árbol de problemas, se pudo constatar la situación actual del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, Mercedes, Colomba, la cual es la siguiente:

Se determinaron varias debilidades que afectan el funcionamiento de la organización, una de ellas es la poca participación de personas cuando se les convoca a lo cual tienen como consecuencia el desconocimiento de funciones: los Integrantes de la Organización hacen mención sobre el desconocimiento de su funcionalidad y reconocen que su labor es de manera inadecuada cuando realizan sus actividades.

Exteriorizan no haber recibido ninguna capacitación desde que se organizaron por lo cual no saben cómo responder ante una problemática.

Es por ello la importancia de realizar un manual de funciones que oriente adecuadamente el quehacer de la organización para que ellos conozcan y practiquen correctamente sus funciones y no se siga dando duplicidad de funciones.



Lo que se pretende realizar dentro del Órgano de Coordinación, es que ellos sean gestores de su propio desarrollo organizacional; para poder responder a las necesidades de la comunidad. Esto para una mejor proyección.

Así mismo, no cuentan con misión y visión por lo tanto no tienen metas establecidas a largo plazo ya que no se cuenta con una guía que oriente sus actividades lo que tiene como consecuencia la carencia de un plan de trabajo.

Los integrantes dan a conocer que se da la irresponsabilidad en algunas personas cuando se les pide su aporte, dan a demostrar la falta de compromiso en sus actividades, ellos no tienen normas internas donde se les obligue a cumplir con lo que les corresponde por lo tanto es importante realizar un reglamento interno donde ellos conozcan y practiquen sus normas internas, para lograr el compromiso de todos los integrantes.

## **2.1. Problemas generales**

A continuación se enlistan los problemas que actualmente afectan al Órgano de Coordinación

- ✓ Poca participación
- ✓ No cuentan con fondos económicos
- ✓ No rinden informes económicos
- ✓ Desconocimientos de funciones
- ✓ No cuentan con un espacio físico
- ✓ No tienen un reglamento interno
- ✓ Falta de manual de funciones
- ✓ No han recibido asesoría y capacitación
- ✓ No cuentan con visión y misión.

## 2.2. Red de actores regionales vinculados al área

1.	Órgano de Coordinación
2.	Líderes Comunitarios
3.	Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social
4.	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
5.	Ministerio de Educación Pública
6.	Ministerio de Desarrollo Social
7.	Municipalidad de Colomba Costa Cuca
8.	Bomberos Voluntarios
9.	Bomberos Municipales
10.	Policía Nacional Civil
11.	Procuraduría de los Derechos Humanos

## 2.3. Demandas Institucionales y poblacionales

### 2.3.1 Demandas Institucionales.

Dentro de las principales demandas que los integrantes del Órgano de Coordinación requieren son las siguientes:

- ✓ Contar con un equipo profesional de acompañamiento para mejorar el funcionamiento de la Organización.
- ✓ Capacitaciones, debido a que ellos no conocen sus funciones y leyes que los amparan como Organización, es por ello que es de suma importancia efectuar un programa el cual se base en la formación y capacitación para el buen funcionamiento de la misma.

- ✓ Apoyo municipal para ejecución de proyectos, que sean de beneficio a nivel comunitario.
- ✓ Mejorar los niveles en coordinación en el ámbito comunitario y municipal.
- ✓ Contar con un manual de funciones que oriente sus funciones
- ✓ Obtener con un reglamento interno, en el cual se establezcan norma para crear en ellos la responsabilidad.

### **2.3.2 Demandas poblacionales**

Los pobladores manifiestan que necesitan proyectos que beneficien a la población en general, entre los más relevantes son los siguientes:

- ✓ Pavimentación de calle principal
- ✓ Drenajes
- ✓ Realización de un Salón Comunal, debido a que ellos no cuentan con un espacio físico para realizar actividades.
- ✓ Construcción de garita en entrada principal

### **2.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución**

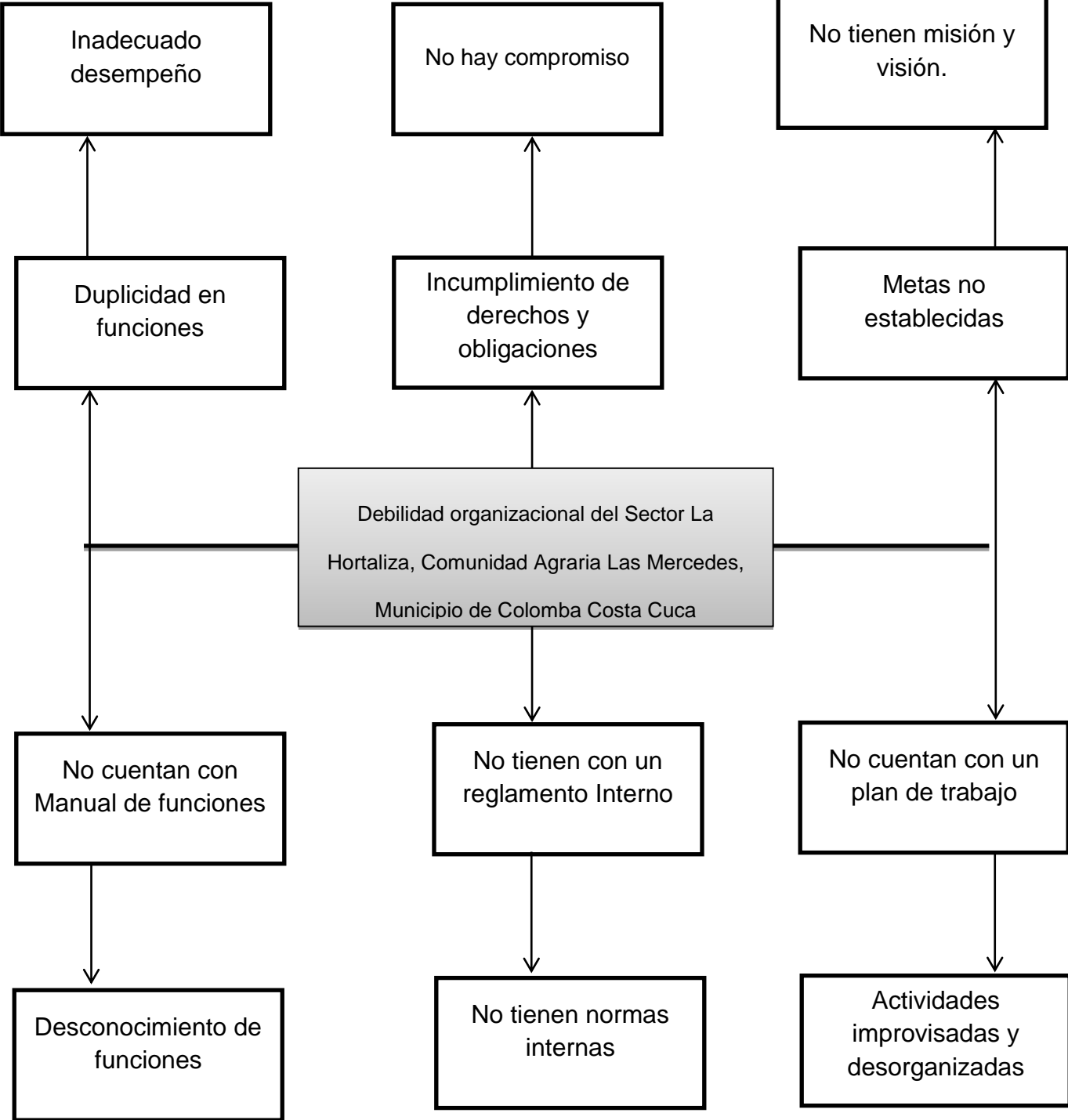
Los proyectos que son de suma importancia a efectuar para los habitantes del Sector la Hortaliza, Las Mercedes, Colomba Costa Cuca son los siguientes:

- ✓ Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca.
- ✓ Pavimentación de calle principal
- ✓ Proyecto de drenajes
- ✓ Construcción de salón comunal
- ✓ Construcción de garita en entrada principal
- ✓ Proyecto de construcción de área recreativa
- ✓ Proyecto de ecoturismo en la montaña el Chompipe.

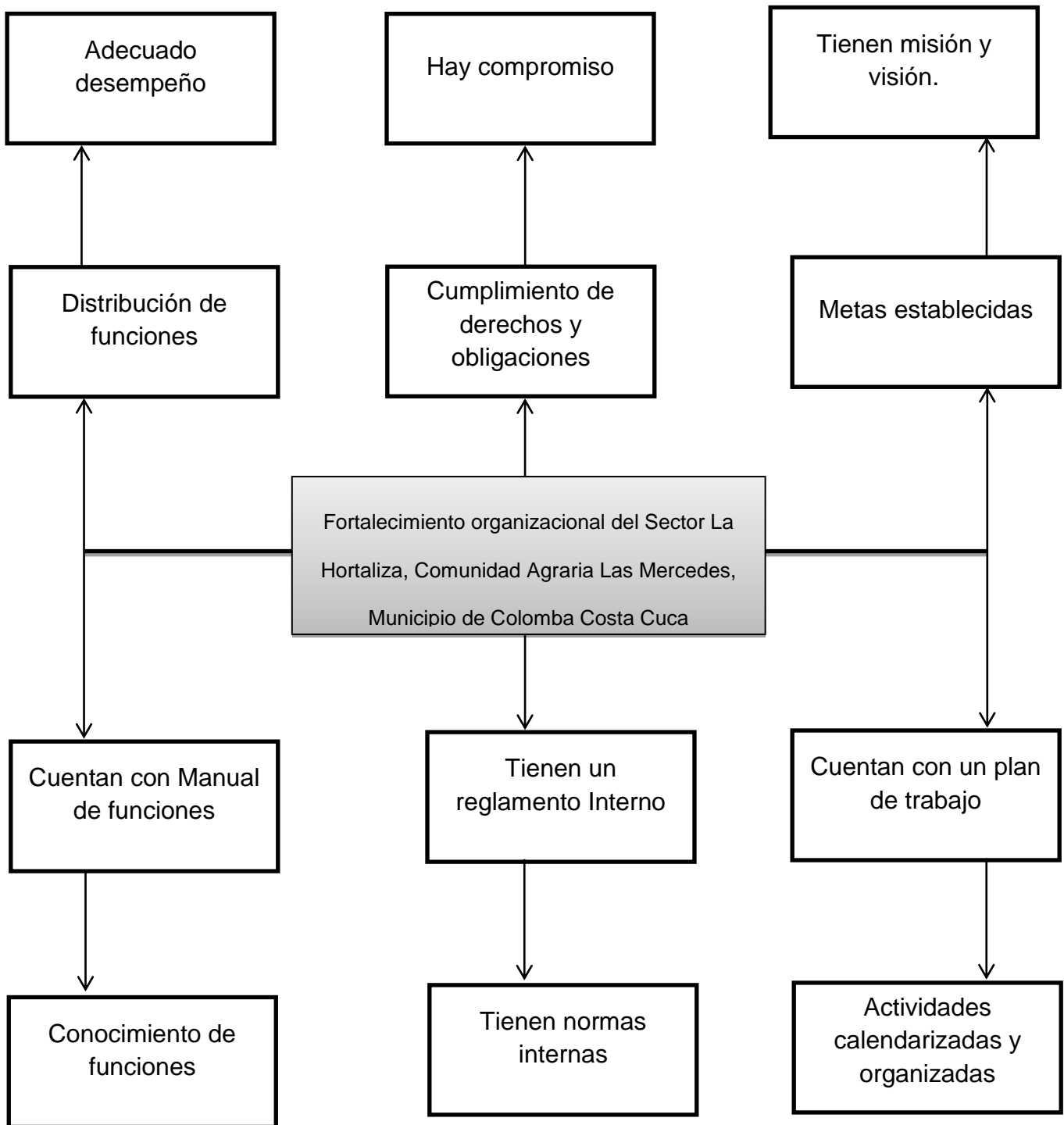
## 2.5. FODA

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organización legalmente establecida.</li> <li>2. Líderes motivados.</li> <li>3. Trabajo en equipo.</li> <li>4. Utilizan libro de actas.</li> <li>5. Cuentan con el apoyo comunitario.</li> <li>6. Rinden informes de actividades realizadas.</li> <li>7. Organigrama funcional.</li> <li>8. Los integrantes tienen el deseo de mejorar la comunidad.</li> <li>9. Cuentan con un Diagnostico Rural Participativo</li> <li>10. Equidad de género.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realización de estudio socioeconómico por parte de MSPAS.</li> <li>2. Ejecución de proyectos por parte de ONG´s u OG´s.</li> <li>3. Apoyo municipal.</li> <li>4. Intervención de estudiantes de la URL.</li> <li>5. Recepción de capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones de la organización.</li> <li>6. Gestión y ejecución de proyecto de ecoturismo.</li> <li>7. Coordinación con ONG´s u OG´s para fomentar el desarrollo organizacional-comunitario.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Inasistencia de algunos integrantes del Cocode.</li> <li>2. No cuentan con disponibilidad de tiempo.</li> <li>3. No tienen fondos económicos.</li> <li>4. Desconocimiento de funciones.</li> <li>5. Inexistencia de un espacio físico para realizar reuniones.</li> <li>6. Poca convocatoria.</li> <li>7. No realizan informes.</li> <li>8. No presentan un reglamento interno.</li> <li>9. No tiene un manual de funciones.</li> <li>10. No han recibido asesoría y capacitación para mejorar su funcionamiento.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estado climático.</li> <li>2. Violencia e Inseguridad.</li> <li>3. Influencia de Partidos políticos.</li> </ol>

**2.6. Árbol De Problemas “Sector La Hortaliza, Mercedes Colomba”.**



## 2.7. Árbol De Objetivos “Sector La Hortaliza, Mercedes Colomba”.



## 2.8. Marco Lógico

**Nombre del Proyecto:** Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca.

<b>Objetivo General</b>	Implementar procesos para el Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca				
<b>Objetivo Específico</b>	<b>Resultados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Medio de Verificación</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Factores de Riesgo</b>
Asesorar a los integrantes del COCODE, para la elaboración de un manual de funciones.	Los integrantes del COCODE, conocen y practican sus funciones con la finalidad de poder desempeñar mejor el cargo que tienen cada uno de ellos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convocatoria a Integrantes de la Organización</li> <li>✓ Agenda de reunión</li> <li>✓ Elaboración del material didáctico</li> <li>✓ Taller sobre la importancia del Manual de funciones</li> <li>✓ Elaboración de un manual de</li> </ul>	Fotografías de las reuniones, Asistencia firmada y sellada.	El 90% de los integrantes del Cocode, utilizan el manual de funciones.	Inasistencia de integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo, por el trabajo o por el clima.

		<p>funciones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Socialización de resultados</li> <li>✓ Elaboración de acta</li> <li>✓ Entrega del documento al órgano de Coordinación</li> </ul>			
<p>Elaborar un plan de trabajo que permita guiar las actividades del Consejo Comunitario de Desarrollo.</p>	<p>El Consejo Comunitario de Desarrollo cuenta con una guía que orienta sus actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convocatoria a integrantes de la Organización</li> <li>✓ Agenda de Reunión</li> <li>✓ Elaboración de un plan de trabajo</li> <li>✓ Socialización de resultados</li> <li>✓ Entrega del documento.</li> </ul>	<p>Listados de asistencia de los integrantes de Cocode, firmada y sellada. Fotografías.</p>	<p>El 85% de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo identifican y comprenden que es un plan de trabajo anual.</p>	<p>Horarios de trabajo. Desastres naturales. Falta de energía eléctrica.</p>



<p>Diseñar colectivamente con los integrantes del COCODE un reglamento interno.</p>	<p>Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo, conocen y practican normas internas para el mejor funcionamiento de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convocatoria a integrantes de la Organización y asamblea general</li> <li>✓ Concientización y taller sobre la importancia de un reglamento interno</li> <li>✓ Elaboración del reglamento interno</li> <li>✓ Socialización de resultados</li> <li>✓ Levantado y firma de acta</li> <li>✓ Entrega del documento.</li> </ul>	<p>Listados de asistencia firmada y sellada, fotografías.</p>	<p>El 95% del Cocode, trabaja acorde al reglamento interno de la organización.</p>	<p>Conflictos entre los miembros del Consejo Comunitario de desarrollo.</p>
---	--	--	---	--	---

### **3. Análisis Estratégico: para identificar áreas de intervención y proyectos a sugerir al centro de práctica.**

#### **3.1 Elaboración de análisis identificando debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades de la institución en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/o comunales.**

El Órgano de Coordinación del Sector la Hortaliza, cuenta con varios problemas de los cuales afectan el desempeño de la organización, a continuación se detallan los problemas, actividades a realizar y estrategias con el objetivo de lograr el mejoramiento del desempeño de los integrantes de la organización.

El primer problema que se observa es que los integrantes del órgano de coordinación no cuentan con un reglamento interno, por lo tanto se ve afectado debido a que en algunas ocasiones no cumplen con lo solicitado y esto da lugar a la irresponsabilidad, por este hecho se va a sensibilizar a los integrantes sobre la importancia de elaborar y practicar un reglamento interno, se realizará en primer lugar una asamblea con la finalidad de tomar en cuenta la opinión de los participantes e integrantes del órgano de coordinación, así mismo se enumeraran las sanciones y derechos de cada uno de los integrantes, seguidamente se realizará la segunda asamblea para dar a conocer los resultados de la intervención que tuvieron durante el proceso de la elaboración del documento, para finalizar se debe tener la aprobación del órgano de coordinación y asamblea general, así mismo se efectuará el levantado de un acta en donde se comprometen a cumplir lo estipulado en el documento.

Los integrantes del órgano de coordinación hacen mención acerca del desconocimiento de funciones y en ocasiones se da la duplicidad de las mismas, esto sucede debido a que no tienen conocimiento de sus derechos y obligaciones, por lo cual es de suma importancia sensibilizar a los integrantes para que conozcan y practiquen sus funciones en apego a la ley, y por ello se efectuará un Manual de funciones donde se especifica de manera detallada, clara y concisa las funciones y obligaciones de cada integrante de la organización, para realizar dicho documento es importante tomar en cuenta a la asamblea como también al órgano de coordinación, es por ello que se llevará a cabo dos reuniones con las personas antes descritas para dar a conocer cuáles son las funciones y derechos que ellos consideran que les

servirá para el mejoramiento en su desempeño como organización, así mismo se realizará la segunda asamblea en la cual se darán a conocer los resultados y se otorgará un espacio en dicha actividad para hacer correcciones si fuese necesario y se efectuara una tercera para presentar el documento finalizada y se levantará un acta para dar legalidad de que fue realizado y entregado el Manual de funciones.

Así mismo los integrantes de la organización mencionan que en el momento de realizar actividades las realizan de una forma improvisada y desordenada, debido a que no cuentan con un orden lógico de cómo realizar actividades, es por ello que es fundamental que se implemente un plan de trabajo donde se establezcan acciones por medio de una calendarización.

### 3.2 Identificación de Estrategias de acción:

Fortalezas	Estrategias de Acción
<p>Las fortalezas identificadas en la Organización están:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Organización legalmente establecida.</li> <li>✓ Líderes motivados.</li> <li>✓ Trabajo en equipo.</li> <li>✓ Utilizan libro de actas.</li> <li>✓ Cuentan con el apoyo comunitario.</li> <li>✓ Rinden informes de actividades realizadas.</li> <li>✓ Organigrama funcional.</li> <li>✓ Los integrantes tienen el deseo de mejorar la comunidad.</li> <li>✓ Cuentan con un Diagnostico Rural Participativo</li> <li>✓ Equidad de género</li> </ul>	<p>Brindar acompañamiento al órgano de coordinación para conservar las fortalezas, como también mejorarlas si fuese necesario, por medio de talleres motivacionales y/o actividades para sensibilizar a los integrantes de la organización y así poder potencializarlas.</p>

<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias de Acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización de estudio socioeconómico por parte de MSPAS.</li> <li>✓ Ejecución de proyectos por parte de ONG's u OG's.</li> <li>✓ Apoyo municipal.</li> <li>✓ Intervención de estudiantes de la URL.</li> <li>✓ Recepción de capacitaciones para mejorar el desarrollo de las funciones de la organización.</li> <li>✓ Gestión y ejecución de proyecto de ecoturismo.</li> <li>✓ Coordinación con ONG's u OG's para fomentar el desarrollo organizacional-comunitario.</li> </ul>	<p>Fortalecer al Órgano de Coordinación para optimizar sus oportunidades, por medio de asesoría y capacitaciones brindadas a lo largo de la intervención profesional en la Organización y así tener incidencia a nivel interno como también externo.</p>
<b>Debilidades</b>	<b>Estrategias de Acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desconocimiento de funciones</li> </ul>	<p>Sensibilizar a los integrantes del Órgano de Coordinación de conocer y practicar funciones basadas a la trilogía de leyes.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de un plan de trabajo</li> </ul>	<p>Proponer a los integrantes del Órgano de Coordinación una guía que oriente las actividades que deseen realizar.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de un Reglamento Interno</li> </ul>	<p>Concientizar a los integrantes de la Organización sobre la importancia de ejercitar normas internas.</p>

<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias de Acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estado climático.</li> <li>✓ Violencia e Inseguridad.</li> <li>✓ Influencia de Partidos políticos</li> </ul>	Tomar en cuenta las amenazas con anticipación en la elaboración de la planificación.

### **3.3 Definición del Área de Intervención**

Órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, del Sector La hortaliza, de la comunidad Agraria Las Mercedes, del municipio de Colomba Costa Cuca.

### **3.4 Propuesta de Proyectos de intervención**

Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca.

### **3.5 Priorización del proyecto de intervención**

El proyecto que sobresalió en las necesidades de la Organización según los integrantes del Órgano de Coordinación es: Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca.

<b>Problemas</b>	<b>Marcar Prioridad</b>	<b>Total</b>	<b>Rango</b>
Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza.	<b>XXX</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
Pavimentación de calle principal	<b>X</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Proyecto de drenajes	<b>X</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

Construcción de salón comunal	X	1	4
Construcción de garita en entrada principal	X	1	5
Proyecto de construcción de área recreativa	X	1	6
Proyecto de ecoturismo en la montaña el Chompipe	X	1	7

### 3.1. Resultados esperados en el período de la PPS II.

- ✓ Los Integrantes del Órgano de Coordinación participan en sus actividades ejerciendo sus funciones eficientemente.
- ✓ El COCODE cuenta con un plan de trabajo que orienta las actividades internas y facilita su ejecución de forma participativa.
- ✓ Los integrantes del COCODE sensibilizados sobre la importancia y aplicación de normas internas, que facilita el cumplimiento de las acciones organizacionales.

### 3.7 Alcances y límites.

#### 3.7.1 Alcances:

- ✓ Promover la participación activa de los integrantes del Órgano de Coordinación
- ✓ Los integrantes de la organización conozcan sus funciones para lograr el mejoramiento de funciones e impulsar la participación activa de los integrantes en sus actividades.
- ✓ Implementar un manual de funciones en donde se establezcan las funciones del Órgano de Coordinación
- ✓ Diseñar y ejecutar un reglamento interno.

- ✓ Los integrantes cuentan con una guía que orienten sus actividades, en base a la elaboración de un plan de trabajo.
- ✓ Los integrantes capacitados para dirigir mejor la Organización.

### **3.7.2 Límites:**

- ✓ Cambios Climáticos
- ✓ Desinterés con relación al tema impartido por parte de los integrantes del Cocode.
- ✓ Inasistencia a reuniones convocadas a integrantes de la Organización
- ✓ Fallecimiento o disertación de algún integrante del Órgano de Coordinación.
- ✓ Manipulación a integrantes del Cocode por parte de personas inescrupulosas.

## 4. Proyecto de Intervención

### 4.1 Ficha técnica del proyecto

#### 4.1.1 Nombre del Proyecto

Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca.

#### 4.1.2 Objetivo del Proyecto

Implementar procesos para el fortalecimiento organizacionalmente al COCODE del Sector La Hortaliza, Mercedes, municipio de Colomba C:C para facilitar los procesos de desarrollo comunitario. .

#### 4.1.3 Nombre de la Organización

Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector La Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca.

#### 4.1.4 Dirección de la Organización

Se encuentra ubicada en el Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca, Departamento de Quetzaltenango, a 5 kilómetros de cabecera municipal.

#### 4.1.5 Responsable del Proyecto

Sandy Lorena Ruiz Serrano, Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia de Desarrollo, Universidad Rafael Landívar, Sede Coatepeque.

**4.1.6 Beneficiarios Directos:** Los 11 integrantes del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca.

**4.1.7 Beneficiarios Indirectos:** Habitantes del Sector aproximadamente 100 familias.

**4.1.8 Periodo de Ejecución:** El proyecto propuesto se ejecutará durante los meses de enero a junio del año dos mil catorce.



**4.1.9 Costo Total del Proyecto:** Sesenta y ocho mil quetzales exactos (Q68,000.00).

#### **4.2 Descripción general del proyecto**

El proyecto de intervención de la PPS I y PPS II es “Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca”, con el cual se pretende mejorar las capacidades de la Organización, por medio de varias estrategias y actividades a ejecutar durante el proceso de PPS II.

En base a las debilidades encontradas en el Órgano de Coordinación, se pretende establecer estrategias para mejorar en esos aspectos por lo tanto se ha identificado que la Organización no cuenta con un manual de funciones, por lo que una de las principales actividades a realizar es implementar un documento en donde se describa las funciones del Órgano de coordinación, esto a través de la coordinación juntamente con los integrantes de la Organización para convocar a las personas para que asistan a un taller en el cual se impartirán temas importantes para el mejoramiento de funciones y así mismo recalcar el valor de un manual de funciones, como conocer y practicar sus funciones, establecer funciones específicas a cada integrante, así mismo darle a conocer la Ley de Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural, consecutivamente se socializará con los asistentes para confirmar datos y teniendo la aprobación de ellos se realizará el levantado de un acta donde se estipule lo ejecutado, seguidamente se entregará el documento al Órgano de Coordinación y por último se les dará seguimiento para verificar el uso adecuado del documento y así contribuir a mejorar el funcionamiento de la Organización.

Así mismo no cuenta con un plan de trabajo, por lo que dentro de las actividades a realizar esta convocar a los integrantes de la Organización para realizar un taller en donde se sensibilizará sobre la importancia de diseñar y ejecutar un plan de trabajo. Como también se les dará a conocer las ventajas de utilizar dicho documento, y cuáles son las partes que se deben tomar en cuenta en la realización de este plan de trabajo, como lo son los recursos, objetivos claros y concisos, el tiempo estipulado,

actividades a realizar, metas establecidas, y asignar a los responsables de la ejecución de actividades.

Así mismo se socializará el documento terminado en una Asamblea para obtener el visto bueno de las personas presentes y efectuar cambios si fuese necesario.

Otra debilidad encontrada es que no se cuenta con un Reglamento Interno, es por ello que se efectuará la convocatoria a los integrantes del Órgano de Coordinación y la asamblea general para realizar un taller en el cual se les sensibilizará, acerca de la importancia de conocer y practicar normas internas, esto con la finalidad de elaborar un reglamento interno en la organización que al mismo tiempo conlleva al cumplimiento de derechos y obligaciones que permiten obtener un mejor orden de parte de los integrantes, como también se estipulará en el documento sanciones a los que no cumplan con lo plasmado en el mismo.

Por lo tanto se efectuará de forma participativa el Reglamento Interno, tomando en cuenta las opiniones de los presentes, posteriormente se dará a conocer en una asamblea el documento terminado y se levantará un acta en el cual los integrantes se comprometen a cumplir lo escrito en Reglamento.

#### **4.2.1 Ámbito institucional, social político y cultural en el que se inserta**

##### **4.2.1.1 Ámbito institucional.**

El proyecto de fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca, tiene como finalidad fortalecer y orientar a los integrantes a realizar un adecuado funcionamiento donde se logre la participación activa de los habitantes para contribuir al desarrollo a nivel comunitario.

##### **4.2.1.2 Ámbito Social.**

El proyecto se realizará con los integrantes del órgano de coordinación del sector la Hortaliza, involucrando a todas las familias que habitan en la comunidad, para lograr

que se dé un proceso participativo en donde las personas sean involucradas en el desarrollo de las actividades planificadas.

#### **4.2.1.3 Ámbito Político.**

En la organización se visualiza la equidad de género, debido a que es notoria la participación de hombres y mujeres dentro de la misma, esto contribuye a que se involucren en procesos de toma de decisiones, y así lograr la equidad de género en cuanto a cargos en la organización y dar un ejemplo para las elecciones futuras del Órgano de Coordinación.

#### **4.2.1.4 Ámbito Cultural.**

Dicho proyecto tiene la finalidad de promover cambios significativos para el adecuado funcionamiento de la organización que esto a su vez se ve reflejado en el desarrollo del Sector.

El presente proyecto beneficiará a los integrantes de la organización como también a los habitantes para que mejoren su cultura en cuanto a comportamiento y actitudes, así poder lograr una cultura organizativa y que al mismo tiempo los integrantes puedan dirigir de una forma adecuada a la organización.

#### **4.2.2 Plan o programa en el que se inserta**

En el Órgano de Coordinación del Sector La Hortaliza, de la comunidad Agraria Las Mercedes, municipio de Colomba Costa Cuca, Departamento de Quetzaltenango.

#### **4.2.3 Justificación del proyecto**

El presente proyecto se basa en el eje temático de la Práctica Profesional Supervisada I y II, el cual es -Desarrollo Rural-, como también en la necesidad de construir un país con participación ciudadana activa, inclusión social y equidad de género, es por ello la importancia de formar e informar a los integrantes de los Consejos de Desarrollo para crear cambios a nivel comunitario y así poder alcanzar la evolución desde los lugares más pequeños hasta los más grandes, es por ello que

se justifica la intervención de la Práctica antes descrita en el Órgano de Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca, Quetzaltenango.

A través de las debilidades encontradas en esta organización por medio de la implementación de herramientas gerenciales se realizará la intervención, debido a la importancia que tiene el acompañamiento profesional para perfilar capacidades en los integrantes del Órgano de Coordinación y así mejorar la funcionalidad de la Organización con el objetivo de promover la participación social y el desarrollo comunitario.

Dentro las debilidades destacas caben mencionar la falta de un manual de funciones, reglamento interno y plan de trabajo, es por ello que es de suma importancia que la organización y estudiante de PPS, elabore actividades para fortalecer las debilidades mencionadas.

El Órgano de Coordinación desconoce sus funciones, por tal motivo necesitan conocerlas y una forma de realizarlo, es implementando un manual de funciones en donde se encontrarán funciones específicas para cada uno de los integrantes.

La poca asistencia de algunos integrantes a las reuniones es uno de los problemas con más frecuencia que enfrenta la organización, es por ello que se generó el diseño y elaboración del reglamento interno, debido a que esto será de ayuda para obtener orden y coordinación dentro de la organización, siendo esta una forma de superar esta problemática.

Los integrantes del órgano de coordinación no cuentan planes de trabajo para la realización de actividades planificadas, es por ello que es importante concientizar a los involucrados a la realización de un plan de trabajo que oriente la efectividad de sus actividades.

Desde el punto de vista profesional considero que es de mucha importancia realizar las actividades planificadas en este proyecto, debido a que es una posible solución

para que la organización fortalezca sus debilidades, así mismo mejore el funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo

#### **4.2.4 Objetivos general y específicos del proyecto**

##### **4.2.4.1 Objetivo General:**

- ✓ Fortalecer organizacionalmente al COCODE de Sector La Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca, para facilitar los procesos de desarrollo comunitario.

##### **4.2.4.2 Objetivos Específicos:**

- ✓ Implementar un documento que contenga las funciones específicas de los integrantes del COCODE, para conocerlas y practicarlas.
- ✓ Elaborar un plan de trabajo que permita orientar las actividades del COCODE.
- ✓ Diseñar un documento que contenga normas internas del Órgano de Coordinación para el involucramiento de sus integrantes en la realización de actividades.

##### **4.2.5 Población destinataria**

El proyecto está enfocado a los integrantes del Órgano de Coordinación del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, municipio de Colomba Costa Cuca, Departamento de Quetzaltenango y miembros de la comunidad de manera indirecta

##### **4.2.6 Resultados previstos**

- ✓ Los Integrantes del Órgano de Coordinación participan en sus actividades ejerciendo sus funciones eficientemente.
- ✓ El COCODE cuenta con un plan de trabajo que orienta las actividades internas y facilita su ejecución de forma participativa.
- ✓ Los integrantes del COCODE sensibilizados sobre la importancia y aplicación de normas internas, que facilita el cumplimiento de las acciones organizacionales.

#### **4.2.6 Metodología del proyecto**

El diseño, elaboración y ejecución del Proyecto de Fortalecimiento organizacional del COCODE del sector, se efectuará implementando la metodología participativa, la cual consta de aprender-haciendo, debido a que se tomarán en cuenta actividades en las cuales involucren a integrantes de la organización como también a la Asamblea General, para crear en conjunto opiniones y actividades que sean de beneficio a nivel organizacional y comunitario.

Un pilar muy importante en la realización del proyecto, es la participación de las personas involucradas, para dar realce al desarrollo de las actividades planificadas y así mismo darle cumplimiento al proyecto, es por ello que se realizará una plática para concientizar y sensibilizar acerca de la importancia y los efectos que tendrá la participación activa de cada integrante dentro del Proyecto.

#### **4.2.7 Fases del proyecto.**

##### **4.2.6.1 Fase I: Socialización del Proyecto**

La socialización del proyecto consta en dar a conocer a los integrantes del Órgano de Coordinación y Asamblea General aspectos importantes del Proyecto, esto se realizará con la finalidad de que conozcan los objetivos y desarrollo del proyecto de Fortalecimiento Organizacional, así mismo cual es el aporte que le brindará a la Organización, como también se les indicará las distintas actividades a efectuarse.

Se concientizarán para la que las personas se comprometan a participar de forma activa y voluntaria en el desarrollo de las diferentes fases del Proyecto, así mismo dar a conocer la importancia del trabajo en equipo, debido a que este es muy importante para poder alcanzar los objetivos planificados.

Actividades que se realizarán son las siguientes:

- ✓ Convocatoria a Integrantes de la organización
- ✓ Agenda de reunión
- ✓ Socialización del proyecto
- ✓ Elaboración del material didáctico

- ✓ Registros de asistencia.

#### **4.2.6.2 Fase II: Elaboración de un Manual de funciones.**

Coordinar juntamente con los integrantes de la organización para convocar a las personas a que asistan a un taller en el cual se impartirán temas importantes para el mejoramiento de su desempeño, así mismo explicar el valor de un manual de funciones, conocer y practicar sus elementos, establecer lineamientos específicos para cada integrante, y dar a conocer la Ley de Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural. Por lo consiguiente, se socializará con los asistentes para confirmar datos y teniendo la aprobación de ellos se realizará el levantado de un acta donde se estipule lo ejecutado; seguidamente se entregará el documento al Órgano de Coordinación y por último se les dará seguimiento para verificar el uso adecuado del documento y así contribuir a mejorar el funcionamiento de la Organización.

Actividades y documentos a realizar en esta fase:

- ✓ Convocatoria a Integrantes de la Organización
- ✓ Agenda de reunión
- ✓ Elaboración del material didáctico
- ✓ Taller sobre la importancia del Manual de funciones
- ✓ Socialización de resultados
- ✓ Elaboración de acta
- ✓ Entrega del documento al Órgano de Coordinación
- ✓ Registros de asistencia y fotografías
- ✓ Seguimiento para el uso del documento.

#### **4.2.6.3 Fase III: Diseño de un Plan de Trabajo**

Convocar a los integrantes de la Organización para realizar un taller en donde se sensibilizará sobre la importancia de diseñar y ejecutar un plan de trabajo.

Como también se les dará a conocer las ventajas de utilizar dicho documento, y cuáles son las partes que se deben tomar en cuenta en la realización de este plan de trabajo, como lo son los recursos, objetivos claros y concisos, el tiempo estipulado,

actividades a realizar, metas establecidas, y asignar a los responsables de la ejecución de actividades.

Así mismo se socializará el documento terminado en una Asamblea para obtener el visto bueno de las personas presentes y efectuar cambios si fuese necesario. Las actividades en esta fase son las siguientes:

- ✓ Convocatoria a integrantes de la Organización
- ✓ Agenda de Reunión
- ✓ Elaboración de un plan de trabajo
- ✓ Socialización de resultados
- ✓ Registro de asistencia y fotografías

#### **4.2.6.4 Fase IV: Elaboración de un reglamento interno.**

Se efectuará la convocatoria a los integrantes del Órgano de Coordinación y la asamblea general para realizar un taller en el cual se les sensibilizará, acerca de la importancia de conocer y practicar normas internas, esto con la finalidad de elaborar un reglamento interno en la organización que al mismo tiempo conlleva al cumplimiento de derechos y obligaciones que permiten obtener un mejor orden de parte de los integrantes, como también se estipulará en el documento sanciones a los que no cumplan con lo plasmado en el mismo.

Por lo tanto se efectuará de forma participativa el Reglamento Interno, tomando en cuenta las opiniones de los presentes, posteriormente se dará a conocer en una asamblea el documento terminado y se levantará un acta en el cual los integrantes se comprometen a cumplir lo escrito en Reglamento. Actividades a realizarse en la presente fase:

- ✓ Convocatoria a integrantes de la Organización y asamblea general
- ✓ Taller sobre la importancia de un reglamento interno
- ✓ Concientización sobre aspectos importantes de un reglamento interno
- ✓ Elaboración del reglamento interno
- ✓ Socialización de resultados



- ✓ Levantado y firma de acta
- ✓ Registro de asistencia y fotografías
- ✓ Entrega del documento.
- ✓ Registros de asistencia y fotografías.

#### **4.2.6.5 Fase V: Plan de sostenibilidad**

Con la implementación de este plan, se efectuará seguimiento a las actividades pendientes de realizar internamente, es necesario plasmar de manera escrita para su ejecución los aspectos relevantes estos deben tener un lapso establecido. Como parte de este plan conlleva un periodo de ejecución, en el cual se estipularán actividades, responsables recursos a utilizar y los resultados esperados.

Es importante presentar ante el Consejo de Desarrollo el plan de sostenibilidad, y hacer una explicación de lo que incluye, es decir todas las actividades realizadas y planificadas, 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 y así tenga un mejor resultado lo establecido a lo largo de las intervenciones proporcionadas a la organización.

#### **4.2.6.6 Fase VI: Monitoreo y Evaluación.**

Posteriormente de cada actividad se cumplirán procesos de monitoreo para conocer el desempeño de la estudiante y los asistentes sobre los temas impartidos, se realizará de forma verbal a los asistentes para determinar si se cumplió con los objetivos establecidos y se evaluará el aprendizaje de los integrantes acerca de los temas impartidos así mismo se retroalimentará a las personas para resolver dudas si las hubieran.

Es importante implementar herramientas, ya que son indispensables en el desarrollo de actividades, para corroborar o retroalimentar a las personas si tuviesen dudas, por lo que no se puede quedar sin resolver y así contribuir con el aprendizaje de las personas involucradas.

Es importante realizar al monitoreo y evaluación después de cada fase de ejecución, debido a que todo proyecto siempre debe acompañarse con el proceso para verificar el impacto obtenido de la intervención y ejecución del mismo.

### 4.2.7 Cronograma

Actividades	Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinar con la persona enlace la reunión programada	X																			
Elaborar el cronograma de las actividades planificadas.	X																			
Elaboración convocatoria escrita.			X																	
Entrega de convocatoria.				X																
Presentación de proyecto a realizar.					X															
Coordinar con las personas para que asistan a las reuniones.					X	X														
Participación del Órgano de Coordinación para la elaboración del plan de trabajo.							X	X	X											
Participación del Órgano de Coordinación y Asamblea para la elaboración del Reglamento Interno.										X	X									
Participación del Órgano de Coordinación y Asamblea para la realización del manual de funciones												X	X	X						
Socializar la función correspondiente a cada integrante.															X	X				
Presentación de manual de funciones																X				
Elaboración del Plan de Sostenibilidad																	X	X		
Entrega del Plan de Sostenibilidad																			X	
Presentación de resultados de PPS.																				X

### **4.3 Entorno externo e interno**

#### **4.3.1 Posición del proyecto en organización interna**

El proyecto de Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca, pretende crear incidencia a nivel local por ende un desarrollo de la comunidad en base a las herramientas gerenciales implementadas, esto con el objetivo que la organización le presente a nivel su comunitario proyectos para el desarrollo social económico, político, social y cultural.

#### **4.3.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados**

##### **4.3.2.1 Estudiante**

- ✓ Convocatoria a reuniones.
- ✓ Elaboración del diagnóstico.
- ✓ Contribuir a la elaboración de propuestas de proyectos.
- ✓ Realizar agenda o programa de actividades a realizar en la organización.
- ✓ Responsable de la ejecución del proyecto.
- ✓ Ejecutar las etapas del proyecto en el tiempo establecido.
- ✓ Cumplir con el reglamento de PPS I, II.
- ✓ Presentar resultados en el tiempo establecido a la asesora de PPS I y II.
- ✓ Sistematizar la experiencia.
- ✓ Ejecutar el Proyecto.

##### **4.3.2.2 Persona enlace**

- ✓ Facilitar la información necesaria en el desarrollo del proyecto.
- ✓ Acompañar al estudiante en el proceso de desarrollo de PPS.
- ✓ Apoyar al desarrollo del proyecto a intervenir.
- ✓ Disponibilidad de horario para asistencia a las reuniones.
- ✓ Evaluar y monitorear el desarrollo del proyecto.

#### **4.3.2.3 Asesor o Asesora**

- ✓ Evaluar el desarrollo del proyecto de la PPS II.
- ✓ Realizar supervisiones programadas en la fecha calendarizadas.
- ✓ Brindar a la estudiante la orientación necesaria en el proceso de la PPS II.
- ✓ Acompañamiento de la proceso de la PPS II.
- ✓ Realizar las observaciones necesarias al estudiante para la buena ejecución del proyecto.

#### **4.3.2.4. Órgano de Coordinación**

- ✓ Apoyar el proceso de la PPS II.
- ✓ Asistir a las reuniones que se les convoque.
- ✓ Participar en todas las actividades programadas para la ejecución del proyecto.
- ✓ Promover y apoyar la toma de decisiones.
- ✓ Participar en el monitoreo y evaluación del proyecto.

#### **4.3.3 Coordinación interna**

Para la realización del proyecto se coordinará con la persona enlace del Órgano de Coordinación, por ser el medio la persona enlace entre la organización y el estudiante, como también se coordinará con los integrantes de la Organización para llegar a un acuerdo

#### **4.3.4 Coordinación con red externa**

Se realizará la coordinación con actores externos del Órgano de Coordinación y la comunidad para vincular actividades que contribuyan al desarrollo de la Organización.

#### **4.3.5 Incidencia del proyecto en la región**

El acontecimiento del proyecto es de cambios internos dentro del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo, con esto se quiere incidir en el adecuado funcionamiento de la Organización y de esta forma aportar en el proceso de desarrollo de la comunidad.

#### **4.3.6 Implicaciones éticas a considerar**

La Universidad Rafael Landívar se identifica por formar profesionales con valores éticos y morales, con la finalidad de dignificar la vida de las personas a través de los estudiantes y futuros profesionales, que se respete la diversidad cultural que existe en nuestro país y promoviendo la participación social, la democracia, la equidad de género, para lograr que las comunidades identifiquen y se empoderen de sus necesidades y buscar una solución a las mismas, por medio de autogestiones, con esto se obtendrá un cambio de vida en el espacio en donde se esté interviniendo, con la finalidad de obtener una mejor calidad de vida de los habitantes y/o involucrados en los procesos.

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

Poca participación en el proyecto y desacuerdo en relación al factor tiempo con los integrantes del Órgano de Coordinación, la propuesta sería la negociación por intereses, para llegar a un acuerdo mutuo que sea de beneficio para las partes involucradas.

#### **4.4 Recursos y presupuesto**

##### **4.4.1 Recursos técnicos y humanos**

- ✓ Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II, de la Licenciatura de Trabajo social con énfasis en Gerencia Social de la Universidad Rafael Landívar.
- ✓ Persona enlace de la Organización.
- ✓ Integrantes del Órgano de Coordinación.
- ✓ Docente Supervisora de PPS II.
- ✓ Asamblea general.

##### **4.4.2 Recursos materiales y monetarios**

- ✓ Impresiones,
- ✓ Hojas papel bond,

- ✓ Marcadores,
- ✓ Cartulina,
- ✓ Computadora,
- ✓ Transporte,
- ✓ Servicio de internet,
- ✓ Cañonera,
- ✓ Lapiceros,
- ✓ Cámara fotográfica,
- ✓ Teléfono celular,
- ✓ Folder,
- ✓ Engrapadora,
- ✓ Fotocopias,
- ✓ Masking tape,
- ✓ Casa del presidente del cocode,
- ✓ Mesas y sillas,
- ✓ Pizarrón,
- ✓ Cuaderno,
- ✓ Paleógrafo,
- ✓ impresora.

**4.4.3 Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros. (incluye la cuantificación del aporte que se dejará en la institución como profesional)**

<b>Descripción del Recurso</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo por unidad</b>	<b>Costo total</b>
<b>Impresiones</b>	480	Q.2.00	Q960.00
<b>hojas papel bond</b>	2 resmas	Q 50.00	Q100.00
<b>Marcadores</b>	5	Q. 6. 00	Q30.00
<b>Cartulina.</b>	40	Q. 1. 25	50
<b>Servicio de internet por hora.</b>	25	Q 15.00	Q375.00
<b>Alquiler de cañonera</b>	10	Q250.00	Q2500.00
<b>Lapiceros</b>	10	Q4.00	Q.40.00
<b>Fólder</b>	30	Q. 1.00	Q.30.00
<b>Fotocopias</b>	200	Q 0.25	Q50.00
<b>Masking tape</b>	2	Q. 10.00	Q. 20.00
<b>Transporte</b>	20	Q.10.00	Q200.00
<b>Cuaderno</b>	2	Q.30.00	Q.60.00
<b>Paleógrafos</b>	15	Q.0.50	Q 7.00
<b>Aporte profesional</b>			Q57,578.00
<b>Gastos varios</b>			Q.6,000.00
<b>TOTAL</b>			<b>Q 68,000.00</b>



#### **4.5 Monitoreo y Evaluación del proyecto**

El monitoreo y evaluación se dará de una forma verbal para poder retroalimentar los procesos dados a lo largo de este proyecto, esto se realizará con la finalidad de poder alcanzar los objetivos trazados a lo largo de la intervención.

##### **4.5.1 Indicadores de éxito específicos**

- ✓ El 90% de los integrantes del Cocode, utilizan el manual de funciones.
- ✓ El 95% del Cocode, trabaja acorde al reglamento interno de la organización
- ✓ El 85% de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo identifican y comprenden que es un plan de trabajo anual.

##### **4.5.2 Indicadores de éxito generales**

- ✓ El 100% de los integrantes de la organización reciben procesos de fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca, Quetzaltenango.

## **5. Presentación de Resultados.**

### **Sistematización de Experiencia.**

Como parte fundamental para la realización del proceso de la Práctica Profesional Supervisada I, consistió en presentar tres Organizaciones ante la dirección detallando las características, actividades y forma de trabajo para facilitar en el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada II. Por lo tanto de las tres propuestas presentadas una fue la electa siendo el Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector La Hortaliza, de la Comunidad Agraria Las Mercedes, municipio de Colomba Costa Cuca, departamento de Quetzaltenango.

Seguidamente se realizó una inserción a la comunidad para conocer los problemas generales del Órgano de Coordinación por medio de la utilización de herramientas gerenciales tales como: FODA, Árbol de Problemas, Árbol de Objetivos, Priorización de Problemas y Matriz Marco Lógico, para la implementación de dichas herramientas se utilizó la técnica lluvia de ideas con los integrantes del Órgano de Coordinación para así involucrarlos en las actividades a desarrollarse y ampliar un criterio analítico y sobre todo objetivo en realizar a través de la información recopilada en análisis situacional. Por ende sirvió para tener una mejor perspectiva de los problemas y buscar estrategias de acción para buscar posibles soluciones ante las dificultades o limitantes encontradas.

El árbol de problemas fue una herramienta fundamental en este proceso fue para conocer a fondo la situación actual, así también destacando la técnica de ponderación la cual identifico el problema central de la Organización. Siendo punto positivo en la herramienta de árbol de objetivos debido a que facilitó la construcción de ideas o visión de posibles alternativas de solución, en base a ello se realizó la matriz de marco lógico quedando plasmado los datos relevantes del proyecto el cual se trabajó con los integrantes del Cocode.

Seguidamente se procedió a realizar la planificación de actividades juntamente con su cronograma, esto se llevó a cabo con la participación de los integrantes del

Órgano de Coordinación en proponer por orden las actividades a realizar destacando la primera reunión como parte informativa de todo el proceso de la Practica Supervisada II.

Como parte enriquecedora de la práctica Supervisada I, fue fundamental en el proceso de enseñanza para cada estudiante debido a que se realizó planificación, estrategia, comunicación y sobre todo objetividad y profesionalismo en desarrollar un proyecto beneficioso para los líderes del Consejo Comunitario de Desarrollo en facilitarles técnicas y herramientas para tener un mejor funcionamiento en la Organización y así mismo se vea proyectado a nivel comunitario.

El proceso de Practica Supervisada II, dio inicio en el desarrollo de formación y capacitación al Órgano de Coordinación del Sector la Hortaliza, teniendo de base información recolectada de la Practica Supervisada I. Por ende conjugando teoría y práctica para establecer en el Órgano de Coordinación la autogestión y que sean personas auto sostenibles, auto gestoras y tengan un adecuado funcionamiento y buena comunicación con la asamblea comunitaria.

Las capacitaciones se realizaron por medio de la utilización de herramientas y técnicas para facilitar la recolección de información y sobre todo inducir a los participantes al dialogo e interacción para aclarar dudas o redireccionar procesos, tomando en cuenta una metodología participativa en donde el objetivo es introducir a los líderes a la acción en donde ellos mismos sean los propios gestores de cambio, así mismo se realizaron los productos para contribuir con el fortalecimiento de la organización.

Por medio de la información obtenida a lo largo del proceso de la Práctica Profesional Supervisada I, en donde se utilizaron diferentes herramientas gerenciales se estableció un proyecto de Fortalecimiento organizacional, así mismo se determinó el desarrollo del proyecto de en seis fases y la elaboración de tres productos los cuales son: Manual de Funciones, Plan de Trabajo y Reglamento Interno.

## 6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Socialización de proyecto fue el inicio de la Práctica Profesional Supervisada II, con la primera fase de ejecución del proyecto que consistió en coordinar con la persona enlace la reunión para la socialización del proyecto con la finalidad de presentar y coordinar la ejecución del proyecto de PPSII, “Fortalecimiento organizacional del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de Colomba Costa Cuca”, haciendo énfasis en los productos a lograr durante el proceso, mostrando alto interés, por parte de los integrantes en el fortalecimiento a la organización, siendo su problema central La Debilidad Organizacional del Sector La Hortaliza.

Los integrantes del COCODE quedando satisfechos por los resultados del informe realizado de PPS I, ofrecieron su apoyo y participaron en la ejecución de la segunda fase, así mismo se elaboró un cronograma de actividades en las cuales se planifico, los días en los que se llevaron a cabo las reuniones con los integrantes del COCODE; quedando de acuerdo en participar y formar parte activa de la organización, estableciendo los días domingos de cada semana.

Elaboración y presentación de manual de funciones: Se elaboró documento sobre “Manual de Funciones COCODE de Sector La Hortaliza”, como base legal se tomó la ley de consejo de desarrollo y su reglamento, este documento es importante para la Organización, es por ello que se elaboró con el objetivo principal de orientar a los integrantes del COCODE sobre la función de cada participante y para el fortalecimiento y funcionamiento adecuado dentro de la organización y la asamblea que forma parte importante del proyecto.

Para la realización de este manual se impartió el Taller de Capacitación sobre Funciones y Responsabilidades de los mismos en el COCODE. Por ende los temas desarrollados fueron: concepto de COCODE, Integración de Asamblea Comunitaria y Funciones de Asamblea General.

Seguidamente se dio a conocer el manual de funciones ante la asamblea y llegaron a un acuerdo de tener en cuenta cuál es su función dentro del COCODE; como también brindar su apoyo a sus representantes para que se gestionen con claridad sus actividades, y no se recargue solo una persona todas las actividades.

Para la realización de Plan de Trabajo, se convocó y capacitó a los integrantes del COCODE para darles a conocer acerca de la importancia de contar con un Plan de trabajo anual debido a que ellos desconocían sobre este plan y las actividades que realizaban eran improvisadas y es por ello que se les dio una explicación de lo que contiene este plan como lo es: meta, tiempo, recurso financiero y humano, actividad, objetivo y personas responsables de acuerdo a los proyectos previstos a realizar durante este año. Los integrantes del órgano de coordinación se comprometieron a implementar el plan para así poder llevar un orden en las actividades que desempeñen.

Se elaboró el plan anual con el objetivo de tener una visión a corto plazo anual sobre mejorar la calidad de vida de los habitantes del sector, a través del manejo adecuado de las actividades y/o proyectos, así mismo el gestionar otras mejoras para la comunidad. El plan anual consistió en actividades realizadas durante el año asignado para el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada (PPS). Generando el plan anual como una herramienta para mejorar el desempeño de las funciones de los miembros de la organización.

Para la elaboración de Reglamento Interno, se llevaron a cabo dos reuniones, esto

debido a que en la primera no se contó con la participación de todos los integrantes de la organización y para ello era necesaria la presencia de todos para poder establecer los aspectos importantes que contienen dicho documento. Durante la segunda reunión se sensibilizó a los líderes que conforman el Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, sobre la importancia de contar con un Reglamento Interno, esto como un parámetro para mejorar el trabajo de la organización, juntamente con el fomento del respeto, la tolerancia y otros valores morales y éticos que conllevan a propiciar el trabajo en equipo y la disciplina y con

ello estructurar un mejor orden dentro del COCODE, enfatizando en la parte del documento en donde se establecen los derechos y obligaciones de cada integrante de la organización.

## **7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD.**

### **7.1. INTRODUCCION**

El presente plan establece una propuesta elaborada como Práctica Profesional Supervisada II, de la Licenciatura en Trabajo Social, con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, sede Coatepeque, Quetzaltenango.

Con la implementación del plan de sostenibilidad, para dar seguimiento a actividades pendientes de realizar es necesario concretarlas en forma escrita para su ejecución durante el periodo establecido, con el objetivo de fortalecer a la organización, en base a la participación de los integrantes del COCODE y así empoderarse de sus funciones, derechos y obligaciones que tienen cada uno de ellos.

Dentro de la estructura del plan de sostenibilidad se detallan elementos tales como el periodo de ejecución, las diversas actividades a realizar, Quiénes son las personas responsables para el desarrollo del mismo, los recursos estimados llevar a cabo las diferentes actividades y lineamientos, además de dar a conocer los resultados a obtener.

### **7.2. Justificación**

El proyecto “Fortalecimiento Organizacional del Sector la Hortaliza, Mercedes, Colomba, Quetzaltenango”, consiste en darle seguimiento y aumentar las capacidades de los integrantes del Órgano de Coordinación para que sean ellos auto-gestores de su propio desarrollo.

Lo que se pretende con el proyecto como fase de seguimiento, es que exista una organización específica que vele por la ejecución de actividades (manual de funciones, plan anual y reglamento interno) y este se realiza con actividades alcanzables para los integrantes COCODE, con el objetivo de llevar a cabo a la práctica lo aprendido en el periodo de ejecución de PPS II.

### 7.3. OBJETIVOS:

#### 7.3.1. Objetivo General:

Fortalecer organizacionalmente al COCODE para facilitar los procesos de desarrollo comunitario, que permitan la obtención de resultados favorables en base a la ejecución del plan de sostenibilidad.

#### 7.3.2. Objetivos específicos:

- ✓ Fortalecer al Consejo Comunitario de Desarrollo , por medio de la implementación del Manual de funciones
- ✓ Trabajar apegada a la Ley y Reglamento de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.
- ✓ Efectuar el plan anual de trabajo para facilitar sus actividades a corto y mediano plazo.

#### PLAN DE SOSTENIBILIDAD

No .	ACTIVIDAD	PERIODO DE EJECUCION	RESPONSABLE	RECURSOS	RESULTADOS
1.	Retroalimentación sobre las funciones del Órgano de Coordinación.	Julio 2014	COCODE	Manual de Funciones	Conoce y practica sobre sus funciones



2	Socialización del Plan Anual de Trabajo	Agosto 2014	COCODE Asamblea	Documento Plan anual	Hacer del conocimiento de la comunidad sobre los proyectos a corto y mediano plazo.
3	Reunión sobre Reglamento Interno	Septiembre	COCODE. Asamblea	Documento Reglamento Interno.	Conocer y poner en práctica Normas y Sanciones establecidas.
4	Elaboración del Plan Estratégico	Septiembre a Diciembre	COCODE, Asamblea.	Humano Económico.	Desarrollar la capacidad para Trabajar en forma ordenada y sistemática.

## 8. CONCLUSIONES

Es importante la implementación del manual de funciones, debido a que orienta a los integrantes de la organización a cerca de sus funciones y así poder tener una mejor distribución.

Es importante que los integrantes del COCODE se empoderen sobre la importancia del rol que juega cada uno de ellos dentro de la organización para impulsar el trabajo en equipo y así poder tener un adecuado desempeño.

Por medio del Plan anual de trabajo las actividades serán calendarizadas y organizadas, debido a que los integrantes del Órgano de Coordinación están capacitados para realizar este plan.

La organización cuentan con metas establecidas que dará seguimiento a las actividades propuestas para el año 2014, como también se fortalecieron las mismas con el propósito de cumplir los objetivos de la organización.

El diseño y elaboración del reglamento interno de la organización da lugar a un mejor ordenamiento, por medio de este documento debido a que se definen normas internas, derechos, obligaciones, sanciones y prohibiciones que aportan al cumplimiento de funciones.

## 9. RECOMENDACIONES

Se exhorta al Órgano de Coordinación del COCODE, Sector La Hortaliza a velar por el cumplimiento de lo establecido en el Manual de funciones, debido a que este es un aporte importante para el fortalecimiento de la organización,

Se recomienda la buena utilización de los documentos, debido a que contribuye al buen funcionamiento de la organización para evitar la duplicidad de funciones y promover el trabajo en equipo.

Se recomienda al COCODE del Sector La Hortaliza, dar cumplimiento a las actividades propuestas en el plan de trabajo anual, con el fin de dar seguimiento a las acciones de la Organización.

El Órgano de coordinación debe darle seguimiento al plan de sostenibilidad para la poder alcanzar con éxito la ejecución de las actividades calendarizadas.

La elaboración de un reglamento interno es un indicador de ordenamiento, sobre todo es una herramienta que contribuye al fortalecimiento de la organización y la responsabilidad que conlleva el ser parte de la misma, es por ello que es recomendable la implementación de dicho reglamento para el estricto cumplimiento de las funciones de cada elemento de la organización.

## **10. Marco Teórico Conceptual.**

### **10.1. Organización**

"Organon" que significa instrumento, pero mejor dicho organismo que implica necesariamente:

Partes y funciones diversas; ningún organismo tiene idénticas, ni de igual funcionamiento.

Unidad funcional; esas partes diversas, con todo, tienen un fin común e idéntico.

Coordinación; para lograr ese fin, cada una pone una acción distinta, pero complementaria de las demás; obran en vista del fin común y ayudan a las demás a construirse y ordenarse conforme a una teología específica.

#### **10.1.1. Definiciones.**

Según Burgos, (s/f):

- ✓ Terry: es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas.
- ✓ Sheldon: el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que si se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles.
- ✓ Petersen y plowman: es un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos.

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.

En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

“Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos”. (Definición.de, 2013; s/p)

### **10.1.2. Importancia de la organización**

Se reconocen tres aspectos de porque la organización es importante:

- 1.- La organización, por ser el elemento final del aspecto teórico, recoge, complementa y lleva hasta sus últimos detalles todo lo que la planeación ha señalado respecto a cómo debe ser una empresa.
- 2.- Tan grande es la importancia de la organización, que en algunas ocasiones ha hecho perder de vista a muchos autores que no es sino una parte de la administración, dando lugar a que la contrapongan a ésta última, como si la primera representara lo teórico y científico, y la segunda lo práctico y empírico.
- 3.- Construye el punto de enlace entre los aspectos teóricos, que Urwick llama mecánica administrativa, y los aspectos prácticos, que el mismo autor conoce bajo la denominación de dinámica: entre lo que debe de ser y lo que es. (Burgos, s/f).

### **10.1.3. Tipos de organizaciones**

Existe una gran variedad de organizaciones: empresas industriales, comerciales, organizaciones de servicio (bancos, universidades, hospitales, tránsito, etc.), militares, públicas, que pueden orientarse hacia la producción de bienes o productos; éstas ejercen presión sobre la vida de los individuos y hacen parte integral del medio donde el hombre trabaja, se recrea, estudia, satisface sus necesidades.

#### **10.1.3.1. 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 primordial.

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.

#### **10.1.3.2. 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:

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

#### **10.1.3.3. 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:

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

En una empresa debe analizarse los elementos que la forman:

- Recursos Humanos.

Elementos activos de la empresa, es decir, aquellos cuyo trabajo es de categoría más intelectual y de servicio.

- Recursos Materiales.

Lo integran sus edificios y las instalaciones que en éstos se realizan para adoptarlas a la labor productiva.

- Recursos Técnicos.

Son las relaciones estables en que deben coordinarse las diversas cosas, personas o éstas con aquéllas. Puede decirse que son los bienes inmateriales de la empresa.” (Barboza, 2013; s/p)

#### **10.1.3.4. organizaciones gubernamentales.**

“Son aquellas creadas por el estado para desarrollar algún tipo de tarea social y que están dirigidas por el gobierno en función y financiadas a través de fondos públicos”. (Definición ABC, 2013; s/p)

#### **10.1.3.5. Organizaciones no Gubernamentales.**

Una Organización No Gubernamental -también conocida como ONG- es una organización constituida con intereses culturales, educativos, deportivos, de servicio social, de asistencia, beneficencia, promoción y desarrollo económico y social, sin fines de lucro. Tiene patrimonio propio proveniente de recursos nacionales o internacionales y personalidad jurídica propia, distinta de la de sus asociados, al momento de ser inscrita en el registro correspondiente. Su organización y funcionamiento se rige por sus estatutos, las disposiciones de la ley específica y demás disposiciones jurídicas de carácter ordinario (Diccionario municipal de Guatemala, 2009; s/p)

### **10.1.3.6. Cooperativas**

Según CICOPA, (2013, S/P) “Una cooperativa es una asociación autónoma de personas unidas voluntariamente para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, a través de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

Entre ellas, las cooperativas de trabajo y las cooperativas sociales son empresas propiedad de los trabajadores y están controladas por ellos”.

### **10.1.3.7. Asociaciones**

Por su parte la Federación de Asociaciones Vecinales de Valladolid, (2013, s/p) estipula que “Las Asociaciones son agrupaciones de personas constituidas para realizar una actividad colectiva de una forma estable, organizadas democráticamente, sin ánimo de lucro e independientes, al menos formalmente, del Estado, los partidos políticos y las empresas (a efectos del Código Civil y de otras legislaciones, cabría hacer una interpretación mucho más amplia del término Asociación, incluyendo incluso a empresas, pero no es el caso)”.

## **10.2. Sistema Nacional De Consejos De Desarrollo**

“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”. (SEGEPLA, 2002; pp. 58).

### **10.2.1. Objetivo**

Según SEGEPLAN, (2002; s/p) “El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de



políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada”.

### **10.2.2. Integración De Sistema De Consejos De Desarrollo**

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

- a) El nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.
  - b) El regional, con los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural
  - c) El departamental, con los Consejos Departamentales de Desarrollo.
  - d) El municipal, con los Consejos Municipales de Desarrollo.
  - e) El comunitario, con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.
- (SEGEPLAN, 2002; pp. 60)

### **10.2.3. Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo**

La integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo según SEGPLAN, (2002; pp. 61) se desarrolla 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 o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente”.

### **10.2.4. Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.**

Según el artículo No. 14 de la ley de Concejos de desarrollo urbano y rural, (2002; pp. 09) estipula lo siguiente:

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

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

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

para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.

- j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
- k) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
- l) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
- m) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.
- n) Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo”.

#### **10.2.5. Funciones del Órgano de Coordinación**

Por lo consiguiente, el artículo No. 17 de la ley de concejos de desarrollo urbano y rural, (2002; pp. 11) determina:

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

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

### **10.3. Importancia del Trabajo Social en el acompañamiento y capacitación en el COCODE**

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social.

#### **10.4. Funciones del Trabajador Social en el COCODE**

Basados en información del Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias, (2010; s/p) las funciones del trabajador social dentro de un COCODE son las siguientes:

**10.4.1. “Función de planificación:** es la acción de ordenar y conducir un plan de acuerdo con unos objetivos propuestos, contenidos en un programa determinado mediante un proceso de análisis de la realidad y del cálculo de las probables evoluciones de la misma. Esta función se puede desarrollar a dos niveles: microsocioal, que comprende el diseño de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales y macro-socioal, que comprende el diseño de programas y servicios sociales.

**10.4.2. Función de promoción e inserción socioal:** se realiza mediante actuaciones encaminadas a restablecer, conservar y mejorar las capacidades, la facultad de autodeterminación y el funcionamiento individual o colectivo. También mediante el diseño y la implementación de las políticas socioales que favorezcan la creación y reajuste de servicios y recursos adecuados a la cobertura de las necesidades socioales.

**10.4.3. Función de mediación:** en la función de mediación el diplomado en Trabajo Social/asistente socioal actúa como catalizador, posibilitando la unión de las partes implicadas en el conflicto con el fin de posibilitar con su intervención que sean los propios interesados quienes logren la resolución del mismo.

**10.4.4. Función de evaluación:** tiene la finalidad de constatar los resultados obtenidos en las distintas actuaciones, en relación con los objetivos propuestos, teniendo en cuenta técnicas, medios y tiempo empleados. También la de asegurar la dialéctica de la intervención. Indica errores y disfunciones en lo realizado y permite proponer nuevos objetivos y nuevas formas de conseguirlos. Favorece las aportaciones teóricas al trabajo social.

**10.4.5. Función gerencial:** se desarrolla cuando el trabajador social tiene responsabilidades en la planificación de centros, organización, dirección y control de programas sociales y servicios sociales.

**10.4.6. Función de investigación:** proceso metodológico de descubrir, describir, interpretar, explicar y valorar una realidad, a través de un trabajo sistematizado de recogida de datos, establecimiento de hipótesis y verificación de las mismas, empleando para ello técnicas profesionales y científicas a fin de contextualizar una adecuada intervención y/o acción social planificada.

**10.4.7. Función de coordinación:** para determinar mediante la metodología adecuada las actuaciones de un grupo de profesionales, dentro de una misma organización o pertenecientes a diferentes organizaciones, a través de la concertación de medios, técnicas y recursos, a fin de determinar una línea de intervención social y objetivos comunes con relación a un grupo poblacional, comunidad o caso concreto.”

## 11. Fuentes Consultadas.

- Barboza, E. (11 de 2013). *Organizaciones sociales*. Recuperado el 08 de 11 de 2013, de <http://www.monografias.com/trabajos12/lasorgz/lasorgz.shtml>
- Burgos, J. (s/f). *Importancia de la Organización*. Recuperado el 08 de 11 de 2013, de Monografías.com: <http://www.monografias.com/trabajos79/concepto-importancia-organizacion/concepto-importancia-organizacion.shtml>
- CICOPA. (2013). *CICOPA*. Obtenido de Qué es una cooperativa.: <http://www.cicopa.coop/Que-es-una-cooperativa.html>
- Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias. (2010). *Colegio Oficial de Trabajo Social de Asturias*. Obtenido de <http://www.trabajosocialasturias.org/la-profesion/ambitofunciones/funciones-de-las-y-los-trabajadorases-sociales.html>
- Definición ABC. (2013). *definición abc*. Obtenido de definición abc: <http://www.definicionabc.com/social/organizacion.php>
- Definición.de. (2013). *Definicion.de*. Obtenido de <http://definicion.de/organizacion/>
- Diccionario Municipal de Guatemala. (2009). *Consejo Comunitario de Desarrollo*. Obtenido de [http://wikiguate.com.gt/wiki/consejo\\_comunitario\\_de\\_desarrollo](http://wikiguate.com.gt/wiki/consejo_comunitario_de_desarrollo)
- Federación de Asociaciones Vecinales de Valladolid. (2013). *Asociaciones Vecinales*. Obtenido de <http://www.vecinosvalladolid.org/spip.php?article92>
- Municipalidad de Colomba Costa Cuca. (1999). *Monografía del municipio de Colomba, Costa Cuca*. Colomba: Municipalidad.
- SEGEPLAN. (12 de 03 de 2002). *SEGEPLAN*. Recuperado el 08 de 11 de 2013, de Concejos de Desarrollo, Guatemala.: [http://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche\\$portal/documentos/ley\\_concejos\\_desarrollo\\_guatemala.pdf](http://sistemas.segeplan.gob.gt/discode/sche$portal/documentos/ley_concejos_desarrollo_guatemala.pdf)

# 12. Anexos

**Universidad Rafael Landívar**

**Facultad Ciencias Políticas y Sociales**

**Sede Coatepeque, Quetzaltenango**

**Decimo Semestre de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia de Desarrollo.**

**“Boleta para los Integrantes del Consejo Comunitario De Desarrollo COCODE,  
del Sector La Hortaliza, Comunidad Agraria Las Mercedes, Municipio de  
Colomba Costa Cuca.”**

**Instrucciones:**

La presente boleta tiene como finalidad ser una herramienta para recabar datos verídicos y de información para conocer el funcionamiento interno del Consejo Comunitario de Desarrollo. Por lo tanto su respuesta será de mucho apoyo a la Práctica Profesional Supervisada que se realizará en su comunidad.

**I. GENERALIDADES DEL AREA GEOGRAFICA OBJETO DE ESTUDIO:**

1. ¿Nombre de la Comunidad?

---

---

2. ¿Cuál es la dirección física?

---

---



3. Km. de distancia de la cabecera Municipal:

---



---

**II: DATOS DEMOGRAFICOS**

4. ¿Cuántas personas habitan en la comunidad?

---



---

**II. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN**

5. Nombre de la Organización:

---



---

6. ¿Cuándo fue reconocida legalmente la organización?

---



---



---

7. ¿Quiénes integran los cuadros directivos?

No.	Nombre de los integrantes	Cargo	Edad	Sexo	Tiempo de ejercer el cargo	Nivel académico	Profesión y Oficio




8. Conocen sus funciones dentro de la organización SI\_\_\_\_\_NO

Porque\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

9. Que cobertura tienen\_\_\_\_\_

10. Han recibido capacitaciones

SI\_\_\_\_\_NO\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. ¿Quiénes le han proporcionado las capacitaciones?

\_\_\_\_\_

12. ¿Actualmente están recibiendo alguna capacitación?

\_\_\_\_\_

13. Si fuera si la respuesta ¿qué capacitaciones recibe?

\_\_\_\_\_

### III. Información Fundamental del Consejo Comunitario de Desarrollo

14. ¿Qué clase de proyectos manejan actualmente?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

15. En su organización realizan Plan de Trabajo:

---

---

16. Tienen programación de reuniones:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿A cada cuánto se reúnen?

---

17. ¿Cuáles son las formas de convocar a las personas?

---

---

---

18. ¿Con cuánto tiempo de anticipación le avisan a las personas sobre la reunión?

---

---

---

19. Asisten las personas a las reuniones

Si \_\_\_ No \_\_\_

porque \_\_\_\_\_

20. ¿Utilizan libros contables?

Si \_\_\_ No \_\_\_\_\_

---

21. ¿Cuáles son los libros contables que utilizan y si están al día?

---

---

---

22. Tienen algún contador asignado a su Organización:

---

---

---

23. Utiliza Agenda de Reuniones

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

---

24. Cuentan con recibos contables:

---

---

---

25. Tienen conocimiento de leyes que favorezca y establezca funciones del  
COCODE:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Cuales \_\_\_\_\_

---

26. ¿Cuentan con el apoyo municipal?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Qué tipo de apoyo:

---

---

27. En la comunidad se da otro tipo de Organización u Asociación:

---

---

Cuales:

---

28. Tienen proyectos a realizar:

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Cuáles \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

29. Como recaudan fondos para la Organización:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

30. ¿Qué proyectos han realizado satisfactoriamente?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

31. ¿Cuáles son las metas que tienen A futuro?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

32. ¿Cuál es su Visión?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

33. ¿Cuáles son sus Objetivos?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



34. ¿Cuentan con Reglamento Interno?

---

---

---

35. ¿A cada cuanto tiempo cambian de representantes?

---

---

---

36. Han recibido el apoyo de algún Profesional \_\_\_ Si \_\_\_ No \_\_\_

¿Qué tipo de  
apoyo? \_\_\_\_\_

---

37. ¿Instituciones que apoyen a la Organizaciones?

---

---

---

38. ¿Qué tipo de apoyo les brinda?

---

---

---

39. ¿Cuentan con aportes económicos?

Si \_\_\_ NO \_\_\_\_\_



40. ¿De parte de que Organizaci3n o  
Insitucion? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

41. ¿Rinden Informes sobre sus movimientos econ3micos?  
\_\_\_\_\_ Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

42. ¿A cada cuanto tiempo lo  
hacen? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

43. ¿y asisten las personas cuando se realizan  
Informes? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Observaciones:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**MANUAL DE FUNCIONES DEL  
CONSEJO COMUNITARIO DE  
DESARROLLO, SECTOR LA  
HORTALIZA, MERCEDES,  
COLOMBA COSTA CUCA.**



## Presentación

El manual de funciones del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, Comunidad Agraria las Mercedes, Municipio de Colomba, Departamento de Quetzaltenango. Se realizó con la finalidad de facilitar una guía que oriente sus funciones.

El presente documento contiene las funciones por escrito que le corresponden a cada uno de los que conforman el Consejo Comunitario de Desarrollo y como llevarlas a cabo de acuerdo a lo establecido en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento.

Facilita el proceso de inducción, orientando con claridad. Por lo que se presentan enumerada mente tomando en cuenta principios del Capítulo I Artículo 2 del Sistema de Consejos de Desarrollo.

La realización del manual de funciones para los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo tiene fundamento en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Quedando como un resultado el manual de funciones específicamente para el Consejo Comunitario del Sector la Hortaliza, municipio de Colomba, documento que sirve como guía para un mejorar su funcionalidad a nivel organizacional y así mismo a nivel comunitario. Siendo ellos los actores principales quienes pondrán en práctica la información presentada en el manual de funciones.

## I. Objetivos

### 1.1 Objetivo General

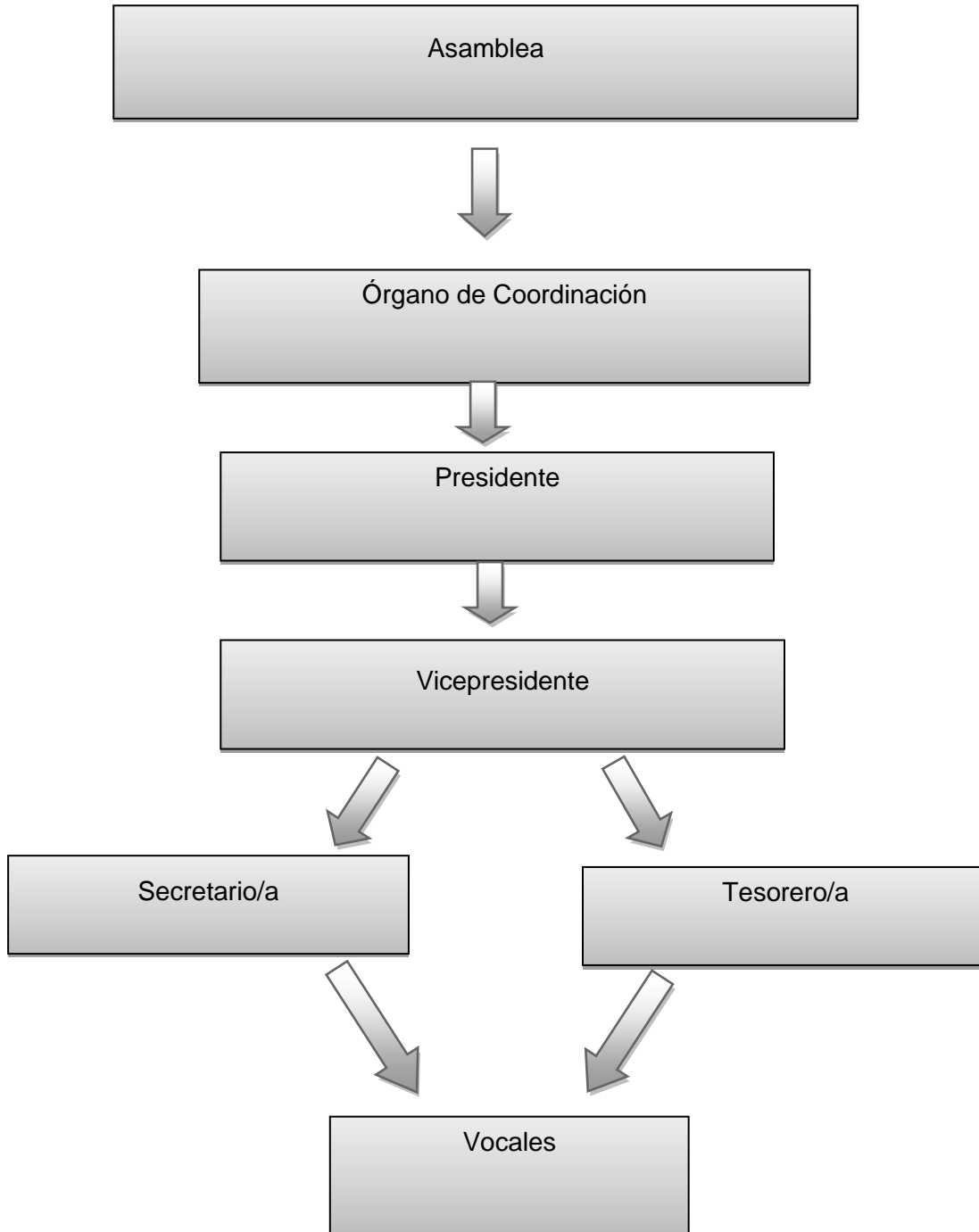
Proporcionar un documento a través del acompañamiento y capacitación que oriente el trabajo del Consejo Comunitario de Desarrollo del Sector la Hortaliza, Mercedes, Municipio de Colomba, Departamento de Quetzaltenango.

### 1.2 Objetivos específicos

- ✓ Elaboración del manual de funciones para el Consejo Comunitario de Desarrollo Sector la hortaliza.
- ✓ Elaborar funciones establecidas acorde a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento.

**Organigrama.**

**Consejo Comunitario de Desarrollo, Capítulo II Artículo 13 y su Reglamento Capítulo VIII Artículo 63**



**Capítulo I**

**Manual de funciones del Consejo Comunitario de Desarrollo**

## “COCODE”

### Asamblea

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo, se integran así<sup>1</sup>:

**Asamblea Comunitaria**, integrada por todos los habitantes de una misma comunidad.



### Funciones de la Asamblea

La Asamblea General Comunitaria es el órgano más importante de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son las siguientes<sup>2</sup>:

1. Elegir a las/los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el tiempo de duración en sus cargos según sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad.



2. Promover, facilitar y apoyar la organización y participación de la comunidad y sus organizaciones, en la identificación de las necesidades más importantes y buscar soluciones a las mismas para el beneficio de la comunidad.

---

<sup>1</sup> Leyes para construir una Guatemala de todos. CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. LEY DE LOS CONSEJOS DE DESARROLLO URBANO Y RURAL Capitulo II Artículo 13. Integración de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. Pág. 118



3. Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.



4. El Consejo Comunitario de Desarrollo deberá promover programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, la juventud y la mujer.



5. Proponer políticas, planes programas y proyectos de desarrollo de la comunidad con base a las necesidades más urgentes, y proponerlos ante el Consejo Municipal de Desarrollo para agregarlos a los del Municipio.



6. Darle seguimiento a la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario más urgentes, comprobar su cumplimiento y, cuando sea necesario, proponer medidas para corregirlas al Consejo Municipal de Desarrollo o las instituciones encargadas.



7. Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas de desarrollo comunitario y, cuando sea necesario, proponer al COMUDE las medidas para corregirlas y así lograr las metas y objetivos de los mismos.



8. Solicitar al COMUDE la gestión de los recursos, con base a las necesidades, problemas y soluciones comunitarias más urgentes.



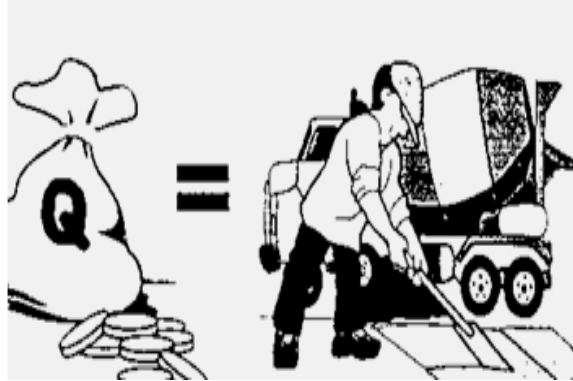
9. Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros, humanos, etc. obtenidos por cuenta propia o que le haya dado la Corporación Municipal por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo para realizar programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.



10. Informar a la comunidad sobre el uso de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.



11. Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.



12. Contribuir a definir y darle seguimiento al cobro y pago de impuestos de acuerdo a su mandato de elaborar propuestas de políticas de desarrollo.



13. Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda el desempeño de funcionarios públicos que trabajan en la comunidad.



14. Velar por el fiel cumplimiento de los principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejo de Desarrollo.





### **Requisitos para formar parte del Consejo Comunitario de Desarrollo**

1. Ser mayor de edad
2. Fotocopia de DPI
3. Estar empadronado(a)
4. Boleto de ornato, (Fotocopia del Boleto de ornato)
5. Fotocopia del acta firmada y sellada
6. Certificación del acta
7. Carta de Solicitud para inscribir al Consejo Comunitario de Desarrollo

## **Capítulo II**

### **Órgano de Coordinación**

Dirección responsable ante la Asamblea General.

### **Integración del Órgano de Coordinación**

El Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo está constituido en el Municipio, se integran de la siguiente forma<sup>3</sup>:

1. El alcalde/sa comunitario/a quien la dirige.
2. No más de doce representantes electos por la Asamblea General.

### **Funciones de Alcaldes auxiliares o comunitarios**

---

<sup>3</sup> Leyes para construir una Guatemala de todos. CONSTITUCION POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA. LEY DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO. Capítulo II Artículo 16 Integración del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. pág. 121

1. Promover la organización y la participación ordenada y efectiva de la comunidad en la identificación y solución de los problemas locales.
2. Colaborar en la identificación de las necesidades comunitarias y en la formulación de propuestas de solución a las mismas.
3. Proponer lineamientos e instrumentos de coordinación en la comunidad para la ejecución de programas o proyectos por parte de personas, instituciones o entidades interesadas en el desarrollo de las comunidades.
4. Elaborar, gestionar y supervisar, con el apoyo y la coordinación del Concejo Municipal, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad.
5. Ejercer y representar por delegación del Alcalde, a la autoridad municipal. de acuerdo con la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, presidir el Consejo Comunitario de Desarrollo de su comunidad, salvo que la asamblea comunitaria designe otra persona.
6. Velar por el cumplimiento de las ordenanzas, reglamentos y disposiciones de carácter general, emitidos por el Concejo Municipal o el Alcalde, a quien dará cuenta de las infracciones y faltas que se cometan.
7. Velar por la conservación, protección y desarrollo de los recursos naturales de su circunscripción territorial.



### **Funciones del Órgano de Coordinación**

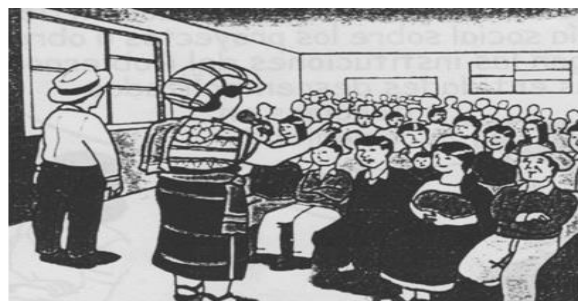
1. Ejecutar las acciones que resuelva la Asamblea Comunitaria e informarle sobre los resultados obtenidos.



2. Administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole que obtenga el Consejo Comunitario de Desarrollo, por cuenta propia o asignación de la Corporación Municipal, para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad; e informar a la Asamblea Comunitaria sobre dicha administración.



3. Convocar a las asambleas ordinarias y extraordinarias del Consejo Comunitario de Desarrollo.



#### ❖ Propósito

Tomando en cuenta el objetivo de los Consejos Comunitario de Desarrollo, se pondrá especial atención a la organización y coordinación de la administración pública por medio de propuestas de planes y programas nacidos desde la misma población a través de la participación ciudadana.

### ❖ Principios

El respeto a las diferentes culturas.

El fomento de la armonía en las relaciones interculturales.

El buen funcionamiento y la eficiencia en todos los niveles de la administración pública.

La promoción de los procesos de democracia participativa en condiciones de equidad.

## Capítulo III

### Funciones y responsabilidades de la comunidad

1. Elegir a cada 2 años a los integrantes de la junta directiva.
2. Participar en reuniones de información, discusión y aprobación de acuerdos.
3. Trabajar, aportando los materiales locales y su mano de obra.
4. Cuidar y usar correctamente los bienes, instalaciones y otros bienes de la comunidad.
5. Participar en las reuniones, actividades de promoción, educación y todas aquellas de beneficio personal, familiar y comunitario.

### Funciones y responsabilidades del Consejo Comunitario de Desarrollo

1. Representar a la comunidad
2. Trabajar en equipo
3. Aplicará reglamentos
4. Desarrollar liderazgo en beneficio del Consejo Comunitario de Desarrollo
5. Mantener buena comunicación
6. Delegará responsabilidades en comisiones respectivas
7. Proponer y mejorar la organización del Consejo Comunitario de Desarrollo
8. Mentalidad positiva para analizar y resolver conflictos que puedan darse dentro del Consejo Comunitario de Desarrollo.

### Funciones y responsabilidades de la Junta directiva

1. Representar a la comunidad en todo lo que concierne al desarrollo de la misma.
2. Informar periódicamente a la comunidad.

3. Vigilar por el cuidado y buen uso de todos aquellos bienes que contribuyen en la comunidad.
4. Realizar los trabajos necesarios para conservar en buen estado los bienes, proyectos e instalaciones de la comunidad.
5. Solucionar cualquier problema que surja en la comunidad y asistir a las capacitaciones.
6. Funciones y responsabilidades de la comunidad.
7. Elegir a cada dos años a los integrantes de la junta directiva.
8. Participar en las reuniones de información, discusión y aprobación de acuerdos.
9. Trabajar aportando los materiales locales y su mano de obra.
10. Cuidar y usar correctamente los bienes, instalaciones y otros bienes de la comunidad
11. Participar en las reuniones, actividades de promoción, educación y toda aquellas de beneficio personal, familiar y comunitario.



## Capítulo IV

### Funciones del presidente

1. Representar por mandato legal al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, ésta puede ser delegada.
2. Efectuar las convocatorias para las sesiones ordinarias y extraordinarias, a nivel de órgano de coordinación.
3. Efectuar convocatorias para asambleas ordinarias y extraordinarias.

4. Coordinar, presidir y moderar las sesiones ordinarias y extraordinarias con el Órgano de Coordinación.
5. Coordinar, presidir y moderar las asambleas ordinarias y extraordinarias con la Asamblea General.
6. Es el único encargado de firmar y sellar documentos que así se requieren.
7. Supervisar y coordinar tareas dando seguimiento.
8. Coordinar con el alcalde comunitario las actividades de desarrollo de la Comunidad.



#### **Funciones del vice presidente**

1. Sustituir al presidente, en ausencia temporal de éste.
2. Representar legalmente al Consejo Comunitario de Desarrollo, cuando los demás miembros del Órgano de Coordinación así lo acuerden.
3. Contribuye con el presidente y el secretario en la coordinación y dirección de las sesiones ordinarias y extraordinarias con el Órgano de Coordinación.
4. Contribuye con el presidente y el secretario en la coordinación y dirección de las asambleas generales ordinarias y extraordinarias.
5. Organizar con la ayuda y/o apoyo directo de los vocales del Órgano de Coordinación, las diferentes actividades que éste constituya en beneficio de la comunidad, velando por el cumplimiento de sus funciones.
6. Colabora con los demás miembros del Órgano de Coordinación en la realización de las funciones que corresponda.
7. Desempeñar con responsabilidad su cargo y otras actividades que se le asignen.



### **Funciones del secretario(a)**

1. Asentar las actas y mantenerlas al día, velando porque se anoten las firmas correspondientes.
2. Llevar el control de asistencia de los integrantes durante las sesiones ordinarias y extraordinarias del Órgano de Coordinación.
3. Llevar el control de asistencia de las y los asistentes, durante las Asambleas Generales ordinarias y extraordinarias.
4. Colaborar con el presidente del Órgano de Coordinación en la redacción y presentación de documentos y/o informes de trabajo ante la Asamblea General.
5. Colaborar con todas las acciones y/o actividades que se ejecuten a nivel interno del Órgano de Coordinación.

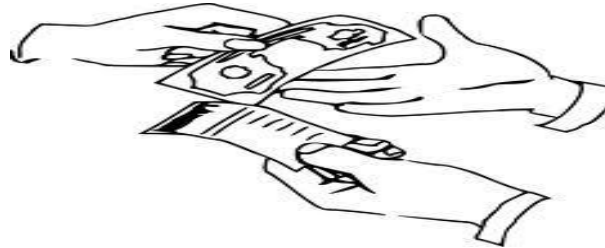


### **Funciones del tesorero(a)**

1. Es responsable directo del manejo de los fondos económicos del Consejo Comunitario de Desarrollo, si los hubiera.
2. Firmar conjuntamente con el presidente del Órgano de Coordinación, cualquier documento de pago, autorización de gastos (si los hubiera) y otros relacionados con su cargo.
3. Controlar los documentos contables.



4. Presentar informe de observaciones y recomendaciones si las hubiera.
5. Colaborar con los demás miembros del Órgano de Coordinación en acciones y/o actividades.



### Funciones del vocal

1. Sustituir a cualquiera de los miembros del Órgano de Coordinación en sus atribuciones cuando existan ausencias temporales.
2. Promueve el mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales entre el Órgano de Coordinación y miembros de la Asamblea General.
3. Investiga sobre la viabilidad y/o posibilidades reales de nuevas gestiones de proyectos para la comunidad, sometiéndolo a estudio y consideración del Órgano de Coordinación.
4. Colabora con los demás miembros del Órgano de Coordinación en el desarrollo de acciones y/o actividades del Consejo.
5. Sustituir a los miembros de la junta directiva en ausencia de uno de sus integrantes de la siguiente manera.
  - a) El vocal I al Vicepresidente
  - b) El vocal II al secretario
  - c) El vocal III al tesorero





---

Presidente

---

Vice Presidente

---

Secretario

---

Tesorero

---

Vocal I

---

Vocal II

---

Vocal III

---

Vocal IV

---

Vocal V

---

Vocal VI

---

Vocal VII

**Sello del COCODE**



## EL PLAN ANUAL DE TRABAJO:

### DEFINICIÓN, IMPORTANCIA, CARACTERÍSTICAS

#### **Definición del Plan Anual de Trabajo.**

Es un instrumento de gestión de corto plazo que viabiliza la ejecución del Proyecto. Contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas y cronograma que los integrantes del órgano de coordinación deben realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la junta directiva en el plazo de un año. En este sentido subrayamos que se trata de un plan operativo.

#### **Importancia del Plan Anual de Trabajo.**

- ✓ Contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el plan de trabajo.
- ✓ Orienta las actividades que se necesitan para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año.
- ✓ Relaciona la obtención de recursos materiales, financieros y humanos que se necesita para una eficiente administración, racionalizando y priorizando los recursos disponibles.
- ✓ Incluye la participación organizada y democrática de la comunidad como mecanismo de apoyo al proceso de organización.

#### **Características del Plan Anual de Trabajo.**

- ✓ Es de corto plazo: Generalmente de un año
- ✓ Su Horizonte es temporal: Debe corresponder al ciclo presupuestal.
- ✓ Responde explícitamente a varios aspectos:
  - ¿Qué debe hacerse? Tareas, acciones
  - ¿Cuándo se debe hacer? Tiempo
  - ¿Cómo se debe hacer? Estrategia
  - ¿Quién lo debe de hacer? Responsable
  - ¿Con qué recursos? Humanos, técnicos, materiales

- ¿Qué resultados se esperan? Metas
- ¿Cómo medir los resultados? Indicadores

### **¿Quién Debe Elaborar el Plan Anual Trabajo?**

Es muy importante que en la elaboración del Plan de Trabajo participen todos los integrantes de la Junta Directiva. Esto garantiza la plena implicación de todos en los objetivos de la Junta Directiva y en la manera de alcanzarlos.

**Plan Anual de Actividades**

**Del Órgano de Coordinación –COCODE- Sector La Hortaliza, Mercedes, Colomba Costa Cuca**

**Año 2014.**

No.	Objetivo	Actividad	Responsable	Recursos	Presupuesto	Fecha a Ejecutar												Resultados		
						E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				

## **REGLAMENTO INTERNO**

### **Consejo Comunitario de Desarrollo**

#### **Comunidad Agraria Las Mercedes Sector La Hortaliza Colomba, Quetzaltenango**

El presente reglamento es el instrumento por medio del cual los integrantes del órgano de coordinación del COCODE del Sector la Hortaliza, regulan las obligaciones y provisiones a que deben sujetarse con la finalidad de poder mejorar su funcionalidad; en relación con sus labores, permanencia y vida en la organización.

Por lo que basándonos en los principios que tiene la Ley de consejos de desarrollo también se deja establecido lo siguiente:

- a. El respeto a las diferentes culturas que existen en Guatemala
- b. Fomento a la armonía y relaciones interculturales
- c. 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.
- d. La equidad de género, para que ambos puedan tener una participación efectiva dentro de cualquier evento.

De acuerdo a los principios mencionados se basaran y respetaran en las diferentes decisiones que se tengan para crear la paz, armonía y participación.

### **CONSIDENRANDO**

Que el Consejo Comunitario de Desarrollo de Comunidad Agraria las Mercedes Sector la Hortaliza, Colomba Quetzaltenango es el medio principal de participación de las diferentes culturas para llevar a cabo el proceso de planificación y desarrollo democrático.

## **CONSIDERANDO**

Que es adecuado establecer y orientar el funcionamiento organizacional de un consejo comunitario de Desarrollo.

## **POR LO TANTO**

El presente Reglamento Interno busca integrar el plan de trabajo y el Manual de funciones para el adecuado funcionamiento de la organización, en pro del mejoramiento de vida de los habitantes del sector y el desarrollo sustentable del mismo.

## **POR TAL MOTIVO SE ACUERDA**

Aprobar y emitir el presente reglamento interno:

## **CAPITULO I**

### **OBJETIVO, INTEGRANTES ASAMBLEA Y CONSEJOS COMUNITARIO DE DESARROLLO, DERECHOS, OBLIGACIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS**

**Artículo 1.** El presente reglamento es un documento de carácter interno, su objetivo principal es normar el funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE (Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (Decreto Legislativo 11-2002)

**Artículo 2. Objetivo** Establecer Políticas y Procedimientos para reglamentar, sus integrantes, derechos, obligaciones y sanciones disciplinarias que tiene los integrantes del Órgano de Coordinación y Asamblea General.

### **ARTÍCULO 3: INTEGRANTES DE ASAMBLEA GENERAL**

- a) Podrán ser parte de la asamblea general todo el que resida en el perímetro de del Sector.
- b) Podrán ser miembros de la Asamblea General todos los menores de 18 años para que se inculque en ellos la participación, y apoyo al órgano de coordinación del Sector mas no se tomara en cuenta el voto por ser menor de edad.

- c) Es requisito indispensable contar con DPI

#### **ARTÍCULO 4: DERECHOS DE LA ASAMBLEA**

- a) Asistir a todas las reuniones que se celebren.
- b) Ejercer su derecho personal de voz y voto en las Asambleas.
- c) Ser electo para cualquier cargo dentro del consejo comunitario de Desarrollo siempre y cuando sea mayor de edad.
- d) Solicitar al Consejo Comunitario de Desarrollo la celebración de Asambleas Ordinarias o Extraordinarias cuando los interesados crean conveniente.
- e) Tener acceso a través del Consejo Comunitario de Desarrollo de la información que se maneja en la organización

#### **ARTICULO 5: OBLIGACIONES DE LA ASAMBLEA**

- a) Asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias a que sean convocados.
- b) Contribuir al fortalecimiento y desarrollo del Sector.
- c) Desempeñar los cargos para los que fue electo y formar parte de los comités.
- d) Abstenerse a ejercer actividades políticos electorales o partidistas cuando se encuentre en el desempeño de funciones de representación

#### **ARTÍCULO 6: INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN**

El órgano de Coordinación de los COCODE se integra por:

- a. Alcalde comunitario o el designado en el sector
- b. Un máximo de 12 representantes electos por la Asamblea General. de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente.
- c. La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad.

Requisitos para ser parte de un Consejo Comunitario de Desarrollo:

Cada Organización debe contar con un directorio de al menos cinco miembros titulares.

- a) Mayores de 18 años

- b) Elegidos por votación directa y secreta de sus integrantes.
- c) El directorio es encabezado por un presidente, seguido de un secretario y un tesorero.

#### **ARTÍCULO 7: DERECHOS DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO**

- a) Asistir a todas las reuniones que se celebren.
- b) Ejercer su derecho personal de voz y voto cuando así sea necesario.
- c) Ser reelecto para cualquier cargo dentro del consejo comunitario de Desarrollo una vez terminado su periodo en administración que preside.
- d) Solicitar por escrito se le excuse cuando no pueda ir alguna reunión dentro de la organización.
- e) Hacer por escrito su renuncia al cargo que preside si no estuviere conforme con lo que hace.

#### **ARTICULO 8: OBLIGACIONES DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO**

- a) Asistir a las reuniones Ordinarias y Extraordinarias que sean convocados.
- b) Contribuir al fortalecimiento y desarrollo del Sector.
- c) Desempeñar los cargos para los que fue electo de acuerdo a manual de funciones.
- d) Abstenerse a ejercer actividades políticos electorales o partidistas cuando se encuentre en el desempeño de funciones de representación.

**ARTICULO 9: SANCIONES DISCIPLINARIAS.** La sanción disciplinaria de acuerdo a la naturaleza de la falta puede ser desde una llamada de atención verbal o escrita a los integrantes de la asamblea general y Q 5.00 a los integrantes del órgano de coordinación, por las siguientes razones:

- a) Por la falta de asistencia a reuniones por falta de interés a las actividades a desarrollarse.
- b) Por no cumplir el presente Reglamento.
- c) Actuar contra los principios y fines sociales o intereses económicos.
- d) El incumplimiento de obligaciones contraídas, incluyendo cargos de dirección.



## **ARTÍCULO 10. PROHIBICIONES:**

Se establece lo siguiente:

- a) No utilizar el teléfono en reuniones.
- b) No consumir alimentos durante las reuniones.
- c) Llegar a la hora indicada en la convocatoria.
- d) No se debe interrumpir cuando se esté exponiendo el Acta.

## **CAPITULO II**

### **ORGANOS PRINCIPALES**

**ARTICULO 11: ASAMBLEA GENERAL.** Son reuniones donde todos los afectados por un determinado asunto o miembros de una misma organización pueden dar su opinión o decidir sobre un tema directamente y sin representantes (democracia directa). En este tipo de asambleas suele preferirse la decisión por consenso para llegar a acuerdos mínimos aceptables para todos los implicados y reservarse las votaciones para los casos en los que no hay acuerdo posible.

**ARTICULO 12: CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO.** Un Consejo Comunitario de Desarrollo -también conocido como COCODE- es el nivel comunitario del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, de acuerdo al Artículo 4 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural). Tiene por objeto que los miembros de una comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas se reúnan para identificar y priorizar proyectos, planes y programas que beneficien a la misma.

Los miembros del Órgano de Coordinación son electos en Asamblea General en forma democrática, representan legalmente a la asamblea y se encargan de administrar los recursos de la organización y de planificar actividades y proyectos que tengan como objetivo principal el de beneficiar a sus habitantes.

Sus integrantes duran en el ejercicio de sus funciones dos años; y podrán ser reelectos en sus cargos por otro período igual, siempre y cuando lo proponga y sean nombrados por la Asamblea General.

La Junta Directiva está integrada por: Presidente, Vice-Presidente, Secretario, Tesorero, y por tres o cuatro Vocales.

### **CAPITULO III**

#### **OTROS ACTOS**

##### **Artículo 13. Servicios Ad honoren**

Los integrantes de COCODE prestaran su servicio ad honores ya que es en bienestar del sector.

##### **Artículo 14. Actas**

En toda reunión que se lleve a cabo es precisa la redacción del acta para dejar constancia del tema tratado.

##### **Artículo 15. Recursos Materiales y Financieros**

Todos los recursos materiales y financieros que fueron obtenidos y que estén bajo el órgano de coordinación deberán ser entregados a los nuevos integrantes del COCODE una vez terminado su periodo de administración, esto se realizara mediante una reunión y acta correspondiente donde se da fe que recibieron estos beneficios.

**Artículo 16.** Se deberá usar el sello adecuadamente, su cuidado está a cargo presidente de COCODE quien dará fe para que se utilizó.

### **CAPITULO IV**

#### **VIGENCIA**

**ARTÍCULO 17: DE LA VIGENCIA.** El presente Reglamento entra en vigencia al momento de su aprobación por el órgano de coordinación del Sector y avalado por asamblea general mediante acta.

\_\_\_\_\_  
Presidente

\_\_\_\_\_  
Vice Presidente

\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Tesorero

\_\_\_\_\_  
Vocal I

\_\_\_\_\_  
Vocal II

\_\_\_\_\_  
Vocal III

\_\_\_\_\_  
Vocal IV

\_\_\_\_\_  
Vocal V

\_\_\_\_\_  
Vocal VI

\_\_\_\_\_  
Vocal VII

**Sello del COCODE**