

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

CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA DE LAS FAMILIAS
BENEFICIARIAS DE LOS PROYECTOS QUE EJECUTA ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
EN LA COMUNIDAD SAPINEB DEL MUNICIPIO

DE COBÁN ALTA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

HEIDY NOEMI CUC CHO DE MORENTE
CARNET 21589-08

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA DE LAS FAMILIAS
BENEFICIARIAS DE LOS PROYECTOS QUE EJECUTA ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
EN LA COMUNIDAD SAPINEB DEL MUNICIPIO

DE COBÁN ALTA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
HEIDY NOEMI CUC CHO DE MORENTE

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2015

CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

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: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
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. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. AURA VIOLETA CAAL JUCUB DE GONZÁLEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

ING. MARVIN ARIEL GOMEZ GIRON



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, Alta Verapaz, 13 de Junio del 2015.

Señores:

Consejo de Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar

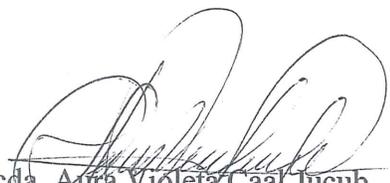
Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada Titulado: "*Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta Asociación Comunidad Esperanza en la Comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz*". Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, *Heidy Noemí Cuc Chó*, Carné: 2158908.

El informe presentado contiene el proyecto propuesto en la PPS I y los resultados de su ejecución en la PPS II.

En calidad de Tutora, emito dictamen favorable, y lo curso a este consejo para los trámites subsiguientes.

Atentamente,



Licda. Aura Violeta Caal Jucub
Código: 24077
Tutora PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04563-2015

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 HEIDY NOEMI CUC CHO DE MORENTE, Carnet 21589-08 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04221-2015 de fecha 27 de octubre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA DE LAS FAMILIAS BENEFICIARIAS DE LOS PROYECTOS QUE EJECUTA ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA EN LA COMUNIDAD SAPINEB DEL MUNICIPIO DE COBÁN ALTA VERAPAZ

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 23 días del mes de noviembre del año 2015.



Secretaría Académica

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

DEDICATORIA

A DIOS: Por permitirme concluir mis estudios y lograr mis sueños y los de mi familia.

A MI MADRE: Porque sin ella no hubiese logrado ser quien ahora soy, por su apoyo económico, moral, la paciencia, comprensión y apoyo incondicional porque sin ella nada hubiese sido posible.

A MIS HIJOS: Heimi, Ivan y Karen que siempre han sido motivo de mi lucha constante para prepararme académicamente, ellos siempre han sido mi inspiración.

A MIS HERMANOS (AS): Ronald y Thelma que siempre me apoyaron y motivaron para culminar mis estudios, gracias porque siempre estuvieron conmigo apoyándome cuando más lo necesite.

A MIS DOCENTES: Por haberme instruido en mi formación profesional.

A MIS COMPAÑEROS (AS): Por el apoyo moral que me brindaron, mostrándome su cariño y aprecio.

A LA LICDA. AURA VIOLETA CAAL JUCUB DE GONZALES: Por la amistad, apoyo y asesoría y entrega profesional.

A LA ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA: Por darme la oportunidad de llevar a la práctica mis conocimientos y fortalecer mi aprendizaje.

ÍNDICE

Descripción	página
Capítulo I	
1. Marco organizacional.....	01
1.1 Descripción de la institución.....	02
1.2 Naturaleza.....	02
1.3 Antecedentes.....	03
1.4 Área de proyección.....	04
1.5 Ubicación.....	04
1.6 Tamaño y cobertura.....	04
1.7 Estructura organizativa.....	05
1.8 Marco Filosófico.....	06
1.8.1 Visión.....	06
1.8.2 Misión.....	06
1.8.3 Objetivos.....	06
1.8.4 Valores.....	07
1.8.5 Valores que guían la acción.	07
1.9 Estrategias de trabajo.....	07
1.10 Programas.....	09
1.10.1 Colegio Nuestra señora de la Esperanza.....	09
1.10.2 Escuelita Feliz.....	10
1.10.3 Comedor.....	12
1.10.4 Sapineb.....	13
1.10.5 Casa hogar.....	13
1.10.6 Acompañamiento socio-pedagógico.....	14
1.10.7 Trabajo social.....	14
1.10.8 Salud física y salud bucal.....	14
1.11 Justificación del área de intervención.....	14
Capítulo II	
Análisis situacional.....	17

2. Análisis situacional.....	18
2.1 Identificación de necesidades generales.....	18
2.2 Priorización de Necesidades.....	19
2.2.1 Matriz de priorización ponderación por frecuencia.....	20
2.2.2 Resultado de matriz de priorización de problemas.....	21
2.3 Análisis causa y efecto.....	22
2.3.1 Árbol de problemas.....	23
2.3.1.1 Descripción del árbol de problemas.....	24
2.3.2 Árbol de objetivos.....	32
2.3.2.2. Descripción del árbol de objetivos.....	33
2.4 Panorama organizacional.....	38
2.4.1 Panorama organizacional.....	39
2.5 Red de actores.....	42
2.5.1 Red de actores vinculados a la institución.....	42
2.6 Demandas organizacionales y poblacionales.....	44
Capítulo III	
3 Análisis estratégico.....	46
3.1 Matriz de análisis de FODA.....	47
3.1.1 Fortalezas.....	49
3.1.2 Oportunidades.....	49
3.1.3 Debilidad.....	50
3.1.4 Amenazas.....	52
3.2 Análisis estratégico Mini Max.....	53
3.2.1 Análisis estratégico de fortalezas con oportunidades.....	53
3.2.2 Análisis estratégico de fortalezas con amenazas.....	55
3.2.3 Análisis estratégico debilidades con oportunidades.....	56
3.2.4 Análisis estratégico debilidades con amenazas.....	58
3.3 Definición del área de intervención.....	59
3.4 Priorización de proyecto de intervención.....	60
3.4.1 Propuesta de proyecto.....	61
3.4.2 Técnica de priorización “PROIN”.....	63
3.5 Resultados esperados.....	67
3.6 Límites y alcances.....	68
Capítulo IV	

4 Proyecto de intervención.....	71
4.1 Ficha técnica.....	71
4.2 Descripción general del proyecto.....	73
4.2.1 Ámbito Institucional, social, político y cultural.....	74
4.2.2 plan o programa en el que se inserta.....	76
4.2.3 Justificación del proyecto.....	76
4.2.4 Objetivos del proyecto.....	79
4.2.5 Población destinataria.....	79
4.2.6 Fases del proyecto.....	80
4.2.7 Matriz de Marco Lógico.....	83
4.2.8 Cronograma.....	88
4.3 Entorno externo e interno.....	95
4.3.1 Posicionamiento del proyecto en organización interna.....	95
4.3.2. Funciones específicas de la estudiante y otros.....	95
4.3.3 Coordinación interna.....	96
4.3.4 Coordinación externa.....	96
4.3.5 Incidencia del proyecto en la región.....	96
4.3.6 Implicaciones éticas.....	97
4.3.7 Identificación de Conflictos.....	97
4.4. Recursos y presupuesto	97
4.4.1 Recursos técnicos y humanos.....	97
4.4.2 Recursos materiales y monetarios.....	98
4.4.3 Presupuesto general.....	100
4.5 Monitoreo y evaluación del proyecto.....	101
4.5.1 indicadores de éxito específicos.....	101
4.5.2 Indicadores de éxito generales.....	102
4.6 Plan de monitoreo.....	103
4.7 Plan de evaluación.....	107
Capítulo V	
5. PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS.....	110
RESULTADO 1.....	111
RESULTADO 2.....	112
RESULTADO 3.....	114
CAPITULO VI	
Análisis y discusión de Resultados.....	116
6.1 INTRODUCCION.....	117
6.1 RESULTADO I	120
6.2 RESULTADO II.....	125

6.3 RESULTADO III.....	127
Capítulo VII	
7. Plan de sostenibilidad.....	132
Capítulo VIII	
8 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
8.1 conclusiones.....	134
8.2 recomendaciones.....	135
Capitulo IX	
9. Marco teórico.....	137
Referencias bibliográficas.....	161
Anexos.....	164
Anexo 1 carta de aceptación.....	165
Anexo 2 Evaluación cualitativa.....	166
Anexo 3 Carta de validación del primer producto.....	167
Anexo 4 carta de validación del tercer producto.....	168
Anexo 5 Resultado I.....	169
Anexo 6 Resultado II.....	197
Anexo 7 Resultado III.....	291

ÍNDICE DE TABLAS

No.	Descripción	pág.
1.	Matriz de priorización “ponderación por frecuencia.....	20
2.	Resultados de Matriz de priorización de problemas.....	21
3.	Matriz de análisis del FODA.....	47
4.	Propuesta de proyecto.....	61
5.	Técnica de priorización “PROIN” proyecto de intervención.....	63
6.	Matriz del Marco Lógico.....	83
7.	Cronograma de Actividades.....	88
8.	Presupuesto general.....	100
9.	Plan de Monitoreo del proyecto.....	103
10.	Plan de evaluación del proyecto.....	107
11.	Plan de sostenibilidad.....	132

ÍNDICE DE GRÁFICAS

No.	Descripción	pág.
1.	Estructura organizativa.....	5
2.	Árbol de problemas.....	23
3.	Árbol de objetivos.....	32
4.	Panorama organizacional.....	38
5.	Red de actores vinculados a la institución.....	42

Resumen Ejecutivo

Trabajo social es una disciplina, estudia los diferentes fenómenos que afecta a la sociedad, su propósito es lograr que la calidad de vida de las personas sea satisfactoria, interviniendo mediante acciones que conlleven al cambio mediante la formulación de proyectos sociales, enfocados a propiciar el desarrollo.

A través de la práctica profesional supervisada, desarrollada en el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza que impulsa proyectos de desarrollo en comunidad Sapineb, se realizó un estudio, identificando problemas y necesidades que afectan de manera negativa a los beneficiarios de la comunidad, limitando el avance de sus objetivos planteados.

Con base al eje temático participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, se pretende a través del proyecto de intervención aumentar el nivel de participación mejorando la organización comunitaria, es por ello que, como indicador general del proyecto, las familias beneficiarias participaron en su totalidad durante la ejecución del proyecto propuesto, alcanzado el éxito deseado, cabe mencionar que como problema central se identificó, la escasa participación de las familias beneficiarias, permitiendo establecer estrategias de acción que contribuyeron al fortalecimiento de la organización, se propuso implementar el proyecto de Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”. Para lo cual se lograron realizar tres resultados, durante los meses de enero a mayo siendo estos la realización de un diagnóstico, un plan de capacitación y la instalación de la capacitación en las familias beneficiarias alcanzando los objetivos deseados.

INTRODUCCIÓN

Trabajo social es una disciplina de las ciencias sociales, que estudia a las múltiples y complejas relaciones entre las personas, al ambiente, y a su entorno, facilitando que desarrollen plenamente sus potencialidades, en la búsqueda del desarrollo social, para grupos vulnerables que viven en pobreza extrema.

El profesional, está enfocado a la solución de problemas y al cambio social. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad, en la vida de las personas, familias y comunidades que trabajan. Trabajo social es un sistema de valores, teorías y prácticas interrelacionadas entre sí, a través de la implementación de metodologías técnicas y herramientas que permiten la construcción de propuestas de intervención en la resolución problemática con enfoque social.

La universidad Rafael Landívar, promueve la profesión de trabajo social con énfasis en gerencia para el desarrollo que apunta al proceso de construcción de capacidades mejorando la organización logrando resultados concretos que se manifiesten en mejorar calidad de vida de los comunitarios, esto ha brindado una nueva perspectiva en su campo de acción, generando un cambio social, a la resolución de problemas en las relaciones humanas, encaminadas a un desarrollo progresivo y eficaz. Incrementando así el bienestar del ser humano, debido a una orientación y satisfacción de necesidades sociales y a la realización de la dignidad humana, de hombres y mujeres en su pleno desarrollo.

Durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada, se seleccionó como centro de práctica, la Asociación Comunidad la Esperanza y como área de intervención, trabajo social a la comunidad Sapineb.

Como resultado de la fase de intervención de la Práctica Profesional supervisada el proyecto “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad

Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”. Este proyecto se estructuró para contrarrestar el problema identificado, siendo este la escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos ejecutados por Asociación Comunidad Esperanza.

El proyecto de intervención se compone de tres resultados que permite contrarrestar el problema identificado en el análisis situacional el cual tiene como objetivo que la capacitación responda a los intereses de propiciar que las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb mejoren su organización comunitaria.

En el primer capítulo se identifica el área de intervención seleccionada por la coordinadora de la institución de acuerdo a las necesidades que se han presentado en cada una de las áreas de intervención y la necesidad presentada por el área de intervención: este capítulo permite conocer de qué manera acciona el centro de práctica dentro de la región. El segundo capítulo expone el análisis situacional en el área de proyección profundizando las necesidades o problemas del área de intervención, las causas que lo originan y los efectos que ocasionan en el cumplimiento de los objetivos del área.

En el tercer capítulo contienen el análisis estratégico de la problemática identificada, aplicando la herramienta del FODA y el FODAE permitiendo establecer las estrategias de acción de proyectos de intervención al problema de carácter social identificado. La formulación y priorización del proyecto se estableció por medio de la técnica de priorización del proyecto “PROIN”. El cuarto capítulo contiene el perfil de proyectos de intervención abarcando el marco lógico, cronograma de actividades, plan de monitoreo y evaluación, presupuesto, resultados, así como los posibles conflictos que puedan surgir durante la ejecución del proyecto.

En el cuarto capítulo se hizo el perfil del proyecto en base a la necesidad anteriormente identificada, con el objetivo de darle respuesta y contribuir hacia el logro de los objetivos. Para ello se hizo la ficha técnica, se elaboró el marco lógico, se elaboró un presupuesto con el cronograma respectivo.

En el quinto capítulo se presentan los tres resultados ejecutados del proyecto con cada uno de sus resultados.

El sexto capítulo se conforma con el análisis y discusión de resultados ejecutados en el proyecto, en donde se mencionan los logros y dificultades identificadas durante el proceso de PPS II.

En el séptimo capítulo se elaboró el plan de sostenibilidad para el proyecto de intervención, con el objetivo de convenir las acciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el área de proyección y se sigan alcanzando objetivos propuestos.

Dentro del octavo capítulo, se citan las conclusiones y recomendaciones del proceso integrado de PPS I y II que contribuyen a mejorar acciones futuras del área de intervención para el logro de objetivos.

Y en el noveno capítulo se encuentra el marco teórico que fundamenta de forma conceptual el proyecto de intervención de la estudiante de práctica, en él se encuentran descritas, analizadas cada una de las temáticas vinculadas a la problemática identificada y la propuesta de proyecto de intervención, lo que facilitará la comprensión de lectura del informe final de la Práctica Profesional Supervisada I y II. (PPS I y II).

En general el proceso de la práctica profesional supervisada fue un espacio en donde se involucró en la toma de decisiones y estrategias requeridas por el proyecto de intervención, aportando de esta manera en el cumplimiento y logro de objetivos estipulados.

A través de la propuesta para la ejecución del proyecto de intervención se fortaleció la organización de las familias beneficiarias de los proyectos fomentado mayor responsabilidad y compromiso en las familias beneficiarias en la realización de las acciones para el mantenimiento de los proyectos en ejecución, así como también de la sostenibilidad y funcionalidad de dicho proyecto, que facilite las condiciones para el desarrollo económico de la población vulnerable.

CAPÍTULO I
MARCO INSTITUCIONAL.

CAPÍTULO I

MARCO INSTITUCIONAL ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA.

COBÁN ALTA VERAPAZ.

1.1 Descripción de la institución:

Asociación Comunidad Esperanza, Centro de formación Integral “Ciudad de la Esperanza” Cobán Alta Verapaz.

1.2 Naturaleza

La Asociación Comunidad Esperanza (ACE) es una asociación que atiende a niños y jóvenes de las áreas urbano marginales de la ciudad de Cobán que viven en condiciones de extrema pobreza, la falta de oportunidades y de la violencia social en el que se desenvuelven. La asociación trabaja por la promoción integral de sus beneficiarios a partir del reconocimiento de su dignidad como hijos de Dios, con el fin de ayudarles a acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida, en función de ellos mismos y de cara a la sociedad, proveyéndoles de herramientas con las cuales puedan construir en el tiempo y a medida que avanzan un proyecto de vida personal, que les conduzca a convertirse en elemento de cambio, de esperanza y modelos para su comunidad.

Basándose en principios cristianos “el que acoge a un niño como este en mi nombre a mí me acoge” (Mt. 18:5) en la experiencia pastoral se expresa el tipo de educación que ofrece la asociación comunidad esperanza a la sociedad en el contexto cultural y social.

La asociación es una obra social de educación cristiana. Identificándose con la misión de la iglesia y su presencia en el campo educativo promoviendo a través de su labor cultural y formativa, la formación integral de las personas.

Identidad católica: es nuestra labor, formar dentro de una concepción cristiana de la vida. Trabajamos en la proclamación del evangelio, en el progreso y trasmisión de la cultura y transformación de la sociedad de acuerdo con el mensaje de la salvación. El ejemplo de María, la madre de Jesús, persona que alcanzo su plenitud humana por medio de la fe, la docilidad al espíritu y la delicadeza abierta a toda necesidad inspira nuestra acción formadora.

1.3 Antecedentes:

Este proyecto se inició en enero de 2004 dentro de la acción pastoral de la Parroquia Cristo de Esquipulas, y nace del encuentro con los niños del basurero, población objeto central del Proyecto Comunidad Esperanza.

La Parroquia Cristo de Esquipulas pertenece a la Diócesis de las Verapaces, y se ubica en la periferia de Cobán. Territorialmente la Parroquia está conformada en su área urbana por una serie de colonias que tuvieron su nacimiento en los años 80.

La Parroquia atiende a 15.000 habitantes en un radio de 100km, de una veintena de grupos étnicos diferentes, con lenguas de procedencia maya distintas, de las que predomina el Q'eqchí, muchos de ellos en condiciones extremas de pobreza. No disponen de la propiedad de las tierras ni de éstas para su uso.

La función de esta Parroquia no se limita exclusivamente a la misión pastoral o religiosa, tiene además una importante función social teniendo en cuenta toda la problemática que caracteriza a la zona, y que aquí exponemos.

La Parroquia y el basurero se encuentran ubicados en la colonia Sachamach, a las afueras de la ciudad de Cobán, municipio perteneciente al Departamento de Alta Verapaz, Guatemala.

Comunidad Esperanza es un proyecto que intenta dar respuesta a las necesidades de niños y jóvenes que por sus condiciones de vida puede considerarse que se encuentran en situación de riesgo.

El objetivo fundamental de este proyecto es la creación de “Comunidad Esperanza”, una granja-escuela-hogar en la que los menores que se encuentran en situación de riesgo puedan realizarse como personas a través del estudio, aprendiendo un oficio, desarrollando su actividad creativa.

Comunidad Esperanza es un proyecto con carácter integral orientado a mejorar la situación de los Niños del Basurero y aquellos otros que se encuentran en el umbral de la extrema pobreza, atendiendo todos los aspectos que afectan al desarrollo físico, psíquico e intelectual de los menores. Esta intervención requiere además que la población beneficiaria del proyecto se extienda a las familias de los chicos, ya sean familias nucleares o familias monoparentales, es decir, madres solteras o abandonadas. Los objetivos específicos del proyecto atienden a un segmento de población diverso, y en distintos campos como la educación, salud, alimentación, o recreación.¹

1.4 Áreas de proyección

Las áreas de proyección de la asociación Comunidad Esperanza son: educación, alimentación, clínica odontológica y médica, formación humana y espiritual, atención psicológica, asesoría legal, atención sanitaria.

1.5 Ubicación

La Asociación Comunidad Esperanza se encuentra ubicada en la 6ta Avenida 10-68, colonia El Esfuerzo I. Zona 12 Cobán Alta Verapaz. Sus teléfonos 7951-0207-79512611 Correo electrónico: comunesp@yahoo.com Página Web. www.comunidadesperanza.org

1.6 Tamaño y cobertura

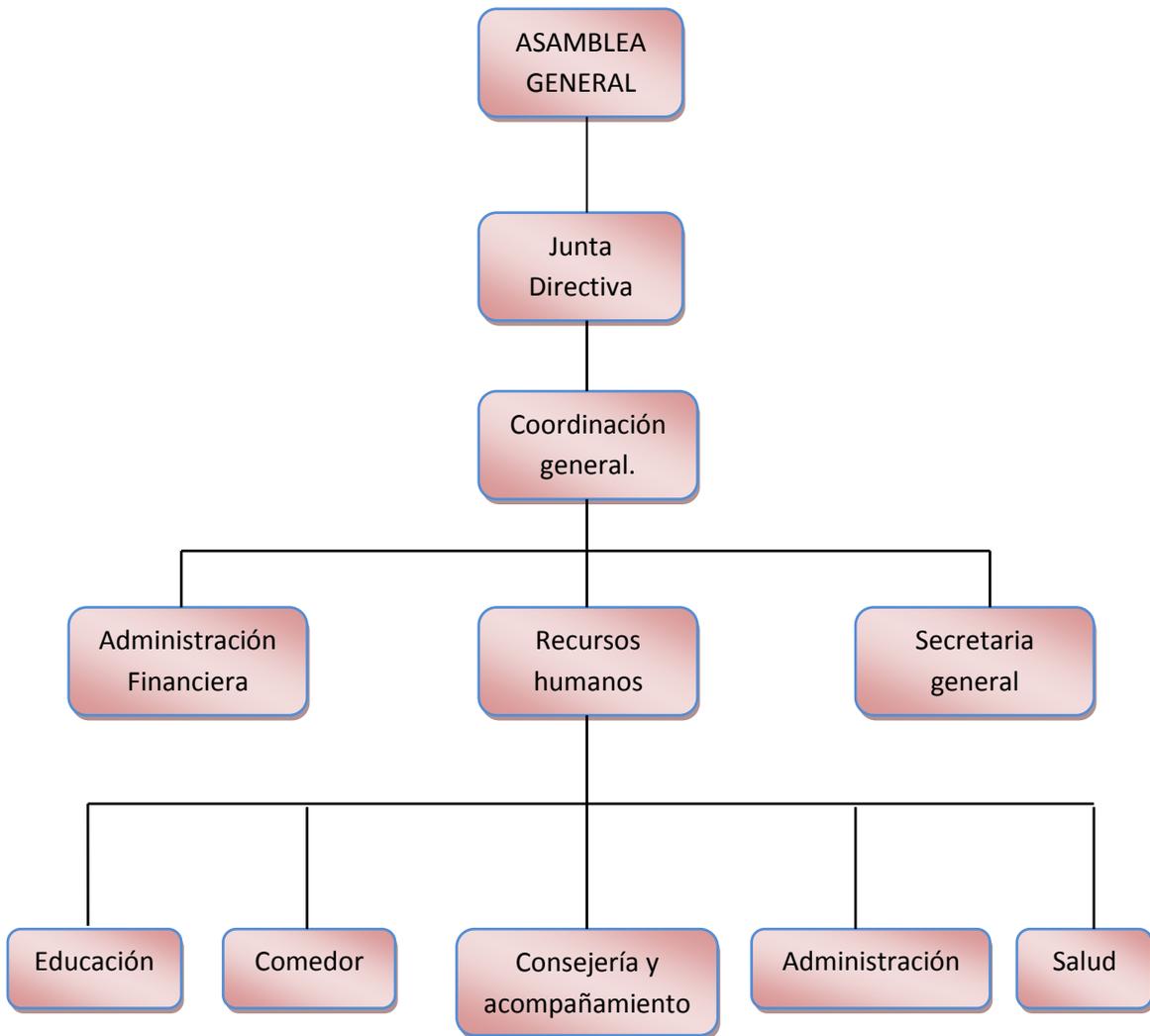
La asociación comunidad Esperanza atiende a comunidades urbano-marginales de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz entre las cuales se pueden mencionar

¹ Asociación Comunidad Esperanza en ONG inf obtén ida 13 de julio del 2014 <http://ong.tupatrocinio.com/asociacion-comunidad-esperanza>

Comunidades como Chicojl, Sachamach Colonias el Esfuerzo I y II la Esperanza del Municipio de Cobán Alta Verapaz.

Además cuenta con instalaciones propias, mobiliario, equipo, vehículo.

1.7 Estructura organizativa



Fuente: Asociación Comunidad Esperanza. Área de trabajo social.

1.8 Marco filosófico:

1.8.1 Visión:

“En el 2020 seremos una institución referente en materia de desarrollo humano integral en la región norte de Guatemala, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria según el proyecto de Dios”

1.8.2 Misión:

“Nuestra misión es dar a la población socialmente vulnerable de las áreas periurbanas de Cobán vida digna en abundancia, a través de un proceso de acompañamiento y formación integral personalizada”

1.8.3 Objetivos:

Formación integral y personalizada. -Promover una formación integral y personalizada, que implique el respeto a la persona, a sus peculiaridades, ritmos de maduración, capacidades y proyecto de vida, para que cada uno de los miembros de la comunidad despliegue el máximo de sus posibilidades como ser humano e hijo de Dios, y surja en ellos el compromiso y la apertura hacia las necesidades del otro, del entorno y de la sociedad respondiendo a las exigencias de la verdad y la justicia.

Trabajo creativo y en equipo. -Fomentar las diversas formas de trabajo que permitan descubrir el valor de la cooperación y la solidaridad, la importancia de la creatividad en la solución de los problemas y la creación de oportunidades, para ayudar a generar los cambios profundos que nuestra sociedad necesita.

Educar el sentido crítico. Fomentar el desarrollo del sentido crítico, tanto en si mismo, como respecto a la realidad social, política, cultural y ambiental para ayudar a construir la paz, promoviendo el diálogo, la tolerancia y la apertura, sobre todo de cara a la realidad de pobreza y marginación en la que se halla inmersa la mayoría de la población.

1.8.4 Valores:

1. El sentido de la libertad y responsabilidad.
2. El cultivo de la interioridad.
3. El amor a la verdad.
4. La capacidad de discernimiento y de crítica.
5. La iniciativa y la creatividad personal.
6. El respeto mutuo.
7. El espíritu de colaboración y de servicio.
8. La alegría y la esperanza en el futuro, con un sentido solidario de todos los hombres.
9. La comprensión, aceptación y convivencia en la diversidad, como condición de una relación en paz.

1.8.5 Valores que guían las acciones

- a) Formación personalizada.
- b) Desarrollo intelectual.
- c) Trabajo en equipo.
- d) Creatividad y capacidad de expresión.
- e) Sentido crítico

1.9 Estrategias de trabajo:

- a) Acoger a los niños y jóvenes que por su condición de vida se encuentran en situación de riesgo.

- b) Mejorar las condiciones de salud, higiene y seguridad de los “Niños del Basurero”.
- c) Atender alimenticiamente a los “Niños del Basurero”.
- d) Ofrecer una atención integral a jóvenes, niños (as) en el campo de la educación, la familia, el ocio, el trabajo, la salud, dotándoles de los medios y las herramientas necesarias para que puedan realizar un proyecto de vida.
- e) Dotar a jóvenes de una formación general que incluya la enseñanza primaria, secundaria y bachillerato.
- f) Preparar a jóvenes y niños (as) con una formación específica en cursos y talleres de capacitación en artes y oficios para propiciar la oportuna incorporación al mercado laboral.
- g) Construir espacios de ocio que contribuyan al desarrollo personal de los jóvenes y niños (as)
- h) Dignificar el trabajo de los “Niños del Basurero”.
- i) Prestar una atención integral a las familias desestructuradas de los “Niños del Basurero”, y a las familias en situación de extrema pobreza con ayudas sociales, educación, promoción de la mujer, formación para el autoempleo, apoyo y orientación para la búsqueda de una fuente de ingresos digna y un trabajo estable.
- j) Contribuir a la promoción de la mujer y de las madres solteras o abandonadas, desarrollando programas de alfabetización, capacitación, búsqueda de empleo estable, asesoramiento legal y defensa de los derechos humanos.
- k) Crear e impartir formación a un equipo de recursos humanos que atiendan a los beneficiarios de Comunidad Esperanza, para el buen desarrollo de los programas que integran este proyecto, con la suficiente eficacia y eficiencia.

l) Constituir una red de apoyo al proyecto entre los distintos actores locales: instituciones políticas, sociales y económicas, comunidad universitaria y de estudiantes, y la propia población de Cobán.²

1.10 Programas:

1.10.1 Colegio Nuestra Señora de la Esperanza

La institución educativa “Colegio Nuestra Señora de la Esperanza”, pertenece a la Asociación Comunidad Esperanza, Programa de “Apoyo a la Niñez y Juventud en Riesgo”. La nominación del Colegio tiene como objetivo reconocer la figura y el papel de la mujer, como instrumento de cambio tal y como la concibe el pensamiento cristiano proponiendo como referente principal a la madre de Jesucristo.

Proponemos la vivencia de la Fe, Esperanza, Caridad, virtudes fundamentales que se hacen presente en nuestra sociedad el Reino de Dios o la Civilización del Amor, y que para nosotros se concretizan en acciones de acompañamiento y formación integral hacia aquellos que son la esencia de nuestra labor. Una iniciativa importante fue la creación del Centro Educativo Colegio Nuestra Señora de la Esperanza para atender el Ciclo de Educación Básica, el cual fue autorizado por medio de la RESOLUCIÓN DDE/CA No. 1096-04 del MINISTERIO DE EDUCACION – DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION, ALTA VERAPAZ de fecha 19 de noviembre de 2,004.

A partir de enero de 2007 se dió la ampliación de servicios educativos para impartir la carrera de Bachillerato en Turismo y Administración Hotelera. Esta ampliación consta en la RESOLUCION DDE/CA No. 05-07, del MINISTERIO DE EDUCACION – DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION, ALTA VERAPAZ de fecha 5 de enero del 2007.

² Maria E. Chen C. (2013) elaboración del plan estratégico de Asociación Comunidad Esperanza. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

Más adelante -según RESOLUCION DDE-CA No. 6 “A”-07, del MINISTERIO DE EDUCACION – DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION, ALTA VERAPAZ de fecha 8 de enero del 2007- se autoriza a Asociación Comunidad Esperanza impartir los servicios educativos en el Nivel de educación Pre-primaria y Primer Grado de Educación Primaria. Según RESOLUCIÓN DDE-CA No. 134-07, del MINISTERIO DE EDUCACION –DIRECCION DEPARTAMENTAL DE EDUCACION, ALTA VERAPAZ de fecha 6 de agosto de 2007, se nos autoriza impartir los servicios educativos con los grados de segundo a sexto de educación Primaria.

Los niveles educativos que se atienden actualmente en el Colegio Nuestra señora de la Esperanza son:

- a) Pre-primaria.
- b) Primaria
- c) Básico
- d) Diversificado: “Bachillerato en Turismo y Administración Hotelera”.

1.10.2 Escuelita Feliz:

Escuelita feliz. Aunque en dependencia del Área Educativa, tiene una enorme carga simbólica para Comunidad Esperanza, ya que fue allí donde comenzó su andadura y es esa la puerta de entrada de muchos niños a la experiencia escolar.

El proyecto parte de la situación de pobreza y exclusión en que viven los habitantes del vertedero (basurero municipal). La situación llega a un extremo indignante, cuando se trata de niños y niñas que trabajan en tal ambiente insalubre y por consiguiente inhumano.

La población infantil de este lugar se dedica a trabajar con el fin de mejorar las precarias condiciones económicas, que les priva de sus derechos elementales y su desarrollo físico y psicológico. Corriendo riesgos de contagiarse de enfermedades

intestinales y respiratorias o de sufrir algún accidente que los puede llevar hasta la muerte, ejemplo claro como lo sucedido en el basurero de la zona tres de la ciudad de Guatemala, hechos lamentables que fueron noticias a nivel nacional e internacional.

Cabe resaltar que los niños del vertedero disfrutan de escaso tiempo para la recreación sana y segura. El ambiente en el que viven suele ser hostil y carente de valores, además, muchas veces entran en contacto con otros jóvenes que consumen drogas y alcohol, haciendo de este contexto social, un mundo propicio para la violencia.

La mayoría de niños y niñas del vertedero, así como de los otros barrios marginales aledaños situados más allá de la línea que delimita la extrema pobreza, son víctimas de algún tipo de violencia, provocada por las políticas económicas sin sentido humano de una sociedad voraz que les excluye y les margina.

Muchos de estos niños y niñas no tienen expectativas para el futuro debido a que el ambiente en el que se mueven no es precisamente motivador, debido a los escasos de estímulos para pensar en un proyecto de vida en un mundo carente de valores y de esperanza.

Gran parte de estos niños y niñas destinatarios y beneficiarios del proyecto no pueden asistir a la escuela por diversos motivos, entre ellos:

a) Los padres de los niños y niñas habitantes del vertedero municipal, carecen de recursos suficientes para sufragar la preparación académica de sus hijos, y por la misma situación, consideran más importante la aportación que puedan hacer a la economía familiar, mediante el trabajo en el vertedero o la mendicidad, antes que preocuparse por los estudios académicos que los niños (as), jóvenes puedan cumplir.

b) La mayoría de la gente que vive en las colonias circunvecinas, carecen de ingresos suficientes para poder sostener el costo que implica tener un niño o niña en la escuela o en el colegio.

c) Falta de motivación hacia la formación y sentido a la vida, tanto de parte de los niños las niñas como de los padres y madres de familias.

d) Tampoco hay una oferta económica evidente que coadyuve a solventar la urgente necesidad de la educación formal, principalmente en lo que se refiere a la educación pre-primaria y el ciclo medio. Así mismo, carecen de una formación práctica que coadyuve a prepararlos como personas calificadas para el medio laboral, según la economía globalizada de estos tiempos. Si bien es cierto INTECAP ofrece capacitación a la población de Alta Verapaz, estos cursos poseen un costo, el cual muchos de los padres y madres de los niños (as) de la Escuelita Feliz no están en condiciones de asumirlo.

En el año 2007 Escuelita Feliz estuvo atendida por el voluntario español Antonio Melgares y por un grupo de jóvenes altruistas de las colonias circunvecinas, que a través de juegos, iniciaron a los niños y niñas en sus primeras letras.

En el año 2008, con el apoyo de la voluntaria alemana Anita Fink y las hermanas Carmelitas de la Sagrada Familia, se inicia una nueva etapa muy fructífera de la Escuelita Feliz, y como resultado de ello, los niños y niñas que asisten, desarrollaron una motivación tal que les permite incorporarse al ambiente del colegio Nuestra Señora de la Esperanza.

1.10.3 Comedor

Seguridad alimentaria. Espacio que incluye el comedor infantil, servicio semanal de alimentación a los trabajadores del basurero, producción de alimentos en la huerta y granja de la Ciudad de la Esperanza.

La desnutrición es la principal causa de muerte de lactantes y de niños menores de cinco años en países en vías de desarrollo. Al ser la alimentación la base del

desarrollo humano, somos conscientes de la imperiosa necesidad de una buena dieta para lograr un mayor entendimiento, atención y comprensión por parte de nuestros estudiantes. La desnutrición que muestra un elevado porcentaje de niños y niñas es aberrante: es por ello que uno de los objetivos es la erradicación de esta lacra, fundamentalmente a través de la aportación de proteínas e hidratos de carbono. Desde Comunidad Esperanza se proporciona desayuno, refacción y almuerzo a 375 alumnos, utilizando para ello frijoles, huevos, tortillas, atol, verduras, carne y refresco.

1.10.4 Sapineb

En 2007, en el departamento de Alta Verapaz, la tormenta tropical Stan dejó sin nada a tres mil personas aproximadamente, según los informes de la CONRED. Muchos de los estudiantes de Comunidad Esperanza fueron afectados por el temporal, por lo que el proyecto decidió destinar -como no podía ser de otra manera- parte de sus recursos a socorrerles. La acción más ambiciosa llevada a cabo consistió en la reconstrucción de las viviendas de trece familias en el terreno de Sapineb; que ahora serían de piedra, resistente a inclemencias meteorológicas como la mencionada.

La edificación de las casas finalizó en 2008 y se bautizó al asentamiento como Comunidad El Nuevo Nacimiento. En ella sus habitantes cuentan también con una granja de pollos y con una piscifactoría destinadas a autoabastecerles. La piscifactoría de Comunidad Esperanza es una iniciativa vanguardista cuyo objetivo es la producción de pescado utilizando energía solar. Está ubicada en Sapineb y es trabajada por los habitantes de El Nuevo Nacimiento en beneficio de todo el proyecto solidario.

1.10.5 Casa hogar:

Casa hogar. Espacio destinado a acoger a niños y jóvenes de ambos sexos, víctimas del abandono o la violencia intrafamiliar. Casa hogar brinda atención a niños y jóvenes de 0 a 20 años que han sido víctimas de violencia física y

psicológica. Casa hogar nace a través de la necesidad de acoger niños del sector vulnerable víctimas de violencia, estos niños están en casa hogar por orden de un juzgado o por albergue temporal.

1.10.6 Acompañamiento socio-pedagógico. Destinado a dar seguimiento a cada uno de los beneficiarios, a través de diversas acciones: visitas domiciliarias, tutorías de estudio, talleres de artes y oficios, evolución en salud, etc.

1.10.7 Trabajo social. Interactúa con las familias de los beneficiarios y lleva adelante acciones de promoción humana a favor de grupos específicos. Actualmente da seguimiento a la comunidad de familias **Nuevo Amanecer**, nacida de Comunidad Esperanza; también acompaña a los trabajadores del vertedero municipal, asesorándoles para su organización y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

1.10.8 Salud física y Salud Bucal que atiende a los niños de la asociación que presenten problemas bucales así como problemas de salud.³

1.11 Justificación del área de intervención:

El Trabajo social es una disciplina que estudia los fenómenos sociales, dichos fenómenos son dinámicos, es necesario estudiarlos y así poder intervenir en ellos, minimizando el problema que aqueja a un grupo de esta manera se contribuye a fortalecer a las comunidades de la sociedad que estén vulnerables, esto con el fin de propiciar la búsqueda del desarrollo social, buscando alternativas que conlleven a solucionar las problemáticas existentes. A través de metodologías participativas que promuevan el desarrollo.

Trabajo social promueve el desarrollo a través de la resolución de problemas propiciando la participación ciudadana basada en igualdad y justicia social buscando el cambio.

³ Maria E. Chen C. (2013) elaboración del plan estratégico de Asociación Comunidad Esperanza. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

Uno de los mayores retos para un estudiante de la carrera es el proceso de la práctica profesional supervisada en donde el estudiante utiliza todos sus conocimientos que se le fueron transmitiendo durante el p nsu m de estudios, este conocimiento teórico, con el objetivo de preparar al estudiante en su campo de intervención. Debido a que el estudiante debe contribuir al cambio social respondiendo a las necesidades de un problema sentido por un grupo determinado de la sociedad.

El centro de práctica asignado para la realización del proceso fue comunidad Sapineb que est  bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza, esto se decidió, con el fin de que la estudiante realice un estudio de los problemas que aquejan a la comunidad y para que intervenga en dicha problemática para realizar un proyecto que propicie el desarrollo de las ocho familias que habitan en dicha comunidad, mejorando la situación actual.

Es importante resaltar que las familias asentadas en la comunidad Sapineb provienen de diferentes regiones del municipio de Alta Verapaz, así mismo familias que provienen de diferentes departamentos, las familias de la comunidad acudieron a la asociación Comunidad Esperanza buscando albergue. Estas familias han padecido de algún tipo de violencia (intrafamiliar, social, cultural, sexual, entre otras) o han sobrevivido a algún tipo de desastre natural.

En el año 2009 se inauguran las viviendas, asignando a cada familia un espacio, en donde hoy en día las familias pueden vivir, sin ningún costo, éstas viviendas les fueron otorgadas en calidad de préstamo con la condición que ellos pagaran los servicios de energía eléctrica y agua entubada.

El trabajo social juega un papel importante en la sociedad debido a que una de las funciones principales, es el fortalecimiento de la sociedad propiciando la

participación de las personas explorando sus conocimientos y habilidades permitiendo alcanzar el pleno desarrollo en su contexto social⁴,

⁴ María Elvira C. C. (2012, junio) plan operativo anual Asociación Comunidad Esperanza. Consultado 13 de agosto de 2014

CAPÍTULO II
ANÁLISIS SITUACIONAL

2. Análisis situacional

El análisis situacional consistió en la reflexión de la problemática existente en el área de intervención, se realizó a través de la técnica de lluvia de ideas, utilizando herramientas como la identificación y la priorización de problemas, análisis causa y efecto, árbol de objetivos, panorama organizacional y red de actores.

Durante esta fase se logra identificar los problemas o necesidades del área de intervención seleccionadas y se inició mediante la técnica lluvia de ideas, ésta es una técnica de grupo, utilizada para la obtención de un gran número de ideas sobre un determinado tema de estudios.

La técnica lluvia de ideas o tormenta de ideas se desarrolló con los miembros de las ocho familias que viven en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, con la finalidad de identificar cuáles son los problemas que afrontan los comunitarios.

La aplicación de esta técnica se desarrolló en un ambiente democrático donde cada uno de los participantes expuso distintas problemáticas, facilitando el desarrollo de la actividad de una manera confiable

A continuación se presentan las necesidades que los participantes identificaron en la comunidad Sapineb.

2.1 Identificación de problemas generales de la comunidad Sapineb

Entre los problemas identificados por los habitantes de la comunidad Sapineb con facilitación de la estudiante de práctica de trabajo social son las siguientes:

1. Debilidad en la coordinación entre los habitantes de la comunidad en las diferentes actividades desarrolladas.
2. Escasa asistencia de las ocho familias que viven en la comunidad Sapineb a las reuniones que se programan.

3. Apatía de algunas familias de la comunidad Sapineb en las tareas desarrolladas para el mantenimiento del proyecto de piscifactoría y crianza de gallinas de engorde.
4. Antecedentes de violencia en las familias asentadas en la comunidad Sapineb limitan las relaciones comunitarias.
5. Escaso compromiso en el cumplimiento de los roles por los vecinos de la comunidad Sapineb
6. Escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

2.2 Priorización de necesidades

Los problemas detectados en la lluvia de ideas con los habitantes de la comunidad Sapineb fué vaciado en la matriz de priorización por frecuencias, con el objetivo de comparar y decidir, a través de un consenso, cuál problema es el más sentido por los habitantes.

Previo a iniciar con la herramienta de la matriz de priorización se dió la inducción para el desarrollo, resaltando la importancia del ejercicio para priorizar el problema considerado como prioridad para darle una solución dentro de la comunidad Sapineb el cual fue seleccionado por los habitantes de dicha comunidad a través de la participación democrática y consensuada.

El resultado de la matriz de priorización se estableció según lo indica la tabla que a continuación se presenta.

Tabla 1.

2.2.1 Matriz de priorización ponderación por frecuencia.

Problema	1	2	3	4	5	6
1		2	3	1	5	6
2			2	2	2	6
3				4	3	6
4					5	6
5						6
6						

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL. 2015

Luego de la matriz de priorización ponderación por frecuencias, se realizó el conteo de la cantidad de frecuencia que obtuvo cada problema analizado, la priorización se obtuvo con la participación de los vecinos de la comunidad Sapineb en la selección de problemas de una manera democrática.

2.2.2. Resultado de matriz de priorización de problemas

Tabla 2

No.	Problema	Frecuencia	Rango
1	Debilidad en la coordinación entre los habitantes de la comunidad en las diferentes actividades desarrolladas.	1	5
2	Escasa asistencia de las ocho familias que viven en la comunidad Sapineb a las reuniones que se programan.	4	2
3	Apatía de algunas familias de la comunidad Sapineb en las tareas desarrolladas para el mantenimiento del proyecto de piscifactoría y crianza gallinas de engorde.	3	3
4	Antecedentes de violencia en las familias asentadas en la comunidad Sapineb limitan las relaciones comunitarias.	1	6
5	Escaso compromiso en el cumplimiento de los roles por los vecinos de la comunidad Sapineb	2	4
6	Escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde	5	1

Fuente: Heidi Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

El problema priorizado por las ocho familias que habitan en la comunidad Sapineb fue: Escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde. Exponiendo que este problema ha afectado el logro de los objetivos que ellos se han

propuesto en cada una de las actividades desarrolladas, este problema ha impedido que los proyectos no obtengan los resultados esperados, y ha trucado el éxito de los proyectos que han ejecutado en la comunidad Sapineb. Debido a que estos proyectos contribuirán a mejorar las condiciones económicas de las familias de la comunidad, para poder optar a una mejor condición de vida.

2.3 Análisis causa y efecto.

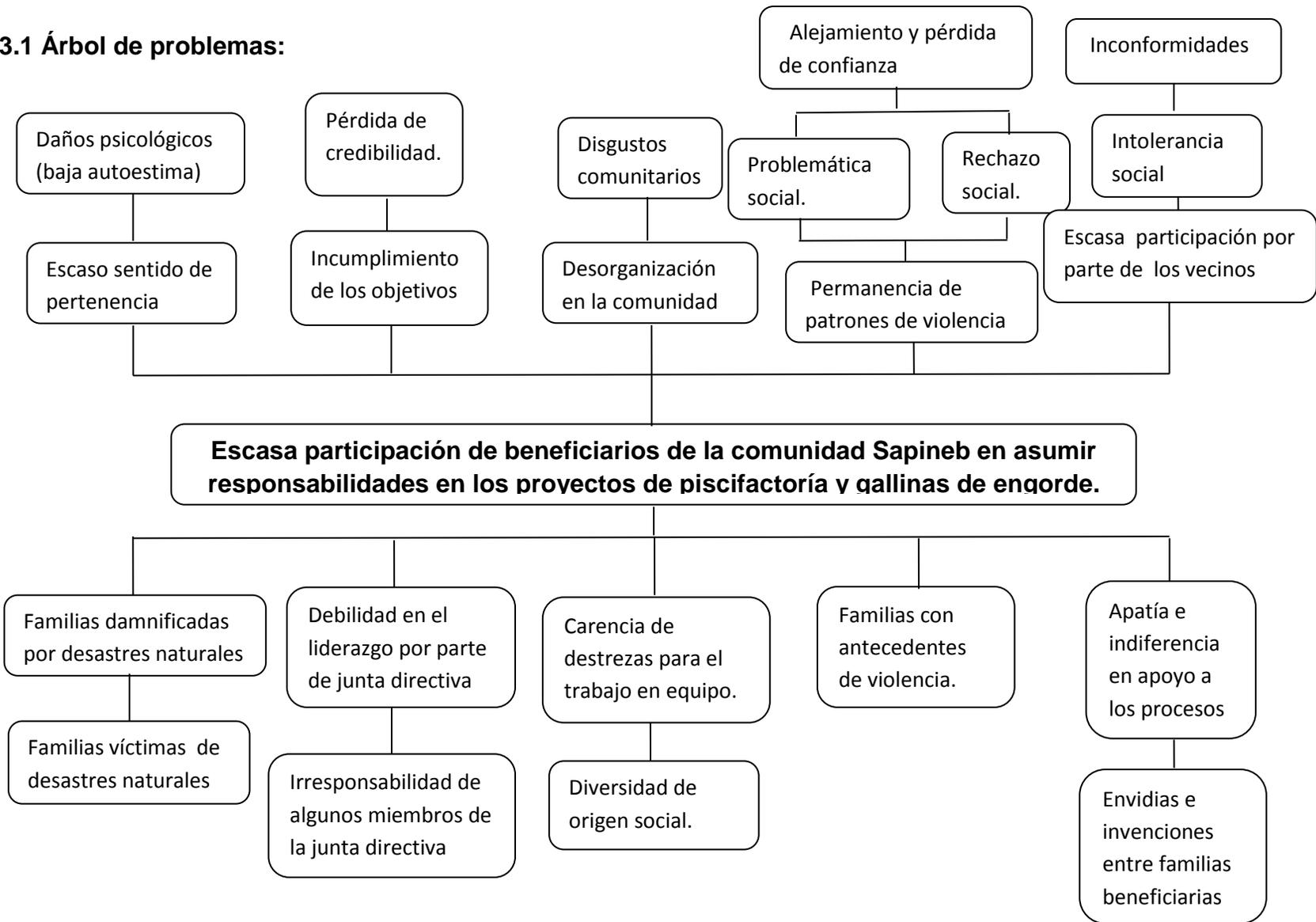
Para la realización del proceso de análisis causa y efecto se requirió utilizar la herramienta llamada árbol de problemas, esta herramienta consistió en determinar causas y efecto del problema priorizado por las ocho familias que habitan en la comunidad Sapineb.

Se inició la sesión estableciendo las causas del problema al cual los participantes respondieron del porqué de la problemática, posteriormente se establecieron los efectos del problema basadas en las consecuencias que trae consigo la problemática.

De acuerdo al desarrollo de las causas y efectos del problema, los participantes analizaron las ideas aportadas por los mismos, generando nuevas ideas que contribuyeron el contenido de la herramienta aplicada la cual permitió comprender la magnitud del problema priorizado en la comunidad Sapineb.

A continuación se presenta el análisis de causa y efecto del problema realizado por las ocho familias de la comunidad Sapineb.

2.3.1 Árbol de problemas:



Fuente: Heidi Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

2.3.1.1 Descripción del árbol de problemas:

Según la priorización de problemas ponderación por frecuencia, se determinó que el problema principal que la comunidad identificó como problema principal fue la debilidad en las relaciones comunitarias, por parte de los vecinos de la comunidad Sapineb. Para ello se identificaron las causas y efectos en dicha problemática.

Para la comprensión de las causas y efectos del problema central se describen cada una de las mismas.

2.3.1.2 Familias damnificadas por desastres naturales:

Los desastres naturales hacen referencia a enormes pérdidas materiales, estos desastres han cambiado totalmente la vida de familias, ocasionando la pérdida de bienes, algunas de las familias que actualmente residen en la comunidad Sapineb atravesaron por un desastre natural, haciéndolas más vulnerables ante los problemas sociales que afecta de manera negativa a la comunidad.

Las familias víctimas de desastres naturales que en la actualidad residen en la comunidad Sapineb sobrevivieron a pérdidas materiales, viviendo en situaciones de pobreza extrema, que afecto de manera drástica el estilo de vida del que estaban acostumbrados, debido a que dichas familias ya no contaban con recursos económicos, para poder suplir sus necesidades.

2.3.1.3 Debilidad en el liderazgo por parte de la junta directiva:

Los miembros de la junta directiva carecen de liderazgo dentro de la comunidad Sapineb, esto se debe a que algunos miembros han mostrado irresponsabilidad en cada una de las tareas que se deben realizar.

Los miembros de la junta directiva no asumen sus responsabilidades este comportamiento ha generado inconformidades ante los demás beneficiarios del los proyectos ante las actitudes de los miembros de la junta, debido al incumplimiento y la irresponsabilidad que estos han mostrado en las tareas de los proyectos que

están en ejecución, los demás beneficiarios no participan dentro de las actividades requeridas para el cumplimiento del apoyo a los procesos de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Los miembros de la junta no coordinan de una manera adecuada con las demás familias el desarrollo de cada una de las tareas para el mantenimiento de los proyectos mencionados, creando descontento dentro de los beneficiarios, propiciando un ambiente en donde la convivencia no sea adecuada por los diferentes conflictos que se presentan por la escasa coordinación.

2.3.1.4 Carencia de destrezas para el trabajo en equipo.

Las familias de la comunidad Sapineb carecen de destrezas para el trabajo en equipo, esto se debe a que ellos no coordinan de una buena manera las actividades para efectuar las tareas asignadas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

El que no coordinen de una manera adecuada y no realicen un buen trabajo en equipo se debe a que las familias de la comunidad Sapineb provienen de diferentes lugares de la región de alta Verapaz, así como de diferentes departamentos. Esto ha generado que la comunicación entre ellos no sea adecuada por la desconfianza que las familias manifiestan tener con las familias que viven en la comunidad.

La carencia de destrezas para el trabajo en equipo afecta que las familias beneficiarias participen en las responsabilidades asumidas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

El no poder trabajar en equipo ha ocasionado que las personas lejos de buscar el bien común se centran en velar por sus propios intereses generando divisionismo entre ellos.

2.3.1.5 Familias con antecedentes de violencia.

Las familias asentadas en la comunidad Sapineb de una u otra manera han sufrido algún tipo de violencia familiar, física y psicológica, sexual entre otras. La violencia generada se enmarca aún más en las mujeres, propiciando baja autoestima en ellas que conlleva a su escasa o en casos extremos a no participar en las actividades que se programan para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Estos antecedentes han marcado la vida de las familias debido a que éstos patrones permanecen dentro de las familias y dentro de la comunidad, manifestándose en los diferentes problemas que han ido surgiendo.

Algunas de las familias que residen actualmente en la comunidad se vieron forzadas a vivir dentro de la misma por escapar de la situación en la que estaban obligadas a vivir, protegiendo la integridad física y psicología de sus hijos, debido a que estos problemas que antecedieron obstaculizaron el pleno desarrollo de las familias.

La violencia generada cobró manifestaciones en las familias, esto se evidencia en que ellos carecen de una coordinación en las tareas requeridas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

La violencia genera focos de agresión que se pueden transformar en conductas antisociales, esto podría repercutir en los niños de las familias, los niños que provienen de hogares con violencia, reproducen las mismas actitudes y conductas de sus padres, creando una cultura de violencia entre los vecinos.

La violencia prevalece en las familias por los diferentes problemas que surgen entre los vecinos, estos problemas han debilitado la convivencia entre ellos, creando un ambiente desagradable, que hace que las familias no se comuniquen para evitar conflictos internos, a consecuencia de estos fenómenos se manifiesta la escasa

participación en las responsabilidades que dichas familias asumen en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb.

2.3.1.6 Apatía e indiferencia en el desarrollo de las actividades de los proyectos.

En la comunidad Sapineb, se ejecutan dos proyectos de desarrollo productivo siendo éstos el de piscifactoría (piscicultura) y de gallinas de engorde, para dichos proyectos necesitan coordinar y delegar actividades a cada miembro de las familias, para el mantenimiento de los dos proyectos, el apoyo de las familias es escaso, manifestándose en las reuniones, en donde se convoca a las ocho familias, para tratar temas relacionados al involucramiento en las actividades laborales que programan para el logro de los objetivos, y las familias se muestran indiferentes a dichas reuniones.

Las familias de la comunidad Sapineb han mostrado desinterés en apoyo a los procesos de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde creando problemas entre los beneficiarios.

El desinterés y la apatía que se ha generado dentro de la comunidad Sapineb se debe a que en la comunidad se generan envidias entre los vecinos, y chismes que provocan que las familias lleguen al extremo de no entablar conversación, a consecuencia de estos problemas algunas familias beneficiarias no se involucran dentro de las actividades programadas para el mantenimiento de los proyectos productivos.

Esto ha creado inconformidades dentro de las familias, creando un ambiente intolerante para muchos, por la escasa participación que los beneficiarios de los proyectos poseen al ser irresponsables en las tareas que se deben asumir para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, propiciando la desorganización entre los vecinos.

A continuación los efectos de las causas descritas.

2.3.1.7 Escaso sentido de pertenencia

La identidad es propia de cada individuo, cada persona tiene su forma de ser y de pensar, su forma en la que se relaciona con las demás personas, y la identidad se vincula estrechamente con el sentido de pertenencia, sin embargo algunas familias de la comunidad han sido víctimas de desastres naturales y a consecuencia de este problema, las familias no se sienten pertenecientes a la comunidad.

Las familias a consecuencia de los desastres naturales poseen baja autoestima debido al daño psicológico ocasionado por dichos desastres. La escasa identificación comunitaria ha ocasionado que en la comunidad no exista la solidaridad, esto ha conllevado a que la relación entre los vecinos sea frágil, debido a la carencia de conciencia y no exista colaboración entre ellos

Cada individuo tiene su forma de pensar y actuar, lamentablemente en la comunidad piensan de una manera individualista, se dedica a velar por sus intereses propios, Lejos de buscar el bien común, buscan el bienestar individual.

2.3.1.8 incumplimientos de los objetivos:

La debilidad en el liderazgo de la junta directiva tienen como efecto que las personas no participen en la ejecución de los procesos de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza impulsa en la comunidad Sapineb, porque no se coordinan las actividades de una manera adecuada, conllevando al incumplimiento de los objetivos y por ende al fracaso de los proyectos, perdiendo credibilidad en los miembros de la junta por la irresponsabilidad que han reflejado en cada una de las actividades y por el desinterés de cada una de las actividades que son requeridas para el mantenimiento de los proyectos.

2.3.1.9 Desorganización en la comunidad

La desorganización en la comunidad es un efecto de la carencia de destrezas para el trabajo en equipo, debido a que las familias, no coordinan de una manera adecuada las tareas a realizarse para el mantenimiento de los proyectos, ocasionando disgustos entre los vecinos, a consecuencia de estos disgustos las familias beneficiarias optan tener una limitada participación en los proyectos que están siendo ejecutados, mostrando irresponsabilidad en cada tarea asignada por los miembros de la junta directiva, la desorganización que se ha generado en la comunidad ha provocado en las familias beneficiarias de la comunidad adquieran problemas entre ellos debido a la irresponsabilidad de algunos vecinos.

Otro factor que ha afectado es que las familias beneficiarias poseen diferente cultura, debido a que provienen de diferentes municipios de Alta Verapaz, así como también de diferentes departamentos, a consecuencia de esto, cada familia posee diferente idea, percibiendo las cosas desde su propio punto de vista, ocasionando que entre ellos no pueda prevalecer una adecuada relación entre los vecinos conllevando al fracaso del proyecto.

La desorganización ha afectado el desarrollo económico de los vecinos, y ha puesto en riesgo el logro de los objetivos que son mejorar los ingresos de las familias beneficiarias a través de los proyectos, para que opten a mejorar sus condiciones de vida.

2.3.1.10 Permanencias de patrones de violencia

Otro de los efectos del porque las ocho familias de la comunidad Sapineb exista carencia de participación en asumir responsabilidades en los proyectos en ejecución es porque dentro de sus antecedentes han pasado por situaciones de violencia y esta violencia ha prevalecido, en la actualidad la violencia dentro de la comunidad sigue generándose. Existen conflictos dentro y fuera de cada familia y estos problemas afectan de una u otra manera a las demás familias que viven en la comunidad.

Las ocho familias que forman parte de la comunidad se han criado en un ambiente de violencia, atravesando por situaciones de violencia física, psicología, cultural entre otras, transmitiéndoles esta violencia a sus hijos, generado rechazo social ante las actitudes de violencia por las que han optado algunas de las familias, generando alejamiento y pérdida de confianza entre ellos.

Los antecedentes de las familias han marcado la forma en la que viven en la actualidad. Porque el ambiente se torna tenso en algunas ocasiones cuando surgen problemas entre los comunitarios.

Los conflictos han ido afectando a las familias de la comunidad y provocado que se alejen unos con otros, se han generado discusiones entre familias y a consecuencia de dichos problemas la comunicación ha disminuido, propiciando que las familias no quieran participar en las actividades para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde y el que las familias no participen hace que las actividades no se coordinen de una manera adecuada.

La permanencia de patrones de violencia han generado rechazo de los demás vecinos hacia las personas más violentas que viven en la comunidad, creando un ambiente grotesco y no apto para volver a empezar y criar a sus hijos en un lugar adecuado, debido a que estas personas huyeron de su lugar de origen para mejorar su situación

A los comunitarios por los antecedentes de su vida personal y familiar, su entorno fue inadecuado por los altos índices de violencia existentes de donde proviene cada familia o por las circunstancias que ameritaron que fuesen a refugiarse a comunidad Sapineb, esta violencia ejercida en la vida de ellos, hizo que adoptaran una vida en donde los principios éticos fuesen nulos.

Es por ello que en la comunidad se han creado disgustos porque las familias no muestran respeto unos con otros. Las personas han mostrado intolerancia ante los actos de algunas familias.

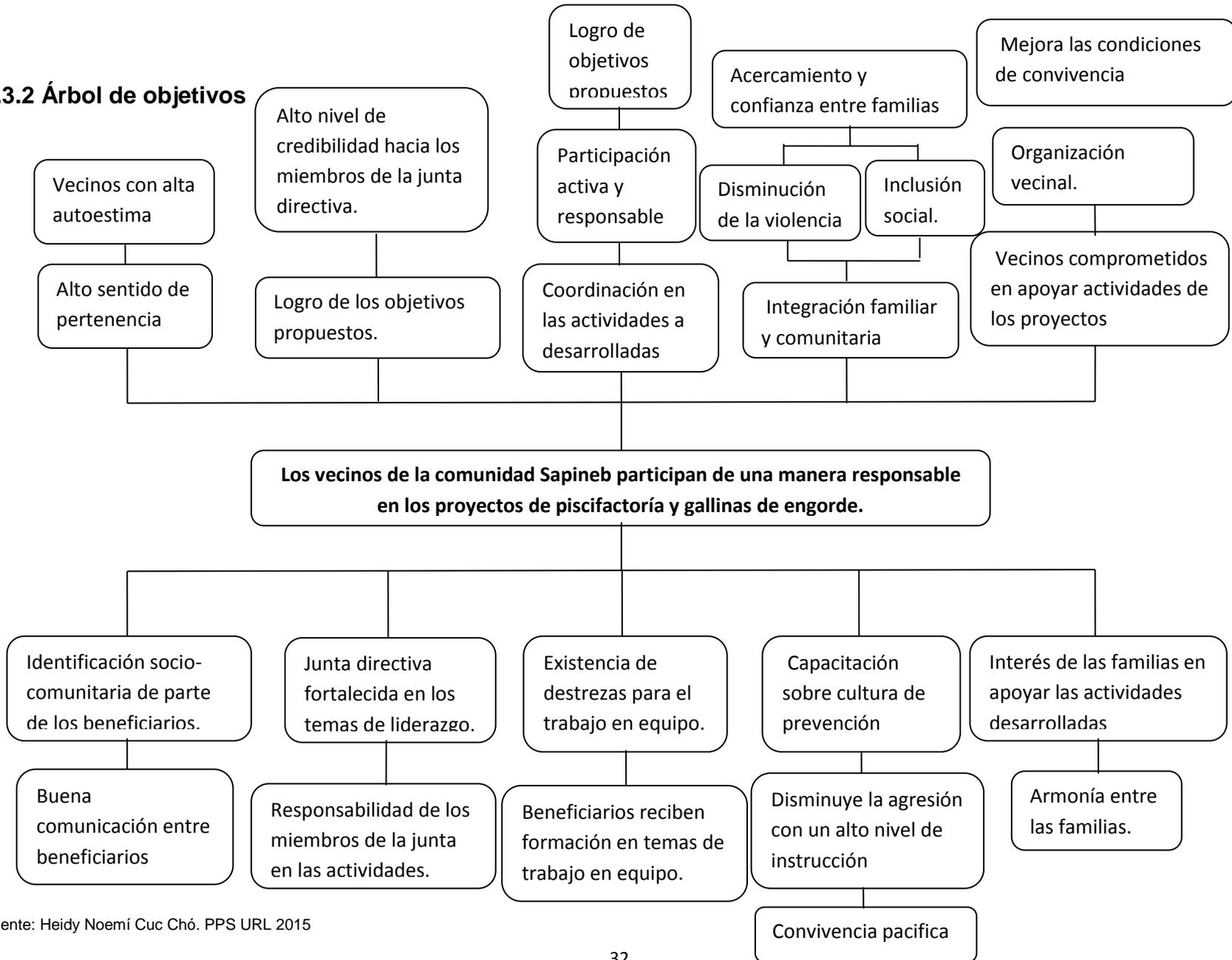
2.3.1.11 escasa participación de parte de los vecinos

Las familias de la comunidad Sapineb no participan en los procesos para la ejecución de los proyectos las reuniones o las actividades que se programen para el mantenimiento de las mismas.

Las familias beneficiarias han mostrado indiferencia ante las reuniones que la junta directiva programa, y los asistentes prefieren solo escuchar y no involucrarse en la toma de decisiones.

La escasa participación ha ocasionado en las familias beneficiarias inconformidades por las actitudes negativas que algunas familias han optado, creando problemas dentro de los beneficiarios, la escasa participación por estas familias se ha reflejado en su irresponsabilidad en las actividades que se les delega y al incumplimiento de estas tareas, que al final atentan en contra de los proyectos, pudiendo ocasionar el fracaso de los proyectos (piscifactoría y gallinas de engorde).

2.3.2 Árbol de objetivos



Fuente: Heidi Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

2.3.2.1 Descripción del árbol de objetivos:

Luego del análisis de causa y efecto a través del árbol de problemas, se realizó el árbol de objetivos, en donde se transformaron todas las situaciones negativas del árbol de problemas a situaciones positivas, donde el problema central se convirtió en objetivos a lograr, las causas en los medios para lograr el objetivo y los efectos como los fines a lograr a través del objetivo.

2.3.2.2 Identificación socio comunitaria de parte de los beneficiarios.

Los vecinos de la comunidad Sapineb interactúan dentro del grupo haciendo de ella una comunidad igualitaria y justa en donde los habitantes de la misma compartan los mismos intereses de acuerdo a las necesidades que posean.

Los miembros de la comunidad crean un ambiente en donde prevalece al responsabilidad y el compromiso en las actividades que se les delega por parte de la junta directiva, a manera que todos estén integrados en las actividades que se desarrollan para el bien común.

La comunidad trabaja para que las decisiones tomadas de manera democrática sean respetadas y al mismo tiempo sean valoradas, mientras que las necesidades o las inquietudes que se presenten sean solventadas por los miembros de las ocho familias con la finalidad de defender los intereses que tienen en común.

Los integrantes de la comunidad Sapineb se sienten unidos y las relaciones sociales entre ellos mejora, existe un alto nivel de responsabilidad y compromiso por parte de los vecinos.

2.3.2.3 Junta directiva fortalecida en los temas de liderazgo.

Los miembros de la junta directiva están fortalecidos en sobre los temas de liderazgo en cuanto al rol que desempeñan en la comunidad así como sus derechos y obligaciones en cuanto a las tareas que deben asignar a cada familia beneficiaria

en el cumplimiento de las responsabilidades, con el fin de lograr el éxito de los proyectos que están siendo ejecutados por la Asociación Comunidad Esperanza.

A través de este fortalecimiento los miembros de la junta no solo coordinan de una buena manera las acciones sino que también están en capacidad de realizar su propia gestión a través del fortalecimiento organizativo propiciando el desarrollo, a través de la participación activa de los integrantes de cada familia, descubriendo las capacidades y habilidades que posee cada miembro con el fin de poseer una buena organización de trabajo en equipo, obteniendo los resultados esperados en los proyectos de la comunidad (piscifactoría y gallinas de engorde).

La organización conlleva al desarrollo comunitario, los vecinos tomaran las decisiones de una manera democrática, buscándole solución a cada problema que se les presente de una manera consensuada sin la intervención de terceras personas, logrando el esfuerzo comunitario para la resolución de problemas,

Los vecinos de la comunidad logran estabilidad emocional a través de la autogestión, se identifican unos con otros, olvidan sus diferencias y se ven más motivados a seguir trabajando en equipo para lograr el desarrollo deseado

2.3.2.4 Destrezas para el trabajo en equipo

Las familias beneficiarias poseen destrezas para poder trabajar en equipo, responsabilizándose de las tareas asignadas para el mantenimiento de los proyectos que están siendo ejecutados. Del mismo modo las familias beneficiarias trabajan de una manera coordinada y responsable.

La relación entre ellos mejora y encaminan sus objetivos al bien común dejando atrás el individualismo.

2.3.2.5 Cultura de prevención

Los vecinos crean conciencia y adoptan nuevas conductas, mostrando responsabilidad y respeto a cada ser humano, para que las futuras generaciones adopten una cultura de prevención.

Los miembros de la comunidad se fundamentan en el compromiso y la participación mejorando las condiciones de vida y de trabajo logrando así alcanza los objetivos propuestos.

2.3.2.6 Interés en las familias en las actividades desarrolladas.

Las familias en la comunidad Sapineb tienen interés por mejorar las condiciones en las cuales viven para ello se requiere que todos se involucren en las actividades que coordinen y planifiquen, esto con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos, así propiciar el bienestar común, favoreciendo el desarrollo de la comunidad y el desarrollo de las familias que viven en ella.

Para que los objetivos sean alcanzados todos los comunitarios se deben involucrar en las actividades que se planifiquen.

Los fines propuestos en el árbol de objetivos son los siguientes:

2.3.2.7 Alto sentido de pertenencia

Los vecinos de la comunidad deben ser instruidos sobre cuál es su rol en la comunidad y como trabajar en ella para poder identificarse unos a otros, esto es un proceso es para que ellos aprendan sobre la importancia que es trabajar en equipo y explotar sus potencialidades de manera conjunta, así mismo debe estar apropiados con el ámbito de la solidaridad y conocer otras temáticas relacionadas al tema que les permitan forjar el desarrollo dentro de su contexto.

Se fortalece la organización comunitaria, logrando que las familias se identifiquen unos con otros, permitiendo tener un mejor acercamiento, compartiendo sus inquietudes para propiciar el desarrollo de las familias.

El que los vecinos se identifiquen hará que los proyectos o programas que lleguen a la comunidad sean un éxito, puesto que el poder identificarse unos con otros, conllevará a la realización de un buen trabajo en equipo, permitiendo a los habitantes de la comunidad desenvolverse en las actividades, propiciando la participación, del mismo modo hará que las familias potencialicen sus capacidades y habilidades que permitan mejorar sus condiciones de vida familiar y comunitaria permitiendo que los proyectos impulsados logren alcanzar los objetivos propuestos.

2.3.2.8 Logro de los objetivos propuestos

Los miembros de la junta directiva a través del alto nivel de credibilidad que han logrado ganarse con las familias beneficiarias, se logran los objetivos propuestos, esto se debe a que las familias confían en que los proyectos productivos van encaminados hacia el éxito por cada una de las intervenciones que se generan.

2.3.2.9 Coordinaciones en las actividades desarrolladas

Se logran los objetivos propuestos por la comunidad, esto se debe a la participación activa de los vecinos en el cumplimiento e involucramiento que los vecinos tienen en la ejecución de las actividades que se realizan en la comunidad.

Los vecinos participan de una manera responsable y coordinan todas las actividades, cumpliendo con las actividades que se le delega a cada individuo.

2.3.2.10 Integración familiar y comunitaria

La disminución de la violencia que se ha generado en la comunidad Sapineb así como la agresión física y verbal, forja la convivencia en las familias para que convivan en una ambiente propicio, y apto para formar y criar a sus hijos, es por ello que se debe elevar a un alto nivel de instrucción a los pobladores para que estos

tengan conocimiento sobre los beneficios de la integración familiar y comunitaria, pero sobre todo el cómo lograr coordinar de una manera adecuada las actividades a desarrollarse en el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Es necesario hacer conciencia en los integrantes de las familias beneficiarias de los proyectos que fomenten en sus hijos, una buena convivencia entre los vecinos, propiciando la paz, pero sobre todo la tolerancia entre ellos para poder alcanzar un alto nivel de armonía.

Los vecinos llegan a ser parte importante en la vida de las personas y en Sapineb no es la excepción, debido a que los hogares están a escasos metros de distancia es por ello que la armonía debe prevalecer ya que a través de ella las familias y los vecinos podrán ser más unidos e incluir a todos en todas las actividades programadas.

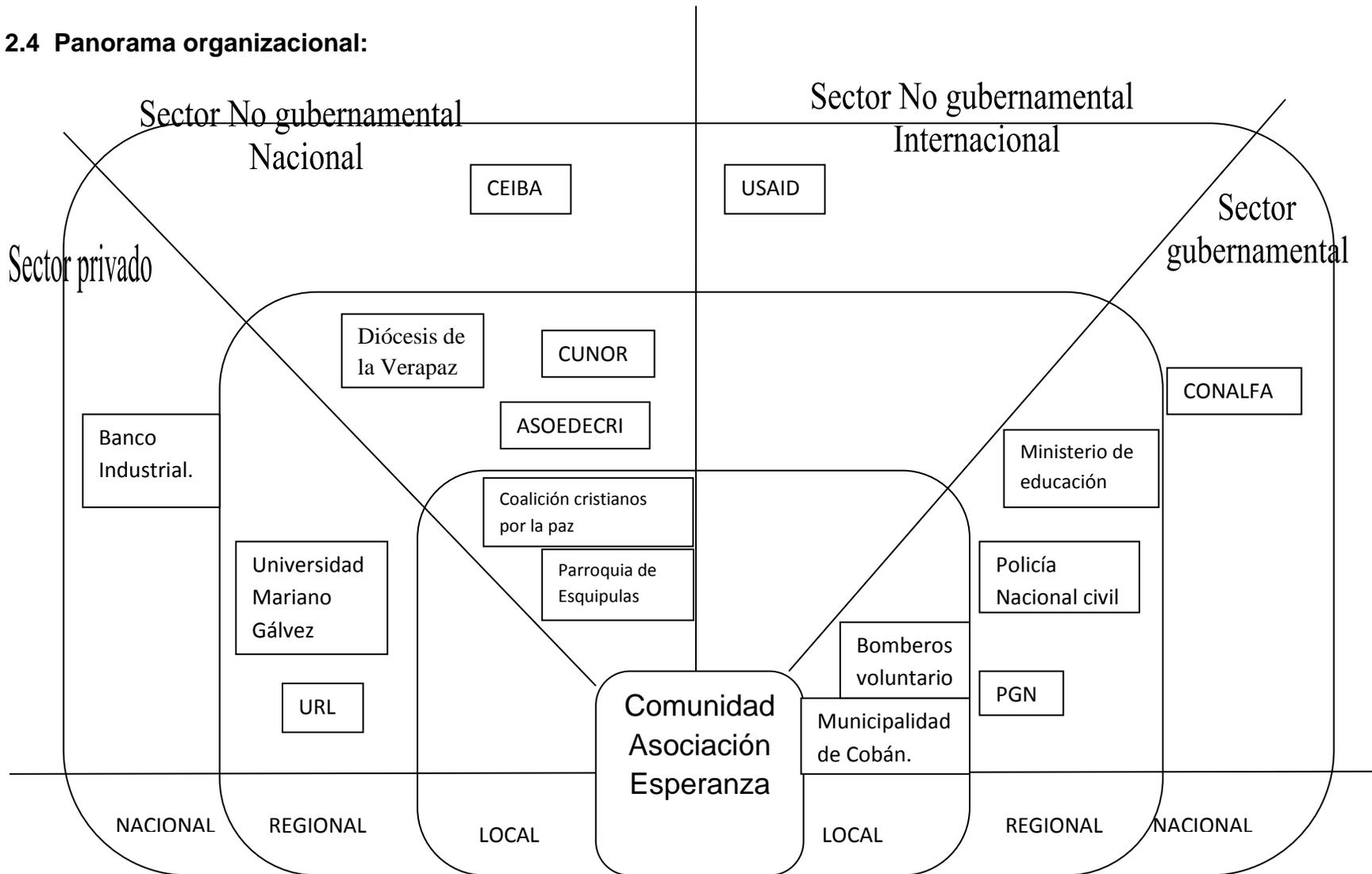
La unión entre estas personas conlleva a crear confianza entre ellos y esto hará que las familias no vean a las demás como alguien ajeno a la comunidad sino que hará que todos se vean como una gran familia, que busca el bien común.

2.3.2.11 Vecinos comprometidos en las actividades desarrolladas

El compromiso es un valor muy importante en la vida de las personas ya que el estar comprometido con una comunidad es trabajar por el desarrollo de las actividades programadas, los vecinos son responsables en las actividades que se les delega la organización vecinal mejorara y la convivencia entre ellos será mucho mejor.

La responsabilidad y el compromiso son fundamentales para acabar con los roces existentes en la comunidad generadas por la indiferencia en las actividades delegadas a cada familia. Del mismo modo es fundamental que las familias participen e intervengan en la toma de decisiones de la comunidad.

2.4 Panorama organizacional:



Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

2.4.1 Panorama organizacional

En la matriz del panorama organizacional, se identifican las organizaciones con las cuales se tienen alianzas de coordinación, el panorama se encuentra dividido en: sector privado, no gubernamental nacional, no gubernamental internacional y gubernamental. Identificados a nivel local, regional y nacional.

Las organizaciones vinculadas con comunidad Esperanza son las siguientes:
Actores Vinculados a Comunidad Esperanza:

2.4.1.1 Sector Gubernamental local, Regional y Nacional.

- **Municipalidad de Cobán Alta Verapaz**, área municipal cedido en calidad de usufructo durante un periodo de 25 años. Para el funcionamiento y atención de sus beneficiarios. Y el pago de honorarios de un maestro.
- **Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE)** enlace entre los proyectos de intervención en las comunidades.
- **Bomberos Voluntarios**, servicio de primeros auxilios a cualquier emergencia que se suscite.
- **Policía Nacional Civil**: dada las particularidades de la Asociación, el enfoque que tiene con jóvenes, niños y familias vulnerables a maras, drogadicción, y de violencia en coordinación con la Policía Nacional se coordinan talleres de prevención del delito.
- **Ministerio de Educación** coordinan, gestionan y planifican la parte administrativa relacionadas con la educación. En este caso el colegio que muy pronto cambiará a Centro de Formación Inclusiva para viabilizar la gestión de financiamiento.
- **Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA)** desde el 2,006 en el desarrollo de procesos de alfabetización dirigido a personas jóvenes y adultos. En diferentes aspectos de organización, coordinación de actividades, de promoción, sensibilización y procesos administrativos en beneficio de la población.

- **Procuraduría General de la Nación:** (PGN) procesos de casos de violencia que se dan en contra la niñez.

2.4.1.2 Sector Privado local, Regional y Nacional:

- **Universidad Rafael Landívar de la Verapaz (URL)** a través de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo promueve a estudiantes que están en la etapa final de su formación académica para que realice la Práctica Profesional Supervisada y la institución se beneficie de las intervenciones con enfoque hacia la Gerencia Social. Por otro lado se tiene el apoyo del Bufete Popular brindando asesoría de casos jurídicos legales que requieren seguimiento y tratamiento especial.
- **Universidad Mariano Gálvez:** Contribuye con una clínica de psicología y la atención de casos por medio de estudiantes practicantes de la misma Carrera. Que apoya en procesos psicológicos, clínica, educativa, cognoscitiva y orientación social.
- **Banco Industrial. (BI)** Contribuyen en la realización de campañas de recaudación de fondos para beneficio humanitario.
- **Iniciativa Privada:** en su mayoría son personas empresarios (as) que aportan en Especie.
- **Diócesis de la Verapaz.** Su aporte especial es el de respaldar los proyectos de Comunidad Esperanza.

2.4.1.3 Sector No Gubernamental Local, Regional y Nacional:

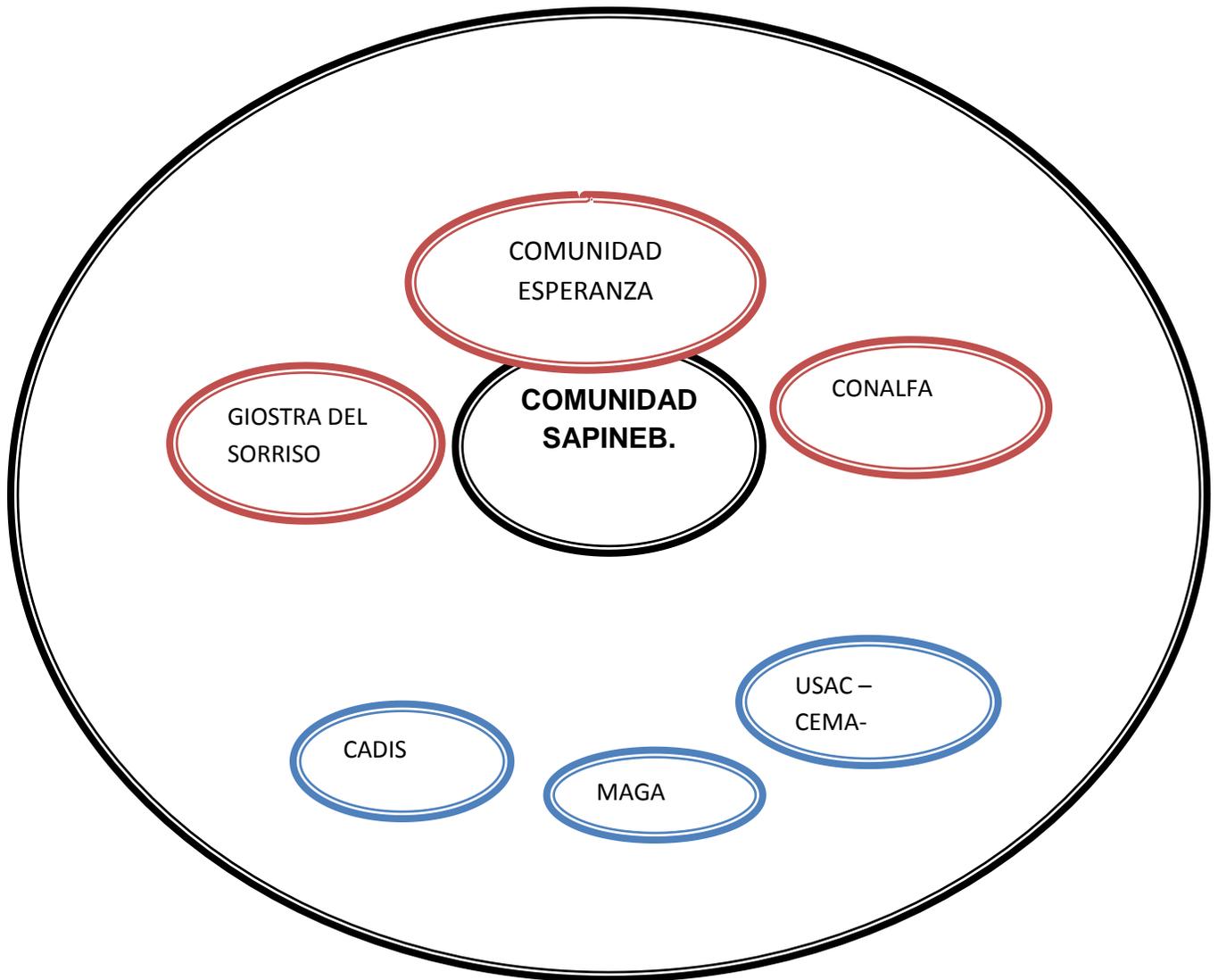
- **ASOEDECRI:** Mantiene constante coordinación con Comunidad Esperanza cuándo llegan casos de niños que requieren de atención con especialidades de rehabilitación integral o con alguna discapacidad. Debido a que Comunidad Esperanza (ACE) no cuenta con personal capacitado para atender estos asuntos.

- **Coalición Cristianos por la Paz:** Hacer conciencia sobre la violencia social a nivel del departamento y el país (de manera Temporal)
- **Universidad de San Carlos de Guatemala (CUNOR)** contribuye en el envío de estudiantes de Trabajo Social y Agronomía en etapa de culminación de la carrera en la que contribuyen en aspectos sociales, de investigación y prácticas pecuarias y agrícolas. Contribuye también en el envío de estudiantes para la realización de su práctica en la carrera de psicología clínica, brindando atención a niños y niñas del centro educativo.
- **Asociación de Desarrollo de Amigos para La Paz. (ADP)** Apoyo mensual de honorarios de un maestro.
- **CEIBA:** En proceso de facilitar una mesa de resolución de conflictos para la asociación.

2.4.1.4 Sector no Gubernamental Internacional:

- **Voluntarios Cooperantes:** El aporte especial es de tutorías a niños (as) estudiantes y beneficiarios (as) de los proyectos.
- **Fundación Esperanza para El Desarrollo Internacional:** que nació a raíz de Comunidad Esperanza quien por medio de esta se perfilan proyectos para que ACE ejecute.
- **USAID, APROEDI** España, Manos unidas de España, Pueblos Hermanos de España, Becamino E.V., Generalitat Valenciana Ayuntamiento de Magala y de Bilbao España, Educación Marianista. Principales financistas de los diferentes proyectos educativos, sociales, productivos y de infraestructura

2.5 Red de actores



Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

2.5.1 RED DE ACTORES VINCULADOS A LA INSTITUCION.

Para la identificación de actores involucrados se establecieron dos grupos: actores directos, que son todos aquellos que tienen incidencia en el desarrollo de las actividades del área de proyección. Y los actores indirectos que son aquellos que en algún momento apoyaron o apoyan al ares de proyección pero que no tiene mayor intervención dentro de la misma.

2.5.2 ACTORES DIRECTOS

Asociación Comunidad Esperanza: Ofrece a las personas de la comunidad Sapineb vivienda a las ocho familias, gestiona proyectos productivos entre los cuales se pueden mencionar el proyecto de piscifactoría, el de hortalizas, el de gallinas ponedoras, la comunidad esperanza se constituye como un paraguas para la comunidad Sapineb.

Comité nacional de alfabetización (CONALFA) apoya a la comunidad en el desarrollo de proceso de alfabetización dirigida a personas adultas, coordina actividades de promoción y sensibilización, CONALFA trabaja actualmente con las ocho mujeres de la comunidad Sapineb.

Giostra del sorriso: Es una asociación que brinda apoyo a la clínica que se encuentra en la comunidad Sapineb, esta asociación provee de medicamentos para la atención de las ocho familias que viven en la comunidad Sapineb

2.5.3 ACTORES INDIRECTOS.

CADIS: La Universidad Cadis de España es una institución que facilitó préstamos para la crianza de pollos a las familias de la comunidad, siendo solo cuatro familias las que gestionaron el préstamo y ocho son las que participan dentro del proyecto de crianza.

USAC –CEMA- Centro de estudios del mar brinda asistencia en el proyecto de la piscifactoría que se encuentra ubicada en la comunidad Sapineb.

MAGA: Brinda apoyo a las ocho familias de comunidad Sapineb en el cultivo de hortalizas para el beneficio de la comunidad.

2.6 Demandas institucionales y Poblacionales

Demandas institucionales

- Capacitación y formación a las organizaciones que contribuyen al desarrollo de la comunidad.
- Mejorar la publicidad de los productos que se manejan en Comunidad Esperanza debido a que no se ha dado a conocer como una organización que impulsa proyectos productivos.
- Incrementar la asignación de financiamiento a la comunidad Sapineb para la ejecución de proyectos.

Demandas Poblacionales:

- Acompañamiento y asesoría, para la búsqueda de solución a los problemas sociales de la comunidad.
- Formación a líderes y lideresas con enfoque de género.
- Implementación de otros proyectos productivos, orientados a mejorar ingresos familiares.
- Formación para promover la participación e incidencia de mujeres en espacios de toma de decisiones.
- Acompañamiento a la junta directiva para lograr un buen desempeño en sus funciones.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS ESTRATÉGICO

3. análisis estratégico

El análisis estratégico se realizó a través de la herramienta del FODA, esta herramienta permitió determinar la situación actual del proyecto de intervención, donde a través de un análisis se pudo examinar el contexto interno y externo de la comunidad Sapineb que es el área de intervención.

El análisis de esta herramienta permitió determinar la situación del proyecto, identificando desde lo interno las fortalezas y las debilidades y desde lo externo las oportunidades y amenazas.

A través del FODA se evaluaron las fortalezas que son todas aquellas potencialidades materiales o humanas con las que cuenta el proyecto, son situaciones positivas que contribuyen al cumplimiento de los objetivos, las oportunidades se refiere a lo positivo que se encuentra en lo externo del proyecto de intervención, las debilidades son todas las deficiencias materiales o humanas internas que se presentan en área de proyección e imposibilita el logro de los objetivos. Las amenazas son todas las barreras u obstáculos que podrían afectar en un futuro el área de proyección.

Esta herramienta se realizó dentro de un ambiente participativo, a través de la utilización de papelógrafos en donde cada miembro de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde expuso ideas según la problemática indicada la cual se enuncia de la siguiente manera:

3.1 Matriz de análisis de FODA

	INTERNO	EXTERNO	
POSITIVO	<p>FORTALEZAS</p> <p>F1. Las familias residentes de la comunidad Sapineb, bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza cuenta con dos proyectos de desarrollo, (piscifactoría y gallinas de engorde).</p> <p>F2. Los proyectos cuentan con infraestructura (piletas y galpones). Necesarios para su mantenimiento.</p> <p>F3. Los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde generan ganancias económicas a las familias beneficiarias de los proyectos.</p> <p>F4. Viviendas otorgadas a las familias asentadas en la comunidad Sapineb.</p> <p>F5. La comunidad Sapineb cuenta con una clínica con medicamentos, otorgados por la asociación Giostra del Sorriso que atiende las enfermedades comunes de las familias que residen en la comunidad.</p>	<p>OPORTUNIDADES</p> <p>O1. A través de los proyectos la comunidad Sapineb, es reconocida como productora de peces y gallinas de engorde, abriéndole las puertas para incorporarse en el mercado local como una entidad competitiva.</p> <p>O2. Desarrollo económico de las familias por aumento de la producción que generan los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, hace que las familias beneficiadas tengan acceso a mejores condiciones de vida</p> <p>O3. Interés de Asociación Comunidad Esperanza en impulsar proyectos de desarrollo en la comunidad.</p> <p>O4. Las mujeres de la comunidad son beneficiadas por el proceso de alfabetización por parte de CONALFA.</p>	POSITIVO

NEGATIVO	DEBILIDADES	AMENAZAS	NEGATIVO
	<p>D1. Escasa participación de los vecinos en las tareas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.</p> <p>D2. Debilidad en los procesos de comunicación entre los beneficiarios de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb.</p> <p>D3. Carencia de una planificación para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.</p> <p>D4. Comunitarios enfocados en sus propios intereses.</p> <p>D5. Familias con antecedentes de violencia previa a su llegada a comunidad Sapineb, las mujeres sufren de baja autoestima y evita sentido de pertenencia dentro de la misma comunidad.</p> <p>D6. Inexistencia de un muro perimetral del área de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.</p> <p>D7. Los créditos otorgados para la compra de gallinas de engorde no han sido solventados.</p>	<p>A1. Fracaso de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.</p> <p>A2. Desinterés de Asociación Comunidad Esperanza en generar más proyectos de desarrollo para comunidad Sapineb.</p> <p>A3 No se tiene acceso a fondos para el mantenimiento de los proyectos.</p> <p>A4. Hurto de gallinas y peces por personas ajenas a la comunidad.</p> <p>A5. Carretera en mal estado, evita el acceso a la comunidad y por ende al mercado de peces y gallinas.</p> <p>A6. Pérdida en la producción de peces y gallinas por desastres naturales (sequias y aumento de lluvia)</p> <p>A7. Inestabilidad en los precios de los productos (peces y gallinas de engorde) afecta de manera negativa a los proyectos porque no compensa el trabajo realizado.</p>	
	INTERNO	EXTERNO	

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

3.1.1 Fortalezas:

Las familias residentes de la comunidad Sapineb poseen dos proyectos de desarrollo piscifactoría (piscicultura) y gallinas de engorde, bajo la cobertura Asociación Comunidad Esperanza, estos proyectos están bajo el cuidado de las ocho familias asentadas en la comunidad, con el fin de proporcionarles ingresos económicos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de cada familia.

Los proyectos de desarrollo cuentan con 6 piletas, con capacidad de albergar 400 peces cada pileta, y 3 galpones para la crianza de las gallinas de engorde, cada galpones tiene capacidad para acoger a 400 gallinas de engorde.

Los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde generan ganancias económicas a las familias beneficiarias de los proyectos, permitiéndoles mejorar su condición económica, para poder tener acceso a mejores condiciones, permitiéndoles obtener mejores ingresos.

La comunidad Sapineb proporciona a las ocho familias viviendas, todas las viviendas cuentan con las mismas medidas y los mismos ambientes, estas son otorgadas a las familias sin ningún costo, lo único que las familias deben pagar son los servicios de energía eléctrica y agua entubada que cada uno consume.

Las familias de la comunidad Sapineb son beneficiadas con una clínica abastecida con medicamentos para atender enfermedades comunes como fiebre, tos, gripe, entre otras, estos medicamentos son otorgados por la asociación Italiana Giostra del Sorriso.

3.1.2 Oportunidades

Dentro de los aspectos positivos se encuentran los siguientes:

A través de los proyectos, la comunidad Sapineb, es reconocida como productora de peces y gallinas de engorde, abriéndole las puertas para incorporarse en el mercado local como una entidad competitiva, aumentando la obtención de los

productos, propiciando el desarrollo económico, haciendo que las familia accedan a mejores condiciones de vida.

De acuerdo a al éxito de los proyectos de desarrollo económico a las familias la Asociación Comunidad Esperanza estará interesada en impulsar nuevos y más proyectos de desarrollo para las familias de la comunidad.

La educación es muy importante, es por la educación que las personas tienen acceso a mejorar su calidad de vida, esto es porque mientras más educación y formación tenga cada individuo, mejor trabajo puede obtener, de acuerdo a sus capacidades, conocimientos, al tener un mejor trabajo propicia, mejor remuneración, las mujeres de comunidad Sapineb están en un proceso de formación y esto conlleva a mejorar las condiciones de vida de cada familia, El beneficio que reciben las mujeres de la comunidad Sapineb al ser alfabetizadas por parte de CONALFA, les abrirá las puertas para acceder a un mejor trabajo.

3.1.3 Debilidades

Las debilidades son todas las deficiencias materiales o humanas internas que se presentan en área de proyección e imposibilita el logro de los objetivos. Dentro de los aspectos negativos internos del área de intervención se encuentra:

La escasa participación de los vecinos en las tareas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, esto ha generado descontento por la irresponsabilidad y el poco compromiso de algunos miembros de la comunidad, propiciando un ambiente en donde la convivencia no sea la adecuada por los diferentes conflictos entre las familias que no cumplen con las actividades que se les delega.

La escasa participación ha conllevado a que las relaciones entre comunitarios no sean armoniosas, por desinterés que algunos beneficiarios han mostrado tener en cuanto al cumplimiento de las tareas que se les asigna en el apoyo a los procesos

de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb.

Los beneficiarios de la comunidad Sapineb poseen debilidad en los proceso de comunicación, esto se debe a los malos entendidos que se han generado entre las familias beneficiarias por los chismes dentro de la comunidad, la cual ha conllevado una serie de problemas por la calumnias que se han creado, esto ha promovido desconfianza, obstaculizando una mejor interacción y por ende una coordinación de trabajo en equipo, para tener una buena respuesta en los proyectos de desarrollo, propiciando el fracaso de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

La carencia de una planificación en las actividades que se desarrollan, para el mantenimiento de los proyectos de: piscifactoría y gallinas de engorde genera desorden en las tareas que deben cumplir las familias beneficiarias para el mantenimiento de dichos proyectos. El no contar con una planificación crea que las familias trabajen de una manera desorganizada, generando problemas entre los beneficiarios.

Los comunitarios de la comunidad Sapineb no coordinan las tareas de una manera adecuada porque no buscan el bien común, la mayoría de ellos se enfocan en sus propios intereses, esto dificulta que todos tengan los mismos objetivos provocando la escasa participación en las actividades de los proyectos que se están ejecutando en el área de intervención

Los antecedentes de violencia ha marcado el pasado de algunas familias es decir previo a su llegada algunas de las familias se vieron afectadas por violencia física, psicológica que sufrieron, afectando el autoestima de las mujeres evitando que participen en las actividades para el mantenimiento de los proyectos de desarrollo, consecuente con esto ellos no sienten pertenencia dentro de la comunidad y dentro de las familias beneficiarias.

Los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde no poseen un muro perimetral del área esto dificulta el buen mantenimiento de los productos.

Los créditos otorgados para la compra de gallinas se realizó en base a un crédito, las familias no han solventado dicho crédito, este proyecto será sostenible solo si se le da el mantenimiento adecuado de no ser así las familias de la comunidad no llegarán a solventar esa deuda y a consecuencia de esto tendrán problemas económicos serios.

3.1.4 Amenazas

Dentro de los aspectos negativos externos del área de intervención se pueden encontrar:

Si los beneficiarios de los proyectos no le dan el mantenimiento necesario y siguen negándose a participar en las actividades que se programen para lograr el éxito de los proyectos, lo más probable que suceda, es que los proyectos fracasen, y esto conlleve a no obtener más fondos para el mantenimiento de los proyectos, es decir que la comunidad perderá credibilidad ante la asociación que le otorgó el préstamo. Generando más pobreza en las familias por el préstamo otorgado, del mismo modo la Asociación Comunidad Esperanza perderá el interés en generar más proyectos para el desarrollo en la comunidad Sapineb y por ende al desarrollo de las familias para poder acceder a mejores condiciones de vida.

Otra de amenaza que podría presentar la comunidad Sapineb, es que personas ajenas a la comunidad lleguen con el afán de hurtar los productos (gallinas y peces) generando pérdidas a las familias por estos robos.

La carretera que conduce a comunidad Sapineb se encuentra en mal estado, dificultando el acceso, y por ende al mercado de peces y pollos, generando pérdida en los productos por no realizar las ventas necesarias para solventar las deudas y los gastos que cada familia tiene en el hogar así como el solventar lo requerido para el buen funcionamiento de los proyectos.

Los desastres naturales como la lluvia puede afectar a los pollos con enfermedades virales, ocasionado la pérdida parcial o total de la producción. Del mismo modo con la sequía, que puede afectar la producción de los peces.

La inestabilidad en cuanto a los precios de los productos que se generan en la comunidad (peces y gallinas de engorde) es otro factor que puede afectar negativamente a los proyectos, puede ser que los precios bajen y los proyectos no sean rentables y no compensen el tiempo y el trabajo que los vecinos hayan realizado al mantenimiento de los proyectos de desarrollo.

3.2. Análisis estratégico uso del Mini Max.

Al haber finalizado el FODA se procede a realizar la vinculación de cada uno de los elementos de este análisis, utilizando el Mini Max, esta técnica permite vincular cada cuadrante de la matriz del FODA, se procede a evaluar cada cruce teniendo como referente las exigencia del entorno externo en que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y su relación con la realidad dentro del área de proyección (fortalezas y oportunidades).

Esta técnica permite la definición de las estrategias o líneas de acción que permitan resolver el problema del área de intervención.

3.2.1 Análisis estratégico de fortalezas con oportunidades (maxi-maxi)

Durante el análisis del FODA se identificaron oportunidades a nivel externo y fortalezas a nivel interno. ¿En qué medida esta fortaleza permite aprovechar al máximo la oportunidad que se presenta para responder o resolver el problema identificado?.

Proyecto 1

Implementar procesos de monitoreo y evaluación de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde verificando el impacto que ha generado en el mercado local.

- A través de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde la comunidad Sapineb es reconocida como una comunidad productora de gallinas y peces de alta calidad, esto hace que los proyectos se introduzcan en el mercado local dándose a conocer como una organización competitiva.

Proyecto 2

Plan de capacitación a vecinos de la comunidad Sapineb en el manejo adecuado de los proyectos y aprovechamiento de la infraestructura (galpones y piletas).

- Los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde poseen infraestructura adecuada debido a que cuenta con galpones que tienen la capacidad de almacenar a dos mil pollos, al igual que el proyecto de piscifactoría esto viene a ampliar las posibilidades a mejorar y aumentar la producción de ambos productos mejorando las condiciones de vida de las personas.

Proyecto 3

Estrategias de concientización y sensibilización a mujeres de la comunidad Sapineb con enfoque participativo.

- Las mujeres de la comunidad Sapineb están siendo beneficiadas al ser alfabetizadas, esto contribuye a que las mujeres de la comunidad tienen un mejor trabajo y mejor remuneración, esto ha conllevado a que madres han mejorado la calidad de vida de su familia, relacionándolo a esto asociación comunidad Esperanza tendrá interés en impulsar más proyectos de desarrollo para las familias de la comunidad Sapineb.

Proyecto 4

Estrategia de concientización y sensibilización a las familias para el buen mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

- A través de los beneficios económicos que generan los proyectos a las familias de la comunidad Sapineb, las familias tienen acceso a mejores condiciones de vida.

3.2.2 Análisis estratégico de fortalezas con amenazas

Esta vinculación tiene como propósito la acción de defender, esto significa que las estrategias producidas indican que la capacidad y alcance de las fortalezas permitan defender al área de proyección de las amenazas, que son del ambiente externo. Y la pregunta orientada a esta vinculación es: ¿en que medida esta fortaleza nos permite defendernos frente a tal amenaza?

Proyecto 1

Plan de capacitación a beneficiarios para mejorar la gestión y el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde

- A través de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde los vecinos de la comunidad Sapineb incrementan el ingreso económico, permitiéndoles mejorar su calidad de vida, esto permitirá que a través de asociación comunidad Esperanza se generen más proyectos de desarrollo que beneficien a las familias de la comunidad.

Proyecto 2

Gestión para el mantenimiento de carretera que conduce a la comunidad Sapineb.

- Los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde generan ganancias económicas a los beneficiarios de la comunidad Sapineb, es por ello que se debe gestionar con la municipalidad el mejoramiento de la carretera que conduce a la comunidad para garantizar el transporte de dichos productos al mercado local.

Proyecto 3

Talleres de capacitación para la promoción y proyección en el mercado local de los proyectos de desarrollo en la comunidad Sapineb.

- La comunidad Sapineb posee dos proyectos que benefician a las familias con ingresos económicos y para ello es necesario que el proyecto sea un éxito se debe dar a conocerse como una comunidad eficiente, promoviendo productos de alta calidad.

Proyecto 4.

Plan de capacitación para el mejoramiento de la participación e involucramiento activo de los miembros de la comunidad Sapineb en tareas de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

- Los proyectos de desarrollo poseen infraestructura adecuada para el mantenimiento de los productos que se generan, es por ello que los vecinos lograrán comprar más pollos para criarlos y obtener más y mejores beneficios a través del aumento de los productos generados.

3.2.3 Análisis estratégico con debilidades con oportunidad.

En esta vinculación es necesario hacerse esta pregunta ¿en qué medida esta debilidad no nos permite aprovechar ésta oportunidad? Las líneas de acción para formular las estrategias tiene como propósito movilizar, esta acción permitió la utilización de todos los recursos y capacidades humanas materiales que aumentan las posibilidades de aprovechar las oportunidad que se presentó.

Proyecto 1

Mejoramiento en los procesos de comunicación a través del diseño de estrategias que permitan unificar criterios que conlleven al logro de los objetivos de la comunidad Sapineb.

Estrategia 1

Se cuenta con el interés que la Asociación Comunidad Esperanza tiene en impulsar proyectos de desarrollo en la comunidad para las familias de la comunidad Sapineb, a través de la llegada de proyectos para los vecinos de dicha comunidad se integran en enfocarse a participar en las tareas que se programen y en velar por el éxito de los proyectos dejando los intereses individuales para sumarse a los intereses comunitarios.

Proyecto 2

Desarrollar un plan estratégico para el mantenimiento de los proyectos de desarrollo implementados en la comunidad Sapineb.

- El aumento de la obtención de productos en los proyectos forjará que los comunitarios planifiquen sus actividades y diseñen un plan para las actividades para el buen mantenimiento de los proyectos garantizando el éxito de los mismos, integrando a todos los miembros de las familias asentadas en la comunidad.

Proyecto 3

Módulos de Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb con el tema de autoestima.

- Las familias a través de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde mejoran sus condiciones de vida mediante los ingresos económicos que generan dichos proyectos esto contribuye a que las mujeres de la comunidad se autoestimen por la capacidad que han obtenido mediante el éxito de los proyectos y esto conlleva a la participación e integración en las actividades que se deleguen a cada familia.

Proyecto 4

Implementar estrategias que permitan y conduzcan la participación comunitaria en los vecinos de la comunidad Sapineb.

- De acuerdo al desarrollo económico que los proyectos han desarrollado en las familias se obtienen mejores condiciones de vida, esto conlleva a que las familias logren mejorar los procesos de comunicación, para coordinar de una manera adecuada las actividades para el mantenimiento de los proyectos.

3.2.4 Análisis estratégico debilidades con amenazas.

En Esta vinculación es necesario hacerse la siguiente pregunta: ¿en qué medida ésta debilidad nos permite enfrentar las amenazas? Las líneas de acción de dicha vinculación tienen como propósito modificar dicha situación en este análisis la acción está orientada a reforzar a través del fortalecimiento de los recursos internos de la organización. Entre las estrategias se identificaron.

Proyecto 1:

Capacitación dirigida a vecinos de la comunidad Sapineb con enfoque participativo.

- Los vecinos de la comunidad Sapineb tienen escasa participación en las tareas que se realizan en el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde esto puede ocasionar el desinterés de la asociación comunidad Esperanza en generar más proyectos de desarrollo dirigidos a la comunidad Sapineb.

Proyecto 2

Implementar una planificación de actividades para el adecuado mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

- Para que los vecinos participen en las tareas asignadas por la junta directiva de la comunidad es necesario que exista un calendario para el desarrollo de

las mismas, esto con el fin de evitar el fracaso de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Proyecto 3

Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.

- A consecuencia de los inadecuados procesos de comunicación y a la escasa participación en las tareas que se realizan en apoyo a los procesos de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, los proyectos de la comunidad Sapineb pueden dirigirse al fracaso, propiciando que las familias desmejoren su situación económica.

Proyecto 4

Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb sobre el tema resolución de conflictos.

- Los familias de la comunidad Sapineb poseen antecedentes de violencia, física, psicológica, a consecuencia de esto la violencia permanece en las familias, las mujeres poseen baja autoestima, y limitan a participar en los procesos de desarrollo en la comunidad a través de los proyectos, y es de suma importancia que las mujeres se involucren debido a que la mayoría de las familias las mujeres son cabeza de hogar, y de no participar podría ocasionar que los proyectos fracasen.

3.3 Definición del área de intervención:

De acuerdo con las necesidades encontradas en el análisis situacional se determinó que el problema central es escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde. A consecuencia de este problema los vecinos de la comunidad no se identifican con la comunidad, y no existe apoyo de parte de las familias en las

actividades desarrolladas para el mantenimiento de los proyectos, el que los vecinos no se involucren puede ocasionar el fracaso de los mismos.

Estableciendo con el anterior análisis el área de intervención en el ambiente interno de la comunidad el cual es relacionado a la escasa participación y que tiene serias repercusiones en el buen funcionamiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde y finalmente hacia el recurso humano comunitario por la escasa organización comunitaria que poseen.

El proyecto de intervención busca crear las condiciones que favorezcan dinamizar de forma efectiva la comunicación, coordinación y relaciones de armonía entre los beneficiarios de la comunidad, esto hará que mejore considerablemente las capacidades humanas en la búsqueda del bienestar común.

El área de intervención definida en la comunidad Sapineb va encaminada a la sensibilización a los vecinos en asumir con responsabilidad las tareas que se les delegue en el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, con la finalidad de mejora las condiciones sociales, económicas de las familias beneficiarias.

3.4 Priorización de proyecto de intervención:

De acuerdo a la problemática priorizada “escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde” se realizó el análisis causa y efecto a través de un árbol de problemas en donde se identificaron las causas y efectos relacionándolos al problema central, además del análisis estratégico realizado con la herramienta del FODA donde se determinaron fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la problemática priorizada, continuando con la vinculación de variables se obtuvieron estrategias de acción a corto plazo, lo cual favorecieron la elaboración de propuestas de posibles proyectos para darle respuesta a la problemática identificada y priorizada, los posibles proyectos se presentan a continuación en el siguiente cuadro.

3.4.1 Propuestas de proyecto

No.	Nombre del proyecto
1	Implementar procesos de monitoreo y evaluación de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde verificando el impacto que ha generado en el mercado local.
2	Plan de capacitación a vecinos de la comunidad Sapineb en el manejo adecuado de los proyectos y aprovechamiento de la infraestructura (galpones y piletas).
3	Módulos integrales de formación ciudadana y espacios de participación a mujeres de la comunidad Sapineb.
4	Estrategias de concientización y sensibilización a las familias para el buen mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
5	Plan de capacitación a beneficiarios para mejorar la gestión y el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
6	Módulos de capacitación a familias de la comunidad Sapineb sobre gestión de proyectos.
7	Talleres de capacitación para la promoción y proyección en el mercado local de los proyectos de desarrollo en la comunidad Sapineb.
8	Plan de capacitación para el mejoramiento de la participación e involucramiento activo de los miembros de la comunidad Sapineb en tareas de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
9	Mejoramiento en los procesos de comunicación a través del diseño de estrategias que permitan unificar criterios que conlleven al logro de los objetivos de la comunidad Sapineb.
10	Desarrollar un plan estratégico para el mantenimiento de los proyectos de

	desarrollo implementados en la comunidad Sapineb.
11	Módulos de Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb con el tema de autoestima.
12	Implementar estrategias que permitan y conduzcan la participación comunitaria en los vecinos de la comunidad Sapineb.
13	Capacitación dirigida a vecinos de la comunidad Sapineb con enfoque participativo.
14	Implementar una planificación de actividades para el adecuado mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
15	Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza,
16	Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb sobre el tema resolución de conflictos.

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

A través de la técnica de selección de intervención se logró priorizar el proyecto a ejecutar durante el proceso de Práctica profesional supervisada II, el cual se realizó con la participación de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría (piscicultura) y gallinas de engorde utilizando la matriz de priorización dicha técnica se divide en cinco criterios de carácter social, interés para la institución, disponibilidad para obtener recursos, tiempo de la ejecución y si la intervención facilita el aprendizaje, los cuales tiene una ponderación de cinco puntos y el proyecto con mayor puntuación es el priorizado.

El proceso de priorización del proyecto a ejecutar se expone de la siguiente manera:

3.4.2 Técnica de priorización “PROIN” proyecto de intervención.

No	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés de la institución	Posibilidad de obtener recurso para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	total
1	Implementar procesos de monitoreo y evaluación de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde verificando el impacto que ha generado en el mercado local.	3	3	3	4	4	17
2	Plan de capacitación a vecinos de la comunidad Sapineb en el manejo adecuado de los proyectos y aprovechamiento de la infraestructura (galpones y piletas).	2	3	3	3	3	14
3	Módulos integrales de formación ciudadana y espacios de participación a mujeres de la comunidad Sapineb.	4	4	4	4	4	20

4	Estrategias de concientización y sensibilización a las familias para el buen mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.	4	4	3	3	3	17
5	Plan de capacitación a beneficiarios para mejorar la gestión y el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.	3	3	3	3	3	15
6	Módulos de capacitación a familias de la comunidad Sapineb sobre gestión de proyectos.	3	3	2	3	3	14
7	Talleres de capacitación para la promoción y proyección en el mercado local de los proyectos de desarrollo en la comunidad Sapineb.	2	3	3	4	3	15
8	Estrategia para el mejoramiento de la participación e involucramiento activo de los miembros de la comunidad Sapineb en tareas de los proyectos de piscifactoría y	4	5	4	5	5	23

	gallinas de engorde.						
9	Mejoramiento en los procesos de comunicación a través del diseño de estrategias que permitan unificar criterios que conlleven al logro de los objetivos de la comunidad Sapineb.	4	3	4	5	4	20
10	Diseñar un plan estratégico para el mantenimiento de los proyectos de desarrollo implementados en la comunidad Sapineb.	4	4	4	4	4	20
11	Módulos de Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb con el tema de autoestima.	5	4	5	4	4	22
12	Implementar estrategias que permitan y conduzcan la participación comunitaria en los vecinos de la comunidad Sapineb.	4	4	4	4	5	21
13	Capacitación dirigida a vecinos de la comunidad Sapineb con enfoque	4	4	5	4	4	21

	participativo.						
14	Implementar una planificación de actividades para el adecuado mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.	3	4	4	4	4	19
15	Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos.	5	5	5	4	4	23
16	Capacitación a mujeres de la comunidad Sapineb sobre el tema resolución de conflictos.	5	4	4	4	4	21

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

De acuerdo a la priorización denominada PROIN, de los dieciséis posibles proyectos planteados en ésta técnica, el proyecto con mayor ponderación fue: “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”.

El área de trabajo social analizó cada una de las propuestas vinculándolo con el problema priorizado el cual fue dando una valoración a cada propuesta siendo “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza”, que obtuvo la puntuación de 23. Considerando que de ésta propuesta deben enmarcarse diferentes intervenciones con los beneficiarios de la comunidad Sapineb, con alcance comunitario para dejar instalada la capacidad y poder solucionar el problema que ha afectado a los proyectos de una manera negativa a manera de orientar eficientemente las funciones de los beneficiarios.

3.5 Resultados Esperados

Capacitación enfocada para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb, propiciando la participación activa por parte de las familias beneficiarias, siendo estos responsables en las tareas delegadas en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Desarrollo de capacidad instalada en los beneficiarios en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Resultado 1

Se realizar un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015.

Resultado 2

Elaborar un plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

Resultado 3

Capacitar a las familias beneficiarias de los proyectos en temas para la mejora de la organización comunitaria en los proyectos de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015

3.6 Limites y alcances

Alcances:

La implementación del proyecto contribuirá al incremento de los niveles de participación de los beneficiarios de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, ésto se logrará a través de los resultados del proyecto “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.” los participantes acceden a oportunidades que potencialicen sus capacidades y habilidades, cambios de comportamiento que el permitan mejorar sus condiciones de vida.

El proyecto de intervención contempla definir capacitaciones que conlleven a mejorar la organización comunitaria propiciando la participación activa de los beneficiarios de los proyectos en ejecución de la comunidad Sapineb a manera de minimizar las necesidades y problemas que se presentan, logrando alcanzar los objetivos propuestos para el proyecto, alcanzándolos de una manera eficaz y eficiente, permitiendo la sostenibilidad del mismo.

Límites.

- Las familias beneficiarias no colaboran con la ejecución de los resultados del proyecto de intervención “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.”
- Carencia de recursos financieros para la ejecución del proyecto, por lo que la estudiante se verá comprometida para la gestión de la misma.
- Desinterés de los beneficiarios de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde en aplicar los conocimientos descritos en la capacitación.

CAPÍTULO IV
PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4 Proyecto de Intervención

4.1 Ficha Técnica del Proyecto:

Nombre del proyecto “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”.

Tipo de proyecto

El proyecto es de tipo social, insertándose en el campo de trabajo social, respondiendo a la necesidad y demanda organizacional la cual fue diagnosticada a través de las distintas herramientas con los beneficiarios de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb, que están bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza, siendo la problemática detectada: escasa participación de beneficiarios en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Una de las competencias que se requiere para lograr el éxito de los proyectos productivos es que los beneficiarios estén motivados para asumir sus responsabilidades en cada una de las tareas que se les delegue, así como el involucrarse en los procesos productivos, creando un ambiente armonioso.

Se deben dirigir las acciones necesarias para lograr trabajar de una buena manera propiciando el mejoramiento de la organización de las familias de la comunidad, dejando atrás los conflictos generados.

A través de las diferentes intervenciones planificadas en el marco lógico se busca transformar las capacidades de las familias beneficiarias para alcanzar el éxito de los proyectos productivos para el desarrollo económico de las familias de la comunidad Sapineb.

Ubicación del proyecto: comunidad Chicoj, Sapineb, Cobán, Alta Verapaz.

Organización que ejecutará el proyecto: Asociación Comunidad Esperanza

Duración del Proyecto: Enero a Mayo 2015.

Costo total/aporte solicitado/aporte propio.

Asociación comunidad esperanza	Q. 5,150.00
Aporte propio.	<u>Q. 38,023.00</u>
Total.	Q. 43,173.00

Persona responsable del proyecto: Heidy Noemí Cuc Chó, estudiante de trabajo social

Beneficiarios: Familias de Comunidad Sapineb favorecidas con los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Breve resumen:

El proyecto de intervención tiene como finalidad contribuir al cambio de comportamiento de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb a través del proyecto de intervención **“Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”**.

Como resultado para la mejora de la organización comunitaria, se realiza un diagnóstico con grupos focales integrado por las familias beneficiarias de los proyectos en ejecución de la comunidad Sapineb, bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza, con la finalidad de detectar temas de capacitación que contribuyan a mejorar la organización comunitaria, detectar cuáles son las necesidades que se requieren abordar con la finalidad de coordinar de una buena manera las actividades para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Luego se elabora un de plan de capacitación para que los miembros de las familias mejoren su organización comunitaria, ésta capacitación deberá incluir temas que respondan a necesidades e intereses de las familias beneficiadas con los proyectos, estos temas se desarrollarán a través de los hallazgos encontrados en el

diagnóstico realizado. A través de la capacitación se pretende promover el cambio de actitudes en la búsqueda de mejores condiciones de vida por medio de la práctica y la responsabilidad en las distintas actividades o tareas para el mantenimiento de los proyectos productivos

El sentido de pertenencia de las familias de la comunidad Sapineb radica en el compromiso por desarrollar las actividades de manera efectiva, buscando el bienestar común, se debe promover el desarrollo comunitario dejando atrás todo tipo de diferencia para mejorar la organización entre las familias, tomando en consideración la equidad, ofreciéndole a las familias de la comunidad una mejor alternativa que propicie el desarrollo.

El proyecto produce impacto dentro de la comunidad Sapineb que está bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza, mejorando la organización comunitaria en apoyo de los procesos de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, permitiendo alcanzar el éxito de los proyectos productivos que están en ejecución en la comunidad Sapineb, buscando la sostenibilidad de las intervenciones a futuro, involucrando el capital humano de la comunidad Sapineb para ser parte del protagonismo del éxito de los proyectos, contribuyendo en el desarrollo económico de las familias participantes.

4.2 Descripción general del proyecto:

El proyecto de intervención responde a la problemática identificada con las familias de la comunidad Sapineb, que están bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza del municipio de Cobán Alta Verapaz, que es escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, una de las causas identificadas es que las familias poseen escaso sentido de pertenencia en la comunidad, debido a que provienen de diferentes regiones de Alta Verapaz, esto ha conllevado a que ellos no participen en las diferentes tareas.

De acuerdo al diagnóstico realizado, con la intervención se pretende, contribuir a que las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb mejoren su organización comunitaria, mediante una capacitación para que se organicen de una mejor

manera, ésta capacitación aumentará la participación activa y responsable de las familias beneficiarias de los proyectos.

Como primer resultado se pretende realizar un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias, a través de este diagnóstico se identifican los temas de acuerdo a las necesidades.

Como segundo resultado se elabora un plan de capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, se realiza investigación bibliográfica en sitios web y documentos acerca de plan de capacitación, su estructura y diseño, se identificarán las herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación, este plan de capacitación será analizado por el área de trabajo social para su validación. Y como tercer resultado la capacitación dirigida a las familias beneficiarias.

El objetivo del plan de capacitación para la mejora de la organización comunitaria va enfocado para que las familias beneficiarias puedan coordinar de una buena manera las tareas para el mantenimiento y buen funcionamiento de los proyectos ejecutados, en donde las familias adquieran responsabilidades en las tareas asignadas. Cabe resaltar que los proyectos crean acceso a las oportunidades que permitan crecer económicamente, para satisfacer las necesidades de las familias de la comunidad Sapineb a través de los proyectos productivos.

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

a) Institucional: El proyecto de intervención responde a las necesidades de la comunidad, está relacionada a beneficiar a las familias de la comunidad Sapineb debido a que responden a los intereses en cuanto a la mejora de la organización comunitaria en apoyo a los procesos de ejecución de los proyectos en ejecución de la comunidad Sapineb, debido a que las familias beneficiarias poseen escaso sentido de pertenencia dentro de la comunidad, así como las limitadas destrezas para el trabajo en equipo, la capacitación tiene como objetivo lograr que ellos mejoren su organización comunitaria logrando alcanzar el éxito en los proyectos que manejan.

La Asociación Comunidad Esperanza tiene como objetivo promover el desarrollo económico de la comunidad Sapineb, mejorando las condiciones de vida de las familias a través de los proyectos que se ejecutan. El proyecto de capacitación para la mejora de la organización comunitaria transforma la percepción de beneficiarios reanudando los vínculos interpersonales, mejorando la participación en cada una de las responsabilidades asumidas por las familias en los roles para el mantenimiento de los proyectos que se están ejecutando en la comunidad.

El proyecto de capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz, tiene gran alcance en los diferentes ámbitos permitiendo que los miembros de la comunidad Sapineb convivan de una buena manera mejorando sus relaciones interpersonales haciendo que ellos se sientan parte de la comunidad.

b) Social: A través del proyecto de intervención se pretende atender una de las deficiencias de la comunidad con la finalidad de contribuir a que las familias mejoren el ambiente en el que viven, al mejorar el trabajo que cada familias desempeña en cada una de las actividades que se les asigna para el mantenimiento de los proyectos se contribuirá a mejorar las condiciones económicas para que las familias puedan acceder a mejores condiciones de vida.

El proyecto tendrá efecto positivo en las familias de la comunidad Sapineb, debido a que trae consigo mejorar la situación de las familias beneficiarias de los proyectos.

c) Político: A través del proyecto de capacitación para la mejora de la organización comunitaria se contribuye a que las familias coordinen de una manera adecuada las actividades para el mantenimiento de los proyectos que ejecuta Asociación Comunidad Esperanza, se pretende que las familias se involucren en cada una de las actividades, el proyecto contribuirá al incremento de la participación de las familias debido a que el proyecto responde a las necesidades e intereses de la comunidad.

Los proyectos tienen como propósito contribuir a la transformación social de las familias de la comunidad, a través de las prácticas que conlleven a los beneficiarios hacia mejores condiciones de vida.

d) Cultural: El proyecto dirigido promoverá la cultura de respeto mutuo, cooperación, responsabilidad, armonía y la tolerancia entre los vecinos de la comunidad Sapineb favoreciendo una cultura de paz, y fomentando la participación de las familias generando cambios que propician el desarrollo de las familias, propiciando que estos valores sean transmitidos los distintos miembros de la sociedad.

4.2.2 Plan o programa en el que se inserta.

El proyecto plan de capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb, contribuye a que las familias mejoren la organización comunitaria para poder alcanzar el éxito de los proyectos en ejecución, favoreciendo con el desarrollo económico de las familias beneficiarias, permitiéndoles el acceso a mejores condiciones de vida.

4.2.3 Justificación del proyecto:

Dentro de la comunidad Sapineb se implementaron los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, dichos proyectos contribuyen a mejorar las condiciones económicas de las familias que viven en condiciones de pobreza y pobreza extrema.

Estos proyectos son dirigidos a las familias teniendo como objetivo incrementar la economía de las familias de la comunidad permitiéndoles optar a mejores condiciones de vida.

Actualmente dentro de la comunidad Sapineb se identificó como problemática la escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, a consecuencia de esta problemática los proyectos podrían verse afectados, al no coordinar de una manera adecuada y que las familias no asuman responsabilidad en las tareas que se les delega, los proyectos podrían dirigirse al fracaso, repercutiendo

en la económica de las familias, negándoles el acceso a mejores condiciones de vida.

Una de las causas principales del problema mencionado anteriormente, se debe a los antecedentes de violencia que algunas de las familias asentadas en la comunidad poseen y en alguno casos éstas han sido víctimas de desastres naturales y esto ha afectado de gran manera el buen funcionamiento de los proyectos, esto se debe a que dichas familias no se sienten parte de la comunidad. La permanencia de patrones de violencia genera que los beneficiarios tengan problemas entre los residentes de la comunidad, creando alejamiento y desconfianza entre ellos.

En respuesta a la problemática detectada surgió la propuesta del proyecto denominado “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz.”, el cual conlleva a las familias de la comunidad cambiar las actitudes negativas que han adoptado, haciéndolos más responsables en las tareas que se les delega para el buen funcionamiento de los proyectos.

El mejoramiento de la organización comunitaria hará que las familias beneficiarias participen y se involucren en el desarrollo de los proyectos que están en ejecución dentro de la comunidad Sapineb, detectando potencialidades y habilidades que permitan alcanzar la satisfacción de necesidades básicas a través del desarrollo económico que propicia dichos proyectos, esta inmersión solo se logrará si los miembros de las familias poseen una buena convivencia entre las familias beneficiarias, mejorando su organización comunitaria.

Uno de los elementos que propicia el desarrollo en el ámbito social, es la participación en los diferentes procesos, el proyectos busca generar el desarrollo económico en las familias de la comunidad Sapineb, a través del proyecto de intervención se propone que los beneficiarios participen en los procesos, esto solo

se logrará si las familias mejoran su organización comunitaria, para poder trabajar en equipo, realizando tareas que requieren los proyectos de una forma responsable.

El proyecto pretende mejorar la organización comunitaria, para que las familias participen activamente en el desarrollo del proyecto proporcionándoles sentido de pertenencia a los miembros de la comunidad Sapineb, así mismo se fomenta en ellos la responsabilidad en las tareas asumidas.

Los proyectos tienen como propósito contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, permitiéndoles optar a mejores condiciones económicas, es por ello que es necesario iniciar un proceso de cambio, tomando en consideración que las familias poseen antecedentes de algún tipo de violencia (física, psicológica, económica, sexual) se debe buscar alternativas que incrementen la organización de las familias de la comunidad Sapineb propiciando una buena coordinación en todas las actividades que se les delegue a cada miembro de las familias beneficiarias.

La carrera de trabajo social con énfasis en gerencia para el desarrollo, guarda relación con el proyecto de intervención, debido a que una de sus funciones es buscar la participación y el involucramiento, buscando el desarrollo de la sociedad.

A través de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz, se pretende buscar el desarrollo económico con el fin de mejorar la calidad de vida, para que este ambiente de armonía sea propicio se procederá a elaborar un diagnóstico para detectar temas que sean necesarios abordarlos para mejorar la organización comunitaria entre las familias beneficiarias de los proyectos que la Asociación Comunidad Esperanza está impulsando en la comunidad Sapineb, estos temas irán a contribuir a que las familias asuman el rol que deben desempeñar dentro de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

El diagnóstico detectará temas y subtemas que se aborden para la elaboración del informe de capacitación y por ende a la capacitación que se les brinde a las

familias beneficiarias de los proyectos en ejecución contribuyendo al mejoramiento de la organización comunitaria en apoyo a los procesos de los proyectos, propiciando confianza y satisfacción en las familias beneficiarias y creando un ambiente propicio que contribuya a mejorar la calidad de vida a través de la intervención.

4.2.4 Objetivos del proyecto:

4.2.4.1 Fin: contribuir a prevenir, mitigar y reducir las situaciones de riesgo social y violencia que viven las familias, con base a la participación comunitaria, promoviendo la recuperación, el desarrollo del capital humano y el fortalecimiento de la familia.

4.2.4.2 Propósitos:

Las familias beneficiarias del proyecto en ejecución de Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb Cobán, Alta Verapaz mejoran su organización comunitaria mediante una capacitación implementada durante el año 2,015.

4.2.5 Población destinataria y resultados previstos.

4.2.5.1 Población destinataria

En relación al propósito del proyecto establecido, la población destinataria conformado por las familias de la comunidad Sapineb bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza.

La población destinataria del proyecto, se divide en destinatarios directos e indirectos.

4.2.5.1.1 destinatarios directos:

Familias de la comunidad Sapineb.

4.2.5.1.2 destinatarios indirectos

Asociación Comunidad Esperanza.

Resultado 1

Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015

Resultado 2

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

Resultado 3

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

4.2.6 Fases del proyecto de práctica profesional supervisada.

4.2.6.1 Primera fase: socialización:

El proceso de socialización del proyecto de intervención de la estudiante de trabajo social se llevó a cabo a través de la presentación del proyecto perfilado, con persona enlace de la Asociación Comunidad Esperanza, para dar a conocer los objetivos y actividades planificadas para alcanzar el objetivo general del proyecto, proponiendo realizar un diagnóstico rápido para detectar temas de capacitación que mejoren las relaciones comunitarias por medio de la elaboración de un plan de capacitación a los beneficiarios de los proyectos de la comunidad Sapineb en el tema sobre mejoramiento de la organización comunitaria. Se propone una planificación con su respectivo cronograma de actividades y la capacitación a las familias beneficiarias de los proyectos que están en ejecución en la comunidad Sapineb. (Piscifactoría y gallinas de engorde).

Se hizo necesario considerar los tiempos que conlleva el desarrollo del proyecto el cual debe ser retomado desde la planificación institucional que corresponde de enero a mayo del 2015.

4.2.6.2 Segunda fase resultado 1

Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015

.Actividades:

- ✚ Elaboración de instrumento para la realización del diagnóstico.
- ✚ Entrevista a grupos focales de beneficiarios de los proyectos.
- ✚ Identificación de necesidades de capacitación.
- ✚ Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos.
- ✚ Informe del diagnóstico realizado con la comunidad Sapineb.

4.2.6.3 Tercera fase Resultado 2

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

Actividades

- ✚ Consulta de fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de un plan de capacitación.
- ✚ Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación.
- ✚ Elaboración de plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social de la asociación comunidad esperanza.

4.2.6.4 Cuarta fase resultado 3

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

Actividades:

- Preparación de la agenda de capacitación.
- Elaboración del material didáctico para la capacitación.
- Realización de convocatorias.
- Implementación del plan de capacitación en base al análisis.

4.2.6.5 Quinta fase Monitoreo y evaluación

Cumplimiento de propósitos, resultados y las metas planificadas aunando a la eficiencia en el uso de los recursos. Este proceso será verificado por la tutora de práctica profesional supervisada de la universidad Rafael Landívar y la persona enlace de la institución.

4.2.6.6 Sexta fase presentación del informe.

En esta fase se socializan los resultados obtenidos de la implementación del proyecto de intervención a la coordinadora y la persona enlace así mismo al tutor de la práctica profesional supervisada de la Universidad Rafael Landívar.

4.2.7 Matriz de Marco lógico

Nombre del proyecto: capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.			
Fin: Contribuir a prevenir, mitigar y reducir las situaciones de riesgo social y violencia que viven las familias, con base a la participación comunitaria, promoviendo la recuperación, el desarrollo del capital humano y el fortalecimiento de la familia.			
Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	supuestos
<p>General: Aumentar la participación activa y responsable de beneficiarios en proyectos de ejecución de Asociación Comunidad Esperanza</p> <p>Específico: Contribuir a que las familias beneficiarias de los proyectos en ejecución de la comunidad Sapineb, mejoren su organización comunitaria para el año 2,015 mediante</p>	Para el año 2015 el 80% de las familias beneficiarias de los proyectos participan en actividades para el mantenimiento de los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías de sesiones realizadas ➤ listado de los asistentes (planillas) ➤ Informes de las actividades realizadas. 	Las familias de la comunidad Sapineb dispuestas a implementar el diseño elaborado.

una capacitación.			
<p>Resultado 1</p> <p>Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015.</p> <p>Actividades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaboración del instrumento para la realización del diagnóstico. ✚ Entrevista a grupos focales de beneficiarios de los proyectos. ✚ Identificación de necesidades de 	<p>Diagnóstico diseñado para la mejora de la organización comunitaria en apoyo a los proceso de ejecución que permitan alcanzar el éxito de los proyectos.</p> <p>I</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archivo electrónico de plan de capacitación. ➤ Plan de capacitación impreso ➤ Informes ➤ Fotografías 	<p>Familias están dispuestas a participar en el diagnóstico rápido.</p> <p>Diagnóstico responde a los intereses y necesidades para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias.</p> <p>.</p>

<p>capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos. ✚ Informe del diagnóstico realizado con la comunidad Sapineb. 			
<p>Resultado 2</p> <p>Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Consulta de fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de 	<p>Plan de capacitación diseñado para el mejoramiento de la organización comunitaria que permita alcanzar el éxito de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde promoviendo la responsabilidad en las tareas delegadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archivo electrónico de plan de capacitación. ➤ Plan de capacitación impreso ➤ Informes ➤ Fotografías 	<p>El plan de capacitación responde a los intereses y necesidades de las familias y que las familias estén dispuestas a implementar el diseño elaborados.</p>

<p>un plan de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación. ✚ Elaboración de plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria. ✚ Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social de la asociación comunidad esperanza. 			<p>Aceptación del plan de capacitación por el área de trabajos social de Asociación Comunidad Esperanza.</p>
<p>Resultado 3 Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la</p>	<p>Las familias beneficiarias de los proyectos participan en un 80% en las actividades propuestas por el plan de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Listado de participantes ➤ Fotografías ➤ Copia de documentos ➤ Informes escritos ➤ Material didáctico. 	<p>Las familias de la comunidad Sapineb adquieren compromiso y voluntad para la aplicación del plan de capacitación de una manera</p>

<p>organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Preparación de la agenda de la capacitación. ➤ Elaboración del material didáctico para la capacitación. ➤ Realización de convocatorias. ➤ Implementación del plan de capacitación en base al análisis. 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Agendas de presentación. 	<p>eficiente y pertinente.</p>
---	--	--	--------------------------------

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

4.2.8 Cronograma de actividades.

Nombre del proyecto: Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz.

Actividades	Tareas	Insumos	Medios de Verificación	Año 2015						Responsable
				Periodo de Implementación						
				E	F	M	A	M	J	
Actividades R1 1.1 Elaboración del instrumento para la realización del diagnóstico.	1.1.1 recopilación de información. 1.1.2 análisis de la información recopilada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de Cómputo ➤ Servicio de internet ➤ Impresiones ➤ Folders ➤ Fastener ➤ Hojas papel bond ➤ Engrapadora 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archivo en electrónico. ➤ Fuentes de información. ➤ Fotografías. ➤ Cuaderno de Campo. 							Estudiante de PPS

<p>1.2. Entrevista a grupos focales de beneficiarios de los proyectos.</p>	<p>1.2.1 elaboración de una guía de entrevistas dirigidas a grupos focales</p> <p>2.1.2 preparación de material didáctico para el desarrollo del diagnóstico</p> <p>2.1.3 definir fechas para la realización del diagnóstico con beneficiarios de la comunidad Sapineb.</p>									

1.3 Identificación de necesidades de capacitación.	1.3.1 desarrollo del diagnóstico. 1.3.2 abordaje a las familias beneficiarias.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de Cómputo. ➤ Servicio de internet. ➤ Impresiones. ➤ Hojas de papel bond. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías ➤ Cuaderno de Campo ➤ Informes 							
1.4 Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos.	1.4.1 Identificación de hallazgos 1.4.2 socialización por medio de reunión.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de cómputo, 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías ➤ Cuaderno de Campo ➤ Planilla de asistentes. 							
1.5 Informe del diagnóstico realizado con la comunidad	1.5.1 recopilación de información bibliográfica 1.5.2 análisis de la	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo de Computo ➤ Servicio de internet 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informe ➤ Cuaderno de campo. 							

Sapineb.	información recopilada para la elaboración del plan de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Impresiones ➤ Folders ➤ Fastener ➤ Hojas de papel bond ➤ Engrapadora 							
Actividades R 2									
2.1 Consulta de fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de un plan de capacitación.	. 2.1.2 Análisis para el desarrollo del diagnóstico.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo cómputo ➤ Impresora ➤ Hojas ➤ Cañonera 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Guía de entrevistas ➤ Material didáctico. ➤ Planillas de asistencia. ➤ Archivo electrónico. ➤ Fotografías. 						Estudiante de PPS

2.2 Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación	2.2.1 análisis de herramientas y técnicas identificadas que sean pertinentes al plan de capacitación de acuerdo al tema.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo cómputo ➤ Impresora ➤ Hojas ➤ Cañonera 	➤ Archivo electrónico.							Estudiante de PPS
2.3 Elaboración del plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria.	2.3.1 Redacción del plan de capacitación 2.3.2 Elaboración del primer borrador	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo computo ➤ Impresora ➤ Hojas ➤ Cañonera ➤ Material didáctico 	➤ Documento impreso.							Estudiante de PPS

2.4 Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social de la asociación comunidad esperanza.	2.4.1 Reunión Coordinadora y persona enlace de asociación comunidad esperanza. 2.4.2 Análisis de hallazgos 2.4.3 Ajustes	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Equipo cómputo ➤ Impresora ➤ Hojas 	➤ Plan de capacitación validado.						Estudiante PPS y personal del área de trabajo social.
Actividades R 3									
3.1 Preparar agenda de la capacitación.	3.1.1 Redacción 3.1.2 impresión	➤ Agenda Impresa	➤ Cuaderno de campo						Estudiante de PPS
3.2 preparación de material didáctico para la	3.2.1 preparación del material didáctico.	➤ Material didáctico	➤ Papelógrafos						

capacitación.										
3.3 Realizar convocatorias	3.3.1 coordinar días para la realización de la capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Hojas ➤ Cañonera ➤ Equipo Cómputo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teléfono ➤ internet 							
3.4 implementación del plan de capacitación en base al análisis.	3.4.1 agendas de capacitación 3.4.2 Impresión 3.4.3 convocatoria 3.4.4 desarrollo de los eventos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Planes de capacitación ➤ Hojas ➤ Cañonera ➤ Equipo Cómputo 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías ➤ Planillas ➤ Cañonera ➤ Equipo de computo 							

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

4.3 Entorno Externo e Interno

4.3.1 Posicionamiento del proyecto en la Organización Interna

El proyecto de intervención tiene como resultado mayor participación por parte de las familias beneficiarias en las tareas que se realizan para el mantenimiento de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza impulsa en Comunidad Sapineb y está orientado a mejorar la participación activa en apoyo a los procesos de ejecución de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, este proyecto es adecuado para la comunidad puesto que los problemas se centran en la escasa participación en asumir responsabilidades en los proyectos mencionados. El proyecto de intervención contribuirá al éxito de los proyectos que están siendo ejecutados en la comunidad, mejorando las condiciones económicas de los beneficiarios haciendo que estos mejoren sus condiciones de vida.

El proyecto de intervención está diseñado para mejorar la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, para que coordinen de una mejor manera cada una de las tareas que se requieren para el mantenimiento de dichos proyectos, generando un mejor ambiente en las familias de la comunidad, propiciando la participación activa y responsable como resultado de los procesos de intervención.

4.3.2 Funciones específicas de la estudiante y de otros involucrados.

a) De la estudiante de PPS: Realizar investigación documental para diseñar el proyecto de intervención: Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz. basado en la elaboración de un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la elaboración de un plan de capacitación e implementación de la capacitación enfocado a mejorar la organización comunitaria, promoviendo la participación y la responsabilidad en las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb de Cobán, Alta Verapaz, evidenciando los logros y resultados adquiridos durante la implementación del proyecto de intervención a través de informes.

b) Funciones del área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza: Programar, coordinar, convocar a las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde a que sean partícipes en la realización del proyecto de intervención, validar el plan de capacitación, previo a convocar para las capacitaciones programadas, propiciando de esta manera que la estudiante de PPS obtenga un acercamiento con la población destinataria del proyecto de intervención.

c) Funciones de la coordinación de Asociación Comunidad Esperanza: Dar acompañamiento a la estudiante de PPS en el desarrollo de cada actividad planificada, así como el monitoreo de las mismas que permita determinar el nivel de éxito de los resultados planificados, este proceso debe realizarse conjuntamente con la tutora de la PPS asignada por la facultad de ciencias políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar.

d) De la Universidad Rafael Landívar: Brindar asesoramiento, revisión, tutoría, monitorear y evaluar el desarrollo de la implementación del proyecto de intervención propuesta durante la PPSI, así como revisar los informes, hallazgos que sedan dentro de la dinámica de la PPSI y II.

4.3.3 Coordinación Interna: para el desarrollo del proyecto de intervención, se promoverá una comunicación constante con la persona enlace del centro de práctica, con el propósito de socializar información y revisar las actividades a ejecutar, lo cual mejorara el desarrollo de las mismas en el grupo beneficiario.

4.3.4 Coordinación con red externa: La comunicación y coordinación con diferentes profesionales expertos en temas metodológicos y tecnológicos, para dar un soporte de información verídica confiable y fundamentada para el logro de los objetivos del proyecto de intervención.

4.3.5 Incidencia del proyecto en la región: El proyecto está dirigido a mejorar la organización comunitaria en las familias de la comunidad Sapineb con el fin de que éstas coordinen de una mejor manera cada una de las actividades que se requieran para el mantenimiento de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza impulsa para que dichas familias puedan mejorar sus condiciones de vida y poder acceder a mejores condiciones, la implementación del proyecto contribuirá a

generar cambios de comportamientos, actitudes y prácticas de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb.

4.3.6 Implicaciones éticas: Durante el proceso de práctica Profesional Supervisada se desarrolló en un ambiente de armonía, respeto, equidad e igualdad, lo cual permitirá alcanzar los objetivos y resultados establecidos, reflejando la participación efectiva de las familias de la comunidad. Así mismo es elemental respetar la cultura de cada familia considerando que cada una de ellas proviene de lugares diferentes, así como la valoración y aceptación, la igualdad de oportunidades y responsabilidad en el desempeño de cada una de las actividades que promueven la participación de las familias.

4.3.7 Identificación de conflictos: Durante la ejecución del proyecto de intervención podría surgir el siguiente conflicto: el débil compromiso de las familias en aplicar lo adquirido en la sesión de validación del plan de capacitación lo que dificultaría la implementación del mismo con las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, impidiendo los alcances de los objetivos del proyecto de una manera eficaz.

Para el manejo de dicho conflicto se realiza conjuntamente con la persona enlace de la institución que en este caso es el trabajador social de la Asociación Comunidad Esperanza actividades de promoción del proyecto para que las familias se encuentren motivadas a ser partícipes del proceso del proyecto que permitirá mejorar la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz.

4.4 Recursos y presupuesto

4.4.1 Recursos técnicos y humanos.

a) Recursos técnicos

- El equipo de cómputo
- Cañonera
- Impresora

- Cámara fotográfica
- Material didáctico
- Escáner
- Video cámara
- Material bibliográfico
- Vehículo para el desarrollo de cada una de las actividades.

b) Recursos humanos

Dentro de los recursos humanos que intervendrán en la ejecución del proyecto, se puede mencionar:

- Coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza
- Trabajador social de la Asociación comunidad Esperanza
- Estudiante de Práctica Profesional Supervisada
- Tutora de Práctica Profesional Supervisada

4.4.2 Recursos Materiales y Monetarios

Recursos Materiales

Para el desarrollo de las actividades programadas se utilizaran los siguientes insumos:

Material de Oficina:

- Papel construcción
- Papelógrafos
- Marcadores
- Lápices
- Lapiceros
- Folders
- Fastener
- Hojas papel bond
- Maskin tape
- Goma
- Cartulinas, entre otros.

Recursos monetarios.

Para el financiamiento del proyecto de intervención se utilizaran fondos de la Asociación Comunidad Esperanza y aporte financiero de la estudiante de la Práctica Profesional Supervisada de la Universidad Rafael Landívar.

4.4.3 Presupuesto general: Plan de capacitación para mejorar las relaciones comunitarias de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.

Recursos	Cantidad	Costo unidad	Unidad de medida.	Costo total.	Financiamiento	
					Estudiante PPS	Asociación Comunidad Esperanza.
Equipo de computo	135	Q. 40.00	Día	Q. 5,400.00	Q.4,500.00	Q. 900.00
Servicio de internet	145	Q. 5.00	Hora	Q. 725.00	Q. 725.00	
Cañonera	30	Q.100.00	Hora	Q.3,000.00	Q. 2,000.00	Q. 1,000.00
Impresora	1	Q. 375.00	Unidad	Q. 375.00	Q. 375.00	
Impresiones	1140	Q. 1.00	Unidad	Q. 1,140.00	Q. 1,140.00	
Fotocopias	200	Q. 0.25	Unidad	Q. 50.00	Q. 50.00	
Material didáctico	1,429	Q 2.00	Unidad	Q. 2,858.00	Q. 2,858.00	
Recurso humano	1	Q. 3,250.00	Mes	Q. 3,250.00		Q. 3,250.00
Transporte	15	Q. 125.00	Día	Q. 1,875.00	Q. 1,875.00	
Estudiante de PPS	200	Q. 100.00	Horas	Q. 20,000.00	Q. 20,000.00	
Refrigerio	375	Q. 12.00	Unidad	Q. 4,500.00	Q. 4,500.00	
Costo total				Q. 43,173.00	Q. 38,023.00	Q. 5,150.00

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

Resumen de presupuesto.

Fuente	Aporte
Asociación Comunidad Esperanza	Q. 11,650.00
Estudiante	Q. 38,023.00
Total	Q. 43,173.00

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

4.5 Monitoreo y Evaluación del proyecto.

El proceso de monitoreo y evaluación del proyecto de intervención será realizado por la tutora de Práctica Profesional supervisada, quien estará monitoreando las actividades programadas basándose en el cronograma, presupuesto para la ejecución. Además de la tutora, la persona enlace del centro de práctica, también contribuirá a la realización de este proceso.

4.5.1 Indicadores de éxito específico

Resultado 1: Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015.

- Informe de diagnóstico realizado en el mes de marzo de 2,015.
- Familias beneficiarias de los proyectos son participes en la elaboración del diagnóstico.

Resultado 2: Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

- ✚ Plan de capacitación dirigido a los miembros de la comunidad Sapineb con enfoque para la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Un plan de capacitación validada por el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza.

Resultado 3: Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

- ✚ Familias beneficiarias de los proyectos capacitadas en el tema sobre mejora de la organización comunitaria.

- ✚ Incremento en el nivel de participación y responsabilidad por parte de las familias beneficiarias de la comunidad en las tareas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados por Asociación Comunidad Esperanza.

4.5.2 Indicadores de éxitos generales.

Desarrollo del plan de capacitación con enfoque para la mejora de la organización comunitaria responde al aumento del nivel de participación activa y responsable en los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en comunidad Sapineb, el proyecto de intervención responde a los intereses de las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb.

- Incremento del nivel de participación en las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb mediante el plan de capacitación con enfoque a la mejora de la organización comunitaria.
- Las familias beneficiarias de los proyectos que están en ejecución en la comunidad Sapineb mejoran su organización comunitaria para el año 2,015.

4.6 Plan de Monitoreo del proyecto.

Fase/Actividad	Indicadores de cada Actividad	Medios de Verificación	Fecha de Monitoreo	Responsable
<p>Primera Fase: Socialización</p> <p>Se socializó el proyecto de intervención con la persona enlace del área de trabajo social y coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza de Cobán, Alta Verapaz.</p>	<p>Para el año 2015 el proyecto de intervención se encuentra avalado por la persona enlace del área de trabajo social y coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cuaderno de trabajo. ➤ Agenda de trabajo de asistencia ➤ Fotografías 	<p>Enero de 2015</p>	<p>Estudiante PPS Persona Enlace Institucional</p>
<p>segunda fase resultado 1</p> <p>Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la</p>	<p>Informe sobre priorización de temas y subtemas para la realización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archivo electrónico ➤ Cuaderno de 	<p>Marzo del</p>	<p>Persona enlace Estudiante de PPS Tutora de PPS</p>

<p>Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Elaboración del instrumento para la realización del diagnóstico rápido. ✚ Entrevista a grupos focales de beneficiarios de los proyectos. ✚ Identificación de necesidades de capacitación. ✚ Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos. ✚ Informe del diagnóstico realizado con la comunidad Sapineb. 	<p>de charla a miembros de la junta directiva.</p> <p>Informe del diagnóstico realizado con las familias de la comunidad Sapineb.</p> <p>Familias participes en la elaboración del diagnóstico</p>	<p>campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Planillas de participantes ➤ ➤ Fotografías. ➤ Informe de diagnóstico. 	<p>2,015</p>	
<p>Tercera fase Resultado 2</p> <p>Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la</p>	<p>Un plan de capacitación validado por el área de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías ➤ Planillas de asistencia 		

<p>comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.</p>	<p>social y coordinación de</p>	<p>➤ Archivo electrónico del plan de capacitación</p>	<p>Abril de</p>	
<p>Actividades</p>	<p>Asociación</p>	<p>➤ Plan de capacitación</p>	<p>2015</p>	<p>Estudiante de PPS</p>
<p>✚ Consulta de fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de un plan de capacitación.</p>	<p>Comunidad Esperanza.</p>	<p>➤ Plan de capacitación impreso.</p>		<p>Persona enlace</p>
<p>✚ Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación</p>	<p>Un plan de capacitación con enfoque al mejoramiento de las relaciones comunitarias</p>	<p>➤ Cuaderno de campo.</p>		<p>Coordinadora ACE</p>
<p>✚ Elaboración de plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria.</p>	<p>dirigido a las familias de la comunidad Sapineb.</p>			
<p>✚ Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza.</p>				

<p>Cuarta fase resultado 3</p> <p>Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.</p> <p>Actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Preparación de la agenda de la capacitación ➤ Elaboración del material didáctico para la capacitación. ➤ Realización de convocatorias ➤ Implementación del plan de capacitación en base al análisis 	<p>Familias capacitadas en el tema de mejoramiento de la organización comunitaria dirigido a familias de la comunidad Sapineb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Listado de participantes ➤ Memoria ➤ Fotográfica ➤ Copia de documentos ➤ Informes escritos 	<p>Mayo de 2015</p>	<p>Coordinadora Asociación Comunidad Esperanza, persona Enlace Estudiante PPS Tutora PPS</p>
---	--	--	---------------------	--

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

4.7 Plan de evaluación del proyecto: Plan de capacitación para mejorar las relaciones comunitarias de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán Alta Verapaz.

Objetivo/resultado	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de evaluación	responsable
<p>General: Aumentar la participación activa y responsable de beneficiarios en proyectos de ejecución de Asociación Comunidad Esperanza</p> <p>Específico: Contribuir a que las familias beneficiarias de los proyectos en ejecución de la comunidad Sapineb, mejoren su organización comunitaria para el año 2,015 mediante una capacitación.</p>	<p>Para el año 2015 el 80% de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde participan en actividades para el mantenimiento de los proyectos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías ➤ Informes ➤ Cuaderno de campo 	<p>Enero a mayo 2015</p>	<p>Estudiante PPS Persona enlace Coordinadora Asociación Comunidad Esperanza Tutora PPS</p>

<p>Resultado 1</p> <p>Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015..</p>	<p>Un informe de diagnóstico realizado.</p> <p>Familias beneficiarias de los proyectos partícipes en la realización del diagnóstico en el año 2,015</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Fotografías de sesiones realizadas ➤ Listado de los asistentes (planillas) ➤ Informes de las actividades realizadas. 	<p>Marzo de 2015</p>	<p>Estudiante PPS</p>
<p>Resultado 2</p> <p>Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.</p>	<p>Plan de capacitación diseñado.</p> <p>Plan de capacitación validado por el área de trabajo social.</p> <p>Instructivo de evaluación para el plan de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Archivo electrónico de plan de capacitación. ➤ Plan de capacitación impreso ➤ Informes 	<p>Abril de 2015</p>	<p>Estudiante PPS Persona enlace Tutora.</p>

		➤ Fotografías		
<p>Resultado 3</p> <p>Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.</p>	<p>Capacitación dirigida a las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb.</p> <p>Familias capacitadas en el tema de mejoramiento de relaciones comunitarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Listado de participantes ➤ Fotografías ➤ Copia de documentos ➤ Informes escritos ➤ Material didáctico. ➤ Agendas de presentación. 	<p>Mayo de 2015</p>	<p>Estudiante PPS Persona enlace Coordinadora Asociación Comunidad Esperanza.</p>

Fuente: Heidy Noemí Cuc Chó. PPS URL 2015

CAPÍTULO V
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

Resultado 1

Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015.

Actividades.

- + Elaboración del instrumento para la realización del diagnóstico.
- + Entrevista a grupos focales de beneficiarios de los proyectos.
- + Identificación de necesidades de capacitación.
- + Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos.
- + Informe del diagnóstico realizado con la comunidad Sapineb.

Actividades:

Actividad 1

Para lograr detectar temas de capacitación se elaboró instrumento previo a su elaboración se investigó sobre los pasos que requieren un diagnóstico específicamente para detectar temas de capacitación, se investigó en página web así como en documentos en físico para realizar un diagnóstico que llene las características necesarias para lograr aplicar las técnicas necesarias para la elaboración del diagnóstico.

Actividad 2

Se entrevistó a las familias beneficiarias utilizando el instrumento de grupo focal en donde se estructuró una entrevista dirigida específicamente a ellos con el afán de que a través de los mismos se identificaran los temas necesarios para la capacitación, las familias participaron de una manera responsable y dinámica, dando diferentes puntos de vista, aportando ideas en relación a los temas de capacitación.

Actividad 3

Se identificaron los temas de acuerdo a las necesidades que las familias beneficiarias a su criterio fueron las más importantes para que fuesen abordados, los temas a abordar fueron seleccionados por todas las familias participantes, sin ningún sesgo, dentro de los temas que ellos priorizaron para la capacitación están: trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad; estos temas para las familias fueron fundamentales para que se lograra el fin del proyecto de intervención que es mejorar la organización comunitaria de las familias beneficiarias.

Actividad 4

A través de la socialización de los temas de capacitación las familias beneficiarias conocieron la metodología para el desarrollo de la capacitación, así como su importancia para que la población en general participen de una manera activamente y responsable de manera constante en cada una de las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos logrando así alcanzar el éxito deseado.

Actividad 5

Se realizó un informe del diagnóstico con los resultados obtenidos con la participación de cada una de las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb, en donde se detalla cada una de las actividades realizadas durante la implementación del diagnóstico. En el informe se detalla cada uno de los hallazgos y cada una de las actividades que se realizaron para la obtención de los resultados previstos, logrando así una efectiva intervención.

Resultado 2

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

Actividades:

- ✚ Consulta de fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de un plan de capacitación.
- ✚ Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el plan de capacitación.
- ✚ Elaboración de plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social de la asociación comunidad esperanza.

Actividades:

Actividad 1

Se consultaron fuentes bibliográficas acerca de las pautas que contiene los lineamientos que se requieren para la elaboración del plan de capacitación que contribuyó a que las familias beneficiarias de los proyectos logaran la mejora de la organización comunitaria. Se requirió buscar información acerca de cada uno de los pasos así como cada uno de los requerimientos para su elaboración con el fin de que el plan de capacitación llene las exigencias y las demandas de las familias.

Actividad 2

Se identificaron las herramientas y técnicas que fueron necesarias para su implementación, se requirió identificar la metodología adecuándola al aprendizaje de los adultos, basándose en la andragogía que es una ciencia que se enfoca a la enseñanza de personas mayores, se logró que las familias se involucraran en cada una de las actividades programadas, logrado el objetivo propuesto.

Actividad 3

Se elaboró un plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitaria, para el fortalecer la participación activa y responsable de las familias beneficiarias.

Actividad 4

Se procedió a validar el plan de capacitación por el coordinador del área de trabajo social de la asociación comunidad esperanza en ella el coordinador reviso detenidamente el plan de capacitación en donde hizo algunas sugerencias para su ejecución.

Resultado 3

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

Actividades:

- ✚ Preparación de la agenda de la capacitación
- ✚ Elaboración del material didáctico para la capacitación
- ✚ Realización de convocatorias
- ✚ Implementación del plan de capacitación en base al análisis

Actividad 1

Se preparó la agenda de la capacitación para la realización de cada una de las actividades programadas para su ejecución en ella se detalla lo que aconteció durante la implementación para la cual se dejó instalada para las familias.

Actividad 2

Del mismo modo se procedió a la elaboración del material didáctico para la capacitación, entre ellas se prepararon las diapositivas que servirían de guía para la facilitadora, así como los papelógrafos, cañonera, computadora, entre otras, se realizó de la mejor manera en donde todos los materiales fueron debidamente utilizados por los participantes.

Actividad 3

Se realizaron convocatorias a las familias beneficiarias de la comunidad en donde cada una de las familias asistió, esto contribuyó a que la intervención de la estudiante de PPS II fuese un éxito.

Actividad 4

Se Implementó el plan de capacitación en base a las temáticas que se sugirieron durante la implementación del diagnóstico, y en la elaboración del plan de capacitación. Las familias beneficiarias durante su implementación mostraron interés en cada uno de los temas desarrollados, esto evidencio el éxito del proyecto ejecutado.

CAPÍTULO VI
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.

Análisis y discusión de resultados

6.1 introducción

Trabajo social es una profesión con proyección social al desarrollo que busca alternativas de solución para los fenómenos sociales existentes en una sociedad, basado en sus acciones en el marco del respeto de los derechos humanos y el fortalecimiento de la participación de la población vulnerable.

Dentro de la formación del profesional, los trabajadores sociales focalizan iniciativas sociales diseñando estrategias, herramientas que generen valor público, dejando por un lado el papel de espectadores recibiendo de manera paliativa beneficios temporales.

Debido a las necesidades sociales que se percibe en el medio se ha impulsado la práctica profesional para que el estudiante de la carrera a manera de involucrarse y conocer a fondo las necesidades o problemáticas que aquejan a la comunidad, debe reconocer que los campos de acción, se fundamentan en los procesos y actividades que generan los problemas dentro de una esfera de actuación, para cumplir una misión en el marco estratégico, cultural y particular del entorno donde le corresponda actuar al profesional, tiene que ser capaz de interpretar, argumentar y comprender su realidad en el contexto social y producir una transformación en él desde una actitud propositiva y por supuesto coadyuvar en la transformación efectiva de una realidad

La profesión del trabajo social con énfasis en gerencia para el desarrollo, actualmente se ha convertido en pilar fundamental en el estudio, análisis y creación de estrategias para la atención de las problemáticas y necesidades sociales, interviniendo de una manera efectiva, generando cambios de actitud ante los fenómenos sociales.

Se realizó en la fase I de la practica un diagnóstico aplicando una serie de herramientas para detectar el problema principal que aquejaba la comunidad Sapineb para ello se conformaron grupos focales, puesto que participaron todos los

miembros de las ocho familias, en el diagnóstico realizado se identificó como problema principal la escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, este problema se determinó gracias a la aplicación de herramientas que se desarrollaron con la ayuda de las familias beneficiarias, al haber detectado el problema principal se procedió a elaborar una propuesta de proyecto denominado: capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza en la comunidad Sapineb de Cobán, Alta Verapaz, es proyecto fue ejecutado en el proceso de la práctica profesional supervisada en su fase II, y se contempló en tres resultados que permitieron alcanzar el objetivo general que contribuye al cambio de actitudes y comportamiento de la población meta que participaron en la capacitación.

Esta capacitación fortaleció la participación activa y responsable de las familias beneficiarias de los proyectos ejecutados en comunidad Sapineb. Las temáticas que se abordaron en la capacitación contribuyeron al trabajo en equipo, a la participación, autoestima e identidad esto con la finalidad que las familias coordinen de una buena manera las tareas que realizan para el mantenimiento de los proyectos productivos, que la Asociación Comunidad Esperanza ejecuta con las familias de la comunidad Sapineb con el fin de mejorar la calidad de vida de las familias.

Cada uno de los resultados propuestos, facilitaron alcanzar el objetivo general del proyecto, siendo el primer resultado: Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, Fue la parte preliminar del proceso de intervención, con la obtención de dicho resultado se logró identificar las temáticas para el desarrollo de la capacitación en donde las familias pudieron socializar dichas temáticas y coincidieron en los temas que se necesitan abordar con el fin de fortalecer la participación de las familias beneficiarias de los proyectos que están siendo ejecutados en la comunidad siendo un preámbulo para la ejecución del

segundo resultado que consistió en la elaboración de un plan de capacitación para la mejora de la organización comunitaria, compuesta por todas las pautas requeridas para su elaboración.

El Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, Fue la parte central del proyecto de intervención, porque su elaboración radicó la esencia de la intervención y fue la respuesta que se le dio a la necesidad identificada; con el apoyo y colaboración de las familias beneficiarias se logró cumplir con el objetivo.

El tercer resultado, fue la aplicación del plan de capacitación lo que evidenció un buen desempeño y participación en las familias beneficiarias, se obtuvo una respuesta positiva de las familias participantes evidenciándose en la participación activa que cada uno mostro tener al momento de desarrollar la capacitación. Representó el último objetivo del proceso, el cual se cumplió a cabalidad y se deja instalada en las familias beneficiarias de los proyectos.

Los aportes que los resultados del proyecto implementado obtuvieron fueron los siguientes:

Nivel institucional: la asociación comunidad Esperanza desarrolla actividades en las cuales se involucra a algunos miembros de las familias de la comunidad Sapineb, en relación a mejorar las condiciones psicológicas de las personas por las circunstancias en las que llegaron a la comunidad pidiendo albergue, el plan de capacitación contribuye a que las familias beneficiarias trabajen de una buena manera organizándose como comunidad y como familia, debido a que la institución tienen como objetivo que la comunidad Sapineb sean consideradas como una gran familia llevando un estilo de vida que sirva como modelo para las demás comunidades.

Nivel comunitario y población en general: las familias beneficiarias se encuentran satisfechas con la elaboración del plan de capacitación, y la ejecución de la capacitación, esto se debe a que se estipularon temas de interés hacia los mismos

que permitieron que el nivel de asistencia y participación en la capacitación haya sido un éxito, además se le brindaron a las familias participantes las herramientas que mejoren las condiciones de vida de las familias vinculadas a la organización comunitaria dentro del ámbito social, cultural y económico.

Nivel Social: el proyecto de intervención además de generar impacto nivel institucional y de beneficiarios, éste dentro del ámbito social fortalece alternativas de resolución de problemas, que contribuyan al desarrollo social de cada miembro de las familias beneficiarias, convirtiendo a los participantes en protagonistas de su transformación de su realidad social, a través de la satisfacción de necesidades básicas y sostenibilidad de las mejores de calidad de vida.

La ejecución del proyecto permitió la realización exitosa de los resultados previstos y con ello se contribuyó un plan de capacitación que servirá de guía a las Asociación Comunidad Esperanza para darle continuidad a las capacitaciones abordado diferentes temas propiciando a que las familias beneficiarias mejoren su organización comunitaria.

El proceso de práctica permitió dejar un aporte importante a las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb así como a la institución que ejecuta los proyectos productivos que de una manera contribuyen a mejorar la economía de las familias.

Para las familias beneficiarias la Práctica Profesional Supervisada constituyó un proceso de aprendizaje, porque se encontraron temas que contribuyeran a la organización comunitaria y se involucró en una serie de actividades a las familias propiciando la participación de cada integrante.

6.2 RESULTADO I:

Se cuenta con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, en marzo del año 2,015..

6.2.1 Introducción

Para la ejecución del proyecto: Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb fue necesario realizar un diagnóstico con las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en la comunidad Sapineb la cual se convierte en punto de partida del proyecto, ya que en base a este diagnóstico se obtuvieron las diferentes temáticas que son de interés para fortalecer la organización comunitaria de las familias en la ejecución de los proyectos.

El diagnóstico, es una técnica participativa que permite explorar las necesidades que la población o el grupo meta presenta, y con ello formular y plantear intervenciones para atender las demandas y necesidades que se requieran para cambiar la situación actual.

El diagnóstico se convierte en una intervención efectiva, puesto que a través de ella se obtienen información real y concreta a través de los actores directos en este caso las familias beneficiarias de los proyectos ejecutados en comunidad sapineb, esta información recabada contribuyó a lograr el éxito del proyecto propuesto.

Los proyectos ejecutados tienen como objetivo mejorar las condiciones económicas de las familias a través de las ganancias que se obtengan por la venta de los productos generados en la comunidad. Por lo tanto el proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada está orientada a la línea estratégica y a las necesidades de los proyectos ejecutados.

6.2.2 Antecedentes de la comunidad en el proceso del diagnóstico.

Los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza en la comunidad Sapineb contribuyen a mejorar las condiciones económicas de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, previo a la ejecución del proyecto de intervención la comunidad Sapineb estaba atravesando por una serie de problemas que dificultaba y obstaculizaba el logro de los objetivos

propuestos debido a la escasa participación de las familias en asumir los roles para el mantenimiento de los proyectos, debido a que ellos no coordinaban de una manera adecuada las tareas asignadas para cada familia.

Es por ello que el proyecto de intervención fue a mejorar la organización y fortalecer la participación activa y responsable de las familias beneficiarias, se realizó el diagnóstico para identificar las temáticas que se deben abordar con el fin de que esta contribuya a fortalecer la participación activa y responsable de las familias beneficiarias en los proyectos que están siendo ejecutados. Cabe recalcar que las familias beneficiarias del proyecto quedaron satisfechas con los temas propuestos por ellos debido a que cada uno de estos temas fueron de suma importancia desarrollarlos.

Objetivos:

- ✚ Detectar necesidades o temas de capacitación a familias beneficiarias de los proyectos que se ejecutan en comunidad Sapineb. se logró con el objetivo propuesto debido a la detección de temas que las familias beneficiarias propusieron para lograr mejorar la organización en el desarrollo de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
- ✚ Promover la participación de las familias beneficiarias de los proyectos de comunidad Sapineb en compartir experiencias adquiridas en distintos procesos de capacitación realizados. Este objetivo se logró alcanzar puesto que las familias compartieron experiencias que adquirieron en algunos procesos de Capacitación.
- ✚ Socializar la información obtenida del diagnóstico con las familias beneficiarias. Las familias beneficiarias participaron en la socialización de las temáticas que se abordaron en la capacitación.

Se lograron alcanzar los objetivos planteados en el diagnóstico debido a que las familias beneficiarias participaron en cada una de las actividades que se

desarrollaron durante la ejecución de dicho resultado. Lo que permitió tener una visión más amplia de la realidad y garantizar la participación y el compromiso de todas las familias beneficiarias en la búsqueda de soluciones para el problema detectado que es la escasa participación en las tareas delegadas en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Las familias intervinieron de una manera participativa involucrándose en la elaboración del análisis y búsqueda de las temáticas a desarrollar para minimizar los problemas que aquejan a los proyectos que podrían llevarlos al fracaso.

La Asociación Comunidad Esperanza pretende que los dos proyectos ejecutados contribuyan a mejorar las condiciones de vida de las familias, pero para ello se debe también contribuir a humanizar la intervención promoviendo principios de convivencia y valores entre las familias de Sapineb en donde se involucre no solo a los padres madres de familia sino también a los hijos de cada familia para transformar la realidad social de la comunidad en sí.

6.2.3 Análisis del proceso del diagnóstico.

El diagnóstico cobró mayor relevancia puesto de que se involucra a todos los participantes en detectar las temáticas que contribuyeron a mejorar la organización de las familias y en base a ello construir estrategias de intervención, fue así como se recolectó la información requerida de una manera práctica, y sencilla, pero que proyectó información clave y valiosa. Para la realización del diagnóstico, en un primero momento se hizo la convocatoria a las familias beneficiarias con la colaboración de la coordinadora de la Asociación, que en su momento fue la persona enlace y el coordinador del área de trabajo social, se estipuló la fecha de la realización de la actividad, luego se diseñaron las metodologías e instrumentos a utilizar en el proceso de intervención siendo estas las principales: lluvia de ideas, grupo focal y entrevista semi-estructurada; los cuales proporcionaron la información requerida, puesto que el objetivo fue la detección de temáticas de necesidades de capacitación y se obtuvieron los resultados gracias a la participación y colaboración

de todas las familias beneficiarias de los proyectos ejecutados mostrando interés en la actividad realizada.

6.2.4 Resultados obtenidos

Mediante la realización del diagnóstico se pudieron identificar las temáticas de necesidad de capacitación, entre los temas que se identificaron fueron: trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad. Ante esta necesidad identificada se propuso desarrollar estrategias para su atención para fortalecer la organización de las familias beneficiarias.

- ✚ Se realizó una reunión con las ocho familias que participan en los proyectos de gallinas de engorde y piscifactoría que Asociación Comunidad Esperanza, ejecuta en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz.
- ✚ Las ocho familias estuvieron dispuestas a colaborar y apoyar el proyecto de intervención en relación al diagnóstico para detectar temas de capacitación.
- ✚ Informe de diagnóstico ejecutado en el mes de febrero, sin embargo en el marco lógico se había determinado elaborar el diagnóstico para el mes de marzo del año dos mil quince, El diagnóstico se dirigió a Familias beneficiarias de los proyectos que fueron participes en la elaboración de dicho diagnóstico.

6.3 RESULTADO II:

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

Introducción:

Como segundo resultado se tuvo contemplado la elaboración de un plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en comunidad Sapineb en la cual se detalla todo el proceso del segundo resultado, que consiste en la elaboración del plan de capacitación, dicho plan comprende de una serie de actividades para la obtención de dicho resultado, el plan de capacitación comprende la parte esencial de la PPSII, porque es la necesidad primordial de las familias beneficiarias por tal razón es el objetivo máximo del proceso de intervención profesional.

El plan es un instrumento de calidad para las familias beneficiarias de los proyectos, la metodología utilizada en el plan de capacitación es participativa, este con técnicas de motivación y sensibilización que facilitará el fortalecimiento para la mejora de la organización comunitaria, este plan esta acoplado a la realidad comunitaria. La elaboración del plan de capacitación emerge a raíz de la necesidad identificada por las familias beneficiarias, la cual se pudo identificar mediante la realización del diagnóstico.

De esta manera se contribuye hacia el logro de los objetivos propuestos tanto para el estudiante de PPSII como para los proyectos ejecutados en la comunidad Sapineb.

Cabe mencionar que el plan de capacitación se diseñó y se presentó al coordinador del área de trabajo social la cual fue avalada por el mismo para luego proseguir con el siguiente resultado.

6.3.1 Antecedentes de la comunidad en cuanto a su participación en la ejecución de planes de capacitación.

La Asociación Comunidad Esperanza ha desarrollado capacitaciones sin embargo en su mayoría dichas capacitaciones se han realizado en las instalaciones de la Asociación Comunidad Esperanza y ninguna en la comunidad Sapineb. Cabe mencionar que estas capacitaciones no han sido dirigidas a mejorar el desempeño del trabajo que se tiene que realizar para el mantenimiento de los proyectos que están siendo ejecutados en dicha comunidad que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de las familias beneficiarias de los proyectos. Las familias dieron a conocer que las capacitaciones en las que han participado contribuyeron en otros aspectos de su vida mas no para el buen mantenimiento de los proyectos, menos en mejorar la organización de las familias que evidentemente había sido uno de los principales problemas que se habían generado a nivel comunitario.

6.3.2 Análisis del proceso de la elaboración del plan de capacitación.

La elaboración del plan de capacitación partió en base a la identificación de necesidad de capacitación diagnosticada por las mismas familias beneficiarias. se realizó una investigación exhaustiva y mediante una reunión con la junta directiva se definieron los subtemas que se incluirían en el plan de capacitación.

Seguidamente se prosiguió con el trabajo de gabinete, que corresponde específicamente al diseño y estructura propiamente del plan de capacitación. El mismo se diseñó de una manera contextualizada con el fin de que las familias beneficiarias lo entiendan y sean capaces de compartir con los nuevos miembros que lleguen a vivir en la comunidad Sapineb.

La lógica del diseño fue de primero la conceptualización de los contenidos, para luego la ilustración y de ultimo se planificó la actividad para el desarrollo del plan de capacitación.

6.3.3 Resultados obtenidos

- ✚ Plan de capacitación dirigido a los miembros de la comunidad Sapineb con enfoque para la mejora de la organización comunitaria. Se llevó a cabo la realización del plan de capacitación, se determinaron que los temas son esenciales para propiciar la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Un plan de capacitación validada por el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza. Se validó el plan de capacitación por el coordinador del área de trabajo social.

6.3.4 Resultados no previstos:

- ✚ La coordinadora de la asociación solicito verificar el plan de capacitación quedando satisfecha con las temáticas, del mismo modo manifestó haber observado algunos problema existente en la comunidad Sapineb, expresando que el plan era ideal para ejecutarlo en la comunidad Sapineb.

6.4 RESULTADO III.

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015

Introducción

Se ejecutó el tercer resultado que es la capacitación dirigida a las familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb, las familias, en cuanto a la implementación del plan de capacitación, la cual se realizó con la buena disposición de las familias en donde dichas familias mostraron el interés en el desarrollo de las actividades y de las temáticas. El plan de capacitación tiene como objetivos:

- ✚ Fortalecer a las familias beneficiarias de los proyectos, por medio de un proceso de formación de trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad para el beneficio de las familias.

- ✚ Fomentar la participación activa y responsable de las familias beneficiarias las tareas desarrolladas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde que se ejecutan en comunidad Sapineb.
- ✚ Fortalecer el autoestima de las familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en la comunidad Sapineb para que puedan valorarse y quererse como tal.

La ejecución formó parte esencial del proyecto, porque de nada sirve elaborar un plan de capacitación si no se le da un uso adecuado, y si no se capacita a las familias de una manera dinámica es por ello que la capacitación fortalece el conocimiento, técnicas y metodologías de intervención, los cuales pueden garantizar una mejor réplica realizada por la Asociación Comunidad Esperanza, así mismo se considera de vital importancia profundizar los conocimientos para futuros planes de capacitación que se desarrollen.

Es de mencionar que la capacitación contribuyó a que las familias beneficiarias de los proyectos ejecutados en comunidad Sapineb fortalezcan la mejora de la organización a través de la comprensión de las temáticas que se desarrollaron.

Así mismo las técnicas utilizadas pueden servir para futuras intervenciones de parte de la Asociación Comunidad Esperanza en la comunidad Sapineb.

6.4.1 Antecedentes de la organización en procesos de capacitación.

Se han realizado y organizado capacitaciones tanto en las instalaciones de la Asociación Comunidad Esperanza como en la comunidad Sapineb la cual ha favorecido a las familias a darle solución a los problemas que se han detectado en la comunidad Sapineb, así mismo manifestaron que han participado en capacitaciones que brindan los donantes de la institución que solicitan un espacio para desarrollar las capacitaciones, siendo estas de interés para las Asociación como para los donantes.

La participación de las familias beneficiarias de los proyectos que están siendo ejecutados en la comunidad Sapineb había sido débil y con haber implementado la capacitación se pudieron aportar temas que fomentaron la participación activa y responsable de las familias beneficiarias obteniendo como resultado la mejora de la organización comunitaria de Sapineb.

6.4.2 Análisis del proceso de capacitación a las familias comunitarias de la comunidad sapineb.

La anuencia y al disposición de las familias beneficiarias facilitó el desarrollo de la capacitación, porque desde un principio se había presentado el cronograma de actividades. Por tal razón la participación e intervención enriqueció el proceso, porque cada temática aportó ideas significativas y en algunos de los casos profundizaron la intervención, todo esto favoreció el desarrollo el proceso ya que eso permitió a que la capacitación se tornara dinámica y de interacción.

6.4.3 Resultados obtenidos

- ✚ Familias beneficiarias de los proyectos capacitadas en el tema sobre mejora de la organización comunitaria. Las familias beneficiarias fueron capacitadas en los temas de trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad.
- ✚ Incremento en el nivel de participación y responsabilidad por parte de las familias beneficiarias de la comunidad en las tareas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados por Asociación Comunidad Esperanza.
- ✚ La buena comunicación entre las familias beneficiarias y la estudiante de trabajo social de la Universidad Rafael Landivar propicio el éxito de la capacitación.

6.4.4 Resultados no previstos:

- ✚ La aprobación de parte de la coordinadora, en donde ella manifestó estar satisfecha con la capacitación debido al cambio de actitud que las familias

beneficiarias mostraron después de haber ejecutado el proyecto de intervención.

- ✚ Durante las capacitaciones las familias beneficiarias participaron en cada una de las actividades desarrolladas, mostrando un cambio de actitud mostrándose cada vez más participes puesto que se involucraban en cada una de las dinámicas que se desarrollaban antes de abordar una temática.
- ✚ Al final de las capacitaciones las familias beneficiarias manifestaron estar contentas con ellas mismas, resaltando que el proyecto de intervención fue a mejorar el autoestima de cada una de las madres de familia, manifestando que antes de que se ejecutara dicho proyecto de intervención las madres de familia tenían baja su autoestima.

RESULTADO VII
PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Plan de sostenibilidad.

RESULTADOS	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA / TIEMPO	INDICADOR
La Asociación Comunidad Esperanza actualiza temas de capacitación a familias beneficiarias de comunidad Sapineb.	Realizar Diagnósticos para detectar problemas y necesidades de capacitación a familias beneficiarias.	Área de trabajo social Coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza (ACE).	Anualmente	Un informe de diagnóstico de temas de necesidades de capacitación. Un plan de mejora para el proceso de capacitación.
Se elaboran nuevos planes de capacitación, vinculados a los temas de interés en las capacitaciones de mejoramiento de la organización comunitaria.	Recopilación de información vinculada a las necesidades de capacitación detectadas Identificación de temas o contenidos para la implementación de la capacitación, adecuándolas para la fácil comprensión de los participantes. Identificación y elaboración de metodología para desarrollar capacitaciones. Elaboración de un instructivo de evaluación de capacitación para verificar los logros obtenidos con los participantes.	Coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza. (ACE) Área de trabajo social de ACE	Anualmente	Plan de capacitación de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico.
Acompañamiento a familias beneficiarias en los procesos de ejecución en apoyo a los proyectos fortaleciendo la participación activa y responsable.	Velar por que los beneficiarios se incorporen y participen en cada una de las actividades Se fortalecen las capacidades de las familias beneficiarias a través de su autoestima y las capacitaciones ejecutadas.	Coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza. (ACE) Área de trabajo social de ACE	Cada 3 meses	Planes de capacitación ejecutados Familias con participación activa en los procesos

Fuente: Heidi Noemí Cuc Chó. PPS URL

CAPITULO VIII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

CONCLUSIONES:

8.1 Conclusiones

- ✚ El proceso de práctica profesional supervisada en su fase I y II, contribuyó con el área de trabajo social al identificar como problemática principal la escasa participación de beneficiarios de la comunidad Sapineb en asumir responsabilidades en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, por lo que se ejecutó el proyecto “Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”. Que permitió contrarrestar las debilidades del área de intervención.
- ✚ La Práctica Profesional Supervisada fue un espacio en donde se tuvo incidencia y se construyeron estrategias de intervención para atender la demanda y necesidad identificada en la institución.
- ✚ El proyecto de intervención contribuyó al logro de los objetivos del proyecto, que es mejorar la organización comunitaria, de igual forma se cumplió con la expectativa que se tenía de la intervención profesional del estudiante de Trabajo Social.
- ✚ Las herramientas metodológicas de la gerencia social facilitan la identificación de necesidades y problemáticas de un determinado grupo social, evidenciando todos aquellos factores que impiden el pleno desarrollo de las intervenciones tal como los resultados que fueron reflejadas en el diagnóstico realizado a las familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb.

8.2 Recomendaciones

- ✚ Que la Asociación Comunidad Esperanza le dé seguimiento a las capacitaciones con el fin de contribuir a la mejora de la organización de las familias beneficiarias de los proyectos.
- ✚ Para que la participación activa de las familias beneficiarias se incremente, el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza debe implementar constantemente diagnósticos de necesidades de capacitación, que permitan determinar los temas que respondan a los intereses de las familias.
- ✚ Es necesario seguir fortaleciendo a las familias beneficiarias de los proyectos realizando capacitaciones en donde se aborden temas de acuerdo a las necesidades que las familias beneficiarias tengan para mejorar la organización comunitaria.
- ✚ Es importante la elaboración de planes de capacitación dirigidos específicamente a las familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb y darle seguimiento para identificar nuevas prioridades a manera de darle continuidad a la formación humana a las familias de la comunidad Sapineb.
- ✚ Por medio de los tres resultados fue posible el alcance del proyecto y permitió contribuir a mejorar la organización comunitaria evidenciándolo con la participación durante la ejecución de la capacitación.
- ✚ Dentro de las organizaciones y/o instituciones con proyección social, es necesario implementar herramientas de la gerencia social que permitan determinar debilidades en sus funciones y áreas de intervención, con el objetivo de elaborar iniciativas basadas en estrategias de acción que minimicen y potencialicen los recursos y actores a favor del cumplimiento de la visión y misión institucional.

CAPITULO IX
MARCO TEÓRICO.

Marco teórico

Trabajo Social⁵

El trabajo social es la profesión que promueve el cambio social, la búsqueda de soluciones a los problemas en las relaciones humanas o de la sociedad para el fortalecimiento y mejorar sus niveles de vida. El trabajo social pretende que las personas interactúen con su entorno. Sus principios fundamentales son los Derechos Humanos y la Justicia Social.

El trabajo social en sus distintas manifestaciones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre el ser humano y su entorno, su misión es facilitar a las personas desarrollar con plenitud sus potencialidades, mejorar su calidad de vida y buscar soluciones a sus problemas a través del cambio de actitud. Los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan, ya que el Trabajo Social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionadas entre sí.

El trabajo Social se basa en ideales humanitarios y democráticos, sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas personas. Desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de Trabajo Social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del Trabajo Social. En solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social.

El Trabajo Social basa su metodología de conocimientos sustentados en la experiencia y derivados tanto de la investigación y evaluación de la práctica incluida

⁵ Montaña, Carlos. (1998). La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. São Paulo, Brasil: Editorial Cortez obtenido 21 de marzo del 2015 extraído desde https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social

los contextos locales e indígenas. Reconoce la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno.

Andragogía⁶

La andragogía consiste en el conjunto de métodos y técnicas, enfatizadas a orientar el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a adultos. El proceso educativo, no basa su desarrollo únicamente durante la infancia, sino al contrario es un proceso que no contempla edad cronológica.

Considera al adulto como un sujeto de acción dotado de conocimientos, dispuesto a continuar inmerso en el proceso de enseñanza aprendizaje, que le permitan fortalecer capacidades y habilidades, detectando potencialidades que le permitan mejorar condiciones de vida de cada uno de los participantes.

El Andragogo es el encargado de guiar y facilitar el proceso educativo andragógico, además de implementar estrategias metodológicas que permitan fortalecer el aprendizaje y el autoaprendizaje de los participantes a través de compartir experiencias.

El método andragógico, considera que para el proceso educativo dirigido a adultos, debe realizarse recíprocamente, el rol de facilitador es de guiar, dirigir, orientar el proceso y no de imponer conocimientos.

La andragogía cuenta con tres principios.

Participación andragógica

La participación es importante para que el proceso educativo andragógico pueda realizarse con efectividad y pertinencia, debido a que el participante debe de ser capaz de interactuar con sus compañeros, ello a través de compartir experiencias que permitan asimilar de una mejor manera los conocimientos que se le brinda.

⁶ Manuel Castro Pereira (1995). principios de la Andragogía. obtenido el 21 de marzo del 2015 Extraído desde <http://es.wikipedia.org/wiki/Andragogía>.

Si las personas participantes se encuentran indispuestas a ser partícipes en el proceso educativo andragógico, los objetivos trazados difícilmente serán alcanzados y no se encontrará inmerso a un proceso que le permitirá mejorar sus condición de vida dentro del contexto en donde se desenvuelve.

Horizontalidad andragógica

La horizontalidad se manifiesta cuando el facilitador (docente) y el participante, tienen la oportunidad de compartir conocimientos y cuentan con la capacidad de analizar la realidad que afronta, para posteriormente tomar decisiones que permitan mejorar su condición de vida, dentro de los ámbitos sociales, económicos y culturales.

Flexibilidad andragógica

Es de entender que los adultos, al poseer una carga educativa - formativa, llena de experiencias previas y cargas familiares o económicas, necesiten lapsos de aprendizaje acordes con sus aptitudes y destrezas.

Comunicación Efectiva⁷

Entendido como la comunicación que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. O sea que ambos entienden el mensaje transmitido y esto facilita efectivamente una cooperación mutua para el logro de lo propuesto.

Se interpreta que la comunicación efectiva es Explorar las condiciones que hacen posible que la comunicación sea provechosa y eficaz el cual permite mejorar las condiciones para la entrega eficiente de un valor público.

⁷ Malkolm S. Knowlws. Elwood F. Holton III. Richard A. Swanson Traducción María de los Ángeles Izquierda Castañeda Andragogía "El aprendizaje de los adultos". Extraído el 23 de marzo del 2015 de <http://biblioteca.ufm.edu/library/index.php>

Según sea la calidad de comunicación que se mantenga en el equipo, dentro de un grupo o en una organización así será la calidad de la relación que se obtendrá y el éxito que busca ya sea en cualquier plano, al conocer y practicar los principios de una comunicación efectiva podemos coordinar, enseñar, aceptar, dirigir, pero sobre todo lograr un clima propicio que las acciones conduzcan a los que realmente se busca.

Trabajo en Equipo⁸

Un equipo de trabajo se define como un conjunto de individuos que son interdependientes en sus tareas, que comparten responsabilidades, que se ven a sí mismos y son vistos por otros, como una entidad que forma parte de un sistema mayor, que maneja sus relaciones por medio de los límites organizacionales. (Richard Hackman, 1987)

Este concepto puede aplicarse fácilmente a cualquier tipo de trabajo, por ejemplo, en una organización, la tarea del Gerente es llevar la direccionalidad de un programa pero a la vez depende del personal operativo, intervenir en el campo de la acción para alcanzar los resultados deseados el cual la función de ambos contribuye al cumplimiento de objetivos de la organización y forman parte de la fuerza de trabajo aunque realicen diferentes funciones.

Armonización⁹

Poner en armonía o en buena relación, o proporcionar la correspondencia adecuada entre las partes de un todo o entre los elementos que deben contribuir a un mismo fin.

⁸ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

⁹ Elaston 2011 definiciones de. Recuperado el día 21 de marzo del 2015 de <http://definicionesde.com/e/armonizar/>

Fortalecimiento¹⁰

Es la construcción de capacidades, tanto para personas, como para grupos y organizaciones, con el fin de mejorar sus habilidades para conseguir los objetivos de desarrollo que se hayan propuesto.

También se puede entender como la construcción de capacidades en hombres y mujeres para convertirlos en agentes de cambio, a través de la ejecución de actividades que busquen el desarrollo de propio y de la comunidad misma.

Coordinación¹¹

Entendemos por coordinación a la acción de coordinar, de poner a trabajar en conjunto diferentes elementos en pos de obtener un resultado específico. Todo aquel individuo u objeto que cumple el rol de coordinador en una situación determinada, tiene como tarea principal la de planificar, organizar y ordenar las diversas tareas de quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas. La coordinación puede darse de manera voluntaria y planificada, como así también de modo inesperado y espontáneo de acuerdo a cada situación específica.

Proceso¹²

Se denomina proceso al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin. Si bien es un término que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales planificados o que forman parte de un esquema determinado, también puede tener relación con situaciones que tienen lugar de forma más o menos natural o espontánea.

¹⁰ Entrevista: Maria Durán y La laguna, catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Sustraído el 15 de marzo de 2015 de <http://www.cecod.org/es-es/comunicaci%C3/entrevistascecod/>

¹¹ Definición ABC sustraído el 6 de marzo del 2015 de <http://www.definicionabc.com/general/coordinacion.php>

¹² Definición ABC sustraído el 6 de marzo de 2015: <http://www.definicionabc.com/general/proceso.php#ixzz2i>

El término Proceso se ha evidenciado en distintos momentos de la historia, como parte de diversas prácticas y disciplinas, y con múltiples resultados, positivo o negativo, se ha hablado de procesos que han transformado al ser humano. Puede decirse que la historia de la humanidad es un proceso en curso y que, en definitiva, es la suma de muchos miles de procesos premeditados, espontáneos, voluntarios, involuntarios, científicos y sociales, a pequeña y a gran escala.

Capacitación¹³

Básicamente la capacitación está considerada como un proceso educativo a corto plazo el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal técnico o administrativo de una organización o empresa por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para acrecentar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

El proceso de capacitación se obtiene de dos pilares fundamentales, por un lado el adiestramiento y conocimientos del propio oficio y labor y por el otro a través de la satisfacción del trabajador por aquello que hace, porque jamás se podrá exigir ni pretender eficacia y eficiencia de parte de alguien que no se encuentra satisfecho con el rato o con la recompensa que obtiene.

Así mismo nos permite crear capacidad instalada, ya que dentro de sus principales objetivos está lograr en el personal: productividad, calidad, plantación de los recursos humanos, prestaciones indirectas, salud y seguridad, desarrollo personal e institucional.

Proceso de Capacitación¹⁴

¹³ Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php#ixzz2hwIzfk29> obtenido el 22 de marzo de 2015

¹⁴ Instituto Tecnológico de Sonora. Proceso de capacitación. Mtra. Sonia Verónica Mortis Lozoya, Reyna Judith Rosas Jiménez, Erika Karina Chaires Flores. sustraído el 5 marzo de 2015 página web desde <http://biblioteca.itson.mx>.

La capacitación se encamina a la modificación de conductas para el logro de dichos objetivos, es necesario que el capacitador, como administrador de esta función, conozca y aplique los cuatro principios de la administración: planeación, organización, ejecución y evaluación.

El proceso de capacitación, propuesto por M. Rodríguez y P. Ramírez-Buendía (1991):

- **Determinación de necesidades:** Identificar necesidades de capacitación a los beneficiarios de la iniciativa.

Orientación de actividades: Se fijan los objetivos generales y la planeación del programa de capacitación.

- **Elaboración del programa:** Se estipulan los objetivos de los cursos, contenidos, métodos de enseñanza – aprendizaje, material, modo de evaluación.

- **Organización de los Eventos:** Establecer a los participantes, duración y horarios de capacitaciones, instructores y costos.

- **Evaluación:** Se valoran los aprendizajes y reacciones adquiridas de la sesión de capacitación.

- **Seguimiento:** Se determina el impacto que generó las capacitaciones en el cambio de comportamientos y actitudes.

Proyecto¹⁵

"Un proyecto es una propuesta de acción que implica la utilización de un conjunto determinado de recursos, para el logro de unos resultados esperados. Un proyecto se concibe para el logro de ciertos objetivos, que se manifiestan en beneficios para el grupo de personas afectadas positivamente (generalmente los usuarios, o

¹⁵ Rosa Cristina Tiño Sen. (2008) fortalecimiento a las capacidades de las mujeres para formulación y gestión de proyectos productivos del caserío agua tibia II, Chinique. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

aquellos a quienes se destina la acción del proyecto). Para la obtención de los beneficios, debe incurrirse en costos, configurados por el valor de los recursos que deben ser asignados, para el desempeño del proyecto". Búcaro, G. (2005).

Necesidad de los proyectos¹⁶

"En el ámbito comunal y en cualquier sitio donde nos encontraremos, siempre hay a la mano una serie de productos o servicios proporcionados por el hombre, como los alimentos que consumimos, el establecimiento educativo, un servicio de crédito comunal, etc. Todos y cada uno de estos bienes y servicios, deben ser evaluados desde varios puntos de vista, siempre con el objetivo final de satisfacer una necesidad humana.

Un proyecto tiene actividades que utilizan insumos para elaborar productos o prestar servicios. Estos son los cambios estratégicos e institucionales alcanzados por el proyecto, que se derivan de los objetivos propuestos, los que deben ser claros e indicar la situación esperada al terminar el proyecto.

Todo este conjunto de conceptos y actividades, son necesarios para transformar una realidad, que se espera que sea de una situación dada a otra mejor. Así, no importando la naturaleza de las necesidades de una comunidad o grupo, los proyectos constituyen el medio que permite alcanzar su satisfacción y por ende el desarrollo de la misma", Búcaro, G. (2005)

Dentro del contexto de la realidad guatemalteca, se reconoce que la pobreza es el mayor desafío que afrontan las comunidades rurales y las áreas marginales de los centros poblados. El problema es complejo, porque tiene dimensiones económicas, políticas y sociales, con antecedentes históricos caracterizados por una conquista y colonización, que marginó a la mayoría de la población, y en época reciente el conflicto armado interno que duró casi 36 años.

¹⁶ Rosa Cristina Tiño Sen. (2008) fortalecimiento a las capacidades de las mujeres para formulación y gestión de proyectos productivos del caserío agua tibia II, Chinique. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

Búcaro, G. (2005). "En su primera fase, un proyecto consiste en un documento que cumple con dos funciones relevantes. Una constituye el elemento básico para la gestión de asignación de fondos. Es decir, cualquier organización que proporcione financiamiento para la ejecución de proyectos, necesita de una justificación y descripción detallada de sus características, para evaluarlas y considerarlas dentro de las alternativas a financiar. Y es precisamente el documento del proyecto el que contiene toda esa información".

"La otra función, es la servir como guía para la acción, ya que en el documento como a través de insumos se llega a los productos finales, alcanzando objetivos y metas, aplicando estrategias y políticas, desarrollando metodologías y procesos, organizándose, estimando recursos humanos, físicos y financieros. De tal manera que cuando los fondos se aprueban, el ejecutor cuenta con un respaldo documentado que le proporciona los términos de referencia para realizar el trabajo que conlleva la implementación del proyecto". Búcaro, G. (2005).

Sostenibilidad¹⁷

El término sostenibilidad se entiende como atender a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre *crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social* (es lo que se conoce como triple vertiente de la Sostenibilidad).

La continuación, por parte de los miembros de la comunidad, organización o empresa, del desarrollo comunitario, local o municipal después de que se haya interrumpido la mayor parte del apoyo externo.

Desarrollo sostenible¹⁸

Definido en el Informe Brundtland de Organización de las Naciones Unidas – ONU- como aquellos caminos de progreso social, económico y político que

¹⁷ Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.71.

¹⁸ Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.71

satisfacen las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.

Organizaciones no Gubernamentales¹⁹

Son entidades de iniciativa social y fines humanitarios, que son independientes de la administración pública y que no tienen afán lucrativo. ONG es la sigla de organización no gubernamental.

Una ONG puede tener diversas formas jurídicas: Asociación, fundación, cooperativa, etc. Es importante resaltar que nunca buscan obtener ganancias de tipo económico, sino que son entidades que la sociedad civil que se basan en el voluntariado y que intentan mejorar el nivel de vida de la comunidad o área de intervención.

De igual forma las ONGs suelen financiarse a través de la colaboración de los ciudadanos, de los aportes estatales y de la generación propia de ingresos (mediante la venta de vestimenta o la realización de eventos u otros). Parte de sus recursos pueden destinarse a la contratación de empleados de tiempo completo (es decir, que no trabajan de manera voluntaria sino que se dedican exclusivamente a las tareas de la organización).

El mapa de acción de una ONG puede ser local, nacional o internacional. La asistencia sanitaria, la protección del medio ambiente, el fomento del desarrollo económica, la promoción de la educación y la transferencia tecnológica son solo algunos de los asuntos que incumben a este tipo de organizaciones.

La carta de las Naciones Unidas ONU ya reconocía, en 1945 la importancia de las ONG en diversas temáticas. Es importante tener en cuenta, que las ONG no buscan reemplazar al Estado o a los organismos internacionales, sino que intentan complementar sus funciones.

¹⁹ Definición de organización – Copyright © 2008-2015 - Definicion.de Que es, significado y concepto. Obtenido 13 de marzo de 2015 <http://definicion.de/organizacion/>

Organizaciones Gubernamentales²⁰

Cabe destacar que una organización solo 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.

Así mismo es fundamental que para que esas organizaciones puedan realizar las tareas que se le han encomendado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, sea necesario que cuenten con una red de recursos. Entre ellos deben incluirse los humanos, los tecnológicos, los económicos, los inmuebles, los naturales o los intangibles. De igual forma las organizaciones que son creadas por el Estado para desarrollar tareas sociales son conocidas como organizaciones gubernamentales, son dirigidas desde el gobierno y se financian con fondos públicos.

Participación comunitaria²¹

Las personas deben organizarse no solo para proponer soluciones, sino para lograr que ese entorno económico y político les favorezca en su lucha contra la pobreza. En este sentido, la participación comunitaria es un elemento clave. Se entiende como participación comunitaria, la acción personal y colectiva que agrupa a ciudadanos decididos a enfrentar una situación, el grupo estipula sus relaciones en función del problema, al cual busca solución mediante un proyecto de desarrollo de mejoras o cambio de la situación.

Una de las características de la participación comunitaria es que busca mejorar el bienestar de los miembros de la comunidad en función de valores que le son propios, para que la mejora pueda ser sostenible en el tiempo. De esta manera, los problemas de la comunidad pueden ser resueltos de manera endógena, sin requerir

²⁰ Definición de ORGANIZACIÓN – Copyright © 2008-2015 - Definicion.de Que es, Significado y Concepto. Obtenido 19 de mayo de 2015 <http://definicion.de/organización/>

²¹ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>

la iniciativa de entes externos, como los partidos políticos, y las soluciones se ajustan a su entorno porque surgen del consenso de sus miembros.

Es necesario que a través de la participación comunitaria se den las incidencias políticas en las distintas esferas de la vida, aunado a ello la legitimidad y el liderazgo del cual deben gozar para la aceptación a lo interno de la organización.

Liderazgo²²

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como: “El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos.”

Un buen líder no debe buscar soluciones a la necesidad o problemática que aqueja al equipo; sino más bien debe generar confianza a todos los miembros del equipo para que puedan salir en esa zona de confort en donde se depende de las decisiones o funciones que delega el líder, y que a través de esa confianza puedan empoderarse en la búsqueda de alternativas de solución, e ir dejando a un lado el papel de *director de la orquesta* al líder en donde todas las actividades sean su responsabilidad.

Un buen líder asevera que todos los miembros de un equipo de trabajo, deben ser líderes y ninguno debe ser subestimado por el cargo que ocupe; sino al contrario se debe de trabajar en armonía, comunicación y tolerancia para alcanzar resultados exitosos en su intervención.

Participación²³

La participación consiste en un proceso en donde todos los miembros de una comunidad, actúa con responsabilidad dentro de todas las etapas de un proyecto

²² Chiavenato, Idalberto (1993) Rallph M. Stogdill, teorías e investigación del liderazgo sustraído el 26 de marzo del 2015 de <http://www.monografias.com/trabajos17/liderazgo/liderazgo>.

²³ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>

social, con la finalidad de adquirir aprendizajes que permita satisfacer necesidades dentro de una sociedad cambiante.

A través de la participación se fortalecen oportunidades crecimiento en el ámbito socioeconómico, cultural, debido a que a través de la misma, las personas inmersas a este proceso toman decisiones en relación a la situación actual en la que viven y la situación futura que pueden obtener a través de una visión constructiva adquirida con el fortalecimiento de aprendizajes y capacidades que permitan acceder a mejores condiciones de vida, teniendo como resultado que los las personas involucradas a este proceso puedan ser las gestoras de sus oportunidades de cambio.

Desarrollo comunitario²⁴

El desarrollo comunitario, es aquel en el que una agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, impulsan un proceso de gestión ante instancias gubernamentales o no gubernamentales, para satisfacer sus necesidades básicas, en el cual se incorpora a los diferentes actores sociales, económicos e institucionales, los cuales, al optimizar los recursos locales y lograr alianzas, generan respuestas de combate a la pobreza, propiciando el bienestar colectivo y una gestión estratégica incluyente, participativa y democrática. (Díaz y Ascoli, 2006: página15). Importancia de la participación organizada en proceso de desarrollo. En el desarrollo de las acciones, la participación, de unos y otros, técnicos y grupos (comunitarios, locales, regionales) entidades gubernamentales y

organismos internacionales debe de abarcar las esferas profundas de la personalidad de los individuos y de los grupos para alcanzar una estrategia total.

Este compromiso para la acción social, vista la situación de marginalidad de los grupos a que van dirigidos los programas y proyectos educativos de desarrollo, deberá tender a que los individuos y los grupos tengan una efectiva participación.

²⁴ Rosa Cristina Tiño Sen. (2008) fortalecimiento a las capacidades de las mujeres para formulación y gestión de proyectos productivos del caserío agua tibia II, Chinique. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar

La participación es una actividad organizada por parte de un grupo, con el objeto de expresar necesidades o demandas, de defender intereses comunes, de trabajar conjuntamente para alcanzar determinados objetivos de carácter económico, socio-político, o de influir de manera directa en los poderes públicos.

Es decir, que la participación significa tomar parte en la toma de decisiones para definición del destino individual y colectivo de los grupos.

Gerencia²⁵

Gerencia se le denomina al conjunto de personas calificadas que se encargan de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa u organización. El término también permite referirse a la persona que ocupa el cargo de Gerente, quien cumple con distintas funciones: coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. Es la unidad de la empresa que se encarga de que los integrantes del grupo subordinen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes. Para eso, la gerencia debe aportar su liderazgo, conducción y capacidad de coordinación.

Un gerente suele cumplir con cuatro funciones simultáneas: el planeamiento (se establece un plan con los medios necesarios para cumplir con los objetivos), la organización (se determina cómo se llevará adelante la concreción de los planes elaborados en el planeamiento), la dirección (que se relaciona con la motivación, el liderazgo y la actuación) y el control (su propósito es medir, en forma cualitativa y cuantitativa, la ejecución de los planes y su éxito).

²⁵ Kliksberg, B. 1997. "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones clave". En: Revista de Administración Pública Uruguaya, No. 19. Montevideo. Sustraído el 25 de marzo del 2015 de <https://publications.iadb.org/GerenciaSocial>

Gerencia Social²⁶

podemos entender la gerencia social INDES como un campo de conocimientos y de prácticas -acotado por la intersección de los campos del desarrollo social, las políticas públicas y la gerencia pública- cuyo fin es promover que las políticas y programas sociales contribuyan de forma significativa a la reducción de la desigualdad y de la pobreza, y al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía, a través de procesos participativos de formación de políticas que generan valor público.

La gerencia social comprende procesos como el diseño e implementación de políticas sociales impulsadas por el Estado para mejorar las condiciones de vida y calidad de vida de la población, en forma integral y universal. La gerencia social puede ser entendida como la gerencia del cambio, requiere de enfoques flexibles y experimentales, visiones holística y transformadores de la realidad social.

La Gerencia Social constituyen un nuevo enfoque de la gestión de sociales. Es un cuerpo de conocimientos y prácticas que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entran el desarrollo social.

La gerencia social debe ser un campo comprometido con el logro de la igualdad social y la construcción de sociedades profundamente democráticas.

Efectividad

La capacidad de lograr un efecto deseado, esperado o anhelado. También como el equilibrio entre eficacia y eficiencia.

²⁶ Cortázar, J. C. 2004. "Sobre la gerencia social: campo de conocimiento y acción". Documento interno INDES. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). Sustraído el 21 de marzo de 2015 de <https://publications.org/GerenciaSocialINDES.pdf>

Eficacia

Es el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo propuesto a nivel organizacional, tal caso como en el presente proyecto de intervención que tiende a la búsqueda de los objetivos hacia el alcance de las coberturas en los 4 programas que se desarrollan para mejorar la salud comunitaria.

Eficiencia

Se define como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo determinado con el mínimo de recursos posibles viable, la clave para determinar la eficiencia es el tiempo y recursos y los logros conseguidos.²⁷

Autoestima

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos, y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. En resumen, es la percepción evaluativa de nosotros mismos.

La importancia de la autoestima estriba en que concierne a nuestro ser, a nuestra manera de ser y al sentido de nuestra valía personal. Por lo tanto, puede afectar a nuestra manera de estar y actuar en el mundo y de relacionarnos con los demás. Nada en nuestra manera de pensar, de sentir, de decidir y de actuar escapa a la influencia de la autoestima.

²⁷Kliksberg, B. 1997. "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones clave". En: *Revista de Administración Pública Uruguaya*, No. 19. Montevideo. Sustraído el 25 de marzo del 2015 de <https://publications.iadb.org/GerenciaSocial>

Pertinencia Cultural²⁸

En algunas entidades públicas y privadas se ha dado un paso importante al reconocer la necesidad de entregar los servicios diversos con pertinencia cultural.

En general, la definen como la entrega del servicio en los parámetros culturales de los beneficiarios, es decir, conforme a su cosmovisión, idioma, valores y creencias y sus formas propias de organización. Ahora el concepto de pertinencia cultural ya es parte del léxico oficial de las corrientes favorables al pluralismo étnico y cultural, lo cual constituye un avance sirviendo de referencia

Que en el país coexisten cuatro pueblos cada cual con sus propias características étnicas y lingüísticas.

Sin embargo, este concepto, por sí solo no resuelve mucho. En primer lugar, tiene la desventaja de caer en las garras de los prejuicios y estereotipos negativos que se tiene en el país contra el reconocimiento real de los derechos de los pueblos indígenas. Esto hace que, en general, se le dé un enfoque caricaturesco, folclorista, y simbólico: colocar como centro de mesa una tela típica, tener alguna foto de un indígena en la pared, dirigir algún saludo en idioma indígena, con esas manifestaciones se considera que ya se está haciendo pertinencia cultural.

En segundo lugar, adversarios del reconocimiento real de las culturas indígenas prefieren limitarse al concepto de pertinencia cultural, pues les permite reducir al mínimo dicha pertinencia, los pueblos indígenas y sus aliados, conocedores de la situación maniobran porque el concepto abarque también lo idiomático, por lo que prefieren la expresión “pertinencia lingüística y cultural”

²⁸ Ivonne flores H. identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a un espacio social: una discusión teórica sustraído el 26 de marzo del 2015 de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/pdf>

Organización²⁹

La palabra organización procede del griego Órgano que puede traducirse como “herramienta o instrumento”. Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. 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.

Asimismo es fundamental que para que las organizaciones puedan realizar las tareas que se le han delegado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, sea necesario que cuenten con recursos. Entre ellos deben incluirse los humanos, tecnológicos, económicos, inmuebles, naturales o intangibles.

Lluvia de ideas³⁰

La lluvia de ideas, también denominada tormenta de ideas, es una herramienta de trabajo grupal que facilita el surgimiento de nuevas ideas sobre un tema o problema determinado. La lluvia de ideas es una técnica de grupo para generar ideas originales en un ambiente relajado dándole oportunidades a todos los participantes por igual.

²⁹ Definición de organización - Qué es, Significado y concepto obtenido 19 de abril de 2015
<http://definicion.de/organizacion>

³⁰ Frans, Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

Árbol de Problemas³¹

El árbol del problema es una herramienta visual de análisis que debe ser utilizada para identificar con precisión al problema objeto de estudio, a través de él se especifican e investigan las causas y los efectos del problema a plantear en la tesis o monografía, además de destacarse las relaciones entre ellas.

Esta herramienta permite hacer análisis de la problemática de causas y efectos por niveles para comprender la magnitud desde la parte superficial hasta estructural del problema.

Árbol de Objetivos³²

El árbol de objetivos es un procedimiento metodológico que permite: Describir la situación futura que prevalecerá una vez resueltos los problemas; Identificar y clasificar los objetivos por orden de importancia; y Visualizar en un diagrama las relaciones medios-fines. De este modo, los estados negativos que muestra el “árbol de problemas” se convierten en estados positivos que hipotéticamente se alcanzarán en la finalización del proyecto. Es la imagen, por cierto simplificada de la situación con proyecto, (intervención) en tanto que el árbol de problemas representa, en forma también simplificada, la situación sin proyecto.

Priorización de Problemas

Priorizar implica ordenar jerárquicamente las diferentes situaciones problemáticas, según su importancia o valor que se les asigna quienes analizan

En otras palabras, priorizar es valorar para la decisión de intervención, sabiendo que no todos los problemas tienen la misma importancia y que no siempre se cuenta con los recursos suficientes para intervenir todos los problemas encontrados. Por esto, la gran dificultad de priorizar no es escoger más bien debe de tener presente

³¹ Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

³² Licha, I. 1999. “Las herramientas de la gerencia social INDES”, manuscrito. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).

que hay que solucionar las situaciones graves para evitar grandes amenazas e ir minimizando las debilidades y potenciando capacidades.

Red de Actores³³

Herramienta del Diagnóstico que sirve para identificar a todos los actores sociales que son claves en la búsqueda de soluciones se dividen en dos grupos directos se refiere a las organizaciones con quienes se ha tenido o mantenido una coordinación y comunicación estrecha en la realización de sus actividades e indirectos con quienes se ha tenido una relación un poco alejada o con quienes podrían establecer relación en algún momento.

La red está referida a relaciones específicas entre una serie definida de elementos (personas, grupos, organizaciones, ciudades, países e incluso acontecimientos). El término es aplicable a dos fenómenos: por una parte, a un grupo de relaciones espontáneas que pueden ser descritas en un momento dado y que aparecen en un contexto definido por la presencia de ciertas prácticas, más o menos formalizadas.

Por otra parte, el término red también puede aplicarse al intento de organizar esas interacciones de un modo más formal, trazándoles una frontera o un límite, poniéndoles un nombre y generando así un nuevo nivel de complejidad.

Herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas)

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (en inglés SWOT: Strengths,

³³ Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

Weaknesses, Oportunities, Theats). De las cuatro variables, fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las Oportunidades y amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la organización, y por lo que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en e que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso con la permanencia de la organización.

Análisis Estratégico³⁴

El análisis estratégico consiste en recoger y estudiar datos relativos al estado y evolución de los factores externos e internos que afectan a la organización, es decir, del entorno y de los recursos y capacidades de la organización. Este análisis sirve para que la organización conozca en cada momento su posición ante su reto estratégico. Este análisis debe partir de la esencia de la propia empresa, plasmada en su misión y su visión sobre su posición en el mercado:

La Misión: es la finalidad última por la lucha y existe la organización, la empresa. Debe recoger el conjunto de valores de la organización y su conciencia

³⁴ Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

de responsabilidad social (posición ética sobre cuestiones de seguridad, ecología, calidad). La misión debe ser reconocida y compartida por todos los miembros de la organización para alcanzar un alto grado de armonía en la acción conjunta.

La Visión: representa la proyección en el presente de las expectativas de la organización sobre lo que quiere ser y hacer la organización. Hace referencia a la posición que querría alcanzar la organización en el futuro lejano y supone un desafío para ella. Consiste en definir hoy el proyecto empresarial que se irá concretando en el tiempo.

Análisis Situacional³⁵

El análisis situacional nos permite ver el contexto actual de la organización, ya que se considera datos pasados, presentes y futuros proporcionando una base para seguir el proceso de la planificación estratégica. Para que una organización pueda funcionar adecuadamente es necesario que tenga muy en cuenta lo que ocurrió, lo que ocurre y lo que aún puede ocurrir dentro de la organización, y estar al tanto para evitar hechos que nos lleven al fracaso.

El análisis situacional es el estudio del medio en que se desenvuelve la organización en un determinado momento, tomando en cuenta los factores internos y externos, mismos que influyen en cómo se proyecta la organización en su entorno.

Planificación³⁶

Básicamente la "Planificación se asocia a la idea de organizar, ordenar, coordinar, prever. Se trata de utilizar algunos procedimientos para fijar cursos de acción con el propósito de alcanzar objetivos, mediante el uso eficiente de los medios y recursos". Se trata entonces de "hacer que concurren cosas que, de otro modo, no habrían ocurrido", o de "crear alternativa, allí donde antes no había nada".

³⁵ Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

³⁶ Cortázar, J. C. 2004. "Sobre la gerencia social: campo de conocimiento y acción". Documento interno INDES. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). Sustraído el 21 de marzo de 2015 de <https://publications.org/GerenciaSocialINDES.pdf>

Ander Egg (1995). Así mismo dentro del proceso se contempla el tema de la planificación estratégica el cual se considera a continuación.

Diagnóstico³⁷

El término "diagnóstico proviene del griego *diagnósticos* formado por el prefijo *día*= a través y *gnosís* = conocimiento "apto para conocer", por lo tanto se trata de "un conocer a través" o un "conocer por medio de", esto nos permite tener una idea de la definición que se tiene de un diagnóstico.

"Conocer para actuar' es uno de los principios fundamentales que el diagnóstico debe tener, no simple y sencillamente debe terminar "conocer por conocer", sino por lo contrario conocer para tener herramientas exactas para actuar frente a determinados problemas suscitados, en el conocer la realidad de una situación dada en determinado grupo". Ander-Egg (1995).

Plan de capacitación³⁸

El plan de capacitación es una herramienta que contiene acciones que aportan las competencias, o capacidades, que necesita el recurso humano para cumplir los objetivos propuestos.

Un plan de capacitación estructurado, determina actividades planeadas, sistemáticas e integradas entre sí, con una meta y alcance suficiente para estimular, desarrollar, reforzar o actualizar las competencias claves de éxito por cargo, o proceso que propician en cada colaborador la facilidad de cumplir con el desempeño.

El campo de la gerencia social permite la innovación en los procesos el presente proyecto busca innovar en las capacidades del recurso Humano prácticas que

³⁷ Ander-egg E. (1995). Tecnicas de investigación social, sustraído el 23 de marzo del 2015 de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/.pdf>

³⁸ Alex Altamirano (2012) plan de capacitación recuperado el 15 de marzo del 2015. <http://biblioteca.itson.mx>.

contribuyan al desarrollo social como fin último que transforma las vivencias de las poblaciones metas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alex Altamirano (2012) plan de capacitación recuperado el 15 de marzo del 2015. <http://biblioteca.itson.mx>.
- Ander-egg E. (1995). Tecnicas de investigación social, sustraído el 23 de marzo del 2015 de <http://ri.ufg.edu.sv/jspui/.pdf>
- Cortázar, J. C. 2004. "Sobre la gerencia social: campo de conocimiento y acción". Documento interno INDES. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES). Sustraído el 21 de marzo de 2015 de <https://publications.org/GerenciaSocialINDES.pdf>
- Chiavenato, Idalberto (1993) Raliph M. Stogdill, teorías e investigación del liderazgo sustraído el 26 de marzo del 2015 de <http://www.monografias.com/trabajos17/liderazgo/liderazgo>.
- Definición ABC sustraído el 6 de marzo de 2015 :<http://www.definicionabc.com/general/proceso>
- Definición ABC: <http://obtenidad> el 22 de marzo de 2015//www.definicionabc.com/general/capacitacion.php
- Definición de organización - Qué es, Significado y concepto obtenido 19 de abril de 2015 <http://definicion.de/organizacion>
- Definición de organización – Copyright © 2008-2015 - Definicion.de Que es, significado y concepto. Obtenido 13 de marzo de 2015 <http://definicion.de/organizacion/>
- Elaston 2011 definiciones de. Recuperado el dia 21 de marzo del 2015 de <http://definicionesde.com/e/armonizar/>
- Entrevista: ma Durán y La laguna, catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad Complutense de Madrid. Sustraído el 15 de marzo de 2015 de <http://www.cecod.org/es-es/comunicaci%C3/entrevistascecod/>

- Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>
- Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnóstico, planificación, monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>
- Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.71
- Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo
- Instituto Tecnológico de Sonora. Proceso de capacitación. Mtra. Sonia Verónica Mortis Lozoya, Reyna Judith Rosas Jiménez, Erika Karina Chaires Flores. sustraído el 5 marzo de 2015 página web desde
- Ivonne flores H. identidad cultural y el sentimiento de pertenencia a un espacio social: una discusión teórica sustraído el 26 de marzo del 2015 de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/pdf>
- Kliksberg, B. 1997. "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones clave". En: Revista de Administración Pública Uruguaya, No. 19. Montevideo. Sustraído el 25 de marzo del 2015 de <https://publications.iadb.org/GerenciaSocial>
- Licha, I. 1999. "Las herramientas de la gerencia social INDES", manuscrito. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).
- Malcolm S. Knowlton, Elwood F. Holton III, Richard A. Swanson Traducción María de los Ángeles Izquierda Castañeda Andragogía "El aprendizaje de los adultos". Extraído el 23 de marzo del 2015 de <http://biblioteca.ufm.edu/library/index.php>
- Manuel Castro Pereira (1995). principios de la Andragogía. obtenido el 21 de marzo del 2015 Extraído desde <http://es.wikipedia.org/wiki/Andragogía>.

- Montaña, Carlos. (1998). La Naturaleza del Servicio Social: Un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. São Paulo, Brasil: Editorial Cortez obtenido 21 de marzo del 2015 extraído desde https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social
- Rosa Cristina Tiño Sen. (2008) fortalecimiento a las capacidades de las mujeres para formulación y gestión de proyectos productivos del caserío agua tibia II, Chinique. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

ANEXOS

Cobán, Alta Verapaz, julio 22 de 2014.



Licda. Juliana Ajú
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus Regional San Pedro Claver S.J. de La Verapaz

Nosotros: **Asociación Comunidad Esperanza** por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: **Heidy Noemí Cuc Chó de Morente**, carné **2158908** se presentó a nuestra organización con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: **Trabajo Social**, específicamente en el Componente Comunidad Sapineb'.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: **María del Rosario Pineda Durini**, celular **50000994** rosario.pineda@comunidadesperanza.org quien se desempeña en el área de: **Coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza**.

Atentamente,

María del Rosario Pineda Durini
Coordinadora Asociación Comunidad Esperanza
Cobán, Alta Verapaz





CENTRO DE FORMACION INTEGRAL CIUDAD DE LA ESPERANZA
ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO

*El que acoge a un niño como este en mi nombre,
A mí me acoge (Mt, 18,5)*

EVALUACIÓN CUALITATIVA POR EL CENTRO DE PRÁCTICA

Nombre del estudiante: Heidy Noemí Cho Cuc

Carné: 21589-08

Centro de Práctica: Asociación Comunidad Esperanza.

Nombre de la propuesta de PPS: "Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz".

Nombre del Docente de PPS II: Licda. Aura Violeta Caal Jucub.

Nombre de la Persona Enlace: Licda. Maria del Rosario Pineda Durini

Aspectos mínimos que deben evaluarse:

Asistencia	La señorita practicante asistió a todas las actividades que tenía registrada en el cronograma de sus actividades, esto le permitió interactuar y un mayor conocimiento de la institución.
Identificación con la institución	Tuvo un buen involucramiento en la institución, tanto en el área asignada como institucionalmente permitiendo interactuar en actividades de recreación en otras áreas.
Relaciones interpersonales	La interacción que tuvo le permitió generar un clima agradable en el área de intervención.
Colaboración	Buena disposición en otras áreas y actividades de recreación como en la clínica odontológica. Sobre todo en el área de acción del PPS
Liderazgo	Dentro del área de acción y buen liderazgo
Gestión y manejo de los recursos	Aceptable utilización de los recursos.
Ejecución y aporte de la propuesta	El aporte que la señorita practicante realizó en el área de intervención fue muy bueno, ya que generó herramientas que a la institución servirán como punto de partida.

Fecha: Cinco de junio del dos mil quince.

Licda. María del Rosario Pineda Durini

Enlace Institucional



6ª. Avenida 10-68, zona 12. Colonia el Esfuerzo I. Cobán, Alta Verapaz, Guatemala. C. A.
Apartado postal No. 14. Telefax. (502) 7736-7652 - 7736-7207
www.comunidadesperanza.org

ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO

El que acoge a un niño como este en mi nombre,
¿Me me acoge (Mt, 18,5)



ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA

ACE

A:

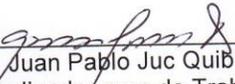
Quien interese.

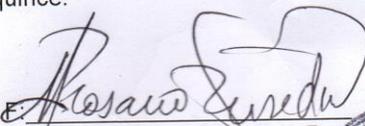
La Asociación Comunidad Esperanza, por este medio hace constar:

Que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo: Heidy Noemi Cuc Cho, quien se identifica con el carnet No. 2158908, se encuentra realizando su práctica de Ejercicio Profesional Supervisada en Asociación Comunidad Esperanza.

Dentro de su periodo de práctica está participando y apoyando procesos de formativos institucionales, en tal virtud se le valida el primer resultado siendo este contar con un diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb, esto con el afán de identificar los ejes temáticos y la socialización para la elaboración del plan de capacitación dirigida a las familias beneficiarias de los proyectos: piscifactoria y gallinas de engorde.

Y para los usos legales que a la interesada le convenga se extiende, firma y sella la presente constancia en una hoja membretada tamaño carta en papael bond, a los veintitres días del mes de marzo del dos mil quince.

F: 
Juan Pablo Juc Quib
Coordinador area de Trabajo Social
Asociación Comunidad Esperanza


María del Rosario Pineda Durán
Persona Enlace
Asociación Comunidad Esperanza



ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO

El que acoge a un niño como este en mi nombre,
A mí me acoge (Mt, 18,5)



ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA
ACE

A:

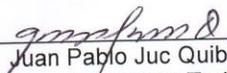
Quien interese.

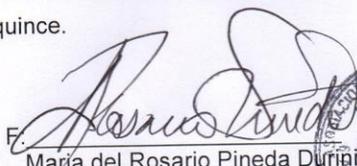
La Asociación Comunidad Esperanza ACE por este medio hace constar:

Que la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con Enfoque en Gerencia para el Desarrollo: Heidy Noemi Cuc Cho, quien se identifica con el carnet No. 2158908, se encuentra realizando su práctica de Ejercicio Profesional Supervisada en Asociación Comunidad Esperanza.

Dentro de su periodo de práctica está participando y apoyando procesos de formativos institucionales, en tal virtud se le valida el tercer resultado de su proyecto siendo este: Familias beneficiadas de los proyectos capacitados en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb esta capacitación esta dirigida a las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb de los proyectos: piscifactoria y gallinas de engorde, como un medio para fortalecer la capacidad de propuesta para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias

Y para los usos legales que a la interesada le convenga se extiende, firma y sella la presente constancia en una hoja membretada tamaño carta en papael bond, a los veintitres días del mes de marzo del dos mil quince.

F: 
Juan Pablo Juc Quib
Coordinador area de Trabajo Social
Asociación Comunidad Esperanza

F: 
María del Rosario Pineda Durán
Persona Enlace
Asociación Comunidad Esperanza





RESULTADO 1

Se cuenta con una diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la Comunidad Sapineb.

Anexos.

5. Presentación de Resultados

5.1 FASE I Socialización del Proyecto

“Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza, en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz”.

5.1.1 Resultados previstos

- ✚ Se realizó una reunión con las ocho familias que participan en los proyectos de gallinas de engorde y piscifactoría que Asociación Comunidad Esperanza, ejecuta en la comunidad Sapineb del municipio de Cobán, Alta Verapaz.
- ✚ Las ocho familias están dispuestas a colaborar y apoyar el proyecto de la Practica Profesional Supervisada PPSII.
- ✚ Se presentó el proyecto perfilado a la junta directiva de la asociación Comunidad Esperanza con el objetivo de dar a conocer todas las actividades planificadas para lograr alcanzar los resultados esperados del proyecto.
- ✚ Se elaboró una planificación de actividades para el proceso de la Practica Profesional Supervisada PPS II.
- ✚ Se aprobó la planificación de actividades con la firma y sello del Coordinadora de Asociación Comunidad Esperanza.

5.1.2 Indicadores de Éxitos

- ✚ El 90 por ciento de las familias se involucró en las II fase de la PPS y con este parámetro se logró la participación activa y responsable en cada una de las tareas para el mantenimiento de los proyectos

5.1.3 Resultados no previstos

- ✚ Apoyo de la unidad de trabajo social en la revisión de información de familias que han sido líderes de la comunidad y obtenidos logros para el desarrollo de la misma.
- ✚ Se realizó una reunión con la coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza para coordinar las actividades sugeridas con los cuales se lograron alcanzar los objetivos propuestos por el proyecto de intervención.

5.1.4 Actividades

Se elaboró un instrumento para la realización del diagnóstico, primero se investigaron temas como que es un diagnóstico y cuales son los pasos a seguir para su elaboración, así como que es una necesidad y otros subtemas que contribuyeron a la elaboración de la misma, del mismo modo las técnicas que se utilizaron.

Se entrevistó a las familias beneficiarias formando grupos focales se utilizo una guía de preguntas llamada entrevista semi estructurada a las familias beneficiarias de los proyectos.

Se Identificaron temas de necesidades de capacitación a las familias beneficiarias de los proyectos, estos temas fueron seleccionados con la colaboración de las familias, con el fin de contribuir a la mejora de la organización comunitaria, propiciando la participación activa y responsable de cada uno de los miembros de las familias que participan en cada uno de los proyectos.

Se socializó el resultado del diagnóstico con las familias beneficiarias de los proyectos, para determinar si los temas seleccionados eran los adecuados para minimizar la escasa participación en las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados por la Asociación Comunidad Esperanza, y se determinó que los temas seleccionados eran relevantes.

Se realizo un informe del diagnóstico con los resultados obtenidos con la participación de las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb, en donde se detalla cada una de las actividades realizadas.

RESULTADO 1

Diagnóstico para detectar temas de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb.

**SE CUENTA CON UN DIAGNÓSTICO PARA DETECTAR TEMAS DE
CAPACITACIÓN, PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN
COMUNITARIA DE LAS FAMILIAS BENEFICIARIAS DE LOS
PROYECTOS DE LA COMUNIDAD SAPINEB.**



Elaborado por:

Heidy Noemí Cuc Chó

PPS II

- ✚ Portada
- ✚ Índice
- ✚ Presentación
- ✚ Introducción
- ✚ Objetivos
- ✚ Marco teórico conceptual
- ✚ Metodología
- ✚ Desarrollo de la actividad
- ✚ Hallazgos
- ✚ Conclusiones
- ✚ Anexos



PRESENTACIÓN.

La Asociación Comunidad Esperanza (ACE) es una asociación que trabaja por la promoción integral de sus beneficiarios a partir del reconocimiento de su dignidad como personas y como hijos de Dios, con el fin de ayudarles a acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida, en función de ellos mismos y de cara a la sociedad, proveyéndoles de herramientas con las cuales puedan construir en el tiempo y a medida que avanzan un proyecto de vida personal, que les conduzca a convertirse en elemento de cambio, de esperanza y modelos para su comunidad.

La Asociación Comunidad Esperanza ha sido designada como centro de práctica para la realización del proceso de práctica profesional supervisada de la estudiante de la carrera de trabajo social con énfasis en Gerencia para Desarrollo, siendo el espacio de intervención, el área de trabajo social, que desarrolla dos proyectos: piscifactoría (piscicultura) y gallinas de engorde.

Como primer resultado del proyecto de Práctica Profesional Supervisada (PPS II), se encuentra la realización de un diagnóstico cuyo fin es detectar necesidades y temas que contribuyan a la participación activa y responsable de las familias beneficiarias para la mejora de la organización comunitaria.

INTRODUCCIÓN

A través del diagnóstico se procedió a identificar cuáles son los temas que se deben abordar para el área de proyección en el centro de práctica para posteriormente diseñar e implementar el plan de capacitación.

El problema identificado en el área de intervención es la escasa participación de las familias beneficiarias en los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, que es impulsado por Asociación Comunidad Esperanza para fortalecer la participación se propone capacitar a las familias que tiene como propósito aumentar la participación activa y responsable de las familias beneficiarias a través de una metodología de adiestramiento que responda a las necesidades e intereses de capacitación de las familias beneficiarias.

Este documento contiene la información obtenida a través del trabajo de campo realizado con un grupo focal conformado por las familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en Comunidad Sapineb, la cual coadyuva a la comprensión de los intereses de capacitación que posee, para dar inicio al diseño del plan de capacitación.

La razón por la cual se priorizó trabajar en el área de trabajo social, y específicamente en la comunidad Sapineb, es porque la comunidad está ejecutando dos proyectos que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las familias beneficiarias. Debido a que las familias residentes de la comunidad Sapineb son personas que viven en condiciones de pobreza, que en algún momento sufrieron algún tipo de violencia y llegaron a la comunidad Esperanza buscando refugio, la mayoría de las familias de la comunidad Sapineb está conformada por madre e hijos, por lo que estas mujeres deben buscar el sustento para mantener a su familia.



OBJETIVOS

Objetivo General:

- ✚ Aumentar la participación activa y responsable de beneficiarios en proyectos de ejecución de Asociación Comunidad Esperanza

Objetivos Específicos:

- ✚ Detectar necesidades o temas de capacitación a familias beneficiarias de los proyectos que se ejecutan en comunidad Sapineb.
- ✚ Promover la participación de las familias beneficiarias de los proyectos de comunidad Sapineb en compartir experiencias adquiridas en distintos procesos de capacitación realizados.
- ✚ Socializar la información obtenida del diagnóstico con las familias beneficiarias.

MARCO TEORICO

1.1 Que es un diagnóstico?

Un diagnóstico en general es un análisis para determinar cualquier situación y cuáles son sus tendencias.

La elaboración de un diagnóstico se basa siempre en un estudio o colecta de datos, que relacionados, permite llegar a una síntesis e interpretación. Se debe recoger información escucha, observa, descubre, relaciona e interpreta no se debe basándose solamente en los datos sino en el efecto que producen en la persona.

Se hace un juicio interpretativo de una situación de una persona o un grupo, se establece jerarquización de las necesidades según su naturaleza y magnitud, para encontrar una conveniente intervención profesional que responda de manera eficaz a las necesidades.³⁹

1.2 Necesidad

Es la insatisfacción de factores indispensables para el desarrollo integral que requiere la comunidad. Las necesidades psicológicas, económicas, culturales y sociales, cada una de ellas influye en el crecimiento de la población dentro del ámbito social cultural y económico, impidiendo alcanzar condiciones de vida favorables. Con el fin de apoyar el proceso, un diagnóstico de necesidades de

³⁹ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2006) Capítulo 17: Diagnóstico participativo. La herramienta del ACNUR para el diagnóstico participativo en las operaciones enero 22 de 2015 de http://www.who.int/mental_health/emergencias/participa.pdf

capacitación se debe realizar si existen problemas que afecte de manera negativa a la comunidad.

1.3 Problema

Un problema se inserta en situaciones, hechos o acontecimientos que impidan alcanzar un fin determinado; los cuales requieren de una solución que satisfaga las partes que se encuentran vinculadas.

1.4 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Un diagnóstico de necesidades de capacitación es el proceso que oriente la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento en este caso al fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en las familias participantes de una organización, a fin de contribuir en los logros de los objetivos de la misma.

Se realiza un diagnóstico para detectar temas de capacitación solo si se tienen problemas de organización, cambios culturales, experiencias que han demostrado ser problemáticas y que hacen evidente el desarrollo de la comunidad.

Un diagnóstico para identificar temas, cumple la función de capacitar a las personas. Por lo que es recomendable que realice durante cierto tiempo diagnóstico de necesidades de capacitación que permita identificar deficiencias en el desempeño laboral (dígase personal de la institución) además de identificar los intereses de capacitación (dígase beneficiarios) que le permitan satisfacer sus necesidades y el mejoramiento de sus condiciones de vida. La carencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación ocasiona que se capacite a los

participantes en temas que no responda a sus necesidades, teniendo como resultado desinterés y rechazo en el proceso de capacitación.⁴⁰

1.5 Grupo Focal

Es una técnica cualitativa, que consiste en la reunión de un grupo de personas (de 6 a 12) dirigido por un moderador que realiza preguntas basadas en una guía de entrevista semi-estructurada que permite que los participantes de una manera cómoda y con libertad para exponer sus opiniones.⁴¹

1.6 Entrevista semi-

La entrevista es uno de los procedimientos más usados en la investigación social. Se divide en estructuradas y semi-estructuradas.

La entrevista semi-estructurada es más flexible y abierta, da libertad al entrevistador como al entrevistado en exponer sus ideas, según las cuestionantes que se le realicen; este tipo de entrevista permite establecer una conversación con los participantes, facilitando la expresión de ideas u opiniones relacionadas al tema que se investiga.⁴²

⁴⁰ Berbel Gimenez, Gaspar. (2011) Manual de recursos humanos sustraído el 15 de febrero del 2015. En <http://www.gestiopolis.com/porque-es-importante-la-formacion-del-personal-en-la-empresa/>

⁴¹ Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído marzo 22 del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

⁴² Velda Montalt; J.V. (n.d.) Entrevista semi-estructurada. Sustraído Enero 22 de 2015. <https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files>

2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES Y TEMAS DE CAPACITACIÓN A FAMILIAS BENEFICIARIAS DE LA COMUNIDAD SAPINEB.

2.1 Metodología:

Para efectos de la realización de este documento, fue necesario el uso de métodos participativos, permitiendo una recolección de datos, de una manera cualitativa, cuantitativa y de observación directa, a través de las técnicas de Diálogos con grupos enfocados y lluvia de ideas, utilizando una guía de entrevista como elemento principal para la realización del diagnóstico y entrevistas a las familias beneficiarias.

La guía de entrevista permitió realizar un diálogo abierto, profundizando en las discusiones de los temas planteados en el instrumento, logrando recabar información no contemplada;

Participantes:

- ✚ Ocho familias de la comunidad Sapineb beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.

Técnicas utilizadas:

- ✚ Grupos Enfocados.
- ✚ Lluvia de ideas.

Herramientas utilizadas:

- ✚ Guía de entrevista.

Procedimiento:

- ✚ Planificación de la metodología a utilizar en la realización del diagnóstico.
- ✚ Convocatoria a las ocho familias de la comunidad Sapineb.
- ✚ Realización de talleres participativos a través de grupos focales.

Para el desarrollo del diagnóstico para detectar temas y necesidades de capacitación, se utilizó metodologías cualitativas que permitió recopilar información de acuerdo a las vivencias de las familias beneficiarias relacionadas a los proyectos, se utilizó una guía de entrevista, conformando un grupo focal enfocado a distintos temas de demanda para la elaboración del plan de capacitación, para la mejora de la organización comunitaria propiciando la participación activa y responsable de las familias en las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados a través de Asociación Comunidad Esperanza.

Esta herramienta permitió recopilar la información de una forma pertinente, contextualizada, confiable sin sesgo alguno, lo cual contribuye a la elaboración del plan de capacitación que responda a los intereses de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde que la Asociación comunidad Esperanza ejecuta en la comunidad Sapineb.

Esperando que con los resultados que refleje la metodología desarrollada permita llevar a cabo la intervención que sean de impacto en el desenvolvimiento de las familias beneficiarias y que contribuya finalmente hacia la participación activa y responsable de las familias participantes.

2.2 Estructura.

Se conformó un solo grupo focal debido a que en la comunidad Sapineb las madres de familia han tomado el papel de cabeza del hogar, y la junta directiva de la comunidad Sapineb está conformada por las mismas madres de familia, en la reunión asistieron siete madres de familia y dos padres de familia que aún viven con sus esposas.



2.3 Desarrollo del proceso de diagnóstico.

Para el desarrollo del diagnóstico de necesidades y temas de capacitación con familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb, conformando un grupo focal, debido a que la mayoría de las familias lo conforman solo madres de familia e hijos, se procedió con las familias beneficiarias a realizar un juego llamado quien dirige la orquesta, esto con la finalidad de que las familias obtuvieran la confianza necesaria para lograr un buen diagnóstico.

Se elaboró una guía de entrevista dirigida para un grupo focal en donde se incluyeron distintas preguntas que permitieron recopilar información confiable y pertinente, sin ningún sesgo o manipulación que entorpeciera el proceso de identificación de temas para la elaboración del plan de capacitación.

El trabajo realizado con grupos enfocados, permitió identificar los aspectos que desmotivan a las familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en la comunidad Sapineb, la participación de las familias, mostrando que están dispuestos a desarrollar de una buena manera las actividades que se tienen preparadas para que los beneficiarios participen de una manera activa y responsable en las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos, las mujeres madres de familia así como las integrantes que conforman la junta directiva mostraron apoyo en el desarrollo de las herramientas, estando consientes de que los proyectos en ejecución tienen como fin de mejorar la calidad de vida de estas familias contribuyendo a que sean parte fundamental del capital social de la institución que permita incrementar los ingresos económicos a través de la venta de las gallinas y los peces y al mismo tiempo para que estos sean gestores de su propio desarrollo, abriéndoles las puertas para que estas familias mejoren su calidad de vida motivando la participación de los miembros de la junta directiva.

El ser de utilidad para la comunidad, motiva grandemente la participación activa de los miembros del Comité, a través de una participación organizada que logra articular la confianza depositada de la comunidad en su persona, para dirigir dicho proyecto. La participación de los miembros del comité, reside en determinado momento en la personalidad de contribuir al cambio que se pretende alcanzar mediante el plan de capacitación y con las ideas que cada uno aporta para la elección de los temas a desarrollar apoya el procesos logrando aportar al plan de capacitación que irá a contribuir al desarrollo de la comunidad logrando un cambio de actitud en ellos con el fin lograr el éxito deseado en los proyectos que están siendo ejecutados.

Se realizó el diagnóstico con la participación de las ocho familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta, estos proyectos tienen como fin el mejorar las condiciones de vida de los comunitarios de Sapineb mediante la venta de productos.

En el inicio del proceso de recopilación de información, fue evidente la escasa participación de las familias beneficiarias en dar a conocer los temas que desean que se aborden para la elaboración del plan de capacitación, con un poco de dificultad expusieron los temas que ellos consideraban oportuno que se impartan para la mejora de la organización comunitaria, en el tema de los proyectos y cuáles han sido los principales tropiezos que han tenido

Durante la sesión, se inicia la entrevista enfocada, donde se cuestionó acerca de los temas que se desean que se desarrolle para el plan de dentro de su comunidad, dando a conocer que la crianza de gallinas de engorde y los peces les han generado ganancias que les ha permitido mejorar las condiciones de vida.

Se hizo mención en el tema de trabajo en equipo debido a que las familias no trabajan en equipo y trabajan individualmente, en la comunidad para las tareas existe mucho individualismo, esto ha obstaculizado en que ellos coordinen de una buena manera las tareas para el mantenimiento de los proyectos. Además los participantes dieron a conocer su experiencia relacionada con los demás problemas

que surgen a causa del individualismo y la escasa coordinación que se genera dentro de la comunidad.

El siguiente tema que dieron a conocer se basó es la escasa participación, ellos consideran que más del 50% de las familias de la comunidad no participan en las diferentes actividades, y que este tema es muy importante que se aborde para la elaboración del plan de capacitación.

Los participantes dieron a conocer otro tema por el cual ellos estaban muy interesados en que se aborde y este es el autoestima, a causa de las circunstancias por las que les ha tocado atravesar a las familias se ha reflejado que ellos no tienen la confianza necesaria en ellos mismos y esto es porque el autoestima de cada uno de ellos es muy baja, así mismo se pudo observar que la mayor parte de las familias no participan en las reuniones y solo asisten para escuchar sin ellos intervenir en cada una de las reuniones, sin embargo cuando escucharon la propuesta sobre abordar el tema ellos mostraron interés porque las familias aceptan que ese tema es esencial para el desarrollo psicológico y social para los y las comunitarias.

El último tema que ellos desean que se aborde es el tema de identidad, esto es porque las familias provienen de diferentes lugares y se ha reflejado que no se identifican unas con otras, e incluso el idioma que dominan no permite que tengan una buena comunicación, las familias dieron a conocer las diferentes experiencias adquiridas durante la el tiempo que han estado en la comunidad y ellos manifestaban que no se identifican unos con otros y esto ha conducido a un sinnúmero de problemas. Se espera que con los temas que se desean abordar se potencialicen capacidades y habilidades en las familias de la comunidad Sapineb y que permita ser productivos en su comunidad generando un ambiente apto en donde todos participen para que los proyectos sean un éxito.

2.4 Necesidad

Entre las necesidades sentidas según lo manifestado por las familias comunitarias es que carecen de una buena organización, esto se debe por los desacuerdos y la irresponsabilidad de algunos miembros de las familias en llevar a cabo las tareas para el mantenimiento de los proyectos en ejecución.

Así mismo las familias beneficiarias manifestaron que dentro de las necesidades sentidas es la necesidad de implementar capacitaciones a las familias beneficiarias en los temas que a ellos les fortalezca en desarrollar acciones pertinentes a los proyectos.

Las familias priorizaron los siguientes temas para la elaboración del plan de capacitación.

No.	TEMA
01	Trabajo en equipo
02	Participación
03	Autoestima
04	Identidad

Las familias beneficiarias decidieron tomar en cuenta estos cuatro temas puesto que el trabajo en equipo y la participación contribuirán a que coordinen de una buena manera las actividades logrando así la participación activa y responsable de los mismo, el autoestima e identidad contribuirán a fortalecer que las familias se identifiquen unos con otros logrando y teniendo un autoestima elevado, debido a que se ha reflejado que por los diferentes fenómenos sociales por los que han atravesado, las familias en especial las mujeres carecen de autoestima.

Socialización de los temas para la elaboración del plan de capacitación con las familias beneficiarias.

Previo a la aplicación del diagnóstico dirigido a familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en Sapineb se realizó la socialización de los temas con el objetivo de brindar las pautas requeridas para el desarrollo del proceso de capacitación.

El desarrollo del diagnóstico para determinar los temas de capacitación, recibió aceptación de parte de las familias beneficiarias, sintiéndose satisfechos que el proyecto para la mejora de organización comunitaria cuenta con material de capacitación enfatizado en temas relevantes y productivos vinculados a la organización, los cuales se definieron según necesidades e intereses de los participantes.

A través de la socialización de los temas de capacitación las familias beneficiarias conoció la metodología para el desarrollo de la capacitación, así como su importancia para que la población en general participen de una manera activamente y responsable de manera constante en cada una de las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos logrando así alcanzar el éxito deseado.

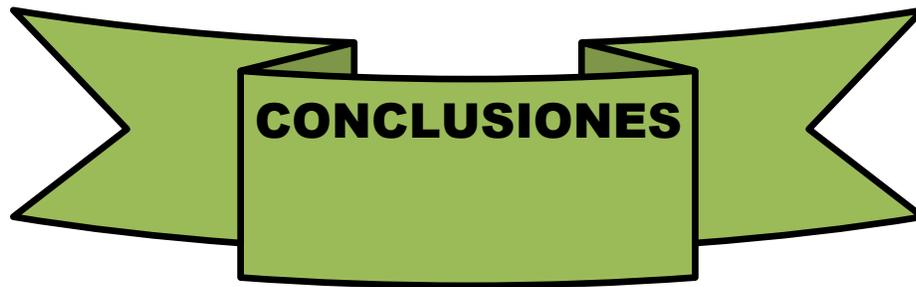
1. Temas de capacitación y actividades

Los temas que se desarrollarán en el plan de capacitación serán para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb, siendo los siguientes:

- **Trabajo en equipo**
- **Participación**
- **Autoestima**
- **Identidad.**

HALLAZGOS.

- ✚ las ocho familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde estuvieron presentes en el desarrollo del diagnóstico y estas familias llevan más de dos años de residir en la comunidad Sapineb, esto permite conocer todos aquellos fenómenos que ocurren a lo interno de la comunidad.
- ✚ Los proyectos que se ejecutan en la comunidad son un pilar para mejorar los ingresos de las familias beneficiarias mejorando las condiciones de vida a través de las ventas generadas por los productos (cosechas) de los proyectos.
- ✚ Los desacuerdos entre las familias y el tema de los recursos financieros están vinculados a la escasa participación e incumplimiento en las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos.
- ✚ Las mujeres que conforman la junta directiva son las que más participación demostraron tener durante la implementación del diagnóstico no siendo con los demás miembros de la comunidad.



CONCLUSIONES

- El diagnóstico realizado contribuirá a la elaboración de un plan de capacitación que fortalezcan capacidades y habilidades de las familias en el manejo y buen funcionamiento de los proyectos asumiendo cada una de las responsabilidades que se les delegan a las familias beneficiarias, considerando que los proyectos tienen como fin mejorar las condiciones de vida de las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde.
- El análisis de la información recabada a través del diagnóstico, contribuyó a conocer que las familias identificaran los temas que se debían abordar, propiciando la participación activa y responsable de los comunitarios en cada una de las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos con el fin de alcanzar el éxito de las mismas.
- Es necesario que la intervención sea un aporte que contribuya al cambio de comportamiento y actitudes de las familias beneficiarias de los proyectos, potencializando las capacidades humanas propiciando el desarrollo y un mejor desempeño en el trabajo que realizan las familias.

RECOMENDACIONES

En base en el análisis de la información recopilada, se plantean las siguientes recomendaciones:

- Es oportuno que las familias beneficiarias de los proyectos mantengan los valores como el respeto, la tolerancia, la responsabilidad como medio para una cultura de paz que propicie bienestar para los residentes de la comunidad.
- Es de vital importancia contar con un plan de seguimiento para capacitación sobre otros temas como los que han sido mencionados a manera de llenar las expectativas de los colaboradores y poder fortalecerlos en el marco de sus desempeños.
- Las distintas técnicas de investigación aportan a las ciencias sociales a la búsqueda de lo concreto para dar opciones que contribuyan a la calidad de las intervenciones y permitirles a los participantes un espacio y una oportunidad siempre y cuando las organizaciones sean comprometidas con la cuestión social.
- Darle el debido mantenimiento a los proyectos que están en ejecución para que estos sean un éxito y generen ganancias económicas a las familias beneficiarias, trabajando en equipo, teniendo comunicación efectiva y autoestima en el proceso de intervención y contar con un plan de seguimiento para ir gestionando la formación de capacidades humanas con el fin de

propiciar la mejora de la organización de los beneficiarios de los proyectos de la comunidad Sapineb.

- Se recomienda a Asociación Comunidad Esperanza darle seguimiento a las capacitaciones dirigidas a las familias beneficiarias, respondiendo a los intereses que propicien el incremento del nivel de participación basada en una metodología participativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2006) Capítulo 17: Diagnóstico participativo. La herramienta del ACNUR para el diagnóstico participativo en las operaciones enero 22 de 2015 de http://www.who.int/mental_health/emergencias/participatory_assessment_spanish.pdf
- Berbel Giménez, Gaspar.(2011) Manual de recursos humanos sustraído el 15 de febrero del 2015. En <http://www.gestiopolis.com/por-que-es-importante-la-formacion-del-personal-en-la-empresa/>
- Frans Geilfus. (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído marzo 22 del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>
- Velda Montalt; J.V. (n.d.) Entrevista semi-estructurada. Sustraído Enero 22 de 2015. <https://www.povertyactionlab.org/sites/default/files/.pdf>

ANEXOS

ANEXO I Fotografía



Fuente: Heidy Cuc Cho.Comunidad Sapineb, finca chicoj. PPS 2015

ANEXO II Guía de Entrevista

Estudiante: Heidy Noemí Cuc Chó.

Carne: 2158908

Curso: PPS II

GUÍA DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA PARA EL GRUPO FOCAL

1. Para propiciar la participación en las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos cuales considera que deben ser los temas abordados en el plan de capacitación de las familias beneficiarias de los proyectos?
2. Que temas consideran importante aprender y conocer las familias beneficiarias de los proyectos?
3. Los temas mencionados consideran que son importantes para desarrollarlos propiciando la participación activa y responsable en las familias beneficiarias y por qué considera que son importantes?
4. Que beneficios generan estos temas para las familias beneficiarias?
5. Porque consideran importante incluir temas de acuerdo al contexto social en el plan de capacitación?
6. Que aspectos de la junta directiva necesitan ser fortalecidos
7. Cómo evalúa el trabajo desempeñado por la junta directiva en cuanto al rol que debe desempeñar.

ANEXO III

AGENDA DE ACTIVIDAD

Palabras de Bienvenida:

Dinámica: quien dirige la orquesta.

Organización para el grupo focal.

Identificación de temas y necesidades para la elaboración del plan de capacitación:

Socialización de resultado del diagnóstico a los beneficiarios de los proyectos sobre los temas de capacitación

Puntos Varios:

Definir fecha y hora para la próxima reunión:



RESULTADO 2

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb.

ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO
*El que acoge a un niño como este en mi nombre,
A mí me acoge (.Mt, 18,5)*



Señores:
Coordinación Facultad Ciencias Políticas y Sociales
Departamento de Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar
Campus San Pedro Claver, S.J. De la Verapaz.
San Juan Chamelco, A.V.

Por este medio, hago constar que: Heidi Noemí Cuc Chó, con número de carné, 2158908, estudiante de la Carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia de Desarrollo, se le asignó como área de intervención Comunidad Sapineb en la cual, Asociación Comunidad Esperanza ejecuta dos proyectos beneficiando a las familias de dicha comunidad , les comunico que hasta el momento ha cumplido con la primera y segunda fase del proyecto de intervención, por lo que se valida oficialmente el "Plan de Capacitación para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos".

En la ciudad de Cobán, Alta Verapaz, treinta de abril del año dos mil quince, firmo la presente en una hoja membretada de la Asociación Comunidad Esperanza.


Juan Pablo Juc Quib
Coordinador área Trabajo Social
Asociación Comunidad Esperanza.





5.3 Tercera Fase Resultado 2

Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos en la comunidad Sapineb, en abril del año 2,015.

5.3.1 Resultados previstos

- ✚ Se ha realizado revisión de información bibliográfica acerca de la elaboración del plan de capacitación.
- ✚ Se han identificado los temas y subtemas contenidos en el plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de la comunidad Sapineb.
- ✚ Se han identificado herramientas y técnicas para desarrollar el plan de capacitación
- ✚ Plan de capacitación elaborado para la mejora de la organización comunitaria de la comunidad Sapineb.
- ✚ Plan de capacitación validado por el coordinador del área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza.

5.3.2 Indicadores de éxito

- ✚ Plan de capacitación dirigido a los miembros de la comunidad Sapineb con enfoque para la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Un plan de capacitación validada por el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza.



5.3.3 Resultado No previstos

- ✚ Elaboración de réplica del plan de capacitación para el coordinador del área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza.
- ✚ Apoyo de la coordinadora general de la Asociación Comunidad Esperanza y del coordinador del área de trabajo social de la Asociación en cada una de las actividades realizadas.

5.3.4 Actividades

- ✚ Previo a la elaboración del plan de capacitación se consultaron fuentes bibliográficas acerca de los lineamientos que requiere la elaboración de un plan de capacitación, así como los pasos para su elaboración, con el fin de realizar un documento que llene las expectativas de la Asociación Comunidad Esperanza y que contribuya a fortalecer la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos impulsados por la Asociación.
- ✚ Se identificaron herramientas y técnicas a utilizar durante el proceso de ejecución del plan de capacitación adecuándolo a la enseñanza de los adultos como es la andragogía, para que las familias beneficiarias obtengan un aprendizaje apto para ellos, del mismo modo se identificaron dinámicas que contribuirán al entendimiento de cada temática desarrollada.
- ✚ Se procedió a la elaboración de plan de capacitación enfocado para la mejora de la organización comunitarias de la familias beneficiarias en donde se detalla cada uno de los temas y subtemas, que contribuyeron a que las familias beneficiarias mejoraran su organización.
- ✚ Se procedió a validar el plan de capacitación por el área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza. Previo a su validación se le hicieron los ajustes que el coordinador del área de trabajo social consideró necesarios para lograr el éxito del plan de capacitación.



PLAN DE CAPACITACIÓN



Resultado 2

Elaborado por: **Heidy Noemí Cuc Chó**

Practicante de la carrera de Trabajo Social
con énfasis en gerencia en el desarrollo.

Universidad Rafael Landívar



INDICE

- 1 Presentación**
- 2 Justificación.**
- 3 Objetivos**
- 4 Marco teórico conceptual**
 - Tema I trabajo en equipo**
 - Tema II participación**
 - Tema III autoestima**
 - Tema IV identidad**
- 5 Metodología**
- 6 Desarrollo de la actividad**
- 7 Hallazgos**
- 8 Conclusiones**
- 9 Anexos**
- 10 Bibliografía**

Presentación

La Asociación Comunidad Esperanza es una entidad con enfoque social, busca mejorar las condiciones de vida de las personas a través de proyectos productivos que generan ganancias económicas a las familias, desde el año 2009 trabaja con comunidad Sapineb, esta comunidad se origina debido a que familias llegaron a la Asociación buscando refugio por haber sufrido pérdida total de sus bienes a consecuencia de desastres naturales o por algún tipo de violencia.



La Asociación Comunidad Esperanza brinda apoyo a personas de escasos recursos residentes del esfuerzo 1 otros lugares que se encuentran ubicadas en los alrededores de Cobán, Alta Verapaz.

La asociación trabaja en diferentes áreas, entre ellas salud física y bucal, educación, alimentación, tutorías, casa hogar y familias de comunidad Sapineb.

La práctica se desarrolló en la comunidad Sapineb, que atiende familias de escasos recursos que llegaron en busca de albergue ante la demanda la Asociación Comunidad Esperanza tomo la decisión de fundar comunidad Sapineb, en donde se construyeron casas de block para que las familias damnificadas o afectadas por algún problema habitaran en ellas.

Actualmente la comunidad Sapineb alberga a ocho familias, Asociación Comunidad Esperanza gestionó dos proyectos siendo éstos proyectos los de piscifactoría y gallinas de engorde, estos proyectos tienen como propósito mejorar la calidad de vida de las personas con la venta de los productos generados.

El plan de capacitación se elaboró con el fin de contribuir a la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarais de la comunidad Sapineb,



propiciando la participación activa y responsable de los miembros de las familias en cada una de las tareas que se les delega.

Para lograr el éxito de los proyectos que están siendo ejecutados se elaboró un plan de capacitación que contribuya a fortalecer la participación activa y responsable de las familias beneficiarias así lograr que dichas familias logren mejorar su organización. Como fin último es contribuir a la formación humana a las familias participantes buscando con ello el mejoramiento de la calidad de vida.

Esperando con el presente material contribuir al conocimiento de los participantes directos e indirectos y quienes puedan hacer utilidad del presente material no como un recetario más bien como un apoyo en el proceso de formación sobre los temas abordados en el presente plan de capacitación.

El presente plan aborda en su contenido los temas identificados y priorizados con el personal organizacional enfatizando en los siguientes:

- **Trabajo en equipo**
- **Participación**
- **Autoestima**
- **Identidad**

Estos temas se realizaron mediante el plan de capacitación y para su elaboración se consideraron dos aspectos:

Distribución personalizada en los recursos, se enfocó en lograr que las familias beneficiarias en su totalidad participaran en la capacitación.

Distribución centrada: se orientó a resolver las debilidades de la comunidad y las acciones que se generaron para contrarrestar dichas debilidades, establecidas en las temáticas que se desarrollaron para generar cambios.

Justificación



Los proyectos que están siendo ejecutados en la comunidad Sapineb han ido decayendo esto se debe a que las familias no coordinan de una buena manera las tareas que se les delega para el mantenimiento de las mismas.

Para que las familias coordinen y participen en cada una de las actividades de una manera activa y responsable se les debe instruir en diferentes temas de capacitación para ello se elaboró el plan de capacitación que va orientado para la mejora de la organización comunitaria de las familias beneficiarias de los proyectos que están siendo ejecutados en comunidad Sapineb por medio de la gestión de Asociación Comunidad Esperanza. Siendo las temáticas siguientes:

Participación, ésta temática es importante porque se ha reflejado en las familias la escasa participación que ellos han demostrado tener en cada una de las tareas que se les delega, la participación de las familias en cada una de las actividades que se programen son fundamental para el logro de los objetivos de los proyectos que están siendo ejecutados, de igual manera la temática sobre trabajo en equipo para cada una de las actividades que concierne a los proyectos en ejecución, debido a que las familias no han trabajado de una manera conjunta, situación que se evidencia a través de la escasa coordinación para la realización de las actividades.

Otra temática que se debe abordar trata sobre autoestima, como se mencionó con anterioridad la mayoría de las familias sufrieron algún tipo de violencia y esto ha marcado la vida de ellos, así como el abandono del cónyuge, la pérdida de sus posesiones, entre otras, estos factores han



afectado de manera negativa a las familias es por ello que es necesario abordar dicha temática de autoestima, con el fin de cambiar las actitudes que las familias han optado, que de una u otra manera a afectado negativamente los procesos.

La identidad es un tema fundamental que se debe desarrollar para que las familias se identifiquen unos con otros dentro de la comunidad, las familias de la comunidad manifestaron no se identificarse unos con otros. Afectando los proyectos por no poder coordinar las actividades de una manera adecuada.



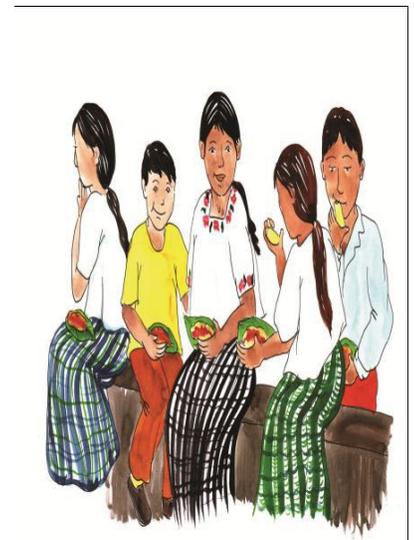
OBJETIVOS

- ✚ Incrementar la participación activa y responsable de las familias beneficiarias en el desarrollo de las tareas delegadas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados
- ✚ Proporcionar espacios agradables de trabajo que permitan una mejor interacción de los beneficiarios para lograr el éxito en los proyectos generando mejores ingresos para las familias de la comunidad Sapineb.
- ✚ Contribuir a la sostenibilidad de los proyectos ejecutados en comunidad Sapineb.



1. Importancia y Definición

El presente plan de capacitación está dirigido a las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde de la comunidad Sapineb. El cual responde a intereses de la asociación en que las familias trabajen de una manera organizada esperando que sea una guía para las capacitaciones sobre los temas que tiene en su contenido.





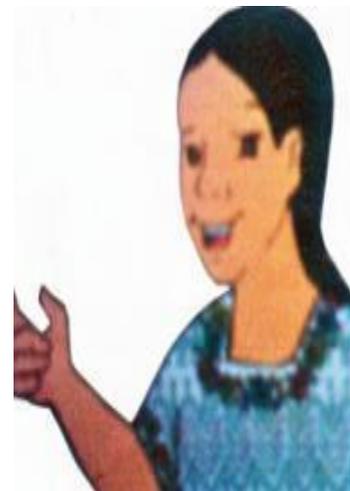
Para su comprensión se debe definir que es un plan de capacitación.

Un plan de capacitación tiene como objetivo mejorar el conocimiento y las habilidades de las familias comunitarias de la comunidad Sapineb para desarrollar las capacidades del trabajador proporcionando beneficios (personal y organización) en este caso para los comunitarios que contribuye a mejorar sus conocimientos habilidades y cualidades y para el proyecto que se ejecuta favoreciendo al incremento de costo beneficio. Por medio del plan de capacitación se hará que las familias beneficiarias sean más competentes y hábiles al utilizar y desarrollar las actitudes, de esta manera los proyectos serán más productivos y rentables.

Funciones

Dentro de las funciones que posee un plan de capacitación es impulsar la eficiencia organizacional de la comunidad Sapineb. La capacitación se llevó a cabo a contribuir a elevar el nivel de rendimiento de las familias beneficiarias y con ello al incremento de la productividad logrando el éxito de los proyectos que están siendo ejecutados.

- ✚ Seleccionar los contenidos al tener como parámetro el análisis de actividades de manera organizada y sistemática con base al diagnóstico de necesidades previamente identificada.
- ✚ Permite orientar los contenidos de forma organizada.
- ✚ Brindar al participante, una visión orientada respecto a cómo será el proceso de instrucción-aprendizaje durante el periodo establecido.





- ✚ Permite un aprendizaje partiendo desde las mismas experiencias y vivencias de los participantes.
- ✚ Mejora la interacción entre las familias beneficiarias asegurando la calidad de los productos así como las ganancias que generen, logrando mejorar las condiciones económicas de las familias beneficiarias.
- ✚ Generar conductas positivas y mejorar la organización comunitaria y con ello elevar la participación activa y responsable de las familias beneficiarias de los proyectos.
- ✚ Contribuye a mantener la salud mental previniendo conflictos entre las familias beneficiarias obteniendo un ambiente seguro donde las familias obtengan actitudes y comportamientos más estables, esto solo lo lograrán las personas que participen en la implementación de la capacitación.



- ✚ Permite la selección de contenidos de forma sencilla, concreta y contextualizada.
- ✚ Preparar e integrar al recurso humano en el proceso productivo, mediante entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el proyecto de intervención.
- ✚ Conlleva al mejoramiento continuo de las actividades laborales. Va dirigido al perfeccionamiento del trabajo desempeñado por los comunitarios, para que el desempeño sea más eficiente en cada una de las funciones de los objetivos que se desean alcanzar.



- ✚ Solucionar problemas dentro de la comunidad a través del plan de capacitación se adecua los conocimientos, habilidades y actitudes que son requeridos para las tareas que se requieran en los proyectos.

Por qué se debe elaborar un plan de capacitación.

Un plan de capacitación se debe elaborar para desarrollar capacidades de las personas en este caso a las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb. El objetivo de un plan de capacitación es mejorar el conocimiento y las habilidades, desarrolla las capacidades de las personas proporcionando beneficios a los proyectos que estos ejecuten para que estos logren alcanzar el éxito deseado. Pero para conocer las necesidades de las temáticas se elaboró con anterioridad un diagnóstico en donde se determinaron cuáles eran las necesidades más sentidas para lograr la organización entre las familias beneficiarias, el plan de capacitación consta de cinco fases: planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento.⁴³



⁴³ Imagen sustraída abril 23 de 2015 en <http://www.monografias.com/elaboracion-plan-capacitacion/elaboracion-plan-capacitacion.shtml#ixzz3WnBiNMWx>



Como se hará?

El plan de capacitación brinda conocimientos que se requieren para el mejoramiento continuo de las actividades laborales, con el objetivo de implementar formas óptimas de trabajo, buscando excelentes resultados laborales, para constituirlo se mencionan cinco pasos vitales.

1. Detección y análisis de las necesidades: se identificaron necesidades para fortalecer las debilidades laborales, es decir las necesidades que las familias beneficiarias poseen y se deben minimizar par tener un amplio conocimiento y desempeño. En que se elaboró un diagnóstico para detectar temas de capacitación.
2. Diseño del plan de capacitación: se elaboró el contenido del plan de capacitación y las actividades que se requirieron para dicho plan.
3. Validación del plan de capacitación: en este proceso se eliminaron los defectos del plan haciendo una presentación al coordinador del área de trabajo social
4. Ejecución del plan de capacitación. La ejecución del plan se detalla en el siguiente resultado.
5. La evaluación de la capacitación que al igual que la ejecución se presenta en el tercer resultado.

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MEJORA DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA DE LAS FAMILIAS BENEFICIARIAS DE LOS PROYECTOS EN LA COMUNIDAD SAPINEB.





PERFIL DEL CAPACITADOR.

Para el desarrollo del presente plan de capacitación es necesario que las y los encargados reúnan ciertas características para transmitir de una mejor manera la información que se desea. Las y los facilitadores, entonces, tiene un papel clave en el desarrollo y éxito de los procesos del desarrollo del plan y, en ese sentido, es clave el nivel de preparación y experiencia en este ámbito. Las y los capacitadores deben que poseer el perfil siguiente:

- ✓ Capacidad de dirigir.
- ✓ Capacidad de escuchar.
- ✓ Habilidad para generar confianza con y entre los participantes.
- ✓ Amplia experiencia en el tema.
- ✓ Conocimiento del grupo meta.
- ✓ Sensibilidad y habilidad para comunicarse con el grupo meta (familias beneficiarias)
- ✓ Ser sencillo/a y humilde, pues su papel es guiar y apoyar a los participantes.
- ✓ Ser entusiasta, motivador/a y transmitir optimismo al grupo para que éste avance de manera constructiva y creativa.

Fuente: Heidy Cuc Chó. PPS URL 2,015

METODOLOGÍA

Para el desarrollo del plan de capacitación de formación a las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde se consideró importante acoplar algunos términos vinculados a los contenidos y metodologías de trabajo por lo tanto fue necesario hacer las interpretaciones y construir un marco conceptual para facilidad y entendimiento de parte de las familias beneficiarias.

Para la comprensión del presente plan de capacitación dirigido a las familias beneficiarias de los proyectos ejecutados en comunidad Sapineb fue importante haber considerado el enfoque de educación para adultos (andragogía) el cual requiere retomar muchas de las experiencias y vivencias de los participantes.

Para la comprensión del plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de la comunidad Sapineb de Cobán, las capacitaciones son desarrolladas con personas adultas, por lo cual se sugiere a la andragogía como una ciencia para la realización de las capacitaciones.

Andragogía:

44

La andragogía es una ciencia fundamentada en los principios de participación, horizontalidad y flexibilidad, se expresa como una disciplina educativa que trata de



⁴⁴ Ludojoski, Roque L., (1986), Andragogía. Educación del Adulto, Buenos Aires, Ed. Guadalupe. Sustraído marzo 25 de 2015 de <https://my.laureate.net/faculty/docs/Faculty%20Documents/Andragogia.Fundamentos.pdf>



comprender al adulto. Se enfatiza a orientar el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a adultos; el cual no contempla edad cronológica.

Esta ciencia considera al adulto como un sujeto de acción dotado de conocimientos, dispuesto a continuar inmerso en el proceso de enseñanza aprendizaje, fortaleciendo capacidades y habilidades, que le permitan mejorar condiciones de vida.

Hasta hace mucho tiempo se creía que la educación era sólo cuestión de niños, que la única institución llamada a impartirla era la escuela y que el ser humano era educable sólo en su edad temprana; pero lo cierto es que el proceso educativo actúa sobre el hombre durante toda su vida puesto que no hay momento de su existencia en que el medio deje de ejercer su influjo sobre él.

El andragogo es el encargado de guiar y facilitar el proceso educativo andragógico, además de implementar estrategias metodológicas que permitan fortalecer el aprendizaje y el autoaprendizaje de los participantes a través de compartir experiencias.



Fuente: Heidy Cuc Chó. PPS URL 2,015

La andragogía se considera que para el proceso educativo dirigido a adultos, debe realizarse recíprocamente, el rol de facilitador es de guiar, dirigir, orientar el proceso y no de imponer conocimientos.

La andragogía consiste en el conjunto de métodos y técnicas, enfatizadas a orientar el proceso de enseñanza aprendizaje dirigido a adultos; El hecho educativo es un proceso que actúa sobre el hombre a lo largo de toda su vida, siendo que la naturaleza del hombre permite que pueda continuar aprendiendo durante toda su vida



Esta disciplina considera al adulto como un sujeto de acción en el cual juega un papel importante los conocimientos previos, dispuesto a continuar inmerso en el proceso de aprendizaje, fortaleciendo capacidades y habilidades, que le permitan mejorar condiciones de vida.

El andragogo es el encargado de guiar y facilitar el proceso educativo andragógico, además de implementar estrategias metodológicas que permitan fortalecer el aprendizaje y el autoaprendizaje de los participantes a través de compartir experiencias.

También es un educador que, conociendo al adulto que aprende, es capaz de crear ambientes educativos favorables para el aprendizaje. En su significado más amplio, el andragogo es el ser de la relación de ayuda educativa al adulto.

Lindeman identifica desde un enfoque integral un esquema con lo que él supone son las claves del aprendizaje de los adultos:

- ✚ El adulto se motiva a aprender cuando tiene necesidades.
- ✚ La orientación para aprender se centra en la vida.
- ✚ Tiene necesidad de auto dirigirse profundamente.
- ✚ Las diferencias individuales se incrementan con la edad.

El método andragógico, considera que para el proceso educativo dirigido a adultos, debe realizarse recíprocamente, el rol de facilitador es de guiar, dirigir, orientar el proceso y no de imponer conocimientos. La andragogía se encuentra fundamentada en los principios de participación, horizontalidad y flexibilidad.



PARTICIPACIÓN ANDRAGÓGICA

La participación es importante para que el proceso educativo andragógico pueda realizarse con efectividad y pertinencia, debido a que el participante debe de ser capaz de interactuar con sus compañeros, ello a través de compartir experiencias que permitan asimilar de una mejor manera los conocimientos que se le brinda.



Horizontalidad

La horizontalidad se manifiesta cuando el facilitador y el participante, tienen la oportunidad de compartir conocimientos y cuentan con la capacidad de analizar la realidad que afronta, para posteriormente tomar decisiones que permitan mejorar su condición de vida, dentro de los ámbitos sociales, económicos y culturales.

Flexibilidad

La flexibilidad se refiere a la capacidad de comprender de parte del facilitador, que los participantes del proceso educativo andragógico, ya cuenta con un proceso de enseñanza aprendizaje adquirido (educación formal, nivel primario, nivel medio, etc.) por lo que las convocatorias a este tipo de aprendizaje debe ser determinado durante ciertos días y horarios.



También hace referencia que la formación previa, las experiencias y vivencias hacen a que el individuo se incline a interesarse por lo que cree conveniente en base a sus habilidades. Competencias y destrezas.

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje que caracterizan a la Andragogía:

- ✚ Autoconcepto del individuo.
- ✚ Experiencia previa.
- ✚ Prontitud en aprender.
- ✚ Orientación para el aprendizaje.
- ✚ Motivación para aprender.

Fundamento de la teoría del aprendizaje para adultos:

45

Los aprendices son motivados para aprender mientras experimentan necesidades e interés que el aprendizaje satisfará; por tanto, esos son los puntos de partida apropiados para organizar las actividades del aprendizaje para adultos.

El aprendizaje de adultos se centra en la vida; por tanto, las unidades apropiadas para organizarlos son las circunstancias de la vida, no los temas.

La experiencia es el recurso más enriquecedor del aprendizaje de adultos; por tanto, el método principal de esta educación es el análisis de la experiencia,



⁴⁵ Andragogía "El aprendizaje de los adultos". Malkolm S. Knowlws. Elwood F. Holton III. Richard A. Swanson
Traducción María de los Ángeles Izquierda Castañeda

Los adultos tienen una profunda necesidad de dirigirse a sí mismo; por consiguiente, el papel del facilitador es de comprometerse en un proceso de indagaciones mutuas, en vez de transmitir sus conocimientos y evaluar a sus alumnos de acuerdo con él.

Las diferencias individuales aumentan con la edad; por lo mismo, la educación de adultos debe procurarse las condiciones óptimas para considerar las diferencias en cuanto al estilo, tiempo, espacio y ritmo de aprendizaje

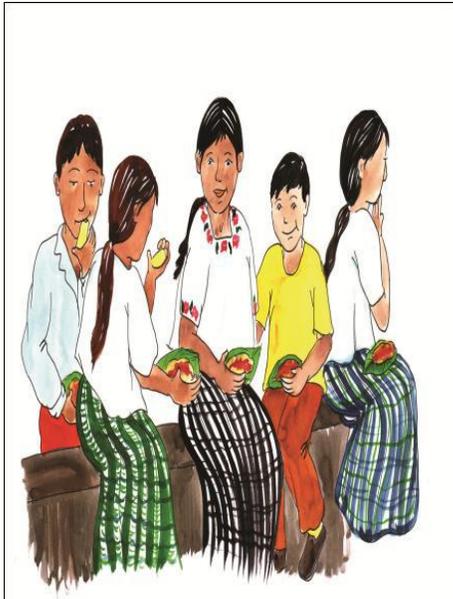
Entendiendo quien es un adulto



Antes de escribir los supuestos androgógicos sobre los alumnos y el aprendizaje, es útil saber que entendemos por adulto. Hay al menos cuatro definiciones viables.

- ✚ La biología: nos volvemos adultos, biológicamente hablándolo, cuando llegamos a la edad en que somos capaces de reproducirnos (que estas latitudes es a principio de la adolescencia)
- ✚ La Legal: somos legalmente adultos cuando llegamos a la edad en que tenemos derecho a votar, obtener una licencia de manejar, casarse sin consentimiento de los padres, etc.
- ✚ La definición social: socialmente somos adultos cuando comenzamos a desempeñar papeles de adultos, como el de trabajador de tiempo completo conyugue, padre, ciudadano que vota, etc.
- ✚ La Psicológica: llegamos a la edad adulta, psicológicamente al formarnos un auto concepto de seres responsables de nuestra propia vida y gobierno.

El Modelo Andragógico



La necesidad del saber: los adultos necesitan saber por qué deben aprender de algo antes de aprenderlo. Tough (1979) descubrió que cuando los alumnos se disponen de aprender algo por su cuenta, emplean una energía considerable en sondear los beneficios que tendrán y los costos de no aprenderlo.

En consecuencia, uno de los nuevos aforismos en la educación para adultos es que la primera labor del facilitador del aprendizaje es ayudar a los aprendices a darse cuenta de la necesidad por aprender. Como mínimo, los facilitadores han de ofrecer razones del valor de aprendizaje para mejorar el desempeño de los estudiantes o de la calidad de su vida.

El auto concepto de los alumnos. Los alumnos tienen un auto concepto de seres responsables de sus propias acciones, de su propia vida. Una vez obtenido, sienten una necesidad psicológica profunda de ser considerados y tratados como capaces de dirigirse. Resienten y se resisten a las situaciones en que otros les imponen su voluntad. Esto presenta un serio problema en la educación para adultos: en el momento en que los adultos se enfrentan con una actividad calificada de “educación”, “capacitación” o cualquier sinónimo, recuerdan su experiencia escolar, se colocan en una posición de dependencia, se cruzan de brazos, se sientan y dicen “enséñame”.



El papel de las experiencias de los alumnos. Los adultos llegan a una actividad educativa con un mayor volumen y una calidad distinta de experiencias que los jóvenes. Por la simple virtud de haber vivido más tiempo han acumulado mucho más experiencias que los jóvenes, pero también tienen experiencias diferentes. Esta diferencia de cantidad y calidad tiene muchas consecuencias en la educación de adultos.

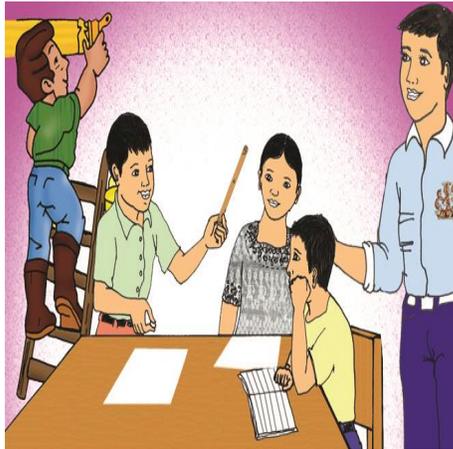
Esto asegura que en cualquier grupo de adultos habrá una gama más amplia de diferencias que en una de jóvenes. Cualquier grupo de adultos será más heterogéneo en términos de su pasado, estilo de aprendizaje, motivación, necesidades, intereses y metas que uno de jóvenes.



Disposición para aprender

Los adultos están dispuestos a aprender lo que necesitan saber y sean capaces de hacer, con el propósito de enfrentar las situaciones de la vida real. Un rico recurso de “la disposición de aprender” son las tareas existenciales que lleva de una etapa de desarrollo a la siguiente. La implicación crítica de este supuesto es la importancia de situar las experiencias de aprendizaje de modo que coincidan con dichas tareas.

Orientación del aprendizaje



En contraste con los niños y jóvenes que están centrados en temas (al menos en las escuelas), los adultos se centran en la vida (o en una tarea o problema) en su orientación del aprendizaje. Los adultos se motivan a aprender en la medida en que perciban que el aprendizaje les ayudara en su desempeño y a tratar con los problemas de la vida. Además, obtienen conocimientos, destrezas, valores y

actitudes de una manera más eficaz cuando se les presentan en un contexto de aplicación a las situaciones de la vida real.

Motivación

Mientras que los adultos responden a algunos motivadores externos (mejores empleos, ascensos, salarios más altos, etc.), los motivadores más potentes son las presiones internas (el deseo de incrementar la satisfacción laboral, la autoestima, la calidad de vida, etc.). Tough (1979) descubrió en sus investigaciones que todos los alumnos normales tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose, pero que con frecuencia topa con obstáculos, como un concepto negativo del alumno, por la inaccesibilidad de oportunidades o recursos, limitaciones de tiempo o programas que infringen los principios del aprendizaje de adultos.



¿Cómo apoyar el aprendizaje para adultos?

Las personas superamos nuestra resistencia frente al cambio cuando sentimos la posibilidad de usar lo aprendido de inmediato en nuestra vida cotidiana o en nuestro entorno. Esto significa para los facilitadores que la finalidad de la capacitación fundamentada en las necesidades actuales de los participantes asegura el éxito.

Para apoyar el proceso de cambio también es necesario utilizar herramientas que permiten a los participantes incorporarse en la dinámica de la capacitación y adquirir experiencias nuevas que le servirán en la vida. Es importante que el capacitador proponga ejercicios en los que se pone en práctica lo aprendido y en los que participan todas las personas que asisten al taller, es decir, que los participantes no sean solo objetos del proceso sino sujetos que aportan sus experiencias y tienen en cuenta sus intereses, pues es así como fortalecen efectivamente sus capacidades y habilidades y mejoran el desempeño personal.



Métodos y técnicas aplicables a la educación de adultos

Todo facilitador debe considerar que en el aprendizaje las técnicas determinan de manera consecutiva la forma de llevar a cabo los procesos el cual define el curso de las acciones para alcanzar los objetivos propuestos orientando el aprendizaje.

El facilitador hace uso de estos medios para lograr así un aprendizaje eficaz y resultados óptimos en la enseñanza.

Función del facilitador y los participantes

El aprendizaje de adultos se centra en la vida; por tanto, las unidades apropiadas para organizarlos son las circunstancias de la vida.

La experiencia es el recurso más enriquecedor del aprendizaje de adultos; por tanto, el método principal de esta educación es el análisis de la experiencia.

Los adultos tienen una profunda necesidad de dirigirse a sí mismo; por consiguiente, el papel del facilitador es de comprometerse en un proceso de indagaciones mutuas, en vez de transmitir sus conocimientos y evaluar a sus alumnos de acuerdo con él.

De esta relación surgen dos roles principales: **el facilitador y el participante.**



El facilitador

Su función primordial es, orientar, apoyar y facilitar los procesos que tienen lugar en quien realiza un aprendizaje.



- ✚ Estimula el desarrollo, pro actividad y el sentido de autogestión en el participante, en los que respecta al proceso de aprendizaje y crecimiento personal
- ✚ Estimula en el participante, el espíritu analítico, crítico y creativo, para la transformación y mejoramiento del medio en el cual interactúa.
- ✚ Establece una relación horizontal con el participante, no imponiendo sus sentimientos y percepciones no existe verticalidad en ese sentido.

El participante

- ✚ Se considera parte elemental del proceso de aprendizaje, teniendo el sentido de tolerancia hacia las distintas formas de expresión y opinión.
- ✚ Se involucra de forma activa el proceso de aprendizaje compartiendo sus experiencias
- ✚ Es un sujeto activo en la dinámica del proceso enseñanza-aprendizaje, que le permite visualizarse como un sujeto que interacciona en los distintos espacios para su desenvolvimiento social.
- ✚ Considera la formación como un espacio de auto aprendizaje responsabilizándose por sus actos.
- ✚



Métodos y técnicas aplicables a la educación de adultos.

Todo técnico en educación cooperativa, debe preocuparse por conocer y manejar de forma adecuada los medios necesarios para el intercambio de ideas y conocimientos. Es indispensable saber cuál de estos canales sería el más efectivo en un momento determinado, por lo que se debe tomar en cuenta los factores que intervienen en el proceso. Tanto técnico en educación cooperativa, hace uso de estos medios para lograr así un aprendizaje eficaz y resultados óptimos en la enseñanza.

Rol del técnico y los participantes.

El aprendizaje desde el punto de vista andragógico corresponde a un paradigma en el cual el proceso, se transforma en una interacción de iguales donde el técnico en educación orienta al que aprende, y facilita la información que el usuario habrá que utilizar para enriquecimiento de sus experiencias en una actividad determinada.

De esta relación surgen dos roles principales: **técnico y participante.**

COMPETENCIAS A LOGRAR EN UN ADULTO.

En el plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb, los participantes desarrollaran competencias en el proceso de capacitación, como las siguientes:

✚ Aprender a conocer

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan al adulto adquirir las *herramientas de la comprensión como medio para entender el mundo que lo rodea*, comunicarse con los demás y valorar la importancia del conocimiento y la investigación.

✚ Aprender a aprender

Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir herramientas *para que el adulto aprenda nuevos hábitos que mejoren las condiciones de vida, de forma sostenible y pertinente a su contexto.*

✚ Aprender a hacer

De esta manera puede desarrollar sus capacidades de innovar, crear estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, desarrollar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.



✚ Aprender a ser

En este caso se habla de las habilidades para el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante, como ciudadano.⁴⁶

¿QUÉ ES UNA TÉCNICA DIDÁCTICA?

Las técnicas didácticas es el conjunto de actividades que el facilitador estructura para que el participante construya el conocimiento, lo transforme, lo problematice, y lo evalúe. De este modo las técnicas didácticas ocupan un lugar medular en el proceso de enseñanza aprendizaje, que facilitan la construcción del conocimiento.



Las técnicas son los medios que se utilizan para obtener un mayor aprendizaje y los métodos a su vez se orientan al ordenamiento de los procesos de aprendizaje para llegar a un fin determinado. Algunas técnicas didácticas para capacitar adultos son:

TORMENTA DE IDEAS.

La lluvia de ideas es una técnica en la que un grupo de personas, en conjunto, crean ideas. Esto es casi siempre más productivo que cada persona pensando por sí sola.

⁴⁶ Andragogía "El aprendizaje de los adultos". Malkolm S. Knowlws. Elwood F. Holton III. Richard A. Swanson Traducción María de los Ángeles Izquierda Castañeda



Principales usos:

- ✚ Para identificar las ideas principales que el grupo participante tiene acerca del tema a desarrollar en el módulo a capacitar.
- ✚ Cuando es importante motivar al grupo, tomando en cuenta las participaciones de todos, bajo reglas determinadas.

La técnica de tormenta de ideas se desarrolla a través de la visualización de tarjetas en donde cada participante, da a conocer la idea que tiene acerca del tema del taller de capacitación; las tarjetas deben ser de colores y con tamaño de media carta.

Además promueve y enfatiza la participación activa de todos y cada uno de los asistentes. Además, hace más interesante y agradable el trabajo y facilita el tratamiento de temas complejos y conflictivos.

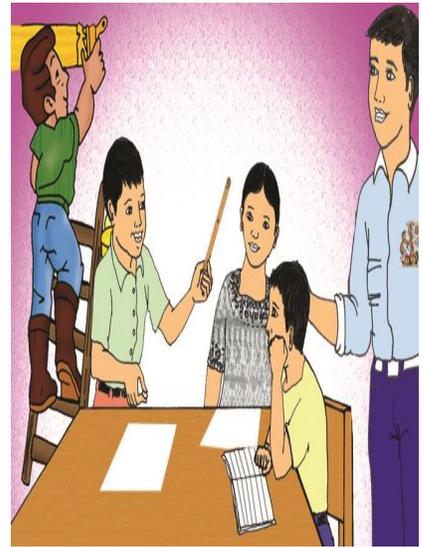
DRAMATIZACIÓN

También conocida como socio-drama o simulación, esta técnica consiste en reproducir una situación o problema real. Los participantes deberán representar varios papeles siguiendo instrucciones precisas en un determinado tiempo. La interacción entre los diferentes actores tiene como objetivo encontrar, sobre la marcha, una solución aceptada por las diferentes partes; asimismo permite a los participantes interactuar a través de la representación de escenarios sociales relacionados al tema que se desarrolle en los procesos de capacitación.

TÉCNICA EXPOSITIVA.

La exposición como aquella técnica que consiste principalmente en la presentación oral de un tema. Su propósito es "transmitir información de un tema, propiciando la comprensión del mismo".

Para desarrollar la técnica expositiva se recomienda utilizar rota folios o paleógrafos, que consisten en un conjunto de hojas con temas o dibujos, sujetos a un tablero con argolla, cintas o tachuelas que permiten visualizar y comprender los temas que se desarrollan.



Recomendaciones:

- ✚ No abusar de esta técnica.
- ✚ Enfatizar y resumir periódicamente, lo que facilitará la comprensión de su exposición por parte de los participantes.
- ✚ Mantenerse en un lugar visible, dirigir la vista y la voz hacia todo el grupo.
- ✚ Utilizar un lenguaje claro y con un volumen adecuado.
- ✚ Utilizar ejemplos conocidos y significativos para los participantes.

LAS PREGUNTAS

Con base en preguntas llevar a los participantes a la discusión y análisis de información pertinente a la materia.

Ventajas de preguntas de capacitación:

- ✚ Promueve la investigación.
- ✚ Estimula el pensamiento crítico.
- ✚ Desarrolla habilidades para el análisis y síntesis de información.

- ✚ Los participantes aplican verdades "descubiertas" para la construcción de conocimientos y principios.

Útil para:

- ✚ Iniciar la discusión de un tema.
- ✚ Guiar la discusión del curso.
- ✚ Promover la participación de los participantes.
- ✚ Generar controversia creativa en el grupo.

Dinámicas para desarrollar el plan de capacitación.

En el plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza en la comunidad Sapineb, se deben implementar dinámicas de grupo, que funcionan como herramientas para desarrollar determinados temas, de forma que los participantes puedan trabajar y obtener conclusiones de forma práctica y amena, en la mayor parte de los casos. Se emplean para aspectos muy diversos, pero son de gran utilidad en temas que sean difíciles de

tratar. Las dinámicas se basan en el trabajo voluntario (nunca forzar la participación) y la conciencia de grupo.



Con las dinámicas de grupo se busca simplicidad y entretenimiento a la hora de trabajar un tema. Esta claridad ha de mantenerse durante toda la actividad para evitar que el tema principal se desvíe, perdiendo el sentido la dinámica empleada. Para ello, el coordinador, o en otro caso quien conduzca la dinámica, ha de conocerla muy bien (así como posibles variantes, a emplear según se desarrolle),



así como saberla utilizar y desarrollar oportunamente. Siempre deben dirigirse al logro de un objetivo concreto.

Algunas dinámicas que deben implementarse en procesos de capacitación, son:

Dinámica para el tema trabajo en equipo.

VENTA DE FRUTAS LOCALES.

Todos los participantes pasan al frente diciendo su nombre pero antes de mencionar su nombre deben nombrar una fruta o verdura que cosechan en su comunidad, al mismo tiempo colocan la fruta o verdura imaginaria en un cesto imaginario.



Dinámica para la temática “participación”

DE PERSONA A PERSONA

Todos encuentran a una pareja. Un líder dice acciones como “de nariz a nariz”, “de espalda a espalda”, “de cabeza a rodilla”, etc. Los participantes tienen que seguir estas instrucciones en pareja. Cuando el líder dice “persona a persona” todos tienen que cambiar de parejas.

Dinámica para la temática sobre Autoestima.

LA PELOTA PREGUNTONA

- El facilitador entrega una pelota a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio.
- Mientras se entona una canción la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del facilitador, se detiene el ejercicio.
- La persona que ha quedado con la pelota en la mano se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres.
- El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presenta la mayoría. En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta.



Dinámica para desarrollar la temática de Autoestima

La silueta.

Se conforman dos grupos.

Cada grupo se le proporciona material para trabajar y hacen lo siguiente:

- El primer grupo, dibuja una silueta de una mujer con autoestima alta en papelógrafos, vestirla con el material que se les proporciona.

Luego en el contorno de la silueta escribir las cualidades que posee.

- El segundo grupo, dibuja una silueta de una mujer con autoestima baja en papelógrafos, vestirla con el material que se les proporcionó.

Luego en el contorno de la silueta escribir los defectos que posee.



Dinámica para desarrollar la temática: identidad.

Me llamo... y vine a esta capacitación montado en...

El o la facilitadora da la bienvenida a los procuradores jurídicos participantes y comparte los objetivos de la capacitación.

Luego, les invita a presentarse. Para ello, utiliza la técnica “Me llamo... y vine a esta capacitación montado en...” Las instrucciones son: Cada quien se presenta dando su nombre, e informa que llegó a la capacitación montado en un animal cuyo nombre comienza con la misma letra con que inicia el nombre de quien se presenta. Ejemplo: mi nombre es Manuel y vine a esta capacitación subido en una jirafa.

El siguiente participante, se presenta de igual manera, para luego presentar a su antecesor, diciendo su nombre y en qué animal vino montado, así: Yo soy Luisa y vine a esta actividad montada en una mariposa y él es Manuel quien vino a este taller montado en una jirafa; y así sucesivamente, hasta que el último se presenta y haciendo gala de su memoria, presenta al resto de asistentes.

El objetivo del plan de capacitación es enfatizar sobre los temas de trabajo en equipo y participación, para tener un conocimiento amplio respecto a estos temas, del mismo modo autoestima e identidad que son temas fundamentales para desarrollarse, para que las familias beneficiarias del proyecto piscifactoría y gallinas de engorde tengan una información básica sobre los temas mencionados.

TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué es un equipo?

Equipo llamamos equipo a un conjunto de personas que realizan una tarea para lograr sus resultados. Por eso es fundamental, que en toda organización existan equipos, que deben ser formados por sus miembros, con un acuerdo básico que es el de trabajar en conjunto, con el fin de obtener resultados excelentes.



Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

Qué es un equipo de trabajo?

El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus miembros deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada hacia sus objetivos.

Trabajo en equipo

"equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

Dinámica: se forman grupos de 4 y se les entrega a cada grupo 1 vaso lleno de agua y otro vacío, 4 cintas; el objetivo es llenar el otro vaso sin meter las manos, debe haber comunicación, confianza, coordinación y compromiso.



¿Por qué Trabajar en equipo?

El éxito depende, en gran medida, de la identificación, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus miembros. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final. Cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que "nuestra opinión" impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio?



Importante

Claves para un buen trabajo en equipo fomenta un clima de trabajo en equipo, establezca como el equipo debe: tomar decisiones, definir objetivos, conducir reuniones, manejar la comunicación, resolver conflictos. - promueva el diálogo abierto. Un ambiente cálido facilitará la libre expresión de ideas y opiniones. Busca siempre resultados. Debe ser comunicador, motivar y entusiasmar su vida debe transmitir dinamismo en el trabajo en equipo juega un papel fundamental el líder.⁴⁷

⁴⁷Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

**PARA QUE NUESTRO TRABAJO EN EQUIPO SEA EXITOSO,
TENGAMOS EN CUENTA LO SIGUIENTE**

Generosidad:

Las personas son generosas dan más de lo que reciben como una característica del trabajo en equipo

Respeto

Las personas se respetan porque se consideran buenos integrantes, y lo que saben se complementan perfectamente.

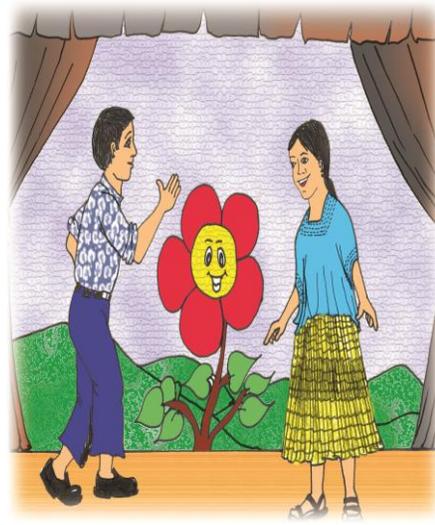


Concertación:

Las opiniones se escuchan con respeto, se intentan aprovechar las ideas de todos. Hay voluntad de decidir dándole oportunidad a todos, pero tampoco se evita asumir responsabilidades cuando es necesario.

Equidad:

El responsable del equipo está atento a una participación por igual de todos y da espacio por igual, encargando y fortaleciendo responsabilidades, pero siempre es el primero en cumplir con las obligaciones.



Unidad:



Se apoya la diferencia pero se exige solidaridad en el consenso. Los desacuerdos no evitan que se mantenga la unidad.

Asumir roles:

Todos tienen su papel en el equipo, permitiendo que cada cual construya y mantenga su buena imagen.

Responsabilidad.

El equipo invierte tiempo y esfuerzo cuidando su buena imagen frente a los demás, al resto de la organización o ante los miembros de la comunidad.



Comunicación:



Hay una comunicación abierta, sana y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia el buen trato y la imagen del compañero.

Celebrar las diferencias:

Las diferencias de estilo, de maneras de comunicar, de experiencias y de enfoques no significan que sea una amenaza a la unidad del equipo, sino como una oportunidad para enriquecerlo.

Retroalimentación:

Es una reflexión sobre cómo mejorar las formas y los resultados del equipo y, si resulta importante, se examina también la dinámica grupal

Dinámica: forman grupos de trabajo para simular cada uno de los elementos vistos.

Fracasos del trabajo en equipo:

- ✚ No existe un clima agradable de trabajo
- ✚ Se planifica incorrectamente
- ✚ Existe negatividad y egoísmo en el grupo
- ✚ Los miembros están desmotivados y no son perseverantes
- ✚ Los involucrados no se sienten parte del grupo
- ✚ No se da la confianza mutua
- ✚ Los objetivos a cumplir no están claros



Metodología del grupo.

Cada grupo hace una lista de todas aquellas actitudes y acciones que no contribuyen a fomentar un clima agradable, luego lo exponen a la plenaria

Trabajar en equipo debemos verlo como una suerte. Además de generar nuestro sustento en el caso de una empresa, nos posibilita enriquecernos como personas.

Crear ambientes de trabajo idóneos es proporcional a ser más productivos y felices. Hay que aclarar que un grupo humano puede compartir espacio físico sin trabajar en equipo.



El/ la líder

Dirigente, líder, promotor y guía es la persona que es respetada y apreciada por la mayoría, por eso, la aceptan en el grupo.

Hay tres clases de dirigentes.

Autoritario:

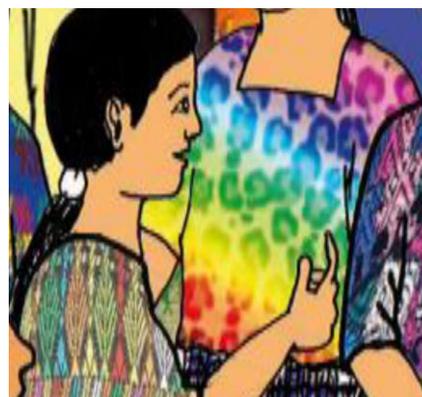
Solo habla él o ella

- ✚ No acepta críticas ni opiniones
- ✚ Decide por los demás
- ✚ No confía en la demás personas
- ✚ No quiere dejar el cargo
- ✚ Mandón y quiere ser siempre el jefe
- ✚ Busca su interés personal y no el bien colectivo.



Liberal o despreocupado:

- ✚ Es todo lo contrario al anterior
- ✚ No hace ni deja de hacer
- ✚ En las reuniones no lleva control
- ✚ No se decide nada en el grupo
- ✚ No trabaja y tampoco anima
- ✚ No sabe a dónde va el grupo y no trabaja en base a objetivos claros



Popular o democrático:

- ✚ Hace participar a todos
- ✚ Escucha a todos y acepta críticas
- ✚ Busca el consenso el dialogo



- ✚ Permite que decida la mayoría
- ✚ Tiene objetivos claros
- ✚ No ambiciona el poder ni busca ser reelegido.
- ✚ Ayudan al grupo a la búsqueda de soluciones y hacer planes de trabajo, cuando terminan su periodo el grupo no se perjudica por que se ha acostumbrado a tomar decisiones y a trabajar en equipo.

Otras actitudes importantes de los participantes en un grupo

- ✚ Entregarse al grupo plenamente
- ✚ Sentirse iguales a todos los demás
- ✚ Toda persona puede compartir sus experiencias no hay humildes ni importantes cada uno puede ser de ayuda a la inspiración de sus compañeros
- ✚ Mente abierta a cada idea y experiencia
- ✚ Ningún tema de reflexión problema o inquietud es demasiado conocido para que no se puedan entregar nuevas ideas. Nadie es tan perfecto como para no recibir un reto o un estímulo.
- ✚ Ser sensibles a las necesidades de los otros
- ✚ Cuando la discusión va bien cooperar para que siga cuando no va bien buscar como corregirla y orientarla mejor, la cooperación de todos permite a que el trabajo sea de provecho para todos.



PARTICIPACIÓN

¿Qué es la participación?⁴⁸

Consiste en un proceso donde las personas actúan con responsabilidad para adquirir aprendizajes que permite satisfacer las necesidades dentro de una sociedad cambiante, ya que por medio de la participación se fortalecen las oportunidades de crecimiento en el ámbito socioeconómico y cultural.

Las personas inmersas a este proceso toman decisiones en relación a la situación actual en la que viven y la situación futura que pueden obtener a través de una visión constructiva con el fortalecimiento de aprendizajes y capacidades que permitan acceder a mejores condiciones de vida, las personas involucradas puedan ser mujeres y hombres protagonistas en el desarrollo de la comunidad.

La participación en diferentes espacios es importante y aún más en las comunidades, se perciben como espacio en donde se da la toma de decisiones, en donde tienen la oportunidad de involucrarse en los proyectos e incidir para un futuro mejor.

Participación ciudadana: es el involucramiento de hombres y mujeres en los espacios políticos, de esta forma se reconoce la importancia en cuanto la participación de la mujer en el ámbito social y cultural, también es el involucramiento en los proyectos del desarrollo de la comunidad ya que es un derecho y responsabilidad por parte de ellas, no solo depende de las autoridades sino también de la población en general.



⁴⁸Montaño, L.E.: Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana, Proyecto: "Fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a las asociaciones de proyectos comunitarios. A. P.C", Popayan, 2005. Extraído el 22 de febrero del año 2015, en http://www.asoproyectos.org/doc/Modulo_1_Liderazgo.pdf



La participación ciudadana: es tener voz y voto en cuanto a la toma de decisiones en los proyectos que se ejecutan para el desarrollo de las comunidades y también es proponer soluciones a los problemas o conflictos que se afrontan en las comunidades o en algún determinado lugar.

La Participación ciudadana implica decir como cualquier ciudadano con ciertos requisitos, como ser mayor de 18 años o tener la ciudadanía legal con un buen comportamiento que permite ejercer su derecho al voto o a la libertad de expresión y manifestación.

Tipos de participación

Inactivos:

Se trata de aquellas personas que no ejercen ningún tipo de participación en las actividades que se desarrollan.

Conformistas:

Se refiere a aquellas personas que no son activos y solo participan de vez en cuando en alguna actividad.

Reformistas:

Se refiere a grupos de personas que se organizan y se movilizan de forma institucional.



Activistas:

Son aquellas personas que se movilizan tanto de forma directa como institucional.

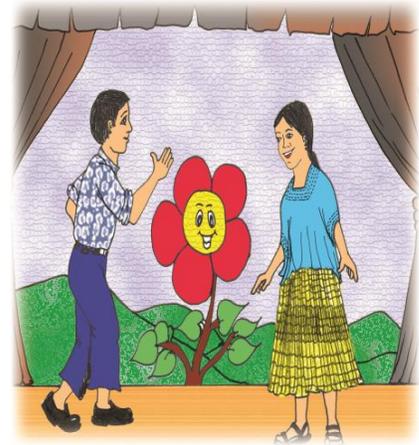
Participación social:

Es la intervención de las y los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de sus comunidades, es un derecho que tienen como ciudadanos y ciudadanas para poder incidir y tomar decisiones en beneficio de las comunidades.



Participación social en la educación:

Es la colaboración de actores sociales como los padres de familia, maestros, consejos educativos y directores, quienes se interesan en trabajar con el fin común del mejoramiento del centro educativo, ya que son actores que enfocan sus intervenciones en las decisiones de los servicios que se ofrecen para las escuelas, así mismo requiere de transparencia en la información y rendición de cuentas para la calidad educativa.



Participación comunitaria:

Comunidad:

Es un conjunto de personas que habitan en un espacio geográfico delimitado, que desarrollan una identificación con algún símbolo local y pueden desempeñar funciones sociales a nivel local por ejemplo, socialización, control social, participación social y de apoyo mutuo.





Participación Comunitaria:

Es cuando un grupo de personas o varios toma conciencia acerca de una necesidad, problema o interés propio y que sean capaces de tomar algún tipo de decisiones referente al tema que les afecta, y actuar para atender esos problemas que se presentan.

Participación Político:

Se refiere a cualquier acción de los ciudadanos dirigida a influir en el proceso político y en la toma de decisiones, comprende a la vez todas las acciones colectivas o individuales que intentan incidir acerca del tipo de gobierno que debe representar la sociedad, debido a las decisiones que se toman desde el gobierno afecta a la comunidad en general.

La participación política requiere de un comportamiento observable en el ámbito público o colectivo por parte de un ciudadano para poder ser considerada como tal. Por ejemplo:

- ✚ Acciones dirigidas a la estructura de cargos representativos.
- ✚ Acciones dirigidas a influir en las actitudes de los políticos
- ✚ Acciones a favor o en contra de medidas tomadas, como manifestaciones
- ✚ Participación en partidos políticos.



Participación democrática:



Se refiere a la participación política y a la participación del ciudadano en la toma de decisiones políticas en el país, por lo mismo se habla de gobernabilidad democrática es ejercer nuestros derechos como ciudadanos.

En los sistemas políticos democráticos, existen diversos mecanismos de participación democrática, las cuales son los siguientes:

El voto o sufragio:

Se refiere elegir a un gobernante, establece un derecho y un deber del ciudadano guatemalteco.

El cabildo abierto:

Se refiere a la reunión de todos los habitantes de un municipio para constituirse en asambleas generales, es la reunión de los gobernantes de un municipio con la mayoría de sus ciudadanos para generar proyectos en beneficio de la comunidad.



Iniciativa popular o legislativa:

Se refiere cuando se reúne un grupo de ciudadanos para solicitar al órgano legislativo la aprobación de un proyecto y para hacer esta petición se debe reunir un buen número de firmas.



Revocación de mandato:

Esto se refiere a un derecho fundamental para asegurar que los gobernantes no se desvíen o que vayan en contra de la voluntad del pueblo que los eligió y quienes depositaron su confianza en ellos. ⁴⁹

⁴⁹ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>

AUTOESTIMA

AUTOESTIMA ⁵⁰

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, sentimientos y comportamientos de una persona, también es amor propio, confianza, respeto, estimación que recibe de otras personas, tener confianza de sí misma es aceptarse tal y como son, demostrando sus capacidades, habilidades y talentos, todo ello conlleva a lo que es el respeto hacia la misma persona y aceptarse como tal, con cualidades y defectos.



Es importante profundizar la autoestima, ya que esto permite aceptar las dificultades, errores, fracasos y superar prejuicios, actitudes y otros problemas que limitan la realización individual, aceptándose con todo su valor por lo que es, si las personas no valoran lo que hacen, no reconocen y aprecian sus cualidades y talentos que poseen, esto sucede por la falta de confianza en sí mismas, de igual forma les será difícil afrontar y superar los problemas de su vida cotidiana.

⁵⁰ Branden N. (n.d.) como mejorar su autoestima. Sustraído en marzo 17del 2015 en http://www.amarseaunomismo.com/descargas/como-mejorar-su-autoestima_nathaniel-branden.pdf



El autoestima alta.

Se refiere sentirse capaz y valiosa o sentirse aceptada como persona, tener autoestima alta es importante en todas las etapas de la vida, desde la infancia y la adolescencia, en el hogar y cuando llega ser una persona adulto.



Por ejemplo cuando un niño se desarrolla en un ambiente que genere un sentimiento de ser amado, apreciado estimulado, tendrá una imagen positiva de sí misma hasta llegar a la etapa de madurez.

Autoestima Baja:

Significa cuando la persona no se siente en disposición para la vida, siente que es inútil e incapaz de realizar alguna actividad, sentirse equivocada, humillada y marginada como persona.



Lo primero que se debe hacer es sensibilizar y motivar a las familias para que reconozcan que tienen voz y voto de manera que participen en todas las actividades planificadas, hacer que se sientan valoradas, queridas y amadas.



Auto reconocimiento:

Significa reconocerse de sí mismo, reconocer las capacidades, habilidades, potencialidades, debilidades, cualidades, como actúa, por qué actúa y qué siente al realizar o participar en alguna actividad.



Auto aceptación:



Significa que una persona se acepte a si misma completamente y sin condiciones, en sus características físicas y psicológicas, su conducta consigo mismo y con otras personas, es reconocer todas las partes de sí mismo como forma de ser y sentir.

Auto valoración:

Significa la capacidad de evaluar y valorar las cosas que son buenas de uno mismo, aquellas que le satisfacen, le hacen sentir bien, le permiten crecer y



aprender, quiere decir buscar y valorar todo aquello que le hace sentirse orgulloso de sí mismo.

Auto respeto



Significa expresar y manejar en forma conveniente los sentimientos y emociones de una persona, sin hacerse daño ni culparse, el respeto por sí mismo es la sensación de considerarse merecedor de la felicidad, es tratarse de la mejor forma posible, no permitir que otras personas le hagan daño.

Auto superación

Significa si la persona se conoce y es consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores, desarrolla y fortalece sus capacidades y potencialidades, se acepta y se respeta, la cual está siempre en constante superación, por lo tanto tendrá un buen nivel de autoestima, tomar decisiones y resolver asuntos de la vida cotidiana.⁵¹



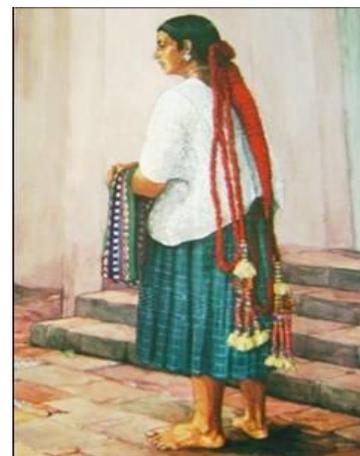
⁵¹ Branden N. (n.d.) como mejorar su autoestima. Sustraído en marzo 17 del 2015 en http://www.amarseaunomismo.com/descargas/como-mejorar-su-autoestima_nathaniel-branden.pdf



IDENTIDAD

IDENTIDAD⁵²

Se refiere al conjunto de características que son propias de una persona o un grupo que permiten diferenciarlos de otras personas o grupos, por ejemplo: la nacionalidad, la clase social, la religión, la edad, el color de la piel y otros, la cual consiste en un proceso de reconocimiento, el modo de percibir y la imagen de sí mismo.



Identidad personal:

Se refiere el nombre y apellido que cada persona tiene, de esta forma puede ser diferenciada del resto, también es el conjunto de característica que determina yo soy, quien soy, de donde vengo, que ha cambiado en mi desde que me conozco y hacia dónde voy.



Identidad individual:

⁵²Larrañaga, en marzo 25 del 2015 en <http://www.viewFile/348>



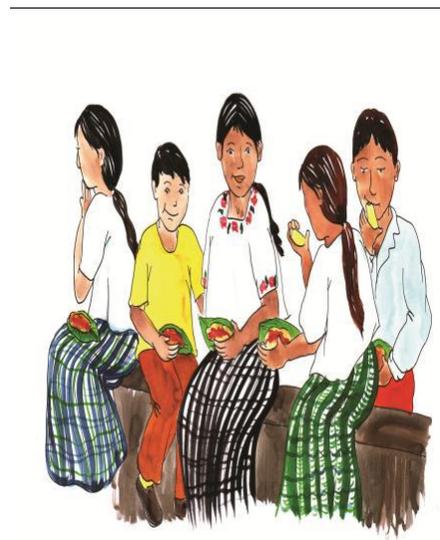
La Dominga.



Es el conjunto de expresiones profundas de la personalidad de un ser humano por ejemplo: su característica física, pensamiento, expresión, sentimiento y carácter, la cual hace de la persona lo que realmente es.

Identidad colectiva:

Es la definición de un grupo o sociedad que ha creado sus propios principios, quienes tienen la capacidad de controlarlos y el uso de sus recursos.⁵³



Identidad cultural:

Es el conjunto de creencias, tradiciones, símbolos, historias, idioma, vestuario, comportamientos, valores y orgullos que comparten los miembros de un determinado grupo de personas y los que permiten la existencia de un sentimiento de pertenencia.⁵⁴



⁵³ Definición de identidad - Qué es, Significado y Concepto sustraído en marzo 24 del 2015 en <http://definicion.de/identidad/#ixzz3SOmZrPc>

⁵⁴ Larrain, Jorge (2003) El Concepto de Identidad. Sustraído en marzo 25 del 2015 en <http://revistas.univerciencia.org/index.php/famecos/article/viewFile/348>

EVALUACIÓN DEL PLA DE CAPACITACIÓN

Nombre de la participante:					
Fecha de la evaluación:					
Preguntas	Excelente 	Muy bueno 	Bueno 	Regular 	Malo 
Los temas desarrollados en la capacitación fueron?					
Las actividades realizadas propiciaron su participación?					
Adquirió nuevos conocimientos?					
Se identificó con los ejemplos presentados en la capacitación de acuerdo a los temas abordados?					
Como le pareció la capacitación?					
Aspectos relacionados a la facilitadora de la capacitación.					
Utilizó un trato respetuoso con los participantes					
Utilizó ejemplos relacionados al contexto					
Respetó las opiniones y sugerencias de las participantes					
Estableció reglamentos durante el programa					
Utilizó un trato amable y motivador para las participantes					

Fuente: Heidy Cuc Cho. PPS URL 2015

AGENDA PARA EL DESARROLLO EL PLAN DE CAPACITACIÓN.

HORA	ACTIVIDAD/TEMA	RECURSOS	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
5:00 a 5:10	Llenado de hoja de asistencia Presentación del tema de capacitación	Formato de planilla Marcadores Tarjetas gafetes lapiceros	Estudiante PPS	
5:10 a 5:30	Dinámica rompe hielo "la pelota preguntona"	Pelota Marcador.	Estudiante PPS II	
5:30 a 7:00	Expositiva del tema autoestima La facilitadora desarrolla el eje temático. Que es equipo? Que es un equipo de trabajo? Trabajo en equipo. Por que trabajar en equipo? Fracasos del trabajo en equipo.	- Computadora, cañonera, pizarra, papelografos, Marcadores, lapiceros.	Estudiante PPSII	
7:00 a 7:45	Cena		Estudiante PPSII	
7:45 a 8:30	Expositiva del tema participación La facilitadora desarrolla el eje temático. Que es participacion?	- Computadora, cañonera, pizarra, papelografos, Marcadores, lapiceros, hojas papel de evaluación del taller	Estudiante PPSII	
	Se procede a la evaluación del día de trabajo, se plantean las siguientes preguntas: - Cuál es el nombre del eje temático desarrollado? - Cuáles son los subtemas del eje temático? - Como les pareció los contenidos de la capacitación que aprendimos durante el día de hoy? - Que aspecto debemos de mejorar?	Hojas de papel bond, lapiceros, lápiz, marcadores.	Estudiante PPS II	



HORA	ACTIVIDAD/TEMA	RECURSOS	RESPONSABLE	OBSERVACIONES
5:00 a 5:10	Llenado de hoja de asistencia Presentación del tema de capacitación	Formato de planilla Marcadores Tarjetas gafetes lapiceros	Estudiante PPS	
5:10 a 5:30	Dinámica rompe hielo "la pelota preguntona"	Pelota Marcador.	Estudiante PPS II	
5:30 a 7:00	Expositiva del tema autoestima La facilitadora desarrolla el eje temático. Que es autoestima? Que es autoestima alta? Que es autoestima baja? Que es auto reconocimiento? Que es auto aceptación? Que es auto valoración? Que es auto respeto? Que es auto superación?	- Computadora, cañonera, pizarra, papelografos, Marcadores, lapiceros.	Estudiante PPSII	
7:00 a 7:45	Cena		Estudiante PPSII	
7:45 a 8:30	Expositiva del tema participación La facilitadora desarrolla el eje temático. Que es identidad? Que es identidad personal? Que es identidad individual? Que es identidad colectiva? Que es identidad cultural?	- Computadora, cañonera, pizarra, papelografos, Marcadores, lapiceros, hojas papel de evaluación del taller	Estudiante PPSII	
	Se procede a la evaluación del día de trabajo, se plantean las siguientes preguntas: -Cuál es el nombre del eje temático desarrollado? - Cuáles son los subtemas del eje temático? - Como les pareció los contenidos del taller que aprendimos durante el día de hoy? - Que aspecto debemos de mejorar?	Hojas de papel bond, lapiceros, lápiz, marcadores.	Estudiante PPS II	

Fuente: Heidy Cuc Cho. PPS URL 2015

GUÍA DE CAPACITACIÓN

¿Qué es equipo?

Equipo le llamamos a un conjunto de personas que realizan una tarea para lograr sus resultados. Por eso es fundamental, que en toda organización existan equipos, que deben ser formados por sus miembros, con un acuerdo básico que es el de trabajar en conjunto, con el fin de obtener resultados excelentes.



Fuente: Heidi Cuc Cho. PPS URL 2015

¿Qué es un equipo de trabajo?

El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus miembros deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada hacia sus objetivos.

Trabajo en Equipo⁵⁵

"equipo" implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción.

Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.



⁵⁵ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo



¿Por qué trabajar en equipo?

El éxito depende, en gran medida, de la identificación, comunicación y compromiso que pueda existir entre sus miembros. Cuando éstos trabajan en equipo, las actividades fluyen de manera más rápida y eficiente. Sin embargo, no es fácil que los miembros de un mismo grupo se entiendan entre sí con el objeto de llegar a una conclusión final. Cada uno de nosotros piensa diferente al otro y, a veces, creemos que "nuestra opinión" impera sobre la de nuestro compañero, sin embargo ¿cómo podemos llegar a un equilibrio?

Importante

Claves para un buen trabajo en equipo fomenta un clima de trabajo en equipo, establezca como el equipo debe: tomar decisiones, definir objetivos, conducir reuniones, manejar la comunicación, resolver conflictos. - promueva el diálogo abierto. Un ambiente cálido facilitará la libre expresión de ideas y opiniones. Busca siempre resultados. Debe ser comunicador, motivar y entusiasmar su vida debe transmitir dinamismo en el trabajo en equipo juega un papel fundamental el líder



GENEROSIDAD: Las personas son generosas dan más de lo que reciben como una característica del trabajo en equipo



Fuente: Heidi Cuc Cho. PPS URL 2015



Respeto: Las personas se respetan porque se consideran buenos integrantes, y lo que saben se complementan perfectamente



Fuente: Heidy Cuc Cho.Comunidad Sapineb. PPS URL 2015

Concertación: Las opiniones se escuchan con respeto, se intentan aprovechar las ideas de todos. Hay voluntad de decidir dándole oportunidad a todos, pero tampoco se evita asumir responsabilidades cuando es necesario

Equidad: El responsable del equipo está atento a una participación por igual de todos y da espacio por igual, encargando y fortaleciendo responsabilidades, pero siempre es el primero en cumplir con las obligaciones

Unidad: Se apoya la diferencia pero se exige solidaridad en el consenso. Los desacuerdos no evitan que se mantenga la unidad



Asumir Roles: Todos tienen su papel en el equipo, permitiendo que cada cual construya y mantenga su buena imagen.

Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

Responsabilidad: El equipo invierte tiempo y esfuerzo cuidando su buena imagen frente a los demás, al resto de la organización o ante los miembros de la comunidad.

Comunicación:

Hay una comunicación abierta, sana y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia el buen trato y la imagen del compañero.



Celebrar las diferencias:

Las diferencias de estilo, de maneras de comunicar, de experiencias y de enfoques no significa que sea una amenaza a la unidad del equipo, sino como una oportunidad para enriquecerlo

Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

Retroalimentación

Es una reflexión sobre cómo mejorar las formas y los resultados del equipo y, si resulta importante, se examina también la dinámica grupal



Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

Fracasos del trabajo en equipo



Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

- ✚ No existe un clima agradable de trabajo
- ✚ Se planifica incorrectamente
- ✚ Existe negatividad y egoísmo en el grupo
- ✚ Los miembros están desmotivados y no son perseverantes
- ✚ Los involucrados no se sienten parte del grupo
- ✚ No se da la confianza mutua
- ✚ Los objetivos a cumplir no están claros.

Metodología

Cada uno hace una lista de todas aquellas actitudes y acciones que no contribuyen a fomentar un clima agradable, luego lo exponen a la plenaria.

Trabajar en equipo debemos verlo como una suerte. Además de generar nuestro sustento en el caso de una empresa, nos posibilita enriquecernos como personas. Crear ambientes de trabajo idóneos es proporcional a ser más productivos y felices. Hay que aclarar que un grupo humano puede compartir espacio físico sin trabajar en equipo.⁵⁶

⁵⁶Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo

El/ la líder



Dirigente, líder, promotor y guía es la persona que es respetada y apreciada por la mayoría, por eso, la aceptan en el grupo.

Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

Existen tres clases de dirigentes.

Autoritario

- Solo habla él o ella
- No acepta críticas ni opiniones
- Decide por los demás
- No confía en la demás personas
- No quiere dejar el cargo
- Mandón y quiere ser siempre el jefe
- Busca su interés personal y no el bien colectivo.



Heidy Cuc Cho .Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

Liberal o despreocupado

Fuente:

Es todo lo contrario al anterior
No hace ni deja de hacer
En las reuniones no lleva control
No se decide nada en el grupo
No trabaja y tampoco anima
No sabe a dónde va el grupo y no trabaja en base a objetivos claros

57

Popular o democrático



Fuente: Heidy Cuc Cho.Comunidad Sapineb PPS URL 2015

⁵⁷ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo



Hace participar a todos

Escucha a todos y acepta críticas

Busca el consenso el dialogo

Permite que decida la mayoría

Tiene objetivos claros

No ambiciona el poder ni busca ser reelegido.

Ayudan al grupo a la búsqueda de soluciones y hacer planes de trabajo, cuando terminan su periodo el grupo no se perjudica por que se ha acostumbrado a tomar decisiones y a trabajar en equipo.

PARTICIPACIÓN

Las personas inmersas a este proceso toman decisiones en relación a la situación actual en la que viven y la situación futura que pueden obtener a través de una visión constructiva con el fortalecimiento de aprendizajes y capacidades que permitan acceder a mejores condiciones de vida, las personas involucradas puedan ser mujeres protagonistas en el desarrollo de la comunidad.



Consiste en un proceso donde las personas actúan con responsabilidad para adquirir aprendizajes que permite satisfacer las necesidades dentro de una sociedad cambiante, ya que por medio de la participación se fortalecen las oportunidades de crecimiento en el ámbito socioeconómico y cultural.

**PARTICIPACIÓN
CIUDADANA**



Es el involucramiento de las mujeres en los espacios políticos, de esta forma se reconoce la importancia en cuanto la participación de la mujer en el ámbito social y cultural, también es el involucramiento en los proyectos del desarrollo de la comunidad ya que es un derecho y responsabilidad por parte de ellas, no solo depende de las autoridades sino también de la población en general.



Es tener voz y voto en cuanto a la toma de decisiones en los proyectos que se ejecutan para el desarrollo y también es proponer soluciones a los problemas o conflictos que se afrontan en las comunidades o en algún determinado lugar.

Tipos de participación

Inactivos: son aquellas personas que no participan





Conformistas:
son personas
que participan
de vez en
cuando



Activistas: son
personas que se
movilizan de
forma directa e
institucional

Reformistas: son
personas
organizadas y se
movilizan de
forma
institucional





Es la intervención de los y las ciudadanas en la toma de decisiones respecto a los recursos y acciones que tienen un impacto en el desarrollo de sus comunidades

Participación social



Es la colaboración de actores sociales, padres de familia, maestros, consejos educativos y directores, quienes trabajan para mejorar el centro educativo

Participación social en la educación





Es cuando un grupo de personas toman conciencia acerca de una necesidad o problema y que sean capaces de tomar decisiones para atender esos problemas

**Participación
comunitaria**



Se refiere influir en el proceso político y en la toma de decisiones e incidir acerca del tipo de gobierno que debe representar la sociedad

**Participación
política**



Participación democrática

Es la participación de los ciudadanos en la toma de decisiones políticas en el país, es ejercer el derecho como ciudadanos



Fuente: Heidy Cuc Cho. Comunidad Sapineb, PPS URL 2015

Los diversos mecanismos de la participación:

- **El voto o sufragio:** elegir a un gobernante, es un derecho y deber del ciudadano.
- **El cabildo abierto:** es la reunión de los gobernantes y de todos los habitantes de un municipio para constituirse en asambleas generales

58

⁵⁸ Montaña, L.E.: Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana, Proyecto: "Fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a las asociaciones de proyectos comunitarios. A. P.C", Popayan, 2005. Extraído el 22 de febrero del año 2015, en http://www.asoproyectos.org/doc/Modulo_1_Liderazgo.pdf



- **Iniciativa popular o legislativa:** cuando se reúnen los ciudadanos para solicitar al órgano legislativo la aprobación de un proyecto.

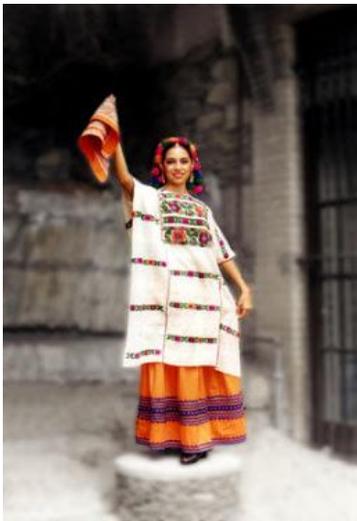
- **Revocación de mandato:** es un derecho fundamental para asegurar que los gobernantes no se desvíen o que vayan en contra



FAMILIAS CON IDENTIDAD FORTALECIDA

AUTOESTIMA

Es un conjunto de percepciones, pensamientos, sentimientos y comportamientos de una persona, también es amor propio, confianza, respeto, estimación que recibe de otras personas, tener confianza de sí misma es aceptarse como tal, con cualidades y defectos.



Es importante profundizar la autoestima de las personas, ya que esto permite aceptar las dificultades, errores, fracasos y superar prejuicios, actitudes y otros problemas que limitan la realización individual, aceptándose con todo su valor por lo que es, cuando las personas no reconocen sus cualidades y talentos es por la falta de confianza en sí misma y le será difícil superar los problemas de su vida cotidiana.



AUTOESTIMA ALTA



Se refiere sentirse capaz, valiosa y aceptada como persona o como mujer, tener autoestima alta es importante en todas las etapas de la vida, desde la infancia y la adolescencia, en el hogar y cuando llega a ser adulto.

Ejemplo: cuando una niña crece sintiéndose amada, apreciada y estimulada, tendrá una imagen positiva de sí misma hasta llegar a la etapa de madurez

AUTOESTIMA BAJA

Cuando la persona no se siente en disposición para la vida, siente que es inútil e incapaz de realizar alguna actividad, sentirse equivocada, humillada y marginada como mujer.



⁵⁹ Hernandez, Ovidio D'Angelo. Desarrollo de la autoestima y la conciencia moral en las contradicciones de la sociedad contemporánea. Extraído el 5 de marzo del año 2015 en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips//ovidio>



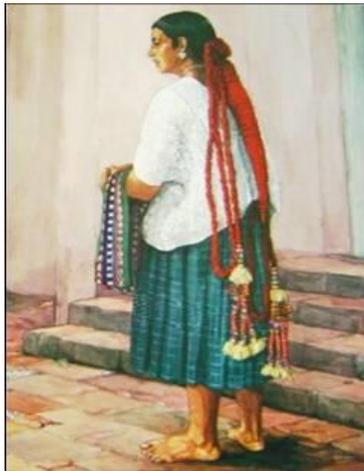
AUTO RECONOCIMIENTO

Reconocerse de sí mismo, reconocer las capacidades, habilidades, potencialidades, debilidades, cualidades, como actúa, por qué actúa y qué siente al realizar o participar en alguna actividad.



AUTO ACEPTACIÓN

Significa que una persona se acepte a sí misma y sin condiciones, en sus características físicas y psicológicas, su conducta consigo mismo y con otras personas, es reconocer todas las partes de sí mismo como forma de ser y sentir.



⁶⁰ Louise. M. (1992) La imagen personal. Cómo mejorar su autoestima. 1987. Versión traducida: 1990. 1ª edición Extraído el 3 de marzo del 2015 en <http://psicologiadelautoestima.wikispaces.com/?responseToken=08e0ffb75382b66e1b9e1d8c9b218416>



AUTO VALORACION

⁶¹ significa la capacidad de evaluar y valorar las cosas que son buenas de uno mismo, aquellas que le satisfacen, le hacen sentir bien, le permiten crecer y aprender, quiere decir buscar y valorar todo aquello que le hace sentirse orgulloso de sí mismo.



AUTO RESPETO

El respeto por sí mismo es la sensación de considerarse merecedor de la felicidad, es tratarse de la mejor forma posible.

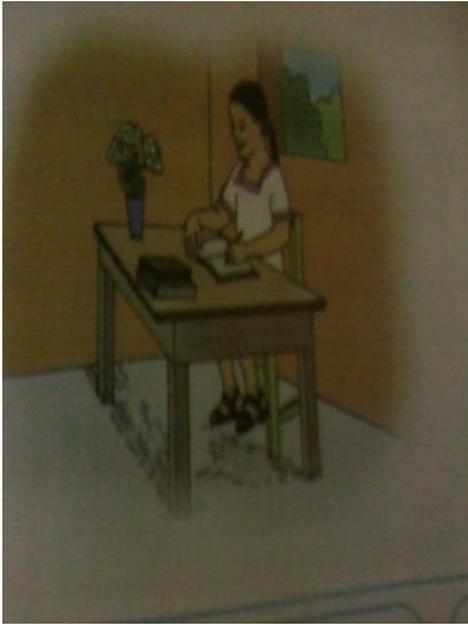


⁶¹ Louise, M. (1992) La imagen personal. Cómo mejorar su autoestima. 1987. Versión traducida: 1990. 1ª edición Extraído en marzo 3 del 2015 en <http://psicologiadelaautoestima.wikispaces.com/?responseToken=08e0ffb75382b66e1b9e1d8c9b218416>



AUTO SUPERACIÓN

significa si la persona se conoce y es consciente de sus cambios, crea su propia escala de valores, desarrolla y fortalece sus capacidades y potencialidades, se acepta y se respeta, la cual está siempre en constante superación, por lo tanto tendrá un buen nivel de autoestima, tomar decisiones y resolver asuntos de la vida cotidiana.



IDENTIDAD

Es el conjunto de características que son propias de una persona o un grupo que permiten diferenciarlos de otras personas o grupos, por ejemplo: la nacionalidad, la clase social, la religión, la edad, el color de la piel y otros, la cual consiste en un proceso de reconocimiento, el modo de percibir y la imagen de sí mismo.





IDENTIDAD PERSONAL

Se refiere el nombre y apellido que cada persona tiene, de esta forma puede ser diferenciada del resto, también es el conjunto de característica que determina yo soy, quien soy, de donde vengo, que ha cambiado en mi desde que me conozco y hacia dónde voy



IDENTIDAD INDIVIDUAL

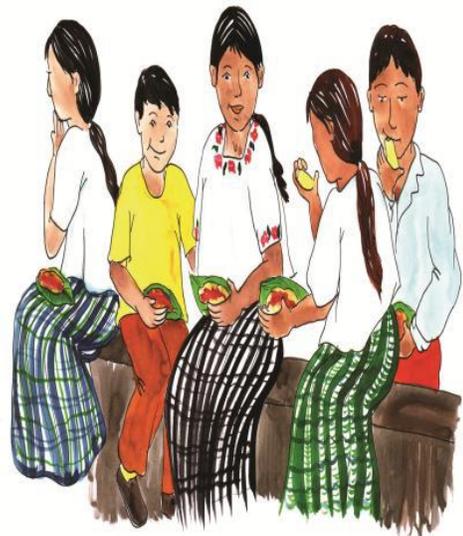
Es el conjunto de expresiones profundas de la personalidad de un ser humano por ejemplo: su característica física, pensamiento, expresión, sentimiento y carácter, la cual hace de la persona lo que realmente es.





IDENTIDAD COLECTIVA

Es la definición de un grupo o sociedad que ha creado sus propios principios, quienes tienen la capacidad de controlarlos y el uso de sus recursos.



IDENTIDAD CULTURAL

Es el conjunto de creencias, tradiciones, símbolos, historias, idioma, vestuario, comportamientos, valores y orgullos que comparten los miembros de un determinado grupo de personas y los que permiten la existencia de un sentimiento de pertenencia.



La Dominga.

⁶² Larrain, Jorge (2003) El Concepto de Identidad. Sustraído en marzo 25 del 2015 en <http://revistas.univerciencia.org/index.php/famecos/article/viewFile/348>



Validación del plan de capacitación por el área de trabajo social.

Según el plan de capacitación elaborado por la estudiante practicante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo. Se realiza el proceso de validación del programa de capacitación dirigido a familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb, surgieron las siguientes recomendaciones, observaciones y correcciones:

De parte del coordinador del área de trabajo social:

- La presentación del plan de capacitación dirigido a familias beneficiarias de la comunidad Sapineb fue bien recibido de parte del coordinador del área de trabajo social, aportando como recomendaciones y correcciones que al nombre del plan, se le añadiera que además de dirigirse a familias también lo fuera para la población estudiantil y padres de familia del centro asistencial, debido a que en los de los participantes son personas que no tienen ninguna relación con el centro estudiantil permitiendo que además de que las familias sean beneficiadas con el plan de capacitación, se logre la participación activa y responsable y sean partícipes en el desarrollo de su comunidad y de la Asociación Comunidad Esperanza.
- Además que el coordinador del área de trabajo social, le pareció muy pertinente la propuesta de una metodología de educación andragógica para el desarrollo del plan de capacitación, debido a que ellos actualmente desarrollan únicamente la técnica expositiva en el plan de capacitación considerándolo que ha contribuido a alcanzar los objetivos del proyecto; pero con la aplicación del modelo andragógico se obtendrá un valor agregado y un mejor aprendizaje a las temáticas de capacitación.
- El coordinador del área del trabajo social consideran que el plan de capacitación elaborado, responde a los intereses de capacitación identificados en el diagnóstico participativo con asociados/as durante el inicio del proyecto de intervención, contribuyendo a que se incremente la participación de los mismos.



Bibliografía

- ✚ Branden N. (n.d.) como mejorar su autoestima. Sustraído en marzo 17 del 2015 en http://www.amarseaunomismo.com/descargas/como-mejorar-su-autoestima_nathaniel-branden.pdf
- ✚ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>
- ✚ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo
- ✚ Hernandez, Ovidio D'Angelo. Desarrollo de la autoestima y la conciencia moral en las contradicciones de la sociedad contemporánea. Extraído el 5 de marzo del año 2015 en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Cuba/cips//ovidio>
- ✚ INCIDE. (2002) Manual de Capacitación y las experiencias en capacitación del Proyecto Fortalecimiento de la Autogestión Comunitaria en el Desarrollo y Operación de los Asentamientos Humanos. Sustraído marzo 17 de 2015 de <http://archivo.cepal.org/pdfs/2005/S2005089.pdf>
- ✚ Larrain, Jorge (2003) El Concepto de Identidad. Sustraído en marzo 25 del 2015 en <http://revistas.univerciencia.org/index.php/famecos/article/viewFile/348>
- ✚ Marie Louise (1992) La imagen personal. Cómo mejorar su autoestima. 1987. Versión traducida: 1990. 1ª edición Extraído el 3 de marzo del año 2015 en <http://psicologiadelaautoestima.wikispaces.com/?responseToken>



- ✚ Montaña, L.E.: Liderazgo, participación comunitaria y ciudadana, Proyecto:"Fortalecimiento de las organizaciones pertenecientes a las asociaciones de proyectos comunitarios. A. P.C", Popayan, 2005. Extraído el 22 de febrero del año 2015, en http://www.asoproyectos.org/doc/Modulo_1_Liderazgo.pdf
- ✚ Murillo de la Cueva, E.L.(2014). Aproximación al estudio de la participación política como concepto y como proceso político-constitucional. Extraído marzo 18 del 2015 en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Informe.pdf



ANEXOS



ANEXO I Guía de preguntas

Guía de preguntas

1. En que espacios ha participado usted como líder comunitario?

2. considera que la participación es muy importante para generar cambios en la comunidad?

3. si su respuesta es afirmativa Porque cree usted que es importante la participación?

4. Cuáles son los beneficios que genera la participación en los diferentes ámbitos?

5. Quienes se involucran en las actividades que realizan los líderes comunitarios?



RESULTADO 3

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

5.4 FASE IV Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.

5.4.1 Resultados Previsto

Se coordinó con la coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza y el coordinador del área de trabajo social para el desarrollo de la capacitación.

Se Coordinó con las familias beneficiarias para el desarrollo de la capacitación.

Se desarrolló la capacitación dirigida a familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, la cual tiene como finalidad la mejora de la organización comunitaria.

Indicadores de éxitos

- ✚ Familias beneficiarias de los proyectos capacitadas en el tema sobre mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Incremento en el nivel de participación y responsabilidad por parte de las familias beneficiarias de la comunidad en las tareas para el mantenimiento de los proyectos ejecutados por Asociación Comunidad Esperanza.
- ✚ Incremento del nivel de participación en las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb mediante el plan de capacitación con enfoque a la mejora de la organización comunitaria.
- ✚ Las familias beneficiarias de los proyectos que están en ejecución en la comunidad Sapineb mejoran su organización comunitaria para el año 2,015.

5.4.3 resultados no previstos

- ✚ Apoyo de parte de la junta directiva de la comunidad Sapineb en las capacitaciones para la mejora de la organización comunitaria.

- 
- ✚ La coordinación de la capacitación con la coordinadora general y el coordinador del área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza. para la capacitación para la mejora de la organización comunitaria dirigida a familias beneficiarias de los proyectos de la comunidad Sapineb.
 - ✚ Las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb mostraron gran interés en el desarrollo de las capacitaciones, participando en cada una de las actividades que se llevaron a cabo.

Actividades

- Se Preparó la agenda de capacitación para realizar las actividades de manera organizada, en dicha agenda las familias beneficiarias cumplieron a cabalidad todas las actividades previstas para el cumplimiento de las mismas.
- Se elaboró el material didáctico para cada una de las actividades que se desarrollaron durante la implementación del plan de capacitación, este material abarcó desde los temas abordados que se realizaron por medio de imágenes acordes a las temáticas como material para el desarrollo de cada una de las dinámicas.
- Con la colaboración del coordinador del área de trabajo social y la coordinadora de la Asociación se convocaron a las familias beneficiarias de los proyectos para la ejecución de la capacitación, en donde cada una de las familias se mostraron colaboradoras en cuanto a su asistencia a las actividades programadas.
- Se implementó el plan de capacitación en base a los temas seleccionados.

Familias beneficiadas de los proyectos capacitadas en temas para la mejora de la organización comunitaria, de la comunidad Sapineb, en mayo del año 2,015.



TEMAS ABORDADOS: TRABAJO EN EQUIPO, PARTICIPACIÓN, AUTOESTIMA E IDENTIDAD.

Elaborado por: Heidy Noemí Cuc Chó PPS URL 2015

ESTRUCTURA DEL INFORME DE CAPACITACIÓN

Introducción

Objetivos

Descripción de la capacitación

Agenda de capacitación

Inscripción de las participantes

Bienvenida a las familias participantes

Romper el hielo y animar a las participantes para su presentación individual

Reflexión de experiencias

Desarrollo de los temas

Trabajo en equipo

Participación

Autoestima

Identidad

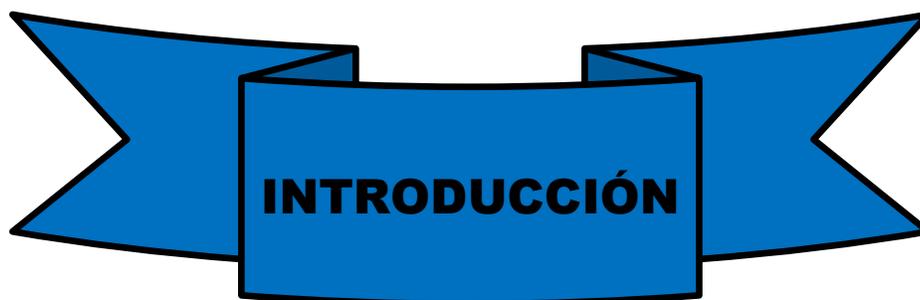
Evaluación de la capacitación

Conclusiones

Aspectos relevantes

Hallazgos

Anexos



INTRODUCCIÓN

El presente informe de capacitación desarrollado en el salón comunal de la comunidad Sapineb, que se encuentra bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza, fue relevante tanto para las personas que forman parte de la junta directiva como para las familias beneficiarias de los proyectos en ejecución, debido a que el objetivo principal de dicha capacitación es fortalecer la participación activa y responsable de las familias beneficiarias en asumir los roles para el mantenimiento de los proyectos, con el afán de que estas alcancen el éxito deseado.

El desarrollo de la capacitación dirigida a las familias beneficiarias de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde, que gracias a la Asociación Comunidad Esperanza se ejecuta en la comunidad Sapineb, tiene como finalidad fortalecer el trabajo en equipo, la participación, autoestima e identidad de las familias para que estas se organicen de una mejor manera, logrando así una mejor coordinación en cada una de las actividades que se programan día a día con el afán de obtener el éxito deseado en los proyectos productivos.

Las familias beneficiarias de la comunidad Sapineb provenientes de diferentes lugares del departamento de Alta Verapaz así como de otros departamentos, deben aprender a convivir entre ellos, para tener una buena convivencia entre vecinos, es por ello que en la capacitación desarrollada se abordaron las temáticas de trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad, estos temas fueron de suma importancia para las familias beneficiarias por los problemas con que ellos han lidiado dentro de la comunidad.

La capacitación se desarrolló a través de trabajo en equipo y dinámicas que permitió crear un ambiente de trabajo, de confianza y de colaboración entre las mismas, propiciando la participación de cada una de las familias beneficiarias.

Durante el proceso de capacitación permitió dar a conocer a las familias beneficiarias del proyecto, la importancia y el impacto que genera la participación en los diferentes espacios desde el ámbito cultural, social, económico y política, trabajo en equipo que parte desde las experiencias, así como el tema de autoestima e identidad.



OBJETIVOS

- ✚ Fortalecer la organización comunitaria en las familias beneficiarias de los proyectos, por medio de un proceso de trabajo en equipo, participación, autoestima e identidad para el beneficio de las familias.
- ✚ Fomentar la participación activa y responsable de las familias beneficiarias las tareas desarrolladas para el mantenimiento de los proyectos de piscifactoría y gallinas de engorde que se ejecutan en comunidad Sapineb.
- ✚ Fortalecer el autoestima de las familias beneficiarias de los proyectos que Asociación Comunidad Esperanza ejecuta en la comunidad Sapineb para que puedan valorarse y quererse como tal.

Descripción de la capacitación dirigida a familias beneficiarias de los proyectos que ejecuta la Asociación Comunidad Esperanza en la comunidad Sapineb.

LUGAR: Comunidad Sapineb, finca Chicoj, Cobán Alta Verapaz.

FECHA: 1 y 2 de Mayo del año 2015



Inscripción de las participantes: Se inscribieron las participantes en las planillas de asistencia.

Bienvenida a las participantes: se dio la cordial bienvenida a las participantes y al mismo tiempo dar a conocer de manera breve los objetivos de la actividad y los resultados esperados.

Romper el hielo y animar a las participantes para su presentación individual: Para la presentación de cada participante se realizó la dinámica que consistió de la siguiente manera: la facilitadora brindó una explicación respecto a la dinámica realizada, todos los participantes pasan al frente diciendo su nombre y una fruta o verdura que cosechan en su comunidad, al mismo tiempo colocan la fruta o verdura imaginaria en un cesto imaginario.

El objetivo de esta dinámica es para motivar y animar a cada uno de los participantes para su presentación individual y así mismo crear un ambiente de confianza entre todos, con el propósito de lograr el resultado esperado y el objetivo principal de esta actividad.

Previo al desarrollo de los temas, se realizó una actividad de conocimientos previos en donde se mostraron unas imágenes y los participantes dieron a conocer su opinión relacionada a lo que observaban, esta actividad tiene como finalidad de que los participantes tengan un espacio para compartir sus experiencias relacionadas a los temas de participación.

En los diferentes temas se promovió la participación de las familias asistentes, en la realización de carteles, resolución de ejercicios, el trabajo en equipo y en la exposición de ideas.

Inicio de la actividad.

La actividad inició con la presentación del objetivo principal y el resultado esperado durante el proceso de la capacitación, así mismo la presentación de cada tema y su importancia en los equipos de trabajo, el cual estuvo a cargo de la estudiante de PPS.

El segundo punto consistió en abordar los temas Qué es un equipo? ¿Qué es un equipo de trabajo? Trabajo en equipo ¿Por qué trabajar en equipo? Para el cual fue utilizado material didáctico elaborado con ilustraciones según el tema, metodología participativa y técnicas de trabajo. Luego se organizaron grupos de trabajo.

Dinámica: DE PERSONA A PERSONA la consistió de la siguiente manera: la facilitadora dio una breve explicación a los participantes de lo que se refiere la dinámica, todos encuentran a una pareja.

Un líder dice acciones como “de nariz a nariz”, “de espalda a espalda”, “de cabeza a rodilla”, etc. Los participantes tienen que seguir estas instrucciones en pareja, cuando el líder dice “persona a persona” todos tienen que cambiar de parejas, la persona que no cambia de pareja pasa a ser una penitencia en plenaria, esto con el fin de promover la participación de todos los participantes.

Exposición del tema Elementos del trabajo en Equipo y Fracasos del trabajo en equipo para el abordaje se utilizó la técnica de la exposición auxiliándose del material didáctico, se hicieron las preguntas al respecto el cual los participantes fueron respondiendo de forma directa, utilizando también una dinámica de trabajo en grupos para que identificaran cuales actitudes no contribuyen para un equipo de trabajo.

Para entender el tema de trabajo en equipo se aborda el tema del liderazgo, y los diferentes tipos existentes siendo: autocrático, liberal y democrático, el cual se les presento las características de cada uno de los liderazgos, auxiliado con material didáctico.

Al finalizar se elige un grupo de participantes a quienes se les dio indicaciones para dramatizar los tipos de liderazgo. Cada uno de los participantes actuó según características analizadas en cada liderazgo, se le hace las preguntas a la general para identificar a cada líder, y se evaluó la actividad desarrollada.

Conclusiones:

Los participantes les parecen muy interesantes los temas abordados, el cual hicieron referencia en que el trabajo en equipo es muy importante para que los proyectos logren el éxito deseado.

Aspectos relevantes:

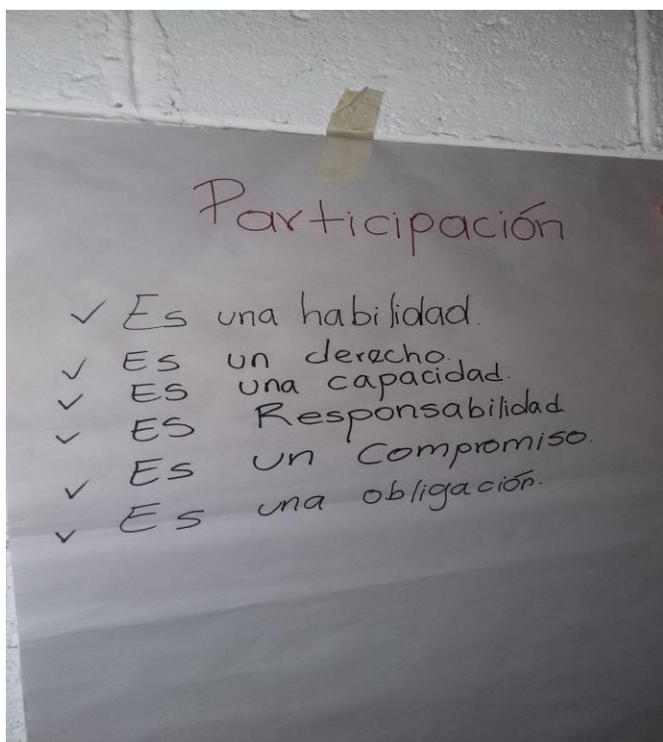
Contar con el apoyo total de la coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza, el coordinador del área de trabajo social de la institución en cuanto a la coordinación de la reunión.

La participación activa de los participantes en todo el desarrollo del evento, el cual no permitió que perdieran el interés.

TEMA DE PARTICIPACION

Romper el hielo a través de una dinámica. LA PELOTA PREGUNTONA

- La facilitadora entrega una pelota a cada equipo, invita a los presentes a sentarse en círculo y explica la forma de realizar el ejercicio.
- Mientras se entona una canción la pelota se hace correr de mano en mano; a una señal del facilitador, se detiene el ejercicio.
- La persona que ha quedado con la pelota en la mano se presenta para el grupo: dice su nombre y lo que le gusta hacer en los ratos libres.
- El ejercicio continúa de la misma manera hasta que se presenta la mayoría. En caso de que una misma persona quede más de una vez con la pelota, el grupo tiene derecho a hacerle una pregunta.



Se hace las siguientes preguntas a las participantes, ¿qué es participación, cada participante da una breve definición sobre el tema, participar en diferentes espacios, no solo en la junta directiva sino también en otros comités, por ejemplo en el COCODE, comité de la escuela de sus hijos, participar en algún proyecto en beneficio de la comunidad.

Luego se hace les facilita un cartel en donde las familias participantes anotan en donde y cuáles son los espacios de participación que ellos tienen como ciudadanos.

Cada una de las familias participantes dio a conocer sus puntos de vista respecto al tema de participación.

Se da una breve explicación respecto al tema y los tipos de participación.

Luego se les pide a las participantes que formen 2 grupos personas, cada grupo trabajará lo siguiente:

El primer grupo trabaja, que es participación ciudadana y que es participación social.

El segundo grupo trabaja que es participación política

Cada grupo inició con un diálogo entre las participantes utilizando como recurso principal sus propias experiencias y conocimiento respecto al tema.

Participación ciudadana

Es participar en las escuelas y en las capacitaciones cuando existe alguna oportunidad, ya que nosotras como mujeres también tenemos derecho de participar no solo los hombres, de igual forma nosotras podemos ser parte del COCODE de nuestra comunidad.

Participar en solicitar algún proyecto en beneficio a la comunidad, porque todas las personas forman parte de la comunidad y por lo tanto todos tienen derecho de tomar decisiones y opinar, no solo los hombres tienen voz y voto si no que también las mujeres.

Participar en los espacios políticos, las personas pueden analizar por quién votar, tienen el poder para analizar y decidir.

Participación social

Participar es cuando las personas participan en fortalecer sus conocimientos y experiencias.

Participación en la asamblea general y en otros grupos de diferentes asociaciones, siempre beneficiando a las personas que velan por defender los derechos.

Participación política

Es participar en diferentes espacios por ejemplo:

- ✚ Participar como miembros del COCODE de la comunidad.
- ✚ Participar como presidenta de una institución u organización
- ✚ Participar en alguna comisión de salud, comité escolar.
- ✚ Participar en comité de mujeres en las comunidades.

Cada grupo pasó en plenaria a exponer lo que les corresponde, luego se hace una reflexión de lo expuesto de cada grupo.



Analizar el contexto desde la teoría

Se desarrolló el eje temático.

- ✚ Que es Participación?
- ✚ Que es participación ciudadana?
- ✚ Que es participación social?
- ✚ Que es participación social en la educación?
- ✚ Que es participación comunitaria:
- ✚ Que es participación política:
- ✚ Que es participación democrática:

Se formula preguntas a las familias beneficiarias.

¿En qué espacios pueden participar a nivel comunitario?

En el COCODE, en los diferentes comités que existen en la comunidad y en los espacios para adquirir nuevos conocimientos y aprendizajes.

¿En qué espacio pueden incidir y tomar sus propias decisiones?

En el ámbito político, cultural, social, económico, las familias de la comunidad podemos incidir y tomar nuestras propias decisiones, ejemplo: votar por alguien para las elecciones y no permitir que los políticos decidan por nosotros y tampoco dejarnos engañar por ellos o por lo que ofrecen, puesto que han hecho ofrecimientos que nunca cumplen nosotras tenemos que analizar antes de actuar, no solo en la política sino que también en los otros espacios.

SEGUNDO DÍA DE CAPACITACIÓN

AUTOESTIMA

Actividad: Capacitación a las familias beneficiarias sobre tema: autoestima

Objetivos de la actividad:

Favorecer que cada participante diga aspectos positivos de sí mismo con el fin de cultivar una actitud positiva hacia sí mismo

Desarrollar la conciencia de los logros personales

Fortalecimiento de la autoimagen de los participantes

Concientizarse de sus propias respuestas en reconocimiento de otros.

Inicio del segundo día del taller

Presentación del tema Autoestima:

Se le agradece la presencia a los participantes, en el último evento de formación para darle cumplimiento a la planificación realizada.

Dinámica: Se divide el grupo en dos.

Cada grupo trabajó por medio de una dinámica la silueta

A cada grupo se le proporcionó material para trabajar y hacen lo siguiente:

- El primer grupo, se le proporcionó instrucciones para que dibujara una silueta de una mujer con autoestima alta en un papelógrafo, vestirla con el material que se les proporcionó.

Luego en el contorno de la silueta escribir las cualidades o las virtudes que posee una mujer con un alto autoestima. .



Fuente: Heidi Cuc Chó. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

- El segundo grupo, dibuja una silueta de una mujer con autoestima baja en papelógrafo, vestirla con el material que se les proporcionó.

Luego en el contorno de la silueta escribir los defectos que posee o como se considera una persona con una baja auto estima.

El primer grupo dibujó una silueta de una compañera participante con autoestima alta, la vistieron muy bonita con el material que se les proporcionó y luego al contorno de la silueta escribieron todas las cualidades de una mujer con alta autoestima, en donde participaron todas del grupo.



Fuente: Heidi Cuc Chó. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

El segundo grupo dibujó una silueta de una compañera participante con una



autoestima baja, la vistieron con el material que se les proporcionó, la cual expresaba tristeza, enfermedad, perezosa, desarreglada, despeinada, describieron cada una de las cualidades que posee una mujer con baja autoestima y lo desvalorizada que se siente.

Esta actividad es para medir el grado de valoración, auto concepto, auto respeto autoconocimiento y auto aceptación que se tiene de sí mismo.

Se les compartió la definición de autoestima utilizando material didáctico.

Fuente: Heidy Cuc Chó. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

Seguidamente se procedió a impartir el tema de la importancia de la autoestima en cada una de las personas. Los sentimientos que tiene cada persona hacia uno mismo, como influye en su forma de vivir, permitiendo tener una mejor relación con los demás en hacer el bien y apoyar a quienes lo necesitan.

Se trabaja el tema de los pasos y formas de mejorar la autoestima:

Se trabaja por grupo el cual les fue asignada cuales temas tendrían que abordar y su importancia.

DESARROLLO DEL TEMA:

IDENTIDAD

Iniciando con nuestras experiencias respecto al tema de identidad:

Se realizó las siguientes preguntas a las participantes, ¿para ustedes que es identidad?, cada participante dio una breve definición sobre el tema, manifestando lo siguiente: es ser parte de un grupo, es identificarse unos con otros.

Se hace la profundización del tema para adquirir nuevos conocimientos.

Luego se hace las siguientes preguntas: que es identidad y identidad personal e individual, las familias participantes dieron a conocer sus opiniones respecto a las preguntas, la identidad son las características que identifican a cada personas cuando uno se respeta y se quiere, por ejemplo la cultura es parte de la identidad no importando lo que las personas piensan de cada uno.

Como se identifica como persona.

Romper el hielo y animar a las participantes para su presentación individual: Para la presentación de cada participante se realizó la dinámica, las familias participantes se ponen de pie y se colocan en rueda.

El o la facilitadora proporcione instrucciones a las familias participantes y comparte los objetivos de la capacitación para motivarlos a participar en cada una de las actividades programadas.

Luego, les invita a presentarse. Para ello, utiliza la técnica “Me llamo... y vine a esta capacitación montado en...” Las instrucciones son: Cada quien se presenta dando su nombre, e informa que llegó a la capacitación montado en un animal cuyo nombre comienza con la misma letra con que inicia el nombre



de quien se presenta. Ejemplo: mi nombre es Manuel y vine a esta capacitación subido en una jirafa.

El siguiente participante, se presenta de igual manera, para luego presentar a su antecesor, diciendo su nombre y en qué animal vino montado, así: Yo soy Luisa y vine a esta actividad montada en una mariposa y él es Manuel quien vino a esta capacitación montado en una jirafa; y así sucesivamente, hasta que el último se presenta y haciendo gala de su memoria, presenta al resto de asistentes.

Fuente: Heidy Cuc Chó. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

Las familias participantes expresaron respecto a la dinámica, es de mucha importancia para las familias porque motiva a identificarse con algún tipo de animal y ellos tomaron como ejemplo como se identifican dentro de su comunidad, expresaron que algunos miembros no participan porque no se sienten parte de ella.

Dificultades Encontradas

Por situaciones de recarga de trabajo a las familias debido a que en la mayoría de ella han tomado el papel de padre y madre a la vez la actividad se desarrolló en horas de la tarde y noche sin embargo se logró abordar todos los contenidos.



Fuente: Heidy Cuc Chó. Comunidad Sapineb PPS URL 2015

Conclusiones:

El tema abordado causó muchas preguntas de los participantes en torno al tema el cual se les dio las respuestas.

Manifiestan que es un tema muy relevante debido a que les permite estar motivados y les propicia más confianza y seguridad de si mismo

Aspectos relevantes:

La coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza y el coordinador del área de trabajo social de la institución contribuyeron para que las familias participaran en cada una de las actividades programadas para el desarrollo de las capacitaciones, convocando a las familias y coordinando con ellas el horario para el desarrollo de las capacitaciones.

Al finalizar el proceso del taller de capacitación, se realizó una evaluación dirigida a la facilitadora que realizó la capacitación, la cual permitió determinar el desempeño en el cumplimiento de sus funciones, presentación, empatía, la utilización de conceptos adecuados según el nivel de escolaridad de los participantes, si los temas de capacitación, correspondieron a las necesidades e intereses identificados en el diagnóstico participativo.

La facilitadora dio una breve explicación, como deben de responder la hoja de evaluación proporcionada, así mismo explicar los aspectos a evaluar, según el criterio de cada participante.

El instructivo de evaluación permitió determinar el grado de aceptación de los participantes hacia la metodología aplicada durante el proceso del taller de capacitación.

CONCLUSIONES

- ✚ Los participantes manifestaron que los temas abordados fueron muy interesantes para el crecimiento personal de cada uno de ellos e hicieron referencia en que el trabajo en equipo es muy importante para que los proyectos logren el éxito deseado.
- ✚ A los participantes les pareció interesante cada uno de los temas desarrollados, debido a que se utilizaron diferentes metodologías, diferentes técnicas que permitieron realizar trabajos en equipo y dinámicas para motivar a todos los participantes.
- ✚ Se utilizaron materiales que permitieron trabajar en conjunto y las dinámicas que creó un ambiente de confianza entre los participantes, propiciando que todos participaran, haciendo de la actividad más dinámica y participativa.
- ✚ Los temas desarrollados son los siguientes: autoestima, trabajo en equipo, identidad y participación, estos temas fueron abordados por medio de dinámicas y técnicas que contribuyeron a fortalecer la participación de las familias beneficiarias reflejándolo en el desarrollo de cada una de ellas.



ASPECTOS RELEVANTES

- ✚ Se contó con la colaboración de la Coordinadora de la Asociación Comunidad Esperanza, coordinador del área de trabajo social en cuanto a convocar a las familias beneficiarias para la ejecución de las capacitaciones.
- ✚ La participación activa de los participantes en todo el desarrollo del evento, el cual no permitió que perdieran el interés.
- ✚ El interés de las familias participantes en adquirir nuevos conocimientos y de conocer nuevas metodologías y dinámicas de trabajo.
- ✚ El interés de las familias beneficiarias de los proyectos de seguir fortaleciendo sus conocimientos y experiencias respecto a los ejes temáticos desarrollados.
- ✚ Los temas fueron relevantes para las familias beneficiarias de los proyectos, ya que manifestaron, los temas y subtemas aprendidos durante los dos días de capacitación será de utilidad en la vida cotidiana, para el crecimiento moral, espiritual y cultural.

HALLAZGOS

- ✚ La participación activa de las familias durante el proceso de la capacitación dirigido a familias beneficiarias de los proyectos.
- ✚ El interés de las familia de seguir adquiriendo nuevos conocimientos y experiencia, manifestaron que los temas desarrollados durante la capacitación fueron de mucho beneficio para el crecimiento personal.
- ✚ Las familias beneficiarias, solicitan realizar otras capacitaciones talleres para seguir adquiriendo nuevos conocimientos y conocer nuevas metodologías de trabajo.
- ✚ Las mujeres manifestaron que los temas abordados fueron fundamentales sin embargo se reflejo que el autoestima en algunas de ellas está muy baja.

Anexos

EVALUACIÓN DEL PLA DE CAPACITACIÓN

Nombre de la participante:					
Fecha de la evaluación:					
Preguntas	Excelente 	Muy bueno 	Bueno 	Regular 	Malo 
Los temas desarrollados en la capacitación fueron?					
Las actividades realizadas propiciaron su participación?					
Adquirió nuevos conocimientos?					
Se identificó con los ejemplos presentados en la capacitación de acuerdo a los temas abordados?					
Como le pareció la capacitación?					
Aspectos relacionados a la facilitadora de la capacitación.					
Utilizó un trato respetuoso con los participantes					
Utilizó ejemplos relacionados al contexto					
Respetó las opiniones y sugerencias de las participantes					
Estableció reglamentos durante el programa					
Utilizó un trato amable y motivador para las participantes					

Fuente: Heidy Cuc Cho. PPS URL 2015

Anexos

Planillas de asistencia

PLANILLA DE ASISTENCIA DE LA CAPACITACIÓN

Nombre de la capacitación: _____

Lugar y fecha: _____

No.	Nombre	Edad	No. DPI	Firma
01	Magdali Enríquez	79		
02	Rosa Enríquez	24		
03	Zayra Margarita Escalante	42		
04	Inis Bac			
05	Jose maria Enríquez	46	22149809151804	
06	Miguel futbol	47		
07	Adila Xol			
08	Jorge Anibal Baliz			
09	Viólata Caal			
10	María Paau de Tot			
11	Bladis Tot Paau			
12	Graciela Maming Cu Xol			
13	Monica Leticia Caal Cho			
14				

PLANILLA DE ASISTENCIA DE LA CAPACITACIÓN

Nombre de la capacitación: _____

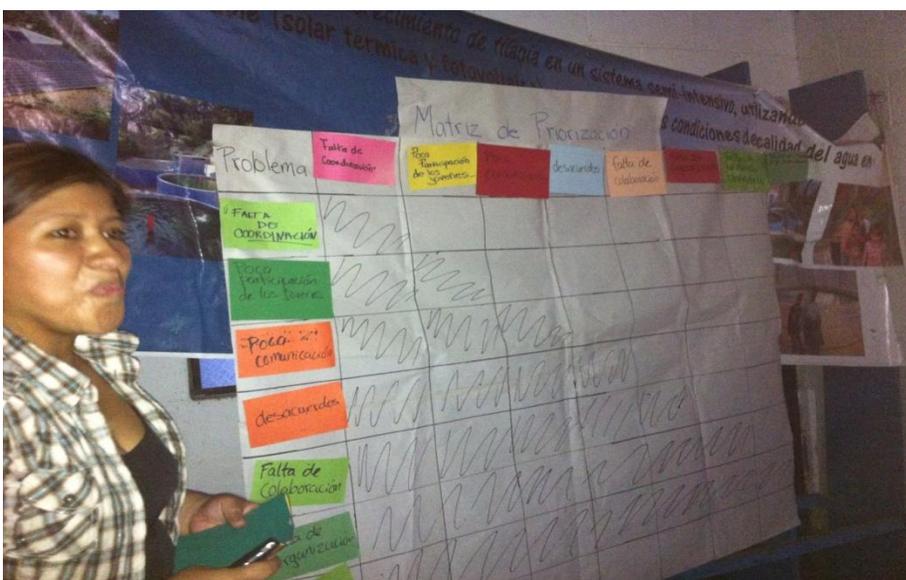
Lugar y fecha: _____

No.	Nombre	Edad	No. DPI	Firma
01	Rosa Enriquez	24	166265241711	
02	Zayra Margarita Escalante	42		
03	Miguel Totxel	47		
04	Maria de Paz	42		
05	Adele Yol	40		
06	Mónica Leticia Caal	77		
07	Hilda chó tot	35		
08	Violeta caal	38		
09	Fnes Bac	35		
10	Rosá Enriquez	46		
11	Magali Enriquez	79		
12	Tosé Maria Enriquez	46	2214980951804	
13				
14				

Lluvia de ideas.



Matriz de priorización



Árbol de problemas



PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO.
 FECHA. ___/___/2014



Universidad
 Rafael Landívar
 Tradición Jesuita en Guatemala

No.	Nombre	cargo	teléfono
1.	Josue Enrique Enriquez Escalante.	Vecino	4648-4658
2.	Angel Jose Luis Caal	Vecino	9795-6566
3.	selvin pionicio caalcho.	vecino	46-18-43-27
4.	María Prudencia Enriquez Escalante	vecina	— — — —
5.	Gladis Fabiola Tut Paau	vecina	— — — —
6.	María Paau.	vecina	37992703
7.	María Andesa Caal Caal	vecina	— — — —
8.	Omar Eder del Viso	Voluntario	+34680228146
9.	ESTEFANIA SAN MARTIN BASTERRA	Voluntaria	—
10.	Robyn Caal	vecino	— — — —
11.	Monica Leticia Caal cho	vecina	— — — —
12.	GERBER CAAC	"	— — — —
13.	Hilda cho de caal	"	46184327
14.	Ines BAC	"	— — — —
15.	Liliana cristina chen	vecina	—
16.	Berta Leticia Esperanza Cu Xol	vecina.	— — — —
17.	(Ene Bae) Violeta Caal	vecina	— — — —
18.	Margarita Escalante	vecina.	5154-7567.

f) _____
 Tutora PPS1

f) 
 practicante PPS1

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA
 LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO.
 FECHA. ___ / 08 / 2014



Universidad
Rafael Landívar
 Tradición Jesuita en Guatemala

No.	Nombre	cargo	teléfono
1.	Zaira Margarita Escalante	vecina	
2.	Hilda chó de caal	Vecina	
3.	Maria Andrea Gaal Gaal	vecina	
4.	Sandra Florinda	vecina	
5.	Bala leticia Espezanza Cu Xol.	Vecina	
6.	Maria Paau.	Vecina.	
7.	Violeta Gaal.	Vecina.	
8.	Tnes Bac.	Vecina.	
9.	Miguel tut caal	vecina	
10.	Josce Enrique Enrique Escalante.	Vecino	
11.	Fidel caal	Vecino	
12.	Monica leticia caal chí	u	
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			

f) _____
 Tutora PPS1

f)
 practicante PPS1

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE PPS I 2014

ACTIVIDADES	SEM 1	SEM 2	SEM 3	SEM 4	SEM 5	SEM 6	SEM 7	SEM 8	SEM 9	SEM 10	SEM 11	SEM 12	SEM 13	SEM 14
Socialización del cronograma de la PPS I	12/07													
Etapa I: Elaboración del Marco Organizacional.		19/07												
Etapa II: Elaboración del análisis situacional.					9/08									
Etapa III: Elaboración del análisis estratégico							23/08							
Etapa IV: Diseño del perfil de Proyecto.									06/09					
Marco teórico										13/09				
Primer borrador del informe											20 /09			
Presentación del informe final de PPS I												27/09		
Defensa de PPS ante terna													13-18 DE Octubre.	

