

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

FORTALECIMIENTO TÉCNICO PARA EL EMPODERAMIENTO DE ACTORES EN LA
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN DE LA ASOCIACIÓN CORAZÓN
DEL MAÍZ, BAJA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SILVIA ALEJANDRINA PÉREZ LÓPEZ
CARNET 22951-08

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, FEBRERO DE 2014
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

FORTALECIMIENTO TÉCNICO PARA EL EMPODERAMIENTO DE ACTORES EN LA
EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN DE LA ASOCIACIÓN CORAZÓN
DEL MAÍZ, BAJA VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
SILVIA ALEJANDRINA PÉREZ LÓPEZ

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, FEBRERO DE 2014
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. ROLANDO ENRIQUE ALVARADO LÓPEZ, S. J.

VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO

VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.

VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: DR. EDUARDO VALDÉS BARRÍA, S. J.

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS

SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL

VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX

SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR

DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ANIBAL ORLANDO SIERRA WOHLERS



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco , A.V. 08 de junio de 2013

Señores:

Concejo de la Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Pte.

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el informe de Práctica Profesional Supervisada Titulado: FORTALECIMIENTO TÉCNICO PARA EL EMPODERAMIENTO DE ACTORES EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN DE LA ASOCIACIÓN CORAZÓN DEL MAÍZ, BAJA VERAPAZ.

Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Silvia Alejandrina Pérez López, Carné No. 22951-08.

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II.

En calidad de Tutor, emito dictamen favorable, y lo curso a este concejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,

Lic. Elder Eredy Caal Macz
Código 17108
Tutor PPS II



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 SILVIA ALEJANDRINA PÉREZ LÓPEZ, Carnet 22951-08 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04209-2014 de fecha 4 de enero de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORTALECIMIENTO TÉCNICO PARA EL EMPODERAMIENTO DE ACTORES EN LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE APOYO A LA EDUCACIÓN DE LA ASOCIACIÓN CORAZÓN DE MAÍZ, BAJA 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 24 días del mes de febrero del año 2014.



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

Dedicatoria

A Dios y mamá María: Por todas sus bendiciones, protección, misericordia y por permitirme lograr esta meta.

A mis padres: José Rafael Pérez Sic y Marta Isabel López de Pérez que son la mayor bendición en mi vida, por ser quienes me han inspirado con su ejemplo, motivado a seguir adelante, apoyado y protegido siempre en cada momento de mi vida.

A mis abuelitos: Urbano Leal (+), Alfredo Pérez (+), Lencha Sic (+), porque sé que desde el cielo cuidan de mí y a Petronila Guerra por ser mi segunda madre, gracias por todos tus consejos y tu protección mama Nila.

Agradecimiento:

A Dios y mamá María: Por ser mi fuente de vida, de aliento. Por estar siempre conmigo en los momentos difíciles brindándome fortaleza y bendecirme con la vida, la salud y sobre todo con el amor incondicional de mis adorados padres.

A mis padres: José Rafael Pérez Sic y Marta Isabel López de Pérez, por ser mis pilares, ejemplo y motivación. Ya que sin su apoyo y amor incondicional este sueño no podría verse hoy realidad.

A mi hermano: Josué Rafael Pérez López por motivarme a seguir adelante, sabiendo que con el ejemplo enseñamos más que con las palabras.

A mis compañeras(os) y amigas: por hacer de mi estancia en las aulas universitarias una convivencia amena, llena de momentos especiales. Por su apoyo, compañía, cariño y sobre todo su amistad que perdurara a través del tiempo.

Al equipo de trabajo de SHARE de Guatemala Filial Salamá: especialmente a don Dimas Juárez Rosil, por abrirme las puertas de la institución que lidera con mucho éxito, permitiéndome adquirir nuevas experiencias laborales. A todo el equipo de Desarrollo Humano que me brindaron su apoyo y experiencias que enriquecieron mis conocimientos y mis acciones.

Al equipo de Asociación Corazón del Maíz: que me permitió ser parte de su diario accionar, brindándome los espacios necesarios para el desarrollo de mi proyecto de intervención.

Y gracias a todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto y el cumplimiento de esta meta.

INDICE:

RESUMEN EJECUTIVO	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPITULO I	1
1. Marco Organizacional.....	2
1.1. Antecedentes.....	2
1.2. Naturaleza.....	3
1.3. Área de Proyección, Programas y Proyectos.....	3
1.3.1. Área de Proyección.....	3
1.3.2. Programas.....	5
1.3.3. Proyectos.....	6
1.4. Ubicación.....	7
1.5. Tamaño y Cobertura.....	7
1.5.1. Tamaño.....	7
Recursos de Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces	
Tabla No. 1.....	7
1.5.2. Cobertura.....	9
1.6. Estructura Organizativa	9
Organigrama SHARE de Guatemala Filial Verapaces, gráfico No. 1.....	10
Organigrama Asociación Corazón del Maíz, gráfico No. 2.....	11
1.7. Visión, Misión, Valores y Estrategias de Trabajo.....	11
1.7.1. Visión.....	11
1.7.2. Misión.....	11
1.7.3. Valores.....	11
1.7.4. Áreas Estratégicas.....	12
1.7.5. Implementación del Programa.....	13
a. Modelo de ejecución a través de Socios Locales.....	13
b. Modelo de Ejecución Directa.....	13
1.7.6. Estrategias de Trabajo	13
a. Estrategia de Aprendizaje.....	14
b. Estrategia de Optimización.....	14

c. Estrategia de Potenciación.....	14
d. Estrategia de Intervención de Socias Locales.....	15
1.7.7. Proceso de selección de organizaciones socias.....	15
1.8. Justificación del Área De Intervención.....	16
CAPITULO II	19
2. Análisis Situacional.....	20
2.1. Necesidades Generales.....	21
Matriz de clasificación de necesidades Tabla No. 2.....	26
2.2. Clasificación de necesidades por áreas de incidencia.....	27
Matriz de priorización de necesidades Tabla No. 3.....	27
2.3. Priorización de necesidades:	28
Árbol de Problemas Gráfico No. 3.....	29
Árbol de Objetivos Gráfico No. 4.....	30
2.4. Análisis de Causa y Efecto.....	31
2.5. Descripción del árbol de objetivos.....	36
Panorama Organizacional Gráfico No. 5.....	40
2.6. Panorama Organizacional de Actores Vinculados al Programa y a la Asociación	41
2.6.1. Sector privado.....	41
2.6.2. Sector No Gubernamental Nacional.....	42
2.6.3. Sector No Gubernamental Internacional.....	43
2.6.4. Sector Gubernamental.....	44
Red de actores Gráfico No. 6.....	46
2.7. Análisis de Red de actores.....	46
2.7.1. Actores Internos Directos.....	47
2.7.2. Actores Internos Indirectos.....	49
2.7.3. Actores Externos.....	50
2.8. Demandas Institucional y poblacionales.....	52
2.8.1. Demandas Institucionales.....	52
2.8.2. Demandas poblaciones.....	52
2.9. Visión Proyectiva de la Asociación.....	53

CAPITULO III	55
3. Análisis Estratégico.....	56
3.1. Análisis de Matriz FODA.....	56
Matriz de Análisis FODA Tabla No. 4.....	57
3.1.1. Fortalezas.....	59
3.1.2. Oportunidades.....	61
3.1.3. Debilidades.....	63
3.1.4. Amenazas.....	66
3.2. Análisis FODA-Estrategias.....	67
3.2.1. Estrategias FO.....	68
3.2.2. Estrategias FA.....	70
3.2.3. Estrategias DO.....	73
3.2.4. Estrategias DA.....	75
Priorización de proyecto de intervención Tabla No. 5.....	77
3.3. Priorización de Proyectos de Intervención.....	79
3.4. Resultados esperados en la PPS II.....	80
3.5. Alcances y limites.....	80
CAPITULO IV	81
4. Proyecto de Intervención.....	82
4.1. Ficha técnica del proyecto.....	82
4.2. Descripción general del proyecto.....	83
4.2.1. Ámbito institucional, social político y cultural en el que se inserta.....	85
a. Ámbito Institucional.....	85
b. Ámbito social.....	85
c. Ámbito político.....	85
d. Ámbito cultural.....	86
4.2.2. Plan o programa en el que se inserta.....	86
4.2.3. Justificación del proyecto.....	86
4.2.4. Objetivos del proyecto.....	89
a. Objetivo General.....	89
b. Objetivos Específicos.....	89

4.2.5. Población destinataria y resultados previstos.....	89
a. Población destinataria directa.....	90
b. Población destinataria indirecta.....	90
c. Resultados previstos.....	90
4.2.6. Fases del proyecto.....	91
a. Fase 1: Socialización del Proyecto.....	91
b. Fase 2: Diseño de módulos de capacitación.....	91
c. Fase 3: Ejecución de módulos de capacitación a equipo técnico.....	91
d. Fase 4: Evaluación y monitoreo a técnico capacitados en capacitación a colaboradores.....	92
e. Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención.....	93
f. Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención.....	93
Matriz de Marco Lógico Tabla No. 6.....	94
4.2.7. Cronograma Tabla No. 7.....	97
4.3. Entorno externo e interno.....	99
4.3.1. Posición del proyecto en organización interna.....	99
4.3.2. Funciones específica del estudiante y de otros involucrados.....	99
a. Del Estudiante de PPS.....	99
b. De Asociación Corazón del Maíz.....	100
c. De SHARE de Guatemala Filial Verapaces.....	100
d. De Universidad Rafael Landívar (Asesor PPS I y II.....)	100
4.3.3. Coordinación interna.....	100
4.3.4. Coordinación con red externa.....	101
4.3.5. Incidencia del proyecto en la región.....	101
4.3.6. Implicaciones éticas a considerar.....	102
4.3.7. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos.....	102
4.4. Recursos y presupuesto.....	103
4.4.1. Recursos técnicos y humanos.....	103
4.4.2. Recursos materiales y monetarios.....	103
4.4.3. Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros.....	104

Presupuesto del proyecto de intervención Tabla No. 8.....	105
4.5. Monitoreo y Evaluación del proyecto.....	107
Plan de monitoreo del proyecto Tabla No. 9.....	107
Plan de evaluación del proyecto de intervención Tabla No.10.....	110
4.5.1. Indicadores de éxito específicos.....	111
4.5.2. Indicadores de éxito generales.....	113
CAPITULO V.....	114
5. Resultados obtenidos durante la PPS II.....	115
5.1. Fase 1: Socialización del proyecto.....	116
5.2. Fase 2: Resultado 1: Diseño de Módulos de capacitación.....	118
5.3. Fase 3: Resultado 2: Ejecución y evaluación de los planes de Capacitación.....	121
5.4. Fase 4: Resultado 3: Monitoreo y Evaluación.....	123
5.5. Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención.....	126
5.6. Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención.....	127
CAPITULO VI.....	128
6. Análisis y discusión de resultados.....	129
6.1.Resultado : Módulos de capacitación	129
Estructura del Diseño de módulos participativos Gráfico No. 7.....	134
Metodología de los Módulos de Capacitación participativa Gráfico No. 8.....	137
Priorización de temática a capacitar del módulo 1, Gráfica No. 1.....	141
Priorización de temática a capacitar del módulo 2, Gráfica No. 2.....	142
Perfil general de Corazón del Maíz Gráfica No. 3.....	144
6.2.Resultado 2: Ejecución y evaluación de los planes de capacitación.....	145
6.3.Resultado 3: Monitoreo y Evaluación.....	149
CAPITULO VII.....	155
7. Plan de Sostenibilidad.....	156
CAPITULO VIII.....	157
8. Marco Teórico Conceptual.....	158
8.1. Trabajo Social.....	158
8.2. Trabajo Social en Guatemala.....	159

8.3. Gerencia Social	160
8.4. Trabajo Social con Énfasis en Gerencia Social.....	161
8.5. Pobreza en Guatemala.....	164
8.6. Educación.....	165
8.7. Educación en Guatemala.....	165
8.8. Rol del docente.....	168
8.9. Consejos Educativos.....	169
8.10. Apoyo a la formación de maestros.....	169
8.11. Nutrición.....	170
8.12. Salud Nutricional en Guatemala.....	170
8.13. Educación en Salud y Nutrición.....	171
8.14. Escuelas saludables.....	172
8.15. Huertos Escolares.....	172
8.16. Desarrollo Sostenible y equitativo.....	173
8.17. Auto sostenibilidad.....	174
8.18. Vulnerabilidad Social.....	174
8.19. Metodologías participativas.....	175
8.20. Facultamiento.....	176
8.21. Modelo de Asesoría.....	176
8.22. ERCA (Experiencia, Reflexión, conceptualización, acción o planificación).....	176
8.23. Contrato Psicológico.....	177
8.24. Valores.....	178
8.25. Fortalecimiento de las Capacidades Comunitaria.....	179
8.26. Concientización.....	179
8.27. Motivación.....	180
8.28. Acuerdos.....	180
8.29. Puntos de alta energía.....	180
8.30. Puntos de baja energía.....	180
8.31. Puntos de apalancamiento.....	181
8.32. Aprendizaje del adulto (Andragogía).....	181

8.33. Emprendedurismo.....	182
8.34. La persona emprendedora.....	182
8.35. Empresarialidad.....	183
8.36. Educación Financiera.....	184
8.37. Educación Financiera para niños.....	185
8.38. Competencias.....	185
8.39. Módulos.....	186
8.40. Fases del proceso de elaboración de los módulos.....	186
8.41. Validación.....	187
8.42. Cambio organizacional.....	188
9. Conclusiones.....	189
10. Recomendaciones.....	191
11. Fuentes bibliográficas Consultadas	192
12. Anexos.....	195
Anexo 1. Resultado 1: Módulo 1 El Facilitador Productivo.....	196
Anexo 2. Resultado 1: Módulo 2 Educación Financiera Emprendedurismo y Empresarialidad.....	325
Anexo 3. Gráfico de Asociaciones Cooperantes de SHARE de Guatemala Filial Verapaces.....	397
Anexo 4. Cobertura y Programas de SHARE de Guatemala.....	397
Anexo 5. Cobertura de SHARE de Guatemala Filial Verapaces.....	398
Anexo 6. Estrategia de Intervención del Programa de Educación.....	398
Anexo 7. Cuadro de resumen de indicadores de escolaridad en Guatemala.....	399
Anexo 8. Proceso de metodología ERCA.....	399
Anexo 9. Fotografías de proceso de Análisis situacional.....	400
Anexo 10. Fotografías de proceso de Análisis Estratégico.....	402
Anexo 11. Plan Operativo de proyecto de intervención.....	403
Anexo 12 Carta de notificación y aprobación para el centro de práctica.....	405
Anexo 13 Carta de notificación y aprobación de centro de práctica a URL.....	406
Anexo 14 Plan de Sesión 1 de Análisis situacional.....	407

Anexo 15 Plan de Sesión 2 de Análisis situacional.....	408
Anexo 16 Plan de Sesión 3 de Análisis Estratégico.....	409
Anexo 17 Plan de Sesión 4 de Plan de acción.....	410
Anexo 18. Plan de Sesión 5, Priorización de Proyecto de Intervención.....	411
Anexo 19. Matriz PROIN, Priorización del proyecto de intervención.....	412
Anexo 20. Planilla de asistencia de participantes a sesión 1.....	413
Anexo 21. Planilla de asistencia de participantes a sesión 2.....	413
Anexo 22. Planilla de asistencia de participantes a sesión 3.....	414
Anexo 23. Planilla de asistencia de participantes a sesión 4.....	414
Anexo 24. Cronograma de actividades de PPS 1.....	415
Anexo 25. Costeo de la actividad.....	416
Anexo 26. Fotografías de bitácora de PPS 1.....	419
Anexo 27. Cronograma del Proyecto de Intervención.....	420
Anexo 28. Planillas de sesión de validación de los módulos.....	421
Anexo 29. Agendas de sesiones de validación.....	422
Anexo 30. Carta de Solicitud de Apoyo Técnico.....	425
Anexo 31. Plan de validación final del módulo 1 y 2.....	426
Anexo 32 .Planilla de sesión de validación.....	427
Anexo 33 .Herramientas implementadas en validación y priorización de Módulos de capacitación.....	428
Anexo 34. Plan de Capacitación del módulo 1.....	429
Anexo 35. Plan de capacitación del módulo 2.....	431
Anexo 36. Agendas de capacitaciones 1 y 2.....	434
Anexo 37. Planilla de asistencia a capacitación 1.....	435
Anexo 38. Planilla de asistencia a capacitación 2.....	435
Anexo 39. Pre test de capacitaciones 1 y 2.....	436
Anexo 40 .Post test de capacitación 1.....	437
Anexo 41 .Post test de capacitación 2.....	438
Anexo 42 .Plan de capacitación facilitada a Nuevo Amanecer.....	439
Anexo 43. Entrega de módulos validados y socialización de resultados.....	441
Anexo 44. Test de auto evaluación de competencias.....	442

Anexo 45. Planes de réplica de capacitaciones.....	444
Anexo 46. Planillas de asistencia de participantes de replicas de capacitación en San Miguel Chicaj	448
Anexo 47. Planillas de asistencia de participantes de replicas de capacitación en Rabinal	449
Anexo 48. Plan de Salida de Campo.....	450
Anexo 49. Informe de Plan de salida de campo.....	451
Anexo 50. Instrumentos de obtención de compromisos y apropiación de conocimientos por los participantes	453
Anexo 51. Instrumento aplicado en el monitoreo de réplica de capacitaciones.....	454
Anexo 52. Capacitación Resolución de conflictos.....	455
Anexo 53. Capacitación Educación Financiera dirigida a equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz	458
Anexo 54. Capacitación Educación Financiera dirigida a equipo técnico de Asociación Nuevo Amanecer.....	460
Anexo 55. Réplica de capacitaciones sobre Educación Financiera en Rabinal....	462
Anexo 56. Réplica de capacitación sobre Educación Financiera en San Miguel Chicaj.....	463
Anexo 57. Cuaderno de Campo.....	465
Anexo 58. Lógica de PPS II.....	466
Anexo 59. Evaluación Cualitativa por centro de práctica.....	467

RESUMEN EJECUTIVO

En el presente informe del proceso de práctica profesional supervisada I y II, se desarrollan diversas etapas conteniendo la siguiente información:

El marco institucional de la entidad en la que se inserta el estudiante de Trabajo Social. Un análisis situacional y análisis estratégico de necesidades generales del área de intervención de PPS, priorizando la más urgente, así como el análisis e identificación de sus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. Posteriormente se prosigue a la construcción del perfil del proyecto de intervención, en el cual se describen sus procesos, insumos, momentos e involucrados. Al final del proceso de implementación se detallan los resultados obtenidos, prosiguiendo con el análisis y discusión de los mismos, analizando el proceso de implementación del proyecto, de lo planificado, de las estrategias, herramientas y metodologías necesarias para el desarrollo de todo lo ejecutado, así como del alcance e impacto de los mismos. Con ello se elabora un plan de sostenibilidad, en el que se analizan y proponen acciones a la asociación, que fomenten la continuidad de acciones prolongando los resultados positivos ya logrados.

Al final del mismo se analiza todo lo obtenido, los aprendizajes, las lecciones y hallazgos de todo el proceso, planteado las conclusiones y en base a ello se establecen recomendaciones hacia el proyecto de intervención y todo lo referente a él. Adjuntos se podrán encontrar los medios de verificación, planillas, planes, cronograma, fotos y demás documentos que respaldan el proceso dando fe de su veracidad. Así como los resultados entregados al centro de práctica.

INTRODUCCIÓN:

El trabajo social como profesión posee diversos ámbitos de intervención, todos enfocados al bienestar y desarrollo de las sociedades en sus complejos escenarios y situaciones, el quehacer del trabajador social se centra en la creación de espacios, la facilitación de conocimientos y procesos, formulación de estrategias, resolución de conflictos, planificación monitoreo y seguimiento de programa y proyectos sociales, atendiendo tanto a las demás institucionales como poblacionales, entre muchas otras acciones que contribuyen a potencializar el desarrollo de las sociedades en sus diversos ámbitos.

El presente informe recaba el proceso de Práctica Profesional Supervisada I y II de la carrera de Trabajo Social, proceso en el cual se identifico oportuna y enriquecedora la intervención e inserción de dicho profesional en el ámbito institucional, social y cultural de asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces, siendo una organización que trabaja desde 1987 en temas de desarrollo en Guatemala, que basa su trabajo en metodologías participativas, en íntima relación con grupos organizados y socios locales en comunidades rurales de Guatemala, a los que se les brinda formación en nutrición y salud, educación, producción agrícola, administración y finanzas, así como el desarrollo de proyectos auto sostenibles.

Brindando esta entidad la oportunidad y apoyo en la ejecución de acciones del estudiante de Trabajo Social en proceso de Práctica Profesional Supervisada, se focalizo el proceso en una de sus social locales, Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz, siendo una asociación privada, civil, no lucrativa, apolítica, no sectaria, con fines de desarrollo comunitario, social, cultural, educativo, orientada al bienestar infantil y cuyos programas se basan en las comunidades que atiende, esta asociación ejecuta el Programa de Apoyo a la Educación financiada por USDA y SHARE de Guatemala, en los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj.

En el presente documento se encuentra la descripción de cada uno de los procesos, actividades, estrategias, técnicas y herramientas que fueron necesarias implementar en la recolección, análisis y sistematización de información, que permitió la identificación de necesidades generales, la priorización de la más urgente, el establecimiento de estrategias de intervención y la priorización de la más pertinente y oportuna. Así como la formulación y descripción del perfil de dicha propuesta de proyecto de intervención, el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la implementación de lo planificado dentro del proyecto de intervención, ello sustentado por un marco teórico.

Dicho proyecto es el **Fortalecimiento técnico para el empoderamiento de actores en la ejecución del programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón de Maíz, Baja Verapaz**, con el que se fortalecieron capacidades en el equipo técnico, que potencializaron sus intervenciones en la transmisión de conocimiento y control de acciones de colaboradores y beneficiarios del programa. Proceso que conlleva una serie de actividades, para cumplir con los resultados propuestos, siendo el diseño y validación de dos módulos de capacitación enfocados al equipo técnico, que posteriormente se aplicaron, monitorearon y evaluaron obteniendo conclusiones y recomendaciones de la actividad.

Todo lo enmarcado en el proceso ejecutado dentro del proyecto de intervención, contribuye al propósito de asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces en su componente de Fortalecimiento Institucional a social locales, que tiene como objetivo la creación e instalación de capacidades a nivel local, garantizando la sostenibilidad y sustentabilidad de las mismas, fomentando el desarrollo de la comunidad en general.

La ejecución de dicho proyecto de intervención, en apoyo a la ejecución del programa, potencializa las habilidades, competencias, conocimientos y actitudes del equipo técnico, necesarias en su diario accionar como líderes y ejecutores de las actividades de cada uno de los servicios, estando conscientes del papel que juegan en los esfuerzos de potencializar un déficit histórico para Guatemala que es el acceso y calidad de la educación en las áreas vulnerables.

El programa persigue contribuir a alcanzar el objetivo del milenio, de la educación primaria universal, promoviendo, concientizando y propiciando actitudes y acciones que permiten minimizar la deserción escolar, en los grados de cuarto a sexto primaria, minimizar el déficit de atención, provocado por la débil nutrición en los niños y niñas que asisten a la escuela, promoviendo el involucramiento y apoyo de los padres de familia en el desarrollo de la educación de sus hijos, buscando el involucramiento de todos y todas los miembros de la comunidad, uniendo esfuerzos en el alcance del propósito del programa, generando con ello mejores oportunidades de desarrollo a futuro, y por ende el acceso a una mejor calidad de vida de las familias. Ya que está comprobado que el nivel de educación en un individuo, comunidad o país, hace la diferencia entre la capacidad de general autodesarrollo, o seguir en la línea de víctima de la vulnerabilidad ante las crisis que seguirán golpeándolos.

CAPITULO I

MARCO ORGANIZACIONAL

CAPITULO I

1. Marco Organizacional

1.1. *Antecedentes:*

En 1986, personas altruistas de Guatemala y World SHARE, Inc., se pusieron en contacto para determinar la factibilidad de iniciar un programa de asistencia comunitaria basado en el principio “COMPARTIR” que al proveer más de oportunidades de auto-ayuda, las familias y comunidades puedan mejorar su bienestar con dignidad. SHARE (Compartir “Auto Ayuda e Intercambio de Recursos”) de Guatemala nace a la vida jurídica en 1º. De septiembre de 1987 (SHARE, 2012).

Asociación SHARE de Guatemala una organización que trabaja desde 1987 en temas de desarrollo en Guatemala. Su finalidad es seguir brindando su mejor aporte en pro de una sociedad próspera, equitativa y respetuosa. Velando por que haya oportunidades para todos, actuando en las áreas más pobres del país, apoyando especialmente a familias y comunidades en situación de vulnerabilidad.

Asociación SHARE de Guatemala basa su trabajo en metodologías participativas en íntima relación con grupos organizados y socios locales en comunidades rurales de Guatemala, a los que se les brinda formación en nutrición y salud, educación, producción agrícola, administración y finanzas, así como el desarrollo de proyectos auto sostenible

El personal de SHARE hace su mejor esfuerzo por llevar a la práctica sus valores, enunciados, procedimientos y cada palabra que se dice. La filosofía institucional está conectada con los procedimientos, esto a su vez con las acciones, que conducen a resultados de alta calidad, esto se resume en “Congruencia” que identifica a la organización de las demás (SHARE, 2012).

Dentro de eventos relevantes para la Asociación Share de Guatemala en los últimos años se puede mencionar que se lograron crear las Sedes regionales dentro de las cuales está la actual Filial Verapaces, se logro la certificación de SHARE de Guatemala por la Asociación Internacional del Desarrollo (AID) y se funda legalmente SHARE/España en Barcelona.

1.2. Naturaleza:

Asociación SHARE de Guatemala es una Organización Internacional no lucrativa, sin afiliación política ni religiosa, con sede en Guatemala, con reconocimiento legal y personería jurídica que ampara su intervención desde 1987.

1.3. Área de Proyección, Programas y Proyectos:

1.3.1. Área de Proyección:

SHARE contribuirá al desarrollo de Guatemala desde la base, incidiendo en los puntos de apalancamiento del país: Educación apropiada, Optimización de los recursos, Búsqueda de la equidad en el acceso a oportunidades y Cumplimiento de la ley. Y en los puntos de alta energía y de apalancamiento de SHARE: Fortalecer la Cultura de Alineación y Mejoramiento Continuo, Optimizar el uso de recursos, Fortalecer el Mercadeo y Enfoque en Clientes (SHARE, 2012).

Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces proyecta sus servicios a la atención de necesidades de áreas en vulnerabilidad, dentro del Programa de Educación se identifican las siguientes: Apoyo a la formación de maestros, Fortalecimiento de la capacidad de los Consejos Educativos, Refacción Escolar, Becas de Alimentos, Provisión de Material Didáctico, Infraestructura Sanitaria, Educación en Salud y Nutrición, Huertos Escolares, Fortalecimiento de las capacidades Comunitarias y dentro del Área De Desarrollo Empresarial: Créditos Individuales y Grupos solidarios (SHARE, 2012).

Dentro del Área de Desarrollo Humano el Programa de Apoyo a la Educación se está ejecutando actualmente en seis municipios del departamento de Baja Verapaz y en un municipio de Alta Verapaz, fortaleciendo procesos educativos, y contribuyendo al desarrollo de niños y niñas de nivel primario y pre-primario.

Para ello SHARE de Guatemala no ejecuta el programa de forma directa sino a través de Instituciones Cooperantes (IC's), siendo éstas las que llevan a cabo la ejecución directa en el campo y son las responsables de alcanzar las metas y resultados del programa dentro las cuales esta: Fundación de Defensa del Medio Ambiente de Baja Verapaz FUNDEMAVB, Asociación Corazón de Maíz y Nuevo Amanecer en el área de Baja Verapaz. (Ver anexo 3).

Por ello se focaliza la intervención de PPS en la socia local “Corazón de Maíz”, con sede en Cantón San Juan del Municipio de San Miguel Chicaj, B.V, siendo una Asociación privada, civil, no lucrativa, apolítica, no sectaria, con fines de desarrollo comunitario, social, cultural, educativo, orientada al bienestar infantil y cuyos programas se basan en las comunidades que atiende, constituida legalmente el 12 de marzo de 2003, según escritura No. 26, sin perjuicio de que pueda establecer sucursales, agencias, representaciones, delegaciones en cualquier otro lugar del interior o exterior del país (Asociación Corazón del Maíz, 2012).

Asociación de Padres de Familia Corazón de Maíz cuenta con la visión de ser una organización sólida, reconocida por su labor en favor de los niños y sus familias, que contribuye al mejoramiento de las oportunidades de desarrollo de la niñez y juventud con un enfoque de derechos del niño y con la misión de ser un equipo humano con capacidad y responsabilidad, trabajando por el desarrollo integral de la niñez, la juventud y las mujeres a través de la gestión ejecución y buena administración de proyectos, con un enfoque de sostenibilidad ambiental (Asociación Corazón del Maíz, 2012).

Algunos de sus objetivos a nivel institucional son el Promover el bienestar infantil y el desarrollo comunitario, Poner sus servicios a disposición de todos los niños necesitados, sin tomar en cuenta, sexo, raza o credo a que pertenezcan, Maximizar el uso de los recursos locales y servir como medio para llevar otros recursos a la comunidad, que mejoren las condiciones sociales, culturales y educativas de la familia y Promover el desarrollo de la comunidad entre otros (Asociación Corazón del Maíz 2012).

Esta asociación también posee valores como amor al prójimo, responsabilidad, amor al trabajo, respeto, transparencia, honestidad, solidaridad, integridad y excelencia que respaldan y fortalecen su intervención a nivel local y su relación con Share de Guatemala Filial Verapaces (Asociación Corazón del Maíz, 2012).

1.3.2. Programas:

SHARE de Guatemala Filial Verapaces cuenta con dos programas: Programa de Educación y Área de Desarrollo Empresarial, los cuales son ejecutados por las Instituciones Cooperantes, ejecutando SHARE directamente el Área de Desarrollo Empresarial.

El Programa de Apoyo a la Educación 2012-2014 apoya el fortalecimiento sostenible de la educación y la cobertura de alimentos escolares, persiguiendo mejorar la calidad de la educación a nivel primario y pre-primario de áreas urbanas y rurales en situación de vulnerabilidad.

A través del Área de Desarrollo Empresarial se generan oportunidades económicas para pequeños y medianos empresarios apoyando el incremento del potencial de sus actividades productivas para mejorar su crecimiento económico y así mejorar su seguridad alimentaria y condiciones generales de vida. Este servicio se presta tanto a clientes que participan en otros programas de SHARE como para aquellos que no.

1.3.3. Proyectos:

Dentro del área de Desarrollo Humano, el Programa de Educación ejecuta diversos servicios que están enfocados a fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje de niños y niñas de áreas vulnerables, con el fin de lograr un mejor nivel de asistencia en las escuelas participantes del programa, dentro de estos servicios están: Refacción Escolar, Becas Escolares, Útiles Escolares, Suministros a Docentes, Salud y Nutrición (Jabón en gel, Kit de cepillado y aplicación de micronutrientes), Capacitación a Consejos Educativos, Infraestructura Sanitaria.

Dentro del Área de Empresarialidad y prosperidad se ejecutan dos modalidades: Créditos Individuales y Grupos Solidarios.

Dentro de los Créditos individuales que normalmente son la mayor cantidad de créditos que tiene SHARE, dependiendo de la garantía pueden ser: fiduciarios (ingresos comprobados) y dependiendo de los montos están: fiduciarios prendario (con fiador y escritura pública sin el registro de la propiedad que se queda en calidad de resguardo o de depósito) y Créditos Hipotecarios (en este caso la propiedad si tiene que estar registrada en registro de la propiedad).

Y los grupos solidarios que se conforman de mínimo seis personas hasta veinte personas, esto no tiene ninguna garantía palpable, solamente la solidaridad, aunque algunas veces si se ha trabajado con garantías en calidad de depósito de terrenos, los montos que se manejan son de mínimo Q 2,000 máximo Q 300,000 con la política vigente.

Dentro de los productos que se están trabajando con los créditos están: vivienda, consumo, comercio, ganadería, agricultura; esto acompañado de un fideicomiso, quiere decir que una parte del dinero son fondos propios y otra parte el fideicomiso de FLG (Fondo Local para Guatemala) en este FLG solo se trabaja con vivienda, pero se están trabajando también en segmentos, que es la compra de terrenos, la construcción

de un cuarto, de otro cuarto, techo, piso y así sucesivamente, esto se realiza con patrimonio que haya sido acumulado por la familia núcleo hasta un monto de Q 75,000.00 eso entra dentro del rublo del FLG.

Cuando tienen un patrimonio acumulado más un patrimonio heredado y pasa de Q 75,000.00 el patrimonio, ya no llena los estándares de FLG y se queda directamente con fondos propios. Dentro de algunas actividades que no están financiando dentro del área de desarrollo empresarial están: la construcción de iglesias, y productos que son detrimento de la salud.

1.4. Ubicación:

Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces está ubicada en la 8° Avenida 3-20 Zona 1 Salamá, Baja Verapaz; teléfono 79401005; Página Web: www.shareguatemala.org.

1.5. Tamaño y Cobertura:

1.5.1. Tamaño Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces cuenta con los siguientes recursos para su adecuado funcionamiento y desenvolvimiento en la región.

Tabla No. 1
Recursos de Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces

	Descripción	Cantidad
Recurso Humanos	Coordinación de la Sede	1
	Asistente administrativa y de cartera II	1
	Asistencia de Cartera I	1
	Sub coordinación de Desarrollo Empresarial	1
	Asesores/as de Desarrollo Empresarial	6
	Asesores/as de Educación	2

	Asesor Técnico de Producción	1
	Asesor de Recursos	2
	Locutor Radio la Voz del Campo/ Asesor de educación	1
	Estudiante de Trabajo Social URL	1
	Encargada de mantenimiento	1
Recursos Materiales	Escritorios	26
	Mesas	12
	Computadoras	16
	Impresoras	6
	Archivos	11
	Sillas	41
	Sillas Platicas	46
	Calculadoras Grandes	3
	Calculadoras Pequeñas	9
	Papeleras	17
	Teléfonos (aparatos)	8
	Planta Telefónica (2 líneas)	1
	Ventiladores	5
	Fotocopiadora	2
	Vitrinas	2
	Sofás individual	2
	Sofá doble	1
	Televisores	2
	Vehículos de dos ruedas (Motocicletas)	12
	Vehículos de cuatro ruedas (Carro)	1
Dispensadores de Agua	2	
Microondas	1	
Unidad Informática	Sistema de Logística	1
	Sistema de Desarrollo Empresarial	1
	Sistema Financiero	1

Recursos Financieros	Caja Chica (compras menores)	--	Fuente: Silvi
	Share Guatemala Central (compras mayores)		

a Pérez (2012), URL-PPS1.

1.5.2. Cobertura: Actualmente SHARE de Guatemala trabaja en los departamentos de: Huehuetenango, Quiché, Verapaces, Jutiapa, Chimaltenango y Sacatepéquez con proyectos que promueven el desarrollo participativo y sustentable. Ver Anexo No. 3.

Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces actualmente interviene en los municipios de: Cubulco, Rabinal, San Miguel Chicaj, Purulhá, San Jerónimo y El Chol, con proyectos que promueven el desarrollo participativo y sustentable, a través del trabajo coordinado con instituciones socias, como Corazón de Maíz, Nuevo Amanecer Y FUNDEMABV. (SHARE de Guatemala, Filial Verapaces) Ver anexo No. 4.

Asociación de Padres de Familia “Corazón de Maíz” actualmente interviene en 80 comunidades de los Municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj. Ver anexo No. 5.

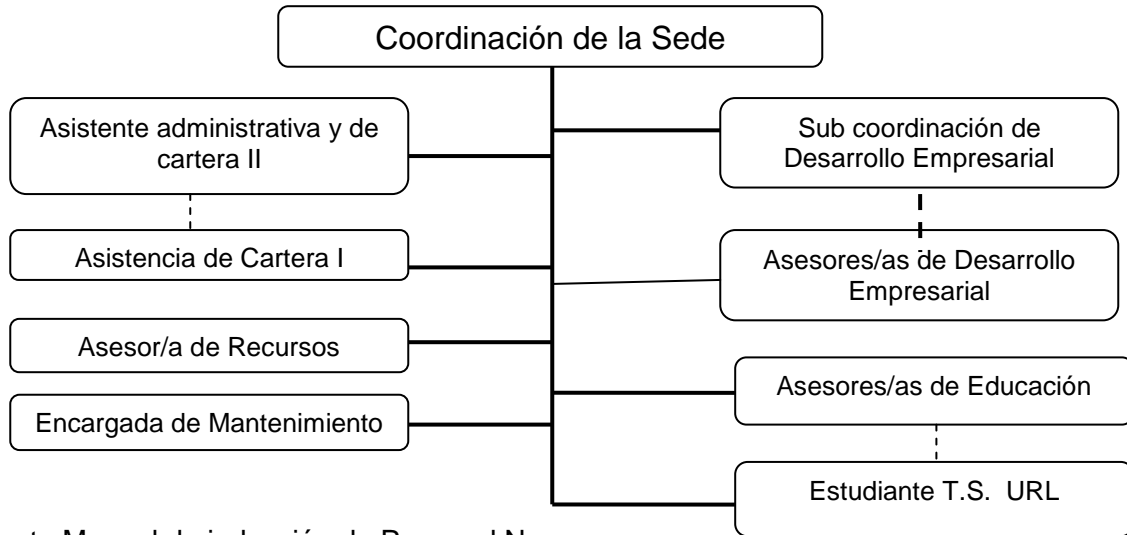
1.6. Estructura Organizativa:

1.6.1. Estructura Organizativa Asociación SHARE Filial Verapaces: La estructura organizativa de Share de Guatemala Filial Verapaces está integrada de la siguiente forma:

- 1 Coordinación de la Sede
- 1 Asistente administrativa y de cartera II
- 1 Asistencia de Cartera I
- 1 Sub coordinación de Desarrollo Empresarial
- 6 Asesores/as de Desarrollo Empresarial
- 4 Asesores/as de Educación

- 2 Asesor/a de Recursos
- 1 Encargada de mantenimiento

Gráfico No.1
Organigrama SHARE de Guatemala Filial Verapaces



(Fuente Manual de inducción de Personal Nuevo Ingreso Asociación SHARE 2012).

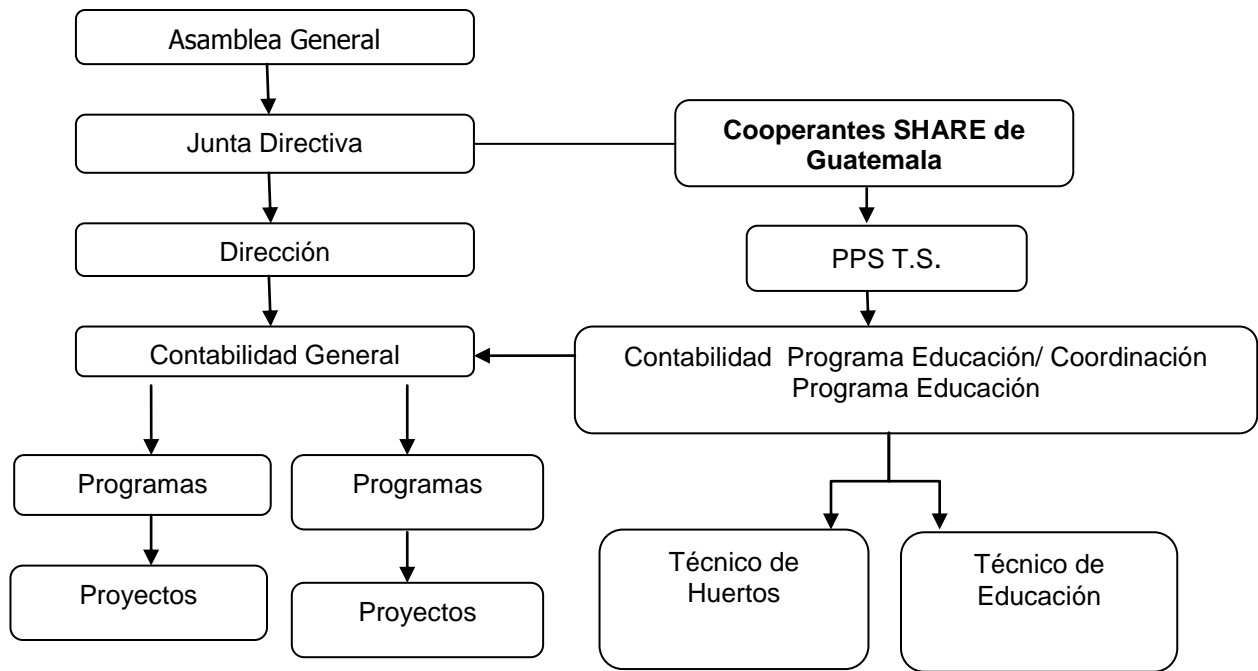
_____ Autoridad Administrativa
 - - - - - Autoridad Técnica
 Apoyo Técnico

1.6.2. Estructura Organizativa de Institución Cooperante Corazón del Maíz:

La estructura organizativa de la socia local Corazón de Maíz está integrada de la siguiente forma:

- Asamblea General
- Junta Directiva
- 1 Dirección
- 1 Contabilidad General
- 1 Contabilidad Programa Educación
- 1 Coordinación programa de Educación
- 3 Técnicos de Huertos
- 5 Técnicos de Educación

Gráfico No.2
Organigrama Asociación Corazón de Maíz



Fuente: Asociación Corazón del Maíz 2012.

1.7. Visión, Misión, Valores y Estrategias de Trabajo:

1.7.1. Visión: Ser una organización líder, innovadora y sólida que impulsa el desarrollo; integrada por personal comprometido, leal, competente y motivado, que inspira a las personas hacia la búsqueda de oportunidades; incidiendo en la construcción de una sociedad próspera y equitativa (SHARE, 2011).

1.7.2. Misión: Inspiramos a las personas al mejoramiento de su calidad de vida, a través del desarrollo de sus competencias y aprovechamiento sostenible de sus recursos (SHARE, 2011).

1.7.3. Valores:

- **Creatividad:** Generar ideas fuera de los esquemas y paradigmas, innovando, transformando y mejorando lo existente.

- **Excelencia:** Búsqueda constante de la perfección que produce resultados del más alto nivel, con el uso óptimo de recursos.
- **Espíritu de servicio:** Búsqueda constante de la satisfacción de nuestros clientes, atendiéndoles con alegría, calidez, prontitud y respeto.
- **Integridad:** Ser congruente con la filosofía, políticas y normas institucionales, actuando con lealtad y honestidad hacia la institución y sus clientes.
- **Fe en el Potencial Humano:** Ver más allá de lo evidente, actuando en función de lo que las personas pueden llegar a ser o alcanzar.

1.7.4. Áreas Estratégicas: Las Áreas Estratégicas de SHARE estarán organizadas en función de sus clientes, los cuales son:

- **Clientes Participantes:** Son personas, familias y organizaciones que participan de los programas y proyectos que SHARE promueve y que son subsidiados por SHARE o por organizaciones y/o personas ajenas a esta. En su mayoría esperan productos y servicios para llenar sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.
- **Clientes Usuarios:** Son personas, familias, grupos u organizaciones que compran y/o comprarían servicios y productos que SHARE ofrece. Esperan servicios y productos atractivos y de alta calidad que les permitan prosperar.
- **Clientes Cooperantes:** Son personas u organizaciones que aportan y/o aportarían sus recursos, conocimientos o capacidades para que SHARE pueda apoyar a Clientes Participantes o complementar servicios y/o productos para Clientes Usuarios.

- **Clientes Financistas:** Son entidades que aportan fondos en calidad de préstamo. Esperan repago puntual con un interés convenido, que en algunos caso puede ser 0%.
- **Clientes Internos:** Conformado por el personal de SHARE. Generalmente esperan satisfacción por el trabajo bien hecho, guías claras, un ambiente seguro y alegre y honorarios iguales o mejores a otras organizaciones.

1.7.5. Implementación del Programa:

- Modelo de ejecución a través de Socios Locales:** SHARE valorando la capacidad y el compromiso de las organizaciones locales con la población, se asocia con ellas luego de establecer su idoneidad para la ejecución del programa. A estas Instituciones Cooperantes (ICs) las fortalece con tecnologías, asesoría técnica y financiamiento; con ello tienen la capacidad de formar al personal comunitario que son quienes proveen servicios a las familias. En los municipios donde se implementa el programa de educación se mantendrá coordinación con autoridades locales del Ministerio de Educación y otras instancias que contribuyan al alcance de los objetivos del Programa.
- Modelo de Ejecución Directa:** En el modelo de ejecución directa existe un equipo técnico especializado, encargado de fortalecer la organización de los participantes, brindar asesoría técnica, monitorear y trasladar los recursos necesarios para las actividades con los beneficiarios finales. El modelo de atención directa igualmente coordina con otras organizaciones locales y mantiene comunicación cercana con el Ministerio de Educación y otros actores interesados en las acciones del Programa.(Ver anexo 4, Estrategia de Implementación del Programa)

1.7.6. Estrategias de Trabajo: SHARE es una organización comprometida con la calidad en la presentación de sus servicios, con una alta disponibilidad al

aprendizaje y mejoramiento continuo. Para ello SHARE a desarrollado estrategias que le permitirán fortalecer su accionar, las cuales son. (SHARE, 2011)

- a. ***Estrategia de Aprendizaje (Educación Apropriada)***: SHARE impulsará, desde lo interno, la valoración de la educación como herramienta para mejorar al ser humano en todos sus aspectos. Usará, en los procesos de formación de su personal, socios, y clientes; metodologías como el ERCA (Metodología probada e institucionalizada por la organización E=Experiencia, R=Reflexión, C=Conceptualización, A=Acción o Planificación) y el MEI (Modelo de Excelencia Institucional), entre otras, que promuevan el desarrollo de diversos modelos de pensamiento para que cada persona pueda sacar el máximo potencial de sí misma, hacer un uso óptimo de sus recursos, tener éxito y contribuir de forma efectiva al desarrollo de la sociedad. Tanto los procesos de formación de su personal, y clientes serán realizados con responsabilidad y excelencia para formar cultura a través del ejemplo. SHARE impulsará la congruencia en todos sus ámbitos de acción para crear una cultura de respeto por las normas.

- b. ***Estrategia de Optimización (Optimización del uso de recursos)***: SHARE impulsará, desde su actuar la transformación y generación de recursos, así como su aprovechamiento óptimo. SHARE buscará la consolidación del crecimiento de su patrimonio y trasladará estas experiencias a sus socios, y clientes.

- c. ***Estrategia de Potenciación (competitividad y consolidación Institucional)***: Para lograr incidir exitosamente SHARE buscará consolidar su proceso de desarrollo, mejorar su competitividad y eficiencia. SHARE consolidará las claves de su éxito, su alineación y su estrategia de mejoramiento continuo, reforzando la aplicación de su Modelo de Excelencia Institucional, de Facultamiento y el ERCA.

Se mejorará el enfoque al Cliente, tanto a lo interno como a lo externo permitiendo una mejor adaptación de los servicios y productos a sus necesidades y deseos, tomando como ejemplo a las organizaciones más exitosas y creando modelos propios. SHARE mantendrá su modelo de descentralización que permite la agilidad y buen servicio al cliente a nivel local. SHARE fortalecerá sus procesos de Información, monitoreo y evaluación que le permitan tomar las mejores decisiones contando con la información fidedigna, pertinente y oportuna. Sus gerentes estarán capacitados para el uso de la tecnología.

d. Estrategia de Intervención de Socias Locales. Las Instituciones Cooperantes se eligen bajo los criterios de garantizar una adecuada administración de las actividades y recursos, y en base a su capacidad técnica instalada en el área de intervención. En asocio con SHARE, adquieren la capacidad de dar un acompañamiento y servicios de calidad a los destinatarios finales del programa. Con este propósito SHARE de Guatemala inicia un proceso de fortalecimiento institucional que les asegura un mejor desempeño. La idea es que contando con equipos de trabajo locales, estos conocen el área, las comunidades, lo cual facilita la coordinación con actores sociales y otros operadores locales.

SHARE de Guatemala, bajo el principio de facultamiento y la creencia en el potencial humano, promueve una metodología plenamente participativa compartiendo la responsabilidad de la ejecución de las acciones en los distintos niveles de la estructura de sus programas. De esta manera desarrolla capacidades en los distintos ámbitos de sus intervenciones desde el nivel comunitario, pasando por el nivel municipal, regional y nacional.

1.7.7. Proceso de selección de organizaciones socias: SHARE de Guatemala desarrollo una estrategia participativa para la selección de Instituciones Cooperantes, por medio de una convocatoria con base en los siguientes requerimientos mínimos:

- a. Que sean organizaciones guatemaltecas que tengan personería jurídica, operen según sus estatutos y cumplan con las leyes fiscales del país
- b. Que sean organizaciones sin fines de lucro
- c. Que tengan su sede en el departamento, para el cual están aplicando
- d. Con experiencia documentada de ejecución de proyectos de desarrollo en el municipio para el cual aplican
- e. Que cuenten con capacidad técnica y administrativa para la ejecución del proyecto de educación
- f. Las organizaciones deben estar en una situación financiera estable y demostrar experiencia en manejo de recursos financieros.
- g. Además las organizaciones que envíen su aplicación deberán estar dispuestas a someterse a una evaluación de su capacidad técnica, administrativa y financiera.

SHARE de Guatemala considera que las organizaciones de la sociedad civil (OSC), son actores claves en el desarrollo local. A nivel operativo, la estrategia de ejecución de programas toma en cuenta a las poblaciones y actores clave de las mismas. Las organizaciones locales que llenen los requerimientos mínimos pueden ser elegibles para recibir recursos de Share de Guatemala (SHARE, 2011).

1.8. *Justificación del Área de Intervención:*

El centro de práctica fue identificado por ser una entidad reconocida, solida, vinculada al ámbito de desarrollo social, que ha venido trabajando en pro de una sociedad prospera, respetuosa y equitativa, apoyando a familias y comunidades en situación de vulnerabilidad.

Por lo que constituyó una valiosa oportunidad de ejecución, del proceso de práctica profesional supervisa, consiguiendo fortalecer y aplicar conocimientos, que como futura

profesional de Trabajo Social ha venido adquiriendo como, herramientas para incidir, fortalecer, apoyar y proponer estrategias de auto desarrollo a comunidades vulnerables, ante los grandes desafíos que sacuden al país, como lo son la pobreza, la desnutrición, el analfabetismo, etc.

Asociación SHARE de Guatemala, Filial Verapaces cuentan con dos Áreas de Intervención: Desarrollo Humano y Desarrollo Empresarial. El ejercicio de PPS se orienta hacia el área de Desarrollo Humano tomando en cuenta el enfoque de la carrera hacia la promoción del desarrollo social y teniendo en cuenta que en dicha área se ejecuta el Programa de Apoyo a la Educación que aporta esfuerzos para el alcance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM, que impulsan la educación primaria completa, implementando acciones de apoyo a la educación especialmente en áreas indígenas rurales en las cuales los problemas de pobreza, desnutrición y analfabetismo son mayores.

Dicho programa es una oportunidad valiosa de promover el liderazgo y la participación activa, logrando consolidar esfuerzos comunitarios y municipales en beneficio del desarrollo integral de la niñez y juventud. Por ello dentro de dicho espacio el estudiante pudo desarrollar acciones como: mediar, capacitar, motivar, facilitar, organizar, investigar, planificar, gestionar, promover, coordinar y ejecutar acciones, así como afianzar actitudes de liderazgo, ética y confianza.

SHARE de Guatemala Filial Verapaces implementa el programa a través de socios locales, convirtiéndolas en Instituciones Cooperantes con el objetivo de adaptar las acciones al contexto cultural y socioeconómico de cada región. Por tal razón se realizó la gestión con autoridad de SHARE Filial Verapaces y Enlace organizacional, y así focalizar la intervención de PPS en una socia local para garantizar el desarrollo efectivo del mismo.

En esta gestión se determinó que la intervención del proceso del estudiante de Trabajo Social, es pertinente y oportuna en la socia local, Asociación de Padres de Familia “Corazón del Maíz”, debido a que en semanas anteriores los Asesores Técnicos

de Educación, ejecutaron un proceso de análisis FODA general, a la asociación, en el que se identificaron debilidades en su funcionamiento y ejecución de acciones, que perjudican el cumplimiento de objetivos, que la filial planea fortalecer. Por ello la intervención en dicho espacio apoyo el proceso de fortalecimiento institucional que sede regional y central de SHARE de Guatemala ejecutan constantemente.

La estudiante como profesional de Trabajo Social tuvo la oportunidad de realizar un diagnóstico institucional, para la identificación y priorización de necesidades del programa, así como la identificación y priorización de estrategias de intervención en consenso con equipo institucional, con el objetivo de fortalecer y contribuir en la mejora de sus debilidades. En el proceso se afianzaron conocimientos, sobre las intervenciones que dicha entidad ejecuta, en las necesidades sociales de las comunidades, conociendo un panorama general sobre la situación real que vive el país y que enfrenta su ciudadanía, en cuanto a los grandes males sociales como la pobreza, el analfabetismo, la desnutrición entre otros y de las acciones que se coordinan para paliar en algún grado estas desigualdades sociales.

CAPITULO II

ANÁLISIS SITUACIONAL

CAPITULO II

2. Análisis Situacional

Para iniciar con el proceso de análisis situacional en la Institución Cooperante Asociación de Padres de Familia “Corazón del Maíz” se planificó la ejecución de tres sesiones de trabajo con el equipo institucional, las cuales fueron revisadas y validadas por el Coordinador Regional de la Sede SHARE Filial Verapaces, Asesores Técnicos de Educación, Director y Coordinador de la asociación.

En la fase 1 del proceso de PPS, el objetivo fue el acercamiento y recolección de información, con el apoyo y participación del equipo institucional, para poder diagnosticar su estado actual, en cuanto a procesos, acciones y resultados. En las sesiones de trabajo se implementaron técnicas y herramientas con las que se recabo información confiable, conjunta y real, sobre la situación actual de la asociación en cuanto al Programa de Apoyo a la Educación, su ejecución y seguimiento, identificando necesidades a fortalecer, con el fin de contribuir al alcance de objetivos y metas.

En dicho proceso se determinó en consenso que, sus alianzas estratégicas con los gobiernos locales y organizaciones sociales han fortalecido su participación y contribuido al cumplimiento de objetivos, ya que existe comunicación con las mismas en las acciones emprendidas por el programa. Sin embargo se manifestaron debilidades en el área técnica, que deben de fortalecerse buscando la eficiencia y eficacia de acciones.

Esta información fue analizada y validada por el equipo institucional. Se ordenaron las necesidades identificadas de acuerdo al área en el que se desarrollan, para poder determinar cual presenta más debilidad, la cual pasará a la siguiente fase de la Matriz de Priorización por Frecuencias, en la que se determinará la necesidad más urgente, analizando sus causas y efectos, proceso en el que participa activamente el equipo

institucional, conformado por técnicos de educación, técnicos agrícolas, coordinador, director y digitalizador de asociación Corazón del Maíz.

2.1. Necesidades Generales:

Como parte del proceso de análisis situacional se realizó la conformación del grupo focal, base para determinar y analizar las necesidades generales que se presentan en el transcurso de la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, por asociación “Corazón del Maíz”. Identificándose las siguientes:

Problemas internos de Institución Cooperante Asociación “Corazón del Maíz”

- a. Débil compromiso laboral de algunos miembros del equipo; provoca el descuido de algunas funciones, vitales para el cumplimiento de los objetivos de las acciones del Programa.
- b. Instrucciones no precisas de Filial Verapaces (Asesores Técnicos) a equipo de asociación; han existido contradicciones en cierta información que se le proporciona al coordinador del programa de la asociación, que provoca descontrol de acciones e inadecuada trasmisión de información a cooperantes en algunos casos, provocando desconfianza en beneficiarios. Se ve como una problemática ya que se inicia ejecutando con ciertas instrucciones, que después de un tiempo se corrigen y cambian por otras, obligando al equipo técnico a reorientar acciones.
- c. La debilidad del trabajo en equipo en algunos momentos, es propiciado por barreras de comunicación y coordinación momentáneas en algunas acciones, factores importantes para el cumplimiento de metas conjuntas y la entrega de resultados como asociación.
- d. El poco espacio en subsede Rabinal, es considerado como necesidad debido a que el equipo de trabajo ha crecido en cantidad y el espacio físico de la oficina

es reducido para el desenvolvimiento y comodidad de todos. Así como el concluir la infraestructura de sede San Miguel, ya que es un espacio que terminado puede aprovecharse de diversas formas.

- e. Errores en el llenado de planillas o documentos de soporte, genera atrasos en los procesos; esta problemática se da en planillas de entrega de becas, ya sea por mal llenado de encabezado, falta de firmas de niños, falta de firma de docentes responsables del grado, por no colocar huellas digitales en planillas de niños de prepa y primero primaria, por llenado de planillas con diversos colores de lapiceros etc. acción que es responsabilidad del docente.

Con respecto a la entrega de planillas de refacción escolar el problema es que la mayoría de planillas poseen malas ecuaciones e inadecuado uso del proceso establecido para el control de cantidad de refacción escolar por alumno, para calcular la cantidad de dicha refacción a preparar diario en la escuela, situación que evidencia un débil facultamiento de docentes con respecto a este proceso.

- f. El débil empoderamiento del equipo técnico, de estrategias para motivar la participación de beneficiarios, debilita el apoyo de beneficiarios en el seguimiento de actividades de los servicios del Programa, dificultando el cumplimiento de objetivos del mismo; este es un ciclo en el que si un elemento falla por ende tienden a fallar los demás.

Por lo que evidencia debilidad en la iniciativa y el conocimiento necesario para propiciar participación y colaboración activa de beneficiarios y colaboradores, estos actores también tienden a acostumbrarse y acomodarse ya que no se les está incentivando a la acción, por ello el equipo técnico ve la necesidad de ser fortalecidos en actitudes y conocimientos que pueden apoyarlos en el proceso de esa mejora.

Problemas externos de Institución Cooperante Asociación “Corazón del Maíz”.

- g.** Débil empoderamiento de líderes comunitarios en cuanto al Programa de Apoyo a la Educación; debido a que la socialización del programa se realizó tarde, no se logró incluir en esta actividad a todos los miembros de consejo comunitario de desarrollo, solo a alcaldes auxiliares, así que muchos de ellos poseen poco conocimiento del programa.

A pesar de que deberían ser una de las personas mejor empoderadas de las acciones de desarrollo y beneficio que se implementa en sus comunidades, por ser los representantes legales de la comunidad y los que autorizan acciones y resuelven diferentes conflictos dentro de la misma, es importante que estos actores estén facultados en lo que respecta a cómo y en qué momentos pueden apoyar las acciones del programa.

- h.** Pocos proyectos de infraestructura asignados al área de intervención de la asociación; en este año se aprobaron dos proyectos de infraestructura para cada municipio participante del programa, el equipo evidencia que la necesidad es más alta y no son suficientes solo dos proyectos por municipio.
- i.** Poco apoyo en proyectos de construcción de aulas en este año; evidencian esta necesidad ya que en algunas comunidades se ve el caso de que poseen algunos recursos materiales específicamente de construcción en las escuelas, ya que no se logró el apoyo de otras entidades en la construcción de nuevas aulas, este recurso se está deteriorando, cuando la necesidad de dicha infraestructura es evidente.
- j.** Complemento económico; en el programa anterior se brindó un incentivo económico por cada alumno inscrito en las escuelas, apoyo que se utilizaba para comprar insumos para refacciones escolares que eran adquiridos de acuerdo a los criterios de cada escuela, pero que con la reorientación y replantación del Programa cambió la estrategia y ciertas acciones como este complemento fueron quitadas.

- k.** La poca cobertura del servicio de útiles escolares; el servicio de Útiles Escolares brinda cobertura a niños (as) de cuarto a sexto primaria, por ser considerados en alto riesgo de deserción escolar por el contexto del área. El equipo evidencia que las comunidades en las que actualmente trabaja la asociación, la necesidad de este aporte se ve en las familias de todos los niños de primero a sexto primaria y que sería ideal aumentar la cobertura actual. La estrategia del programa indica que este servicio solo estaba para el año 2012, por lo que el próximo año 2013 se implementara el servicio de fortalecimiento de la lecto-escritura de los niños(as) de primero primaria.
- l.** Incumplimiento en la cobertura del servicio. Por motivos de normas y criterios de la estrategia actual, no se logro la cobertura de niños(as) de la parte norte del municipio de San Miguel Chicaj, así que uno de los objetivos de la asociación es lograr cubrir estas escuelas, ya que se ve que son comunidades en las que este apoyo es necesario.
- m.** Incumplimiento en la entrega de becas completas (Frijol, Mezcla de Harina de Soya de maíz, para preparar un vaso de atol caliente "CSB"); en las primeras entregas del servicios de becas escolares, se entregaron 6 lbs. de arroz y 2 litros de aceite vegetal, pero al inicio a los padres de familia se les socializó que las beca contendrían (arroz, frijol, y aceite), pero debido dificultades en bodegas centrales, no se pudieron dar las becas completas, hasta en las últimas entregas se logro la entrega del frijol. Con respecto al CSB, el cambio es que el que se proporcionaba en el programa anterior era una mezcla que podía ser utilizada para base de tostadas, dobladas y otro tipo de comidas, pero el actual CSB solo puede prepararse como bebida caliente (atol).
- n.** Condicionamiento de los padres de familia a la hora de apoyar y colaborar con el servicio de huertos escolares; muchas veces esta apatía e indisposición de padres de familia en el apoyo que se requiere para con el Servicios de Huertos Escolares y en su momento de los demás servicios, es fortalecido por una

debilidad en el contrato psicológico, que se realizó a inicio del programa, situación que afecta la entrega de resultados y evaluaciones.

- o.** Pocas sensibilización de docentes sobre el apoyo a ejecución de servicios del programa; esto evidencia que es débil el contrato psicológico que el equipo técnico ejecutó con docentes, en cuanto al programa y a su responsabilidad como participantes directos del mismo, ya que lo que haga o deje de hacer, en apoyo de éste contribuye en gran medida al cumplimiento, o no de objetivos y metas de los servicios en la comunidad.
- p.** Incumplimiento a los acuerdos y compromisos de los docentes y niños para con el servicio de huertos; muchas veces tras visitas de monitoreo de técnicos agrícolas, se acuerdan con los maestros el cumplimiento de ciertas acciones para mejorar los huertos, pero en próximas visita de monitoreo se encuentran con que no se cumplieron con las actividades propuestas, por lo que la situación se agrava perjudicando el cumplimiento de los objetivos del mismo.

En este caso es el docente el que debe de apoyar en la incentivación y motivación a los niños y niñas para que le den ese seguimiento a sus actividades en los huertos y es algo que muchas veces no se da.

- q.** Débil participación de maestros, padres de familia y niños en el seguimiento al programa; se puede concluir que esta problemática es el resumen de las anteriores expuestas, se llegó al análisis de que muchas veces esta apatía e inactividad de colaboradores y beneficiarios es motivada por la debilidad del contrato psicológico hacia los mismos.

Tras el análisis de necesidades se concluye que algunas de ellas surgen debido a que el Programa en ejecución y sus estrategias son nuevas, por lo tanto presenta varios cambios, por lo que vino a causar confusión en sus procedimientos. Otras

necesidades surgen por el acomodamiento, el débil contrato psicológico y en algunos casos el desconocimiento de procesos por colaboradores.

Todo lo antes descrito ha venido generando problemáticas a la asociación, en el cumplimiento de actividades, objetivos, metas y evaluaciones, ya que todo lo malo que exista en la ejecución de acciones, se evidencia en los informes de evaluaciones y monitoreos que realizan los Asesores Técnicos de Educación de Filial Verapaces, poniendo a la asociación en riesgo que por incumplimiento y debilidades de acciones, sin mejora notable en un tiempo determinado, se prescindiera de su intervención y colaboración como socia local.

Tabla No. 2
Clasificación de necesidades por áreas de incidencia

Infraestructura	Estrategia del Programa	Técnico	Actitud
El poco espacio en subsede Rabinal	La no entrega de útiles escolares a todos los grados de primaria	Instrucciones no precisas de Filial Verapaces	Débil compromiso laboral de algunos miembros del equipo
Poco apoyo en proyectos de Construcción de aulas	No seguimiento al Complemento económico	Errores en el llenado de planillas o documentos de soporte	La debilidad del trabajo en equipo en algunos momentos
Pocos proyectos de infraestructura asignados para el área de intervención de la asociación	La cobertura a Servicios en el área, no es al 100%.	El débil empoderamiento del equipo técnico en cuanto a estrategias para motivar la participación de beneficiarios	Mucho condicionamiento de los padres de familia a la hora de apoyar y colaborar con el servicio de huertos escolares
	Incumplimiento en la entrega de becas completas (Frijol, CSB);	Débil empoderamiento de líderes comunitarios en cuanto al Programa de Apoyo a la Educación	Débil participación de maestros, padres de familia y niños en el seguimiento al programa
		Incumplimiento a los acuerdos y compromisos de los docentes para con el servicio de huertos	Pocas sensibilización de docentes sobre el apoyo a ejecución de servicios del programa

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS1.

2.2. Clasificación de necesidades por áreas de incidencia:

Estas necesidades fueron analizadas y ordenadas con el propósito de determinar el área de mayor incidencia (ver tabla 2), para pasar al análisis de la matriz de priorización por frecuencias (ver tabla 3), con el objetivo de comparar, analizar y determinar el problema central, que está limitando el cumplimiento de objetivos del programa. El proceso de dicha matriz es por comparación y selección en consenso de equipo técnico, determinando el orden de prioridad de las necesidades que se pretenden fortalecer.

Se analizó la tabla de clasificación (Ver tabla 2), determinando que se seleccionaran necesidades de las dos columna que presenten mayor incidencia de necesidades, mismas que se analizaron y priorizaron, tomaron en cuenta cinco necesidades, en las que se tiene incidencia, que se complementan y están causando la debilidad del cumplimiento de objetivos de los servicios, por ello la priorización fue de mucha discusión ya que todas tienen incidencia directa en el cumplimiento de objetivos del programa y todas necesitan ese fortalecimiento.

Tabla No. 3
Resultado de matriz de priorización por frecuencias

No.	Problema	1	2	3	4	5
1	Débil empoderamiento de líderes comunitarios sobre el programa de educación.		2	3	4	1
2	Débil participación de maestros, padres de familia y niños en el seguimiento al programa			2	4	2
3	Incumplimiento de acuerdos y compromisos por docentes.				4	3
4	Débil empoderamiento del equipo técnico en cuando a estrategias para motivar la participación de beneficiarios.					4
5	Errores en el llenado de planillas o documentos de soporte.					

Resumen de Priorización					
Problema	1	2	3	4	5
Frecuencia	1	3	2	4	0
Orden de prioridad	4	2	3	1	5

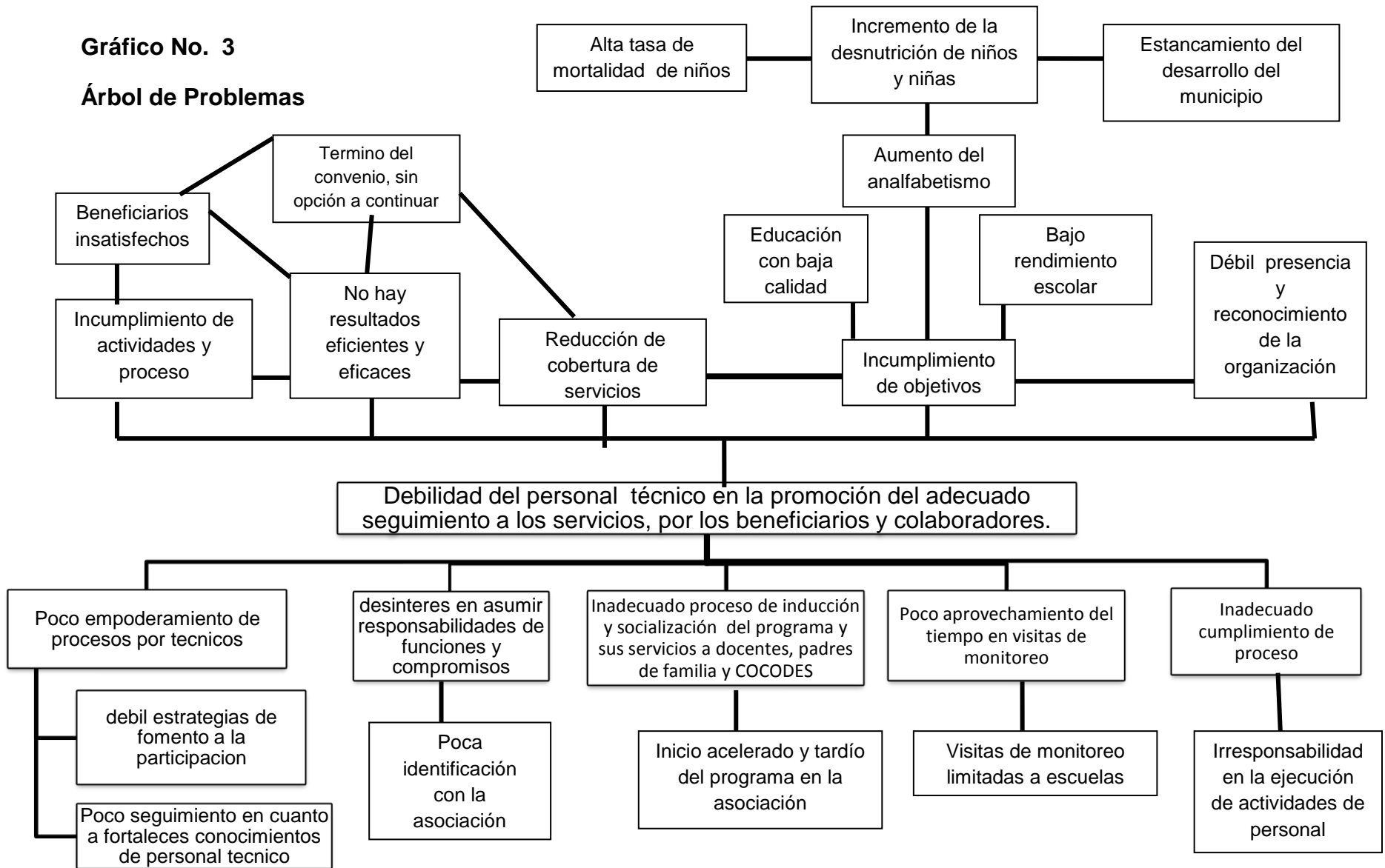
Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS1.

2.3. *Priorización de necesidades:*

En este proceso se utilizó la herramienta de matriz de priorización de ponderación por frecuencias (Ver tabla 3), en el que la intervención del equipo fue activa. Dicho proceso consiste en la comparación de necesidades, colocando en la matriz la cifra de la necesidad más importante para el equipo, de esta forma se procede con todas las necesidades, hasta determinar la de mayor prioridad.

Como resultado de la priorización, se evidencia la necesidad más importante para el equipo, siendo la opción número 4 que se refiere al **Débil empoderamiento del equipo técnico en cuando a estrategias para motivar la participación de beneficiarios**. Ya que el equipo comparte que deben de fortalecer sus conocimientos y habilidades para poder después replicarlas y aplicarlas en cada una de sus áreas de intervención a colaboradores, por consiguiente lograr fortalecer las demás necesidades identificadas en orden de prioridad.

Gráfico No. 3
Árbol de Problemas



Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS1.

2.4. Análisis de Causa y Efecto:

La necesidad priorizada en la etapa anterior, se analizó y reformuló, quedando de la siguiente forma “**Debilidad del personal técnico en la promoción del adecuado seguimiento a los servicios, por los beneficiarios y colaboradores**”, prosiguiendo con la identificación de causas y efectos (Ver gráfico No. 1 y 2), con la participación del equipo de la asociación, por medio del diagrama de árbol de problemas y utilizando la técnica lluvia de ideas, con el objetivo de analizar y concluir el porqué surge la necesidad y las consecuencias que genera, en el cumplimiento de objetivos del programa, en la asociación y su grupo meta a corto, mediano y largo plazo.

Se realizó un análisis de las causas identificadas y el impacto que tiene en la necesidad priorizada:

- a. Poco empoderamiento de procesos por técnicos; dificulta la aplicación y ejecución de los mismos, ya que no están facultados al cien por ciento en la estrategia del programa, que respalda todo lo que se debe de realizar en el mismo para el cumplimiento efectivo de sus acciones.
- b. Débil estrategias de fomento a la participación; se marca la necesidad que el equipo técnico posee, en algunos casos en cuanto a entablar, fomentar y propiciar un correcto apoyo y seguimiento de docentes, directores, padres de familia, (niños en algunos casos), en los servicios prestados por la asociación, dichos incumplimientos han venido provocando necesidades, en el cumplimiento de objetivos y evaluaciones realizadas a equipo técnico, tanto en el desarrollo de sus actividades, como en la entrega de sus productos a filial.
- c. Poco seguimiento en cuanto a fortalecer conocimientos de personal técnico; el equipo evidencia que agradecen el apoyo de la filial por mantenerlos actualizados, informados y capacitados sobre procesos, herramientas y acciones

del programa, sin embargo ven la necesidad de que este apoyo se les brinde con mas constancia.

- d.** Desinterés de técnicos y colaboradores; algunos actores presentan y desinterés, en asumir las responsabilidades de sus funciones y compromisos, fomentando de esta forma la inactividad, apatía e irresponsabilidad de los colaboradores, como lo son directores, maestros, padres de familia, que al ver que el técnico no fomenta acciones, se acomoda y no se esfuerza por asumirlas como debe de ser, causando con esto el atraso de informes, de solicitud de alimentos a bodegas, de entrega de alimentos, becas y otros servicios.
- e.** La poca identificación con la asociación, de algunos miembros del equipo de trabajo, es un obstáculo, a la hora de cumplir con funciones y procesos en su intervención local, ya que es necesario el compromiso e identidad profesional, así como identificación con la misión, visión y objetivos de la entidad en la que se desarrolla aportando a su desarrollo.
- f.** Inadecuado proceso de inducción y socialización del programa y sus servicios a docentes, padres de familia y los Concejos de Desarrollo Comunitario COCODES; provocó desde el principio un problema, ya que el programa inicio tarde, y no se logro socializar la información y acciones del mismo con la eficiencia y eficacia que requería la actividad, dejando en algún momento personajes claves fuera de dicha actividad como lo son el grupo completo de COCODES.
- g.** Inicio acelerado y tardío del programa en la asociación; la asociación le dio inicio a las acciones referentes al programa en el mes de abril, fecha en la que las clases ya habían iniciado, por lo que todo el proceso fue acelerado, por ello se dice que la acción anterior fue inadecuada.

- h.** Visitas limitadas a escuelas; por la cantidad de escuelas que posee cada técnico y por ser factibles las visitas solo en las mañanas, ya que es el horario en que los docentes se encuentran en ellas, se requeriría un mayor número de visitas de monitoreo al mes a cada escuela, para poder brindar un acompañamiento más personalizado a los servicios, manteniendo un control eficiente y eficaz del cumplimiento de actividades y logro de objetivos.
- i.** Poco aprovechamiento del tiempo en visitas; es necesario que cada técnico asuma la responsabilidad, de aprovechar el tiempo en cada visita de monitoreo, realizando un proceso eficientemente y eficaz, así contribuir al logro de objetivos mensuales.
- j.** Inadecuado cumplimiento de procesos; la estrategia marca determinados parámetros a seguir, que de no ser asumidos, causan ciertas debilidades en procesos que perjudican el cumplimiento de objetivos.
- k.** La irresponsabilidad de algunos miembros del equipo; provoca el que no se cumplan actividades, perjudicando el desenvolvimiento de la ejecución del programa y del alcance de los objetivos. En toda acción de equipo o individual la responsabilidad de acciones marca la diferencia del éxito.

Se realiza un análisis de los efectos identificados y el impacto que representa en la necesidad priorizada:

- a.** Incumplimiento de actividades y proceso; este es un efecto provocado por el desinterés, la irresponsabilidad e incumplimiento de proceso etc., aspectos importantes para que todo marche bien y que al final de un ciclo, se puedan evidenciar los impactos, que son el alcance de indicadores, objetivos, productos o metas.
- b.** Beneficiarios insatisfechos: al no cumplir con procesos establecidos, no se obtendrán resultados eficientes y eficaces, esto se verá reflejado en los

productos a entregar, si esto no es óptimo los beneficiarios y colaboradores estarán insatisfechos, además de que no motiva el seguir brindando apoyo en la ejecución de las actividades que hacen operativo el programa.

- c.** Resultados ineficientes e ineficaces: se darán en la medida en que los procesos no se cumplan y no se ejecuten, el ciclo de comunicación y apoyo entre autoridades, técnicos, beneficiarios y colaboradores, debe ser dinámico, fluido, participativo, cooperante, solidario, tolerante y adaptativo, fomentando armonía y responsabilidad, de lo contrario se bloqueará la comunicación y coordinación.
- d.** Incumplimiento de objetivos: cuando las cosas no se están ejecutando correctamente y no se están buscando estrategias de solución ante las necesidades identificadas, se está incumpliendo acciones, que no permitirán el logro de objetivos al final del periodo de ejecución.
- e.** Menor cobertura de servicios: si no se trata de corregir las necesidades identificadas, en cada una de las escuelas, con el apoyo de sus colaboradores y beneficiarios, estas dificultades provocarán dicha escuela y por ende a los niños que asisten a esa escuela, se le prive de los beneficios del programa, disminuyendo la cobertura de la asociación.
- f.** Término de convenio: si los objetivos, los indicadores, metas y acciones no se cumplen satisfactoriamente, y existe déficit de los productos y acciones que se entregan al grupo meta, el prestigio tanto de la asociación como de sus trabajadores irá decayendo ante su donante, situación que provocará que se prescinda de su apoyo en la ejecución del programa a nivel local.
- g.** Educación de baja calidad: uno de los objetivos del programa es fortalecer la educación formal del nivel preprimaria y primaria, pero si los procesos no se están ejecutando correctamente y no se están cumpliendo con las acciones, los

compromiso y objetivos desde las escuelas, no se va a lograr alcanzar el objetivo general del programa.

- h.** Bajo rendimiento escolar: el programa contempla el rendimiento escolar como un factor clave, para brindar uno de los servicios (Becas), por lo que si no se están incumpliendo objetivos y se pierde el financiamiento del donante del programa, estas escuelas perderían el apoyo de la asociación, por ende el avance que ya se ha obtenido en los índices de rendimiento escolar decaería.
- i.** Aumento del analfabetismo: cuando se habla de deserción escolar, bajo rendimiento escolar, y demás problemáticas a las que se enfrenta la niñez en vulnerabilidad del país ante la educación, podemos visualizar que sin motivación, conciencia e interés en la importancia de la educación de la niñez guatemalteca, el analfabetismo aun será un índice constante en las cifras negativas del país, situación que limita el acceso a más y mejores oportunidades de desarrollo de las población en situación de vulnerabilidad social.
- j.** Estancamiento del desarrollo del municipio; la educación es la base del desarrollo de todas las sociedades, está comprobado que aquellas que más han invertido en salud y educación, son las que muestran índices más altos de desarrollo de su población y por ende presentan mejores condiciones de vida y más oportunidades de crecimiento, laboral y personal.
- k.** Incremento en la desnutrición de niños y niñas y aumento de la tasa de mortalidad de los mismos; en el país la desnutrición es un tema alarmante y polémico, por situarnos como uno de los países con más altos índices de desnutrición en su niñez. Este tema es urgente de contrarrestar ya que la desnutrición provoca secuelas de por vida. Un niño que presenta desnutrición en su gestación y primero años de vida, no podrá poseer el coeficiente intelectual óptimo, para ser en el futuro una persona productiva y con oportunidades de desarrollo. Además de que, si esta desnutrición es grave, puede causarle hasta

la muerte al menor. Por ello es vital el aporte de USDA, SHARE de Guatemala y Asociaciones cooperantes, en el apoyo y aporte a contrarrestar este mal de país. Pero para lograr un verdadero impacto y logro de objetivos se deben ejecutar los procesos correctamente, de lo contrario no se estará contribuyendo en mucho.

- I. Débil presencia y reconocimiento de la organización: la presencia y reconocimiento, se logra ejecutando acciones con pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad, que podrán permitir que exista un cambio y un impacto y plasmado en los objetivos y resultados de la estrategia del programa. El ejecutar acciones correctas garantiza que la población confíe y crea en su labor. Pero si esto no se realiza como se plantea el prestigio, reconocimiento y confiabilidad de la asociación ante sus grupos metas decaerá.

2.5. Descripción del árbol de objetivos:

La gráfica del árbol de objetivos, (ver gráfico 4) es una herramienta utilizada para clarificar el resultado de la herramienta de árbol de problemas, en la que se proyectan las causas en medios y los efectos en fines, con el objetivo de visualizar y plantear las acciones que se emprenderán, en las estrategias para la solución de la necesidad. La situación ideal sería, que el personal técnico promueva el adecuado seguimiento de los servicios, por los beneficiarios y colaboradores.

Se realizó un análisis de los medios que propician la efectiva y eficaz ejecución de acciones, dentro de los cuales están:

- a. Empoderamiento de procesos por técnicos; la capacidad que el equipo técnico posea de apropiarse de los procesos que rigen las acciones del programa, garantiza el éxito de sus intervenciones y de impactos.

- b.** Estrategias de fomento a la participación: la participación activa de los colaboradores y beneficiarios en los procesos garantiza el éxito de las acciones a emprender, así como la instalación de capacidades que se proyecta hacia ellos, ya que al involucrarse activamente se apropiaran y adaptaran a dichos conocimientos, aplicándolos exitosamente en el futuro.

- c.** Seguimiento en cuanto a fortalecer conocimientos de personal técnico; la capacitación constante es importante en el proceso de apropiación de conocimientos, un equipo actualizado tendrá las herramientas oportunas en sus intervenciones adaptándolas a las situaciones sociales variables.

- d.** Interés en asumir responsabilidades de funciones y compromisos: el interés que las personas asuman ante sus acciones, hace una notable diferencia, ya que las personas interesadas, participaran y se involucraran permanentemente, comprometiéndose a alcanzar metas.

- e.** Identificación con la asociación: el grado de identificación que posea un individuo ante una causa, determina el interés, la responsabilidad y compromiso que asuma ante el apoyo de acciones y cumplimiento de las mismas.

- f.** Adecuado proceso de inducción y socialización del programa y sus servicios a docentes, padres de familia y COCODES: es importante que este proceso se ejecute a cabalidad, ya que marca el punto de partida de todo el proceso de ejecución de acciones, determinando la capacidad, apropiación y conocimiento de acciones, objetivos y proceso de colaboradores y beneficiarios.

- g.** Inicio oportuno y a tiempo del programa en la asociación: es importante que se planifiquen las acciones con tiempo, ya que los procesos que se ejecutan contra el tiempo, tienden a tratar de cumplirse sin importar la calidad del mismo.

- h.** Aprovechamiento del tiempo en visitas de monitoreo: el técnico debe de planificar y priorizar cada una de sus visitas, aprovechando el tiempo disponible en el monitoreo que se realiza, así optimizar la recolección de información y brindar una asesoría de calidad a sus grupos de colaboradores y beneficiarios.
- i.** Visitas de monitoreo constantes a escuelas: el monitoreo constante permite la identificación de debilidades oportunamente, planificando acciones para reorientas actividades, potencializando el cumplimiento de objetivos.
- j.** Adecuado cumplimiento de proceso: la aplicación adecuada de procesos, acatando pautas, permite el alcance de metas con eficiencia y eficacia.
- k.** Responsabilidad en la ejecución de actividades por el personal: el principio de la responsabilidad aplicado a cualquier ámbito o situación permite que se ejecuten acciones pertinentes, oportuna, con calidad y cantidad, ya que los ejecutores se comprometen y se preocupan por la entrega de resultados.

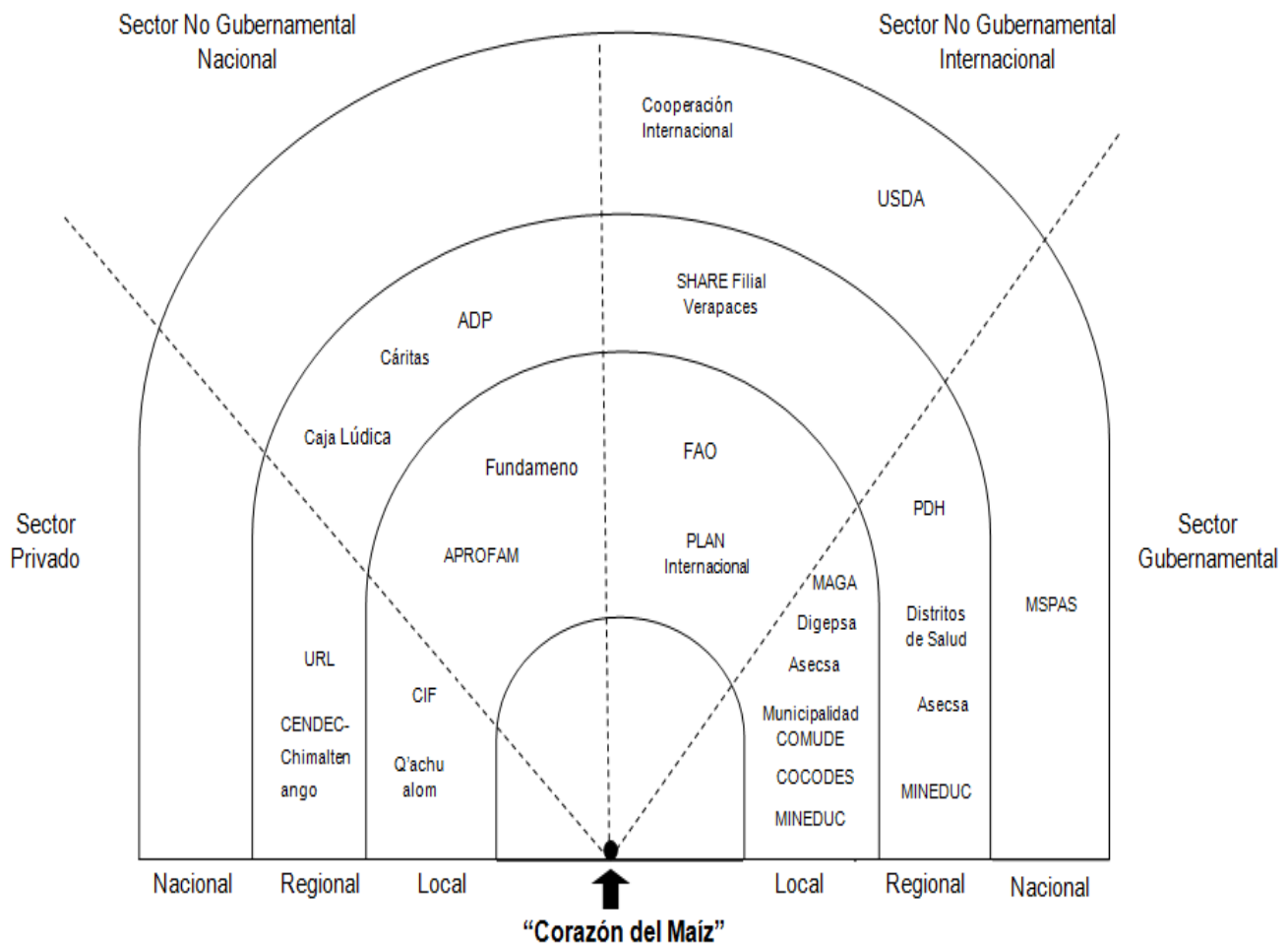
Se realizó un análisis de los fines que se alcanzan con la efectiva y eficaz ejecución de acciones:

- a.** Cumplimiento de actividades y proceso: al ejecutar las acciones planificadas en tiempo y calidad se obtienen resultados efectivos y eficaces que contribuyen al cumplimiento de objetivos y metas.
- b.** Beneficiarios satisfechos: al cumplir con la ejecución planificada de actividades y procesos, obteniendo los impactos esperados, los beneficiarios estarán satisfechos con los servicios y productos que la entidad les está facilitando y su colaboración se fortalecerá.
- c.** Cumplimiento de objetivos; su alcance determina el éxito de los procesos planificados.

- d.** Resultados eficientes y eficaces: al ejecutar las acciones pertinentes, con calidad, sostenibilidad, responsabilidad y ética, se obtendrán resultados en los que se optimizaran recursos, tendrán impacto y contribuirán al logro de metas.
- e.** Continuación de convenio: la asociación mantendrá el convenio y asocio con su donante, siempre y cuando cumpla con los procesos establecidos y entregue los resultados preestablecidos.
- f.** Educación con calidad: el programa proporciona a docentes capacitación y material didáctico que les permite proveer a los estudiantes una educación más activa, enfocada al aprendizaje y no solo a la enseñanza, así como mejorando los espacios educativos con proyectos de infraestructura escolar.
- g.** Rendimiento escolar: la implementación efectiva de acciones del programa, contribuye a que las niñas y niños de escuelas de áreas vulnerables mejoren su aprendizaje, brindándoles oportunidades de culminar sus estudios primarios.
- h.** Disminución del analfabetismo; al potencializar el rendimiento escolar, se está minimizando las tasas de analfabetismo en las comunidades en cobertura del programa.
- i.** Apoyo en la nutrición de niños y niñas: como un aporte a la lucha contra el hambre y la desnutrición, el programa proveerá alimentación a los escolares y una ración familiar para que toda la familia satisfaga de manera mínima la necesidad de disponer de los alimentos.
- j.** Baja tasa de mortalidad de niños: el aporte de apoyo en la nutrición de los niños y niñas escolares contribuye a minimizar de alguna forma los índices de desnutrición de los mismos.

- k. Desarrollo del país: la educación es una responsabilidad de todas y todos los actores a nivel local, municipal y nacional, factor determinante en los índices de desarrollo del país.
- l. Presencia y reconocimiento de la organización; la intervención de la asociación, en la ejecución de programas y proyectos de desarrollo, fortalecen su presencia y reconocimiento ante las comunidades de la región. Brindándole mejores oportunidades de ser gestores y ejecutores de futuros proyectos sociales.

Gráfico No. 5
Panorama Organizacional de Asociación “Corazón del Maíz”



Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1

2.6. Panorama Organizacional de Actores Vinculados al Programa y a la Asociación:

Asociación Corazón del Maíz posee alianzas estratégicas y comunicación con diferentes organizaciones del sector público y privado, que complementan su intervención y los esfuerzos del programa. Dentro de estas entidades se identificaron las siguientes:

2.6.1. Sector privado:

a. Local:

- **Q'achu alom:** Es un proveedor de materia prima para el servicio de huertos escolares (semillas).
- **Centro de Integración Familiar CIF:** Es una asociación privada, con fines educativos, no lucrativa, con personería jurídica y que se enfoca en promover la integración de la familia guatemalteca como célula básica de la sociedad. No existe un apoyo directo a Corazón del Maíz, solo se visualizan coordinaciones cuando se dé la oportunidad, de esa forma no duplicar esfuerzos de acciones.

b. Regional:

- **Universidad Rafael Landívar –URL:** La Universidad Rafael Landívar es una institución de educación superior guatemalteca, independiente y no lucrativa, de inspiración cristiana, visión católica y de tradición jesuítica. La Universidad en su búsqueda de la verdad por medio de sus funciones de investigación, docencia y proyección social, se compromete a contribuir al desarrollo integral y sostenible, transformando a la persona y a la sociedad hacia dimensiones cada vez más humanas, justas, inclusiva y libre. Desde la docencia, se caracteriza por preparar profesionales competentes, actualizados, honestos, integrales, responsables, con plena conciencia ciudadana y del auténtico sentido de la vida (Universidad Rafael Landívar, 2012). En esta oportunidad

contribuye con la integración e inmersión de una profesional de Trabajo Social en proceso de Práctica Profesional Supervisada, que apoyara en el fortalecimiento a la asociación.

- **Centro de Desarrollo para el Capital Humano, CENDEC-Chimaltenango:** Se ha brindado capacitaciones específicamente al equipo agrícola, para fortalecer la estrategia de huertos escolares del programa, se gestiono a través del Asesor Técnico Agrícola.

2.6.2. Sector No Gubernamental Nacional:

a. Local:

- **Fundación Menonita Kekchi de Guatemala, FUNDAMENO:** Es una prestadora de servicios de salud. Se tiene prevista como una entidad con la que se puede coordinar acciones con respecto al servicios de salud y nutrición, potencializando resultados.
- **Asociación Pro Bienestar de la Familia Guatemalteca, APROFAM:** Coordinación interinstitucional y apoyo en la implementación de jornadas médicas dirigidas a la población de San Miguel Chicaj B.V.

b. Regional:

- **Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, ADP:** Coordinación de refacciones para otorgar a participantes en talleres productivos gestionados por la Asociación e impartidos por la SOSEP en coordinación con Oficina Municipal de la Mujer.
- **Caritas Diócesis de la Verapaz:** A apoyado a la Asociación con material didáctico para fortalecer el servicio de huertos escolares del programa alimentos por educación así mismo fortalecer a líderes comunitarios en la implementación de huertos familiares, a la vez se ha participado en la

presentación de resultados de los proyectos ejecutados por esta entidad, lo cual ha servido para identificar a más líderes comunitarios.

- **Caja Lúdica:** Ha apoyado a la Asociación con talleres formativos y productivos para jóvenes y señoritas afiliados a la Asociación, e inclusión de los mismos en eventos lúdicos a nivel nacional.

2.6.3. Sector No Gubernamental Internacional:

a. Local:

- **Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Ganadería. Fond and Agriculture Organization FAO:** A apoyado a la Asociación en procesos de capacitación sobre gestión comunitaria impartida a maestros, miembros de consejo educativo y presidentes de Cocolos, todos cubiertos por el programa alimentos por educación del municipio de Rabinal B.V.
- **PLAN Internacional sede Rabinal y Salamá B.V.:** Coordinación en los servicios que se prestan con la finalidad de no duplicar y cubrir más comunidades.

b. Regional:

- **SHARE Filial Verapaces:** SHARE Filial Verapaces, la entidad rectora de la asociación que les brinda, apoyo técnico y financiero, acompañamiento en todo el proceso de ejecución y evaluación del programa de Educación.

c. Nacional:

- **Corporación Internacional:** Se han trabajado en años anteriores proyectos de salud, educación, seguridad alimentaria y organización comunitaria, todos estos mediante convenio de apadrinamientos de Christian Childrens Fund/ CHILD FOUND, Guatemala.

- **Departamento de Agricultura de Estados Unidos, USDA:** Actualmente USDA es el ente financiador de los alimentos que se proporcionan y de los servicios del Programa de Apoyo a la Educación.

2.6.4. Sector Gubernamental:

a. Local:

- **Asociación de Servicios Comunitarios de Salud, ASECSA:** Con esta entidad se ha coordinado capacitaciones y dotación de medicamento a consignación para beneficio a población afiliada.
- **Ministerios de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA:** Con esta entidad se ha coordinado Proyectos de invernaderos, gallinas ponedoras y conejos, pozos, estos proyectos dirigidos a personas del municipio de San miguel Chicaj.
- **Ministerio de Educación, MINEDUC:** Con esta entidad existen coordinaciones y aval para ejecución del programa de educación.
- **Dirección General de Participación Comunitaria y Servicios de Apoyo, DIGEPSA:** Con esta entidad existen coordinaciones para no duplicar esfuerzos en la ejecución del programa de educación.
- **Consejo Municipal de Desarrollo, COMUDE:** Participación en el mismo para entablar esa colaboración de líderes municipales para la mejor ejecución del programa y lograr el apoyo en su momento hacia las acciones que se ejecutan.
- **Consejos Comunitarios de Desarrollo, COCODE:** Apoyo de parte de alcaldes auxiliares en socialización del programa de educación.

- **SOSEP (Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente):** Con la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) se han coordinado talleres formativos a los beneficiados de la asociación, como elaboración de champú, elaboración de jabón, elaboración de lociones y elaboración de desinfectante, actividades que apoyan a fortalecer las acciones que la población local puede emprender para apoyar su situación económica y la de su familia.
- **Municipalidad de San Miguel Chicaj, Rabinal Y Salamá:** Las Municipalidades tanto de Rabinal como de San Miguel Chicaj han brindado apoyo en acciones de capacitación, con el préstamo de salones, con las refacciones para los asistentes a estas capacitaciones, con personal preparado, en apoyo de desarrollo de temas específicos en capacitaciones.

b. Regional:

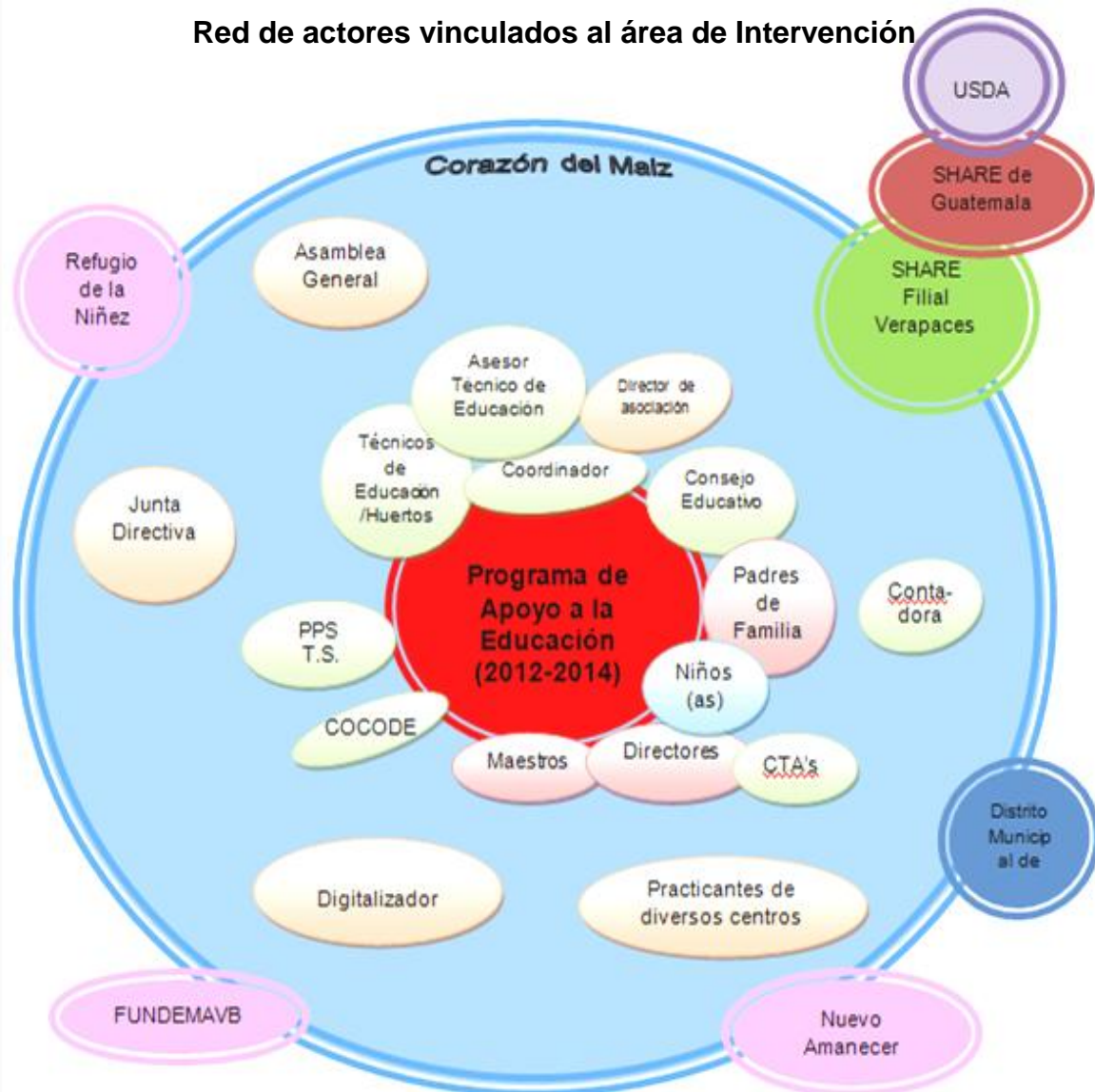
- **Distrito de Salud:** Coordinaciones y dotación de micronutrientes para ejecución de servicio de salud y nutrición del programa de educación.
- **Procuraduría de Derechos Humanos, PDH:** En una ocasión se coordinó un caso de un niño en situación de vulnerabilidad en temas que corresponden a la Procuraduría de los Derechos Humanos.

c. Nacional:

- **Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, MSPAS:** Coordinaciones y dotación de micronutrientes para ejecución de servicio de salud y nutrición del programa de educación.

Gráfico No. 6

Red de actores vinculados al área de Intervención



Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

2.7. Análisis de red de actores:

Se implementó la herramienta red de actores internos vinculados al área de intervención, y de actores que han contribuido de alguna forma a que la asociación desarrolle sus acciones efectivamente. Proceso que se desarrolló con la participación activa del equipo institucional, por medio de la técnica "Lluvia de ideas". A continuación se describen cada uno de los actores identificados:

2.7.1. Actores Internos directos:

- a. Asesor Técnico de Educación y Agrícolas:** Esta persona es un enlace de Institución Cooperante y SHARE Filial Verapaces. Se encargan de asegurar que las instituciones cooperantes cuenten con los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para desarrollar sus funciones adecuadamente, a través de capacitaciones, monitoreo de actividades, retroalimentación sobre la ejecución del programa, evaluación de procesos y el alcance de indicadores del programa, mantenimiento al día de registros y estadísticas de cobertura del programa en la región y coordinación con las autoridades de Educación y Salud Pública para la ejecución del programa.
- b. Coordinador de Asociación Corazón del Maíz:** Este actor es fundamental dentro de la asociación, ya que es quien coordina acciones y supervisa procesos generales de la ejecución del programa dentro de las áreas de cobertura. Es un enlace de la asociación para con el asesor de educación de SHARE Filial Verapaces.
- c. Coordinadores Técnicos Administrativos, CTA's:** Son enlaces en las coordinaciones municipales de la institución cooperante con el ministerio de educación, con el fin de contar con el aval y apoyo político necesario para las acciones del programa.
- d. Directores de escuelas:** Son el enlace del equipo técnico y las escuelas participantes del programa, apoyan la toma de decisiones y la ejecución de acciones a nivel local, coordinando y dando el aval para trabajar los servicios con los niños y niñas.
- e. Maestros:** Son coordinados por los directores, siendo colaboradores esenciales en la ejecución de acciones como, promover la inscripción de niños (as), apoyar la formación de padres de familia, mejorar sus métodos

educativos, recabar y consolidar información de soporte, como llenado de planillas de alimentos, asistencias de niños(as), calificaciones de niños (as) etc.

- f. **Consejo educativo:** Son organizaciones de padres de familia y maestros, conformadas en cada una de las escuelas. Son colaboradores directos de las acciones del programa, coordinando el apoyo en la entrega de becas escolares, implementación de huertos escolares etc. Dentro de unas de sus funciones están el de coordinar acciones con la institución cooperante, administrar recursos, administrar el Sistema de Monitoreo y Evaluación del Programa de Educación SIMER y alcanzar indicadores.
- g. **Padres de familia:** Son los responsables de concientizar, motivar y apoyar a sus hijos en las actividades escolares para que con ello también puedan beneficiarse de los incentivos de los servicios del programa. Además de que deben participar activamente en las actividades de la escuela, aportando sus recursos propios.
- h. **Niños (as):** Niños(as) son el grupo que focalizan los servicios, ya que uno de los objetivos es mejorar la calidad educativa de los niños y niñas de áreas vulnerables de las áreas de intervención.
- i. **Técnicos de campo (Educación/huertos):** Son los responsables directos de entablar la comunicación a nivel local con autoridades locales y educativas, para después ejecutar las acciones planificadas dentro de los servicios, monitorear y darles seguimiento. Debe alcanzar indicadores y administrar información necesaria a coordinador del Programa.
- j. **Consejo de Desarrollo Comunitario, COCODE:** Adquieren el compromiso de ejercer su papel de autoridad y contribuyen en impulsar la participación de las familias e intervienen en situaciones que pueden afectar los buenos

resultados del programa. Apoyaron con la participación de alcaldes auxiliares en socialización del programa de educación.

k. Servicios: El programa de Apoyo a la educación cuenta con diez servicios. 1) Refacción escolar, 2) becas, 3) útiles para estudiantes/libros de texto, 4) Suministros para Docentes, 5) capacitación a docentes, 6) mejoramiento de la Infraestructura sanitaria, 7) Nutrición y Salud, 8) Huertos Escolares, 9) Fortalecimiento a Consejos Educativos y 10) Formación Masiva sobre la importancia de la educación primaria (Radio la Voz del Campo). El propósito es contribuir al logro de objetivos del milenio referente a la educación (primaria completa).

l. Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo: La Universidad Rafael Landívar, Campus Verapaces, cuenta con la formación de profesionales en diferentes ámbitos de intervención, en este caso es de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo. La Asociación SHARE filial Verapaces ha abierto sus puertas para que una estudiante de dicha carrera pueda desarrollar en una de sus instituciones cooperantes su proceso de práctica profesional supervisada, como parte complementaria y final a su preparación en dicha carrera. En este caso se apoyara en el fortalecimiento institucional de la Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

2.7.2. Actores Internos indirectos:

a. Asamblea General: Está conformada por todos los padres de familia de los niños beneficiados dentro del programa. Se reúnen cada dos años para actualizar la conformación de la Junta directiva.

- b. Junta directiva:** Esta es conformada por padres de familia de niños beneficiados de programas o proyectos en ejecución de la asociación. Se reúnen cada mes para tratar temas varios.
- c. Director de Asociación:** Es el encargado de coordinar, gestionar y administrar al personal de la asociación, así como de representar a la misma cuando fuese necesario.
- d. Contadora.** Es contratada por filial Verapaces, es la encargada de monitorear y consolidar toda la información contable del programa.
- e. Digitalizador:** Es contratado por SHARE Filial Verapaces como apoyo a la intervención de la asociación, en la recolección y consolidación de datos para monitoreo y evaluación, del servicio de Salud y Nutrición, enfocado a la suplementación, fluorización y desparasitación, datos importante en la toma de decisiones y acciones de directivos.
- f. Practicantes de diversos centros educativos de educación media:** En la asociación se brinda el espacio a estudiantes de diversificado de diversas carreras para que desarrollen sus procesos de practica como actividad final de su carrera, ofreciéndoles a la asociación recurso humano, que viene a apoyarlos en cuestiones administrativas.

2.7.3. Actores Externos:

- a. Instituciones Cooperantes, IC's:** Se han coordinado acciones con las otras dos Instituciones Cooperantes del departamento, que han sido de mucho beneficio para el cumplimiento de objetivos e indicadores del los servicios ofrecidos por el programa. Además de que se brindan apoyo mutuo en capacitaciones, ya que se logra compartir experiencias y fortalecer conocimientos.

- ✓ FUNDEMABV (Fundación de Defensa del medio Ambiente de Baja Verapaz).
 - ✓ Nuevo Amanecer
- b. **Universidad Rafael Landívar, URL:** Brinda su apoyo con la intervención de Practicante de la carrera de Trabajo Social con el objetivo de fortalecer la labor de la asociación.
- c. **Refugio de la Niñez:** Coordinación de la Asociación y otras entidades que han unido esfuerzos en el proceso de la creación de la comisión municipal de la Niñez, en el municipio de San miguel Chicaj.
- d. **Distrito municipal de salud:** Son enlaces en las coordinaciones municipales de la institución cooperante con el Ministerio de Salud Pública, con el fin de contar con su aval y apoyo político y de insumos necesarios para las acciones del programa.
- e. **SHARE Filial Verapaces:** La Asociación SHARE Filial Verapaces, es el ente coordinador y financiador del Programa de Apoyo a la Educación en el departamento de Baja Verapaz, es la encargada de coordinar y brindar capacitación, transferencia de tecnologías y estrategias de trabajo, asesoría técnica y financiera, supervisión de procesos, entrega de recursos y transferencia de SIMER a instituciones cooperantes.
- f. **SHARE de Guatemala:** La Asociación ha coordinado y gestionado fondos de USDA para poder implementar y ejecutar el programa vigente en los municipios de Baja Verapaz y de otros departamentos.
- g. **USDA (Departamento de Agricultura de Estados Unidos):** Actualmente USDA es el ente financiador de los alimentos que se proporcionan y de todos los servicios del Programa de Apoyo a la Educación.

2.8. Demandas institucionales y poblacionales:

2.8.1. Demandas Institucionales:

- La asociación corazón del Maíz cuenta con un equipo completo de trabajo con capacidad instalada, específicamente en el ámbito agrícola, por lo que se podría en algún momento brindar apoyo en capacitaciones o consultorías a otras organizaciones que lo requieran.
- La asociación se encuentra en procesos de gestión de un servicio de internet y de biblioteca, que se focalizara a beneficiarios del programa y a comunidad en general con el objetivo de incrementar ingresos para la asociación y con ello ser auto sostenible.
- Procesos de gestión de programas o proyectos para la asociación y su grupo meta.
- Fortalecimiento de acciones de implementación de procesos.
- Recursos para concluir la infraestructura de su sede en San Miguel Chicaj.
- Se requiere de nuevas alianzas estratégicas para potencializar sus acciones.
- Personal capacitado. Se requiere el seguir fortaleciendo a todo el personal de la asociación para que cada día sean las intervenciones más efectivas, sustentables y sostenibles.
- Profesionales responsables, Proactivos.
- Junta Directiva: responsables, activos, participativos, comprometidos para apoyar la administración y gestionar proyectos.
- Tener una bodega propia.
- Tener una academia de mecanografía.
- Cancha polideportiva.

2.8.2. Demandas Poblacionales: Las comunidades en cobertura del programa demandan el apoyo e intervención de la asociación en:

- Asistencia técnica en salud

- Asistencia técnica en extensión agropecuaria
- Proyectos productivos agrícolas, pecuarios y artesanales.
- Proyectos sociales para diferentes niveles pecuarios
- Participación en el ámbito sociocultural y municipal.
- Apoyo y capacitación a organizaciones comunitarias en temas de interés.
- Muros perimetrales para escuelas que aun no cuentan con uno.
- Proyectos de infraestructura (cocinas, aulas)
- Mejoras y ampliaciones de carreteras
- Letrinizaciones
- Aumentar la cobertura de huertos escolares.
- Seguimiento a los servicios por más tiempo.
- Agua entubada
- Escritorios para el nivel pre primario.

2.9. *Visión proyectiva de la Asociación:*

La asociación debe ser auto sostenible, poder brindar servicios y productos que contribuyan al crecimiento de su capital. De lo contrario la asociación tendería a desaparecer o declararse sin acción. Con la gestión de nuevos financiamientos y de nuevas alternativas de crear ingresos, la asociación se visualiza brindando mayores beneficios y apoyo a las comunidades de San Miguel Chicaj y Rabinal, contribuyendo a su desarrollo y a la creación de mejores y más oportunidades para optar a una vida digna.

Dentro de la ejecución del actual Programa de Apoyo a la Educación, pretenden implementar los servicios y actividades con eficiencia y eficacia, contribuyendo al logro de los objetivos, apoyando el crecimiento sostenible de recursos, mejor calidad de educación y desarrollo de los niños y niñas de sus áreas de cobertura, así como al desarrollo de las comunidades en general. Y con ello contribuir a su misión de ser un equipo humano con capacidad y responsabilidad, trabajando por el desarrollo

integral de la niñez, la juventud y las mujeres a través de la gestión ejecución y buena administración de proyectos, con un enfoque de sostenibilidad ambiental.

Con la correcta administración en la ejecución del programa, experiencias y capacidades, que dejara instaladas en el personal de la asociación, se espera poder captar y optar a oportunidades de ejecutar nuevos proyectos y programas, que vendrán a enriquecer la experiencia y la carta de presentación de la entidad, a nivel local, municipal y ante donantes. Con ello poseer la oportunidad de insertarse en nuevos contextos y áreas de cobertura, contribuyendo a alcanzar su visión de ser una organización sólida, reconocida por su labor en favor de los niños y sus familias, que contribuye al mejoramiento de las oportunidades de desarrollo de la niñez y juventud con un enfoque de derechos del niño.

CAPITULO III
ANÁLISIS ESTRATÉGICO

CAPITULO III

3. Análisis Estratégico

3.1. *Análisis de Matriz FODA*¹:

Se implementó la matriz FODA (Ver Tabla No. 4), con el objetivo de identificar y describir las fortalezas y oportunidades internas, así como debilidades y amenazas del contexto en el que se encuentra la asociación y se desarrolla el programa de Apoyo a la Educación en las áreas de Rabinal y San Miguel Chicaj. Este proceso se desarrolló con el apoyo y participación de un grupo focal, integrado por el equipo institucional conformado por el director, coordinador, técnicos de educación, técnicos agrícolas y digitalizador.

Esta matriz de análisis es útil en cualquier momento y circunstancia para poder evidenciar, identificar y analizar ciertos aspectos que fortalecen la labor de las entidades, las oportunidades que pueden aprovecharse, las debilidades que se poseen y que entorpecen o dificultan la ejecución de acciones, la obtención de resultados eficientes y eficaces, así como las amenazas a las que se enfrenta y de las que debe de cuidarse.

Con este ejercicio se reafirma el análisis de estudiante y equipo de la institución, en la necesita de un mayor reforzamiento acerca de procesos del programa y de apoyo en la replicación de los mismos a los colaboradores, así como el fortalecimiento del facultamiento y acompañamiento a colaboradores, con lo cual se conseguirá que se ejecuten y administren de mejor forma los procesos de cada servicio y por ende el programa en general. La información que se construya en base a esta matriz de análisis, será la base para poder construir el FODA-Estrategias², en el que se plantearán estrategias de solución a las características negativas, apoyándose de los aspectos positivos.

¹Herramienta de análisis que permite identificar, y analizar fortalezas y debilidades internas, así como oportunidades y amenazas que plantea el entorno de las organizaciones, programas o proyectos.

² Uso de técnica Mini Max para identificar líneas estratégicas.

Tabla No. 4

Matriz de Análisis FODA

Factores Internos		Factores Externos	
FORTALEZAS		OPORTUNIDADES	
P o s i t i v o	F1. Contribuimos a la mejora de la educación a nivel preprimaria y primaria.	O1. Coordinación de acciones con gobiernos locales.	
	F2. Contribuimos a la mejora de la salud y la nutrición de niños y niñas de áreas vulnerables de la región.	O2. Coordinación de acciones con organizaciones sociales e instituciones rectoras el programa.	
	F3. Fortalecimiento a las organizaciones comunitarias.	O3. Apoyo de C.T.A.s, en la coordinación de acciones.	
	F4. Reconocidos a nivel social y educativo.	O4. Apoyo del MSPAS.	
	F5. Implementación de SIMER (baterías de planillas de registros de actividades de los servicios y base de datos).	O5. Apoyo de Consejos Educativos y COCODES	
	F6. Capacitaciones de sede regional SHARE.	O6. Apoyo de los centros Educativos	
	F7. Prestaciones laborales.	O7. Contratación de digitalizador por Share filial Verapaces.	
	F8. Equipo de trabajo multidisciplinario.	O8. Coordinación con IC's (FUNDEMABV- Nuevo Amanecer).	
	F9. Conocimiento de las áreas geográficas de intervención.	O9. La Estrategia de Implementación del Programa.	
	F10. Dominio del idioma Achí de la mayoría del equipo técnico.		
	F11. Aceptación de la población meta de las comunidades en las que interviene el programa dentro del área de Rabinal y San Miguel Chicaj.		
	F12. Disponibilidad de horario del equipo técnico.		

	F13. Manejo de paquetes tecnológicos y herramientas de trabajo por equipo técnico.	
	F14. Metodologías de trabajo (Facultamiento ³ , MEI ⁴ , ERCA ⁵).	
	F15. Clima Organizacional.	
	DEBILIDADES	AMENAZAS
N e g a t i v o	D1. Débil compromiso de la adecuada ejecución del las acciones de los servicios del programa de algunos actores.	A1. Diversas actividades del Magisterio concernientes a extra-aula entorpecen y atrasan procesos del programa.
	D2. No se alcanzan los resultados del programa	A2. Docentes no presentan informes a tiempo.
	D3. Espacio físico reducido de sede Rabinal.	A3. Caminos en mal estado.
	D4. Escaso presupuesto en servicios telefónico.	A4. Apatía de algunos colaboradores.
	D5. Instrucciones no precisas de Asesores a personal de IC	A5. Incumplimiento de acuerdos de colaboradores.
	D6. Raciones incompletas de las becas en la primera entrega.	A6. Tener en ejecución fondos de un solo donante.
	D7. Acciones de fomento a la participación de beneficiarios y colaboradores no han tenido el impacto esperado.	A7. Acomodamiento de algunos colaboradores (docentes, padres de familia)
	D8. Débil coordinación con equipo técnico de DIGESPA ⁶ .	A8. Débil contrato psicológico (padres familia, docentes).
		A9. Llenado de documentos de soporte de SIMER.

Fuente: Estudiante T.S/ equipo Asociación Corazón del Maíz, Diagnostico institucional /Análisis de Matriz FODA, septiembre 2012.

³ Este enfoque es la forma de trabajo dentro de SHARE de Guatemala y su relación con socios y clientes. Es un posicionamiento institucional y personal ante las capacidades de las personas e instituciones para alcanzar un nivel de desempeño de alta calidad ante las responsabilidades que tiene. Estrategia de Implementación- Programa de Educación 2012-2014 Share de Guatemala junio de 2012

⁴ Modelo de Excelencia Institucional SHARE/Guatemala, julio 2011.

⁵ Metodología probada e institucionalizada por la organización (E=Experiencia, R=Reflexión, C=Conceptualización, A=Acción o Planificación). Manual (Estrategia) de implementación, Programa de Apoyo a la Educación, 2012-2014, SHARE de Guatemala, junio 2012.

⁶ Dirección General de Participación Comunitaria y Servicios de Apoyo.

3.1.1. Fortalezas: Estas representan lo positivo interno que posee la Asociación Corazón del Maíz en la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, es lo que la fortalece y respalda su accionar. Es la suma de sus experiencias y sus intervenciones exitosas, así como de la ejecución de acciones hasta el momento, estas características son las que la hacen única y diferentes a otras entidades similares en la región. Dentro de las fortalezas identificadas están las siguientes:

- a. El programa de Apoyo a la Educación ejecutado por Corazón del Maíz, contribuye a mejorar la educación a nivel pre primario y primario de niños y niñas de áreas vulnerables, con diferentes servicios, que incentivan y motivan las asistencia a la escuela, mejores notas de asignaturas, valores morales y sociales, así como el acercamiento y apoyo de padres de familia hacia sus hijos en el proceso de desarrollo de su educación.
- b. El programa de Apoyo a la Educación ejecutado por Corazón del Maíz, contribuye a mejorar la salud y la nutrición de niños y niñas de áreas vulnerables de la región, con su servicio de salud y nutrición que consiste en la suplementación de niños y niñas, la inserción de hábitos de higiene como lavado de manos y cepillado de dientes, así como becas escolares y el vaso de atol diario.
- c. El fortalecimiento a las organizaciones comunitarias, en apoyo al proceso educativo, es vital en el esfuerzo de contribuir al desarrollo y sostenibilidad de la toma de decisiones a nivel local. Actualmente ya se ha capacitado a presidentes de Consejos Comunitarios de Desarrollo en Gestión Comunitaria y se tiene programadas otras capacitaciones, en la que se les transmitirá información sobre el rol de los Consejos Educativos. Se evidencia la necesidad de seguir con el proceso de apoyo a estas organizaciones comunitarias, en el fortalecimiento a sus capacidades y conocimientos en la toma de decisiones y emprendimiento de acciones, pertinente, sostenibles,

independiente y que representaran el avance en el desarrollo de la comunidad, de la región y por ende del país.

- d.** La Asociación de Padres de Familia “Corazón del Maíz” posee, gracias a sus años de intervención, en apoyo a las comunidades de la localidad un reconocimiento a nivel social y educativo, enfocando su visión a ser una organización reconocida por su labor en pro de la niñez y de las familias, contribuyendo además en preparar el camino para que estas personas puedan optar a oportunidades de mejorar su calidad de vida.
- e.** La implementación del Sistema de Monitoreo y Evacuación (SIMER), es una gran fortaleza para la labor que se realiza con el Programa ya que el tener una base de datos, potencializa la consolidación de información, que agiliza procesos y facilita la obtención y trasmisión de los mismos.
- f.** Filial SHARE Verapaces, dentro de los servicios que ofrece a sus instituciones cooperantes contempla las capacitaciones y trasmisión de tecnologías y estrategias de trabajo, acciones que la asociación ve muy bien ya que fortalece el conocimiento del equipo y el impacto de sus intervenciones.
- g.** Las prestaciones laborales, la estabilidad laboral y el clima organizacional que SHARE filial Verapaces proyecta al personal de la asociación como institución cooperante, es una gran ventaja que incentiva a la retención de personal y la motivación de los mismos.
- h.** El poseer un equipo de trabajo completo para la ejecución de acciones es una fortaleza en la entrega de productos y obtención de resultados. La asociación cuenta con doce profesionales, entre los que están la contadora, director, coordinador, técnicos de educación, técnicos de producción y digitalizador.

- i. El conocimiento de las áreas geográficas de intervención es una fortaleza del equipo técnico en la ejecución de sus funciones.
 - j. El dominio del idioma Achí de la mayoría del equipo técnico, también contribuye a agilizar, potencializar acciones una mejor identificación de la asociación con las comunidades, favoreciendo la comunicación del técnico con su población meta.
 - k. La aceptación de la población meta, de las comunidades en las que interviene el programa, dentro del área de Rabinal y San Miguel, es ya una fortaleza en la ejecución de acciones, porque si se obtiene y mantiene la aceptación de las intervenciones de la asociación en los grupos metas, es más fácil el motivar el apoyo a las acciones del programa.
 - l. La disponibilidad de horario del equipo técnico, les brinda flexibilidad y adaptabilidad necesaria para poder cumplir proceso y entregar resultados.
 - m. El manejo de paquetes tecnológicos y herramientas de trabajo por equipo técnico (Word, Excel, PowerPoint) les facilita el cumplimiento de acciones.
 - n. Las metodologías de trabajo (Facultamiento, MEI, ERCA), son una ventaja, ya que marcan pautas para la adecuada y correcta trasmisión de conocimientos, apoyando la obtención y apropiación del mismo por la población focalizada.
 - o. El clima Organizacional es una fortaleza, ya que en un espacio en el que no exista armonía, muy probablemente se refleje la tensión, en el incumplimiento de resultados, así como dificulta la adecuada ejecución de acciones.
- 3.1.2. Oportunidades:** Las oportunidades son factores positivos externos a la asociación y al programa, es decir que surgen en el entorno de la entidad, por lo que se consideran no controlables, pero que al lograr identificarlas se

pueden aprovechar para potencializar y apoyar acciones del programa. Dentro de las oportunidades identificadas están las siguientes:

- a.** La Coordinación de acciones con gobiernos locales, es sin duda un factor clave en los procesos que el programa establece, este apoyo va a potencializar el cumplimiento de objetivos. Ya que se requieren de acciones conjuntas para lograr mayores y mejores resultados.
- b.** La coordinación de acciones con organizaciones sociales, e institución rectora del programa, es fundamental porque así como se busca ese apoyo al coordinar con organizaciones sociales que potencialicen resultados, también es importante el entablar y mantener una coordinación y comunicación fluida con el ente rector del programa que es la Filial SHARE Verapaces, buscando la optimización de procesos, actividades y objetivos.
- c.** La coordinación de acciones de la asociación con los Coordinador Técnico Administrativo CTA's, representa una oportunidad al entablar la comunicación con docentes y directores, en las acciones que se les requieren para el cumplimiento de actividades que el programa, demanda para la adecuada ejecución de sus servicios.
- d.** La coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social MSPAS es una valiosa oportunidad de consolidar esfuerzos, en la ejecución del programa ya que se obtiene el aval y apoyo político necesario para la ejecución de acciones.
- e.** El apoyo que se concientice y motive de los Consejos Educativos y COCODES es una oportunidad de poseer alianzas y respaldo de líderes de la comunidad, en el emprendimiento de acciones, así como potencializar la aceptación de la comunidad, motivación de participar y colaborar en los mismos.

- f. El apoyo de los centros Educativos, fortalecido por el apoyo que se concientice de los Concejos Educativos, es clave para el desarrollo de actividades, recolección de información de soporte y la obtención de resultados, ya que el docente y director juegan un papel clave en la implementación de acciones, siendo estos los que apoyan en la entrega, monitoreo y llenado de planillas, por lo que la colaboración de los mismos es indispensable.
- g. La contratación de digitalizador por SHARE Filial Verapaces, representa un gran apoyo y oportunidad de mejorar la calidad de implementación del SIMER, así como el potencializar funciones, ya que el es el único responsable de integrar la información requerida por el programa, restándoles funciones al equipo técnico.
- h. La coordinación con las otras dos instituciones cooperantes de la región, Fundación de Defensa del Medio Ambiente de Baja Verapaz FUNDEMABV y Nuevo Amanecer, han brindado la oportunidad de potencializar el cumplimiento de algunos objetivos, coordinando acciones que fortalezcan la intervención de las mismas.
- i. La Estrategia de Implementación del Programa, es una oportunidad para los ejecutores del mismo, ya que en ella se recaba toda la información necesaria para la correcta y adecuada ejecución de todas las acciones del programa. Es una guía completa de lo que se debe y no se debe de hacer.

3.1.3. Debilidades: Representan problemas internos, que perjudican la toma de decisiones, el resultado de actividades y el cumplimiento de objetivos, que de ser identificadas y analizadas, se debe de accionar y formular medios de mejora, ya que de ellas si se logra tener una incidencia directa, por encontrarse y generarse a lo interno de la asociación. Dentro de las debilidades identificadas están las siguientes:

- a. El débil compromiso para la adecuada ejecución de las acciones de los servicios del programa de algunos actores es una debilidad marcada, que perjudica todo el proceso y la entrega de resultados.
- b. No alcanzar los resultados planificados en la ejecución de los servicios, con la intervención de los actores directos e indirectos, es una debilidad que pone en peligro el trabajo de todos y de todo el proceso. Ya que al trabajar en equipo se requiere del compromiso de todos, para poder sumar esfuerzos y conseguir objetivos conjuntos. Esta situación se puede ejemplificar con una pirámide en la que si sus cimientos fallan la estructura completa tiende a ceder y derrumbarse.
- c. El espacio físico reducido de oficinas de la asociación tiende a crear en algún momento cierta incomodidad de movilización y desenvolvimiento del equipo de trabajo.
- d. El presupuesto en servicios telefónico de la asociación ha tenido una inadecuada administración causa excesos en pagos. Por lo que se tendió a llevar un control más estricto del mismo, minimizando una de las estrategias de comunicación de técnicos hacia colaboradores.
- e. Las Instrucciones no precisas de Asesores a personal de la asociación, es un factor que no depende de ninguno de los dos actores, ya que la situación de variación de información, viene de los mandos y coordinaciones más altas, por lo que el personal debe de estar predispuesto a manejar esa situación. Se deben de entablar y proponer nuevas formas de comunicación, entre asesores con personal de la asociación, evitando al máximo estas complicaciones y molestias.
- f. Las raciones incompletas de las becas en las primeras entregas, fue una situación complicada ya que en la socialización se les había ya informado a

los padres de familia en qué consistía la beca y que contenía, por lo que al no tener en existencia ese producto en las entregas se tuvo que aclarar el porqué de la no entrega del mismo, provocando molestias en los beneficiarios.

En la penúltima entrega de estas becas, ya se contaba con la existencia de este alimento, por lo que se tuvo que volver a informar a las personas beneficiadas y colaboradores, de que si se les iba a brindar el alimento completo. La debilidad la ven desde el punto, de que se informa algo y luego se cambia la información, creando desconfianza en las personas, pero es una situación que no depende ni de la asociación, ni de la filial. Es una situación que se maneja a nivel central y que depende también del donante y los proveedores, así que es una cadena en la que no se puede tener ningún tipo de control ya sea a nivel regional, municipal o local.

- g.** La ejecución de acciones del equipo técnico que contribuyan y apoyen a fomentar, motivar, concientizar esa participación, colaboración activa y dinámica de todas y todos los actores directos e indirectos, que hacen que los servicios funcionen, presenta cierta debilidad, que está provocando el incumplimiento de actividades, el surgimiento de barreras para la obtención de resultados y objetivos. El equipo técnico es el responsable del contacto directo con la población, debiendo potencializar sus capacidades para poder movilizar a estos colaboradores. Así potencializar el cumplimiento de sus resultados y sus objetivos en cada acción a desarrollar.

- h.** Débil coordinación con equipo técnico de DIGESPA. La coordinación interinstitucional con DIGESPA por ser parte del MINEDUC y posee un similar grupo meta debería ser constante, teniendo en cuenta que ambos brindan un servicio semejantes, que es el de la Refacción Escolar y por ende se podrían entablar ciertas alianzas para no duplicar esfuerzos.

Al inicio del programa esta coordinación fue fluida y se llegaron a acuerdos, como el de aclarar con docentes, que con el incentivo que se les brinda podían adquirir productos para complementar el CSB. Pero con el transcurso del tiempo esta coordinación fue perdiendo fuerza, hasta el incumplimiento de acuerdos, ya sea por maestro o técnicos de DIGESPA. Por lo que es necesaria esta reorientación y retomar acuerdos con autoridades.

3.1.4. Amenazas: Representan situaciones negativas que viene del entorno, que tienden a perjudicar los resultados del programa y sus servicios. Su análisis e identificación deben de apoyar la generación ideas de cómo evitarse. Dentro de las amenazas identificadas están las siguientes:

- a. Las diversas actividades del Magisterio concernientes a extra-aula entorpecen y atrasan procesos del programa. Ya que el gremio magisterial contantemente está inmerso en reuniones, asociaciones, capacitaciones y diversas actividades que vienen a perjudicar directamente al desarrollo adecuado de los procesos de los servicios.
- b. El que los docentes no presenten informes a tiempo, es una amenaza al cumplimiento de cronogramas y actividades planificadas del equipo técnico, así como de la entrega planificada y calendarizada de productos SHARE Filial Verapaces.
- c. Los caminos en mal estado son una amenaza a la integridad física del equipo, por lo cual exponen su salud. Además de que son una barrera para poder tener acceso a las comunidades en tiempo y frecuencia.
- d. La apatía de algunos colaboradores es una amenaza en la ejecución y apoyo de acciones, fortalece el no cumplimiento de entrega de resultados y a largo plazo, perjudica el cumplimiento de objetivos y metas del programa.

- e. El incumplimiento de acuerdos de acciones de los servicios por parte de colaboradores es una amenaza al cumplimiento de actividades y objetivos, así como al desarrollo de todo el proceso.
- f. El tener en ejecución fondos de un solo donante es una amenaza latente para la asociación, porque corre el riesgo de declararse sin movimiento, o desaparecer al término del convenio de asocio con SHARE Verapaces.
- g. El acomodamiento de algunos colaboradores (docentes, padres de familia), es también una amenaza constante que perjudica grandemente las acciones que se implementan con los servicios, y que al no realizarse como debe de ser no se estaría contribuyendo con el aporte que se planifico y visualizo al inicio de las acciones.
- h. El débil contrato psicológico (padres familia, docentes) potencializa el acomodamiento, la apatía y desinterés de apoyar y colaborar con las acciones directas, que implementa el equipo técnico para lograr cumplir los objetivos propuestos por el programa.
- i. El llenado de documentos del SIMER (baterías de planillas de todos los servicios y base de datos), el inadecuado llenado de esta documentación es una amenaza para la labor de la asociación, ya que esa documentación es el respaldo de su labor ante autoridades del programa. La responsabilidad del llenado de algunas planillas es de los docentes, documentación que en su revisión siempre presenta debilidades, como mal llenado o falta de información.

3.2. *Análisis FODA-Estrategias:*

Esta matriz de análisis tiene como objetivo, interiorizar y reflexionar acerca de las situaciones internas, externas y de cómo poder potencializarlas, para que las

positivas apoyen a contrarrestar las negativas, que al disminuirlas, fomenta el incremento de fortalezas y de mejores oportunidades.

De la misma forma en la combinación de debilidades y oportunidades se busca determinar, en qué medida las debilidades no permiten que las oportunidades sean aprovechadas, también se analiza la combinación de fortalezas y amenazas, que se centra en determinar cómo las fortalezas pueden permitir enfrentar las amenazas. Por último la combinación de debilidades con amenazas en las que se determina, como las debilidades no permiten enfrentar las amenazas, siendo un peligro latente para el bienestar de la asociación.

Este proceso de análisis es útil en cualquier nivel de toma de decisiones para poder identificar que está afectando, el cumplimiento de acciones y de cómo poder contrarrestarlos, accionando para lograr llegar a las metas planteadas, estableciendo estrategias de solución.

Teniendo ya definidas líneas de acción, se prosigue a hacerlas operativas, elaborando un proyecto por cada estrategia planteada. Por lo que se tienen 16 propuestas de proyectos que responden a las necesidades de la asociación. Y de ser ejecutados todos contribuyen a su fortalecimiento y mejora, en la entrega de servicios.

3.2.1. Estrategias FO: maxi-max:. Estas estrategias responden a la palabra “Ofensiva/Ataque”, en qué medida las fortalezas permiten aprovechar oportunidades. Estas conjugan las estrategias más satisfactorias para la asociación. El resultado de este cruce es el siguiente:

- a. Asociación Corazón del Maíz como institución cooperante de SHARE Filial Verapaces, contribuye la mejora de la educación a nivel primaria y preprimaria que se potencializa con la coordinación y apoyo de los gobiernos locales, para la ejecución de acciones ya que la educación es una responsabilidad de

todos los actores a nivel local y municipal, en la búsqueda de una educación de calidad, con más oportunidades de accesibilidad. Pero para ellos estos actores deben de entablar estrechos lazos de apoyo, fortaleciéndose unos a otros.

Proyecto 1: Fortalecimiento a cooperantes locales en la aplicación adecuada de procesos de control y seguimiento del programa de Apoyo a la Educación.

- b. Asociación Corazón del Maíz como ejecutor directo de acciones de campo, de SHARE Verapaces, contribuye a la mejora de la salud y nutrición de niños y niñas de áreas vulnerables de la región, coordinando ciertas acciones con el Ministerio de salud Pública y Asistencia Social, como la aplicación de micronutrientes, flúor y temas de higiene.

Tomando en cuenta que la asociación actualmente cuenta con un asocio y analizando que para fortalecer su sostenibilidad y tiempo de vida, debe de gestionar nuevos espacios de intervención, su reconocimiento en el ámbito local, por esta entidad gubernamental y que cuenta con el apoyo de una persona capacitada en el manejo del (SIMER) sistema de monitoreo y evaluación se propone el siguiente proyecto de intervención.

Proyecto 2: Gestión ante el MSPAS el asocio para que se le tome en cuenta como prestadora de servicios de salud en el municipio.

- c. SHARE Filial Verapaces dentro de los servicios que presta a sus instituciones cooperantes está la de brindar capacitación, transferencia de estrategias y conocimientos de trabajo, garantizando el adecuado desenvolvimiento del personal de la socia en el campo, por lo que es una fortaleza, el que se les transfiera esta información y formación a sus socias, misma que deben de replicar en su momento hacia los consejos educativos, COCODES, padres de

familia y niños (as), por lo que deben de estar cien por ciento facultados y apropiado en las temáticas.

Además que al conocer las áreas geográficas de intervención, sus contextos, culturas e idiomas apoya la accesibilidad de la transferencia de conocimientos a nivel local. Aspectos importantes para ganar credibilidad, confianza de beneficiarios, fortaleciendo la participación y movilización de los mismos en las acciones del programa.

Proyecto 3: Fortalecimiento de capacidades y conocimientos técnicos del personal de Asociación Corazón del Maíz, garantizando un eficiente, eficaz y pertinente fortalecimiento a las organizaciones comunitarias

- d. Una fortaleza de la asociación es el contar con un equipo de trabajo completo y multidisciplinario, que facilita la ejecución de acciones a nivel local, la consolidación de información base para el sistema de monitoreo y evaluación y demás acciones administrativas, que requiere una entidad para mantener un funcionamiento eficiente y eficaz, utilizándolo para la toma de decisiones a nivel de coordinación y dirección.

Además de que dentro del programa se posee metodologías de trabajo estandarizadas, que brindan la oportunidad de poder entablar coordinación y comunicación con las demás instituciones socias, compartiendo experiencias de trabajo, con el fin de complementar y fortalecer la ejecución de sus acciones.

Proyecto 4: Encuentros formativos de IC's como apoyo y fortalecimiento a sus acciones locales.

3.2.2. Estrategia FA, maxi-mini: Este análisis de estrategias responde a las palabras "Reactiva/defensiva", es decir en qué medida las fortalezas permiten

y logran responder ante las amenazas contrarrestándola. El resultado de este cruce es el siguiente:

- a. La asociación contribuye en gran medida en la mejora de la calidad de la educación, salud y nutrición de niños y niñas de áreas vulnerables de la región, por lo que el claustro docente, padres de familia y líderes comunitarios, deben de brindar todo el apoyo que se les requiere, como compromiso asumido en la firma del convenio. En la cual estos actores se comprometen a participar y contribuir activamente en las acciones ejecutadas por el programa.

Por lo que se requiere hacer conciencia y recordar a colaboradores los beneficios de contar con el apoyo de asociación Corazón del Maíz; SHARE de Guatemala y USDA, haciendo énfasis en las consecuencias de no asumir compromisos y responsabilidades en la ejecución de las actividades de cada uno de los servicios del programa.

Proyecto 5: Fortalecimiento a cooperantes locales de la asociación por medio de capacitaciones de sensibilización, concientización y aplicación adecuada de procesos de desarrollo del programa de Apoyo a la Educación.

- b. Un aspecto importante del programa es su contribución a la búsqueda del fortalecimiento a COCODES, enfocándose en potencializar su sostenibilidad y capacidad de gestionar proyectos para sus comunidades. Pero al hablar de sostenibilidad surge un aspecto importante que es el de aprender a poner en práctica lo conocimientos que entidades externas han llegado a implantarles, sin que estas entidades intervengan ya con su apoyo económico y de asesoría, que solo se va a propiciar si se logra minimizar actitudes de asistencialismo y se logra el involucramiento activo de todos y todas en la creación de sus medios de desarrollo, contrarrestando la apatía y el acomodamiento que se ha venido aprendiendo con los sistemas de los diferentes gobiernos.

Proyecto 6: Formación a organizaciones comunitarias sobre la importancia de la capacidad de gestión y de participación en proyectos que generen capital humano y social en la comunidad.

- c. El reconocimiento y aval que ya se obtuvo de entidades de gobiernos y de la presencia social que se focaliza ya en las comunidades, respaldan las coordinaciones ante la dirección de las organizaciones gubernamentales con ello ejercer presión en el personal de las entidades con las que se posee alianza, ya que una de las amenazas es la descoordinación con docentes en la entrega de informes, ya que no se da, en los tiempos requeridos por los técnicos, debido a que el docente da prioridad a otras acciones de su profesión, descuidando el compromiso adquirido con el programa.

Proyecto 7: Coordinación en la toma de decisiones y reorientación de acciones a emprender de Asociación Corazón del Maíz con enlaces municipales de entidades gubernamentales para mejorar la comunicación y colaboración de subalternos en la entrega de medios de verificación y de monitoreo de los servicios.

- d. El reconocimiento social en diversos ámbitos en los que interviene la asociación a nivel local, municipal y la aceptación en la población de las áreas focalizadas, le brinda respaldo para poder recomendarse y gestionar ante otras organizaciones municipales, departamental, nacionales e internacionales que financien proyectos y se ejecuten por medio de ellos, consiguiendo sostenibilidad y estabilidad laboral para su personal y su vida como asociación.

Proyecto 8: Diseño de propuestas de proyectos sociales para la captación de fondos a nivel, departamento o nacional.

3.2.3. Estrategias DO mini – maxi: Estas estrategias responden a las palabras “Adaptativa/Movilización”, es decir analizar como estas debilidades no nos permiten aprovechar las oportunidades, por lo que se debe de proponer acciones para contrarrestarlas y reorientarlas. El resultado de este cruce es el siguiente:

- a. Se evidenciaba que existe poca conciencia de algunos miembros del equipo técnico, del adecuado proceso de ejecución de acciones para lograr objetivos, pero que pueden fortalecerse, al conseguir que compartan experiencias con miembros de equipos de las otras social locales, con un mayor grado de dinamismo y liderazgo, con el objetivo de iniciar un choque adaptativo del equipo de Corazón del Maíz, así como lograr la coordinación con otras entidades para solicitar apoyo en temáticas que contribuyan a su fortalecimiento institucional , creando una clima de mejora y aprendizaje continuo.

Proyecto 9: Contrarrestar debilidades institucionales en coordinación con apoyo técnico de entidades municipales o regionales.

- b. Debido a la descoordinación e incumplimiento de procesos por colaboradores locales, apoyado del acomodamiento de algunos miembros del equipo técnico, no se alcanzan los resultados esperados al cien por ciento, se incumplen acciones planificadas, se corre el riesgo de presentar debilidad en evaluaciones de personal, y que el rendimiento del equipo en general se vea afectado, minimizando la optimización y logro de los resultados esperados por la filial y a transmitir a USDA.

Esta es una cadena en la que si el peldaño más bajo es débil y sede tiende a derrumbar todo lo demás y a causar un déficit en la cadena. Por lo que es importante potencializar las alianzas estratégicas, con instancias a nivel

municipal, regional o nacional, que puedan brindar apoyo en coordinaciones, movilizaciones, recursos humanos y económicos para ejecutar acciones.

Proyecto 10: Fortalecer contratos psicológicos y facultamiento de estrategia del programa a docentes, concejos Educativos, padres de familia y COCODES.

- c. La asociación Corazón del Maíz cuenta con dos sedes, una en Rabinal y otra en San Miguel Chicaj, en las cuales se enfrentan a la problemática, de que el espacio físico de trabajo de oficina es reducido, para la cantidad de personal que labora en la misma, así que para poder gestionar este apoyo de infraestructura pueden abocarse a su institución financiadora que es SHARE Verapaces.

Pero este apoyo será correspondido en la medida que Asociación Corazón del Maíz, demuestre ser merecedora del apoyo, entregando buenos resultados de las acciones que ejecute a nivel local.

Proyecto 11: Formular propuestas de mejoramiento de infraestructura de la asociación, gestionar y posicionar sus objetivos para tener más oportunidades de ser financiadas.

- d. El presupuesto limitado de servicio telefónico de SHARE Filial Verapaces a Institución Cooperante es una barrera que obstaculiza la comunicación de equipo técnico a colaboradores locales, debido a que muchas veces por cuestiones de lejanía de comunidades se debe de dar información a docentes y el único medio es el de llamada telefónica, servicio que no ha presentado un correcto control en meses anteriores, por lo que ha sido excedido, situación que provoco el que se tomaran mas medidas de control para el uso de este servicio. De esta forma la información no se puede proporcionar provocando que las acciones no se cumplan, perjudicando los resultados del programa

Proyecto 12: Formulación de propuesta y gestión de sistema de información y comunicación (mensaje de texto) con colaboradores locales, para potencializar la entrega de productos.

3.2.4. Estrategias DA mini – mini: Este análisis de estrategias responden a las palabras “Reforzar/posicionar”, es decir plantear acciones de contrarrestar las debilidades para poder enfrentar las amenazas, ya que cuanto más debilidades se posean menos se podrá responder ante las amenazar. El resultado de este cruce es el siguiente:

- a. La falta de conciencia de la adecuada ejecución de procesos del programa de algunos miembros del personal técnico, fomenta la apatía y el incumplimiento de acuerdos por colaboradores, en acciones del programa.

Proyecto 13: Promover objetivos del programa buscando la identificación del mismo con ejecutores, colaboradores y población que focaliza. Apoyados del servicios de Comunicación Masiva (La voz del Campo).

- b. No se alcanzan los resultados esperados en ciertos servicios, debido al incumplimiento de entrega de informes, de docentes en las fechas que se estipulan, el mal llenado de control de alimentos y otras acciones que le corresponden al docente y de las que dependen las acciones posteriores de los servicios.

Proyecto 14: Fortalecimiento a concejos educativos, COCODE y docentes en procesos administrativos del programa.

- c. La débil ejecución de estrategias de fomento a la participación consiente y activa de cooperantes, padres de familia y de COCODE a las acciones, fomenta la apatía, incumplimiento de acuerdos y acomodamiento, generando brechas en el cumplimiento de los objetivos del programa.

Proyecto 15: Campaña de concientización masiva en escuelas focalizada por el programa, involucrando a niños, padres de familia, autoridades locales y comunidad docente.

- d. No se alcanzan los resultados del programa, por el peligro latente de las diversas actividades del magisterio concernientes a extra-aula, que entorpecen el ciclo del proceso establecido, y por ende los productos esperados, maximizando el incumplimiento de acuerdos establecidos y la entrega de informes a tiempo.

A esta situación se le suma el que la documentación de monitoreo de acciones que el docente tiene la responsabilidad de llenar, muchas veces en su revisión por Asesores Técnicos de Educación, presenta una serie de anomalías.

Proyecto 16: Facultamiento de adecuado llenado de SIMER a docentes y Consejos Educativos.

Tabla No. 5

Matriz de Priorización de Proyecto de Intervención

Técnica Proyecto de Intervención (PROIN) de Asociación de Padres de Familia “Corazón del Maíz”.							
No. 1	Nombre del Proyecto	Carácter Social	Interés para la Institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutable en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1	Gestión de alianzas estratégicas con gobiernos municipales y locales, potencializando el cumplimiento de objetivos del Programa de Apoyo a la Educación.	3	4	2	3	3	15
2	Gestión ante el MSPAS ⁷ el asocio para que se le tome en cuenta como prestadora de servicios de salud en el municipio.	2	4	3	2	4	15
3	Fortalecimiento de capacidades y conocimientos técnicos del personal de Asociación Corazón del Maíz, garantizando una eficiente, eficaz y pertinente formación a beneficiarios y organizaciones comunitarias.	5	5	5	4	5	24
4	Organizar encuentros formativos de IC's ⁸ , como apoyo y fortalecimiento a sus acciones locales.	4	4	4	4	2	18
5	Fortalecimiento a cooperantes locales en la aplicación adecuada de procesos de control y seguimiento del programa de Apoyo a la Educación.	4	5	4	3	4	20
6	Formación a organizaciones comunitarias sobre la importancia de la capacidad de gestión y de participación en proyectos que generen capital humano y social en la comunidad.	4	3	4	3	5	19
7	Coordinación en la toma de decisiones y reorientación						

⁷ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

⁸ Organizaciones Cooperantes.

	de acciones a emprender de Asociación Corazón del Maíz con enlaces municipales de MINEDUC ⁹ , para mejorar la comunicación y colaboración de subalternos en la entrega de medios de verificación y de monitoreo de los servicios.	3	5	3	2	4	17
8	Diseño de propuestas de proyectos sociales para la captación de fondos a nivel, departamento o nacional.	4	5	4	5	5	23
9	Contrarrestar debilidades institucionales en coordinación con apoyo técnico de entidades municipales o regionales.	3	3	2	2	4	14
10	Fortalecer contratos psicológicos y facultamiento de estrategia del programa a docentes, Concejos Educativos, padres de familia y COCODES.	5	5	4	4	5	23
11	Formular propuestas de mejoramiento de infraestructura de la asociación, gestionar y posicionar sus objetivos para tener más oportunidades de ser financiadas.	5	5	3	3	4	20
12	Formulación de propuesta y gestión de sistema de información y comunicación (msm) con colaboradores locales, para potencializar la entrega de productos.	1	0	1	1	2	5
13	Promover objetivos del programa buscando la identificación del mismo con ejecutores, colaboradores y población que focaliza. Apoyados del servicios de Comunicación Masiva (La voz del Campo).	3	4	3	3	3	16
14	Fortalecimiento a concejos educativos, COCODE y docentes en procesos administrativos del programa.	4	4	4	3	5	20
15	Facultamiento de adecuado llenado de SIMER a docentes y Consejos Educativos.	5	5	4	4	5	23
16	Campaña de concientización masiva en escuelas focalizada por el programa, involucrando a niños, padres de familia, autoridades locales y comunidad docente.	3	4	3	3	4	17

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

⁹ Ministerio de Educación.

3.3. Priorización de Proyectos de Intervención:

Habiendo realizado el análisis y redacción de las estrategias o líneas de acción, resultado de la matriz FODA, se proponen dieciséis posibles proyectos de intervención, coherentes a las necesidades que la asociación identifica y prioriza. Se prosigue a la priorización de los mismos, esto abalado por Coordinador de Filial, Enlace Institucional, Director y Coordinador de asociación Corazón del Maíz, con el objetivo de seleccionar la más pertinente, oportuna y factible para la asociación, contribuyendo a mejorar la ejecución del programa. Este proceso se ejecutó, utilizando la técnica de selección de proyectos "PROIN" (Proyecto de Intervención), que consisten en calificar cinco criterios básicos con una ponderación de "0" (no aceptable) a "5" (aceptable). Proceso que se resume en la Tabla No. 5.

Como resultado de la aplicación de la técnica de Proyecto de Intervención PROIN, en consenso se determinó que el proyecto No. 3. **Fortalecimiento de capacidades y conocimientos técnicos del personal de Asociación Corazón del Maíz, garantizando un eficiente, eficaz y pertinente fortalecimiento a las organizaciones comunitarias**, es el más oportuno y factible para la asociación, con una ponderación de 24 puntos, propuesta que tiene relación con otras de las alternativas, que en su momento la complementarían.

Esto viene a complementar lo antes determinado en la identificación de necesidades, el árbol de objetivos y el análisis FODA, que es un factor determinante para el equipo de Corazón del Maíz, el potencializar conocimientos, estrategias y actitudes que contribuyan, al mejoramiento de la ejecución del programa, con el apoyo activo de todos los actores directos y obteniendo los resultados esperados y planificados tanto por ellos como asociación, como por su financista SHARE de Guatemala Filial Verapaces, ya que su éxito en la ejecución del programa será el éxito de SHARE y por ende de su donante USDA, en la implementación y contribución al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

El proyecto priorizado fortalecerá e instalara capacidades cognitivas y operativas, en equipo técnico, contribuyendo a minimizar la necesidad priorizada.

3.4. Resultados esperados en la PPS II:

Como resultados del proceso de proyecto de intervención, se obtendrán los siguientes:

- a. Socialización de módulos de capacitación.
- b. Dos módulos de capacitación elaborados y validados.
- c. Capacitaciones a equipo técnico sobre módulos diseñados.
- d. Contribuir al fortalecimiento institucional de Asociación Corazón del Maíz.
- e. Monitoreo y evaluación de aplicación de módulo de capacitación de equipo técnico a participantes del programa.
- f. Equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz empoderado y aplicando conocimientos en capacitación a participantes del programa.

3.5. Alcances y límites:

3.5.1. Alcances:

- a. Fortalecimiento del personal técnico de asociación Corazón del Maíz.
- b. Apoyo en intervención de SHARE de Guatemala Filial Verapaces.
- c. Apoyo en la intervención de Asociación Corazón del Maíz en la ejecución del programa financiado por SHARE de Guatemala y USDA.

3.5.2. Limitantes:

- a. Tiempo de ejecución del proyecto de intervención
- b. Surgimiento de conflictos en la ejecución del proyecto de intervención.
- c. Poco presupuesto para ejecución de proyecto de intervención.
- d. Desinterés de algunos miembros del equipo técnico en la apropiación de conocimientos y habilidades técnicas.

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

CAPITULO IV

4. Proyecto de Intervención

4.1 *Ficha técnica del proyecto:*

a) Nombre del Proyecto:

Fortalecimiento técnico para el empoderamiento de actores en la ejecución del programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz, Baja Verapaz.

b) Objetivo General:

Contribuir al fortalecimiento de la ejecución del programa de Apoyo a la Educación en las áreas de intervención de asociación Corazón del Maíz en los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj.

c) Objetivos Específicos:

- Fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de asociación Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento de programas y proyectos.
- Fortalecer las capacidades, habilidades y estrategias del equipo técnico, en la trasmisión de conocimientos a colaboradores y beneficiarios del adecuado seguimiento, control y participación en las acciones de los servicios del programa.

d) Descripción del Proyecto:

El proyecto de intervención consiste en el fortalecimiento individual e institucional del equipo técnico de asociación Corazón del Maíz, en aspectos cognitivos, valóricos y operativos, alcanzando con ellos mejorar el empoderamiento de los participantes del programa, por medio de módulos de capacitación participativa, enfocada al buen desempeño de sus funciones dentro de la institución.

e) Periodo de Ejecución:

De enero del 2013 a mayo del 2013

f) Institución responsable del Proyecto:

Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces

g) Ubicación:

8° Avenida 3-20 Zona 1 Salamá, Baja Verapaz

h) Persona responsable del proyecto:

Silvia Alejandrina Pérez López

i) Beneficiarios:

- Técnicos de Educación
- Técnicos de Producción
- Consejos Educativos de escuelas en cobertura del programa
- Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODES, de comunidades en cobertura del programa.
- Docentes y directores de escuelas en cobertura del programa
- Niños y niñas de escuelas en cobertura del programa

j) Costo total del Proyecto:

Q 45,585.50

4.2 Descripción general del proyecto:

El proyecto de intervención responde a la necesidad identificada y priorizada en el proceso de diagnóstico, siendo el débil empoderamiento del equipo técnico, relacionado a estrategias para motivar y concientizar la participación en beneficiarios y colaboradores, contribuyendo así a minimizar la necesidad central de la ejecución de programa, en las áreas de cobertura de la asociación Corazón del Maíz, referente a la débil participación e incumplimiento de acuerdos por docentes y padres de familia, en el seguimiento adecuado de las acciones de los servicios.

La propuesta de proyecto de intervención consiste, en la elaboración de dos módulos de capacitación, enfocados al técnico de campo, que posterior a su preparación asumirá el compromiso de transmitir dichos conocimientos, a una muestra determinada de sus colaboradores y beneficiarios. Dentro del primero módulo de capacitación participativa, se enmarcan características, habilidades y destrezas del facilitador, como trabajado en equipo, resolución de conflictos, actitud positiva, asertividad, entre otras, con el objetivo de potencializar habilidades, destrezas y conocimientos generales, del rol y perfil ideal de un facilitador, que serán la plataforma de la ejecución del módulo dos.

El segundo módulo contendrá temáticas de interés del equipo técnico, que abordan y fortalecen conocimientos, competencias y habilidades en temática a transmitir a colaboradores y beneficiarios dentro del nuevo servicio de Emprendedurismo Inicial, en el cual se abordaran los temas de emprendedurismo, empresariedad y educación financiera, focalizado a cuatro niveles, Consejos Educativos, Consejos Comunitarios de Desarrollo, docente, niños y niñas, servicio del que aun no poseen ningún tipo de material de apoyo o consulta para iniciar la ejecución del mismo, situación por la que el equipo ejecutor lo planteó como prioridad y poderse empoderar y apropiarse de herramientas y estrategias con las cuales arrancar con la implementación de las acciones planificadas para fomentar en las áreas de cobertura la cultura de ahorro, la cultura emprendedora y empresaria, con lo cual se fomenta el desarrollo sostenible de las familias y comunidades del municipio en general.

El propósito de la creación y diseño de los módulos participativos, que formaran parte valiosa de los insumos y herramientas que posee la asociación para facultar a su personal operativo como facilitadores comunitarios, promotores del cambio social y sobre todo como técnicos de educación del Programa de Apoyo a la Educación, fomentando y formando capacidades y competencias de intervención, aplicación y sobre todo la transmisión de conocimientos a sus grupos de colaboradores y beneficiarios, logrando un efectivo cumplimiento de objetivos y de impactos.

Como resultado de lo anterior, el personal técnico capacitado será monitoreado y evaluado en la trasmisión de conocimientos, acerca de una temática de cualquiera de los módulos diseñados, en una capacitación que deberán planificar y facilitar, en la que por lo menos se encuentre presente una muestra de 20 personas, ya sean Consejos Educativos, COCODES, docentes o niños y niñas, dicho proceso se monitoreara por responsable del proyecto.

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

- a. *Ámbito Institucional:*** El proyecto de intervención está inmerso en el área de Desarrollo Humano de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, área que apoya la ejecución efectiva y eficiente de las acciones de campo que ejecuta el equipo técnico y participantes del Programa de Apoyo a la Educación ejecutado por la institución cooperante Corazón del Maíz, la cual basa sus intervenciones en el cumplimiento de su misión, poseer un equipo humano con capacidad y responsabilidad, trabajando por el desarrollo integral de la niñez, la juventud y las mujeres a través de la gestión ejecución y buena administración de proyectos, con un enfoque de sostenibilidad ambiental.
- b. *Ámbito social:*** La educación de calidad, el acceso a la misma y la concientización de la importancia de ésta para el desarrollo social, son aspectos importantes que abarca el Programa, razón que incentiva, motiva a padres de familia y niños a ser actores activos del proceso educativo. Actitudes arraigadas en las comunidades como, la deserción escolar, y el déficits de atención por la débil nutrición de niño y niñas, son aspectos claves a fortalecer en el proceso de contribución al cumplimiento del objetivo del milenio de educación primaria universal, objetivo que pretende lograr que todas y todos los guatemaltecos posean la base de la educación primaria.
- c. *Ámbito político:*** Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces y Asociación Corazón del Maíz han gestionado el apoyo de autoridades

municipales y locales, así como coordinado alianzas estratégicas con entidades gubernamentales como el MINEDUC y el MSPAS, con el objetivo de potencializar acciones garantizando el cumplimiento de objetivos, resultado e impactos en la región y su población.

d. *Ámbito cultural:* La población atendida por Asociación Corazón del Maíz pertenece a la cultura maya Achí, en los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj, regiones en las cuales existen aun actitudes arraigadas al machismo, subestimando la importancia de la educación en las niñas, limitándoles el acceso a la misma y minimizando el desarrollo de las familias de las áreas rurales. La asociación en su acciones respeta y valora cada una de las características de la cultura, brindando servicios contextualizado al idioma materno.

4.2.2. *Plan o programa en el que se inserta:*

El proyecto de intervención se inserta en el Área de Desarrollo Humano en el Programa de Apoyo a la Educación.

4.2.3. *Justificación del proyecto:*

El programa de Apoyo a la Educación en las áreas rurales del departamento de Baja Verapaz está contribuyendo a fortalecer la calidad de la educación y el acceso a la misma en cada una de las comunidades de cobertura. SHARE de Guatemala Filial Verapaces ha creado alianzas estratégicas con entidades locales, denominándolas Instituciones Socias, que son las ejecutoras de las acciones del programa en lo local, con el fin de potenciar la eficiencia en la ejecución de los servicios y la calidad en la entrega de productos en las comunidades.

Para ello la Asociación Corazón del Maíz, cubre los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj, dándole atención a 87 escuelas de nivel primario y pre primario.

Cuenta con un equipo técnico multidisciplinario de 7 personas, que son las responsables de ejecutar, llevar el control y seguimiento de las acciones de los servicios prestados, en cada escuela dentro de la cobertura del programa.

Dentro de la investigación y análisis de diagnóstico institucional realizado en dicha asociación, se identificaron necesidades que están afectando el cumplimiento efectivo y eficaz de acciones. En consenso se priorizó el problema más urgente y sentido por el equipo de la asociación, siendo el débil empoderamiento del equipo técnico, relacionado a estrategias para motivar y concientizar la participación en beneficiarios y colaboradores, que evidencia la necesidad central referente a la débil participación e incumplimiento de acuerdos por docentes y padres de familia, en el seguimiento adecuado de las acciones de los servicios.

El poco empoderamiento de ciertos colaboradores ha generado situaciones que dificultan el cumplimiento de objetivos, resultados reflejados en las evaluaciones. Determinando la necesidad priorizada, de empoderar y facultar al personal técnico sobre estrategias y conocimientos que fortalezcan sus intervenciones y acciones a nivel local, con dichos colaboradores. El equipo técnico expreso el interés, de que se les faculte y empodere acerca de temáticas, estrategias y herramientas que le apoyen a contrarrestar estas debilidades en sus áreas de intervención.

Por lo que se analizó y formuló la propuesta de proyecto de intervención de “Fortalecimiento técnico para el empoderamiento de actores en la ejecución del programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón de Maíz, Baja Verapaz”, que dotara, educara y capacitara al equipo técnico, fortaleciendo actitudes, competencias y habilidades técnicas de intervención como capacitador, educador, guía, mediador y lo importante de ser enlace entre las necesidades de la comunidad y la institución prestadora de los servicios.

Al potencializar la intervención de los técnicos, que son los ejecutores de las actividades de cada servicios del programa y estos a su vez fomentan capacidades

en participantes, se está creando una cadena de éxito, en la que las personas están empoderadas, identificadas, motivadas y consientes del impacto de sus intervenciones y de los procesos correctos para ello e indudablemente las acciones cumplirán con lo planificado y establecido, que a largo plazo forjaran el cumplimiento de objetivos del programa a nivel de municipios de intervención, brindándole a la Asociación mayor reconocimiento por su labor ante su donante y la población.

La propuesta de proyecto de intervención, prioriza el fomento de valores, actitudes y habilidades que toda persona como líder o guía de procesos debe poseer, así como un resumen de las metodologías participativas estandarizadas por SHARE de Guatemala para todos sus procesos. Esto tomando en cuenta la importancia de que los encargados de dirigir, planificar, organizar y manejar grupos posean ciertas características y habilidades que garanticen los efectos e impactos de sus intervenciones, en este caso estas personas son los técnicos de educación y técnicos de producción, que de acuerdo al análisis de la investigación realizada requieren cierto apoyo, en el fomento de dichas características, que serán la plataforma de sus intervenciones en la trasmisión de conocimientos y fomento de actitudes a colaboradores y beneficiarios.

El proyecto de intervención busco el empoderamiento de colaboradores y beneficiarios en temáticas que apoyaran y fortalecerán su participación en las acciones de los servicios, instalando capacidades que potencializan el desarrollo de las comunidades y de la región.

Estas acciones a su vez contribuyen a que la asociación Corazón del Maíz siga trabajando en pro de su visión de ser un equipo humano con capacidad y responsabilidad, trabajando por el desarrollo integral de la niñez, la juventud y las mujeres a través de la gestión ejecución y buena administración de proyectos, con un enfoque de sostenibilidad ambiental. Y a largo plazo cumplir con la visión de ser una organización sólida, reconocida por su labor en favor de los niños y sus familias, que contribuye al mejoramiento de las oportunidades de desarrollo de la niñez y juventud con un enfoque de derechos del niño.

Dicho programa se encuentra en su primer año de intervención en estos municipios, por lo que este año representó para la asociación y su equipo un tiempo de conocimiento e identificación de necesidades y rezagos en la ejecución de acciones. Por ello es pertinente y oportuno dicho proceso de fortalecimiento en su segundo año de intervención, que reorientara las acciones asegurando mejores alcance de resultados y cumplimiento de objetivos.

4.2.4. *Objetivos del proyecto:*

a. *Objetivo General:*

Contribuir al fortalecimiento de la ejecución del programa de Apoyo a la Educación en las áreas de intervención de los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj.

b. *Objetivos Específicos:*

- Fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento de programas y proyectos.
- Fortalecer las capacidades, habilidades y estrategias del equipo técnico, en la trasmisión de conocimientos a colaboradores y beneficiarios del adecuado seguimiento, control y participación en las acciones de los servicios del programa.

4.2.5. *Población destinataria y resultados previstos:* De acuerdo al proyecto, se va a capacitar a técnicos de educación y técnicos de producción, de la social local Asociación de Padres de Familia “Corazón del Maíz”, los cuales capacitaran a miembros del Consejo Educativos, miembros de los Consejo de Desarrollo Comunitario, representantes del claustro docente o a niños y niñas de las escuelas en cobertura del programa.

a. Población destinataria directa:

- Coordinador
- Director
- Técnicos de Educación
- Técnicos de Producción
- Consejos Educativos de escuelas en cobertura del programa
- Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODES, de comunidades en cobertura del programa.
- Docentes y directores de escuelas en cobertura del programa
- Niños y niñas de escuelas en cobertura del programa.

b. Población destinataria indirecta:

- Asesores Técnicos de Educación de SHARE Verapaces

c. Resultados previstos:

- **Resultado 1:**

Elaborar propuesta y plan de dos módulos de capacitación para potencializar capacidades, habilidades y actitudes de equipo técnico de asociación.

- **Resultado 2:**

Ejecutar y evaluar planes de capacitación sobre los módulos 1 y 2, a técnicos de educación y técnicos de producción de la asociación.

- **Resultado 3:**

Evaluación y monitoreo a técnicos capacitados en capacitación a colaboradores y beneficiarios.

4.2.6. Fases del proyecto:

a. Fase 1: Socialización del Proyecto:

En la primera fase se realiza la socialización del proyecto de intervención con enlace organizacional, coordinador regional de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, Coordinador y Director de Social Local Asociación Corazón del Maíz, con lo que se gestiona el financiamiento y la inclusión de las acciones del proyecto en su planificación y cronograma institucional.

b. Fase 2: Diseño de módulos de capacitación:

En la segunda fase se recopilara la información pertinente para el diseño y construcción de los módulos de capacitación, sobre temáticas identificadas en el proceso de diagnostico, que contribuyen a fortalecer a equipo técnico en su intervención a nivel local hacia colaboradores y beneficiarios del programa. Dentro de las actividades que se realizaran están:

- Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación.
- Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, en temas de capacitación.
- Una sesión de socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.
- Preparación de agenda y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación.

c. Fase 3: Ejecución de módulos de capacitación a equipo técnico:

En la tercera fase del proceso, con el apoyo y aprobación de filial y social local se procede a ejecutar las capacitaciones a equipo técnico de Asociación Corazón del

Maíz, sobre los módulos elaborados, con el objetivo de potencializar capacidades, concomimientos y habilidades técnicas, para que en un proceso posterior estén facultados para empoderar a colaboradores y beneficiarios del programa, así mismo motivar y concientizas la participación activa en las acciones del mismo. Dentro de las actividades que se realizaran en esta fase están:

- Capacitación de módulo 1 al equipo técnico de asociación.
- Capacitación de modulo 2 al equipo técnico de asociación.
- Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores.
- Evaluación de expectativas de las actividades
- Una sesión de socialización a equipo técnico y autoridades instituciones sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada.

d. Fase 4: Evaluación y monitoreo a técnicos capacitados, en capacitación a colaboradores:

En la cuarta fase, ya habiendo facultado al personal técnico sobre los módulos 1 y 2, se procede a planificar el monitoreo y evaluación de la ejecución de la una capacitación a colaboradores y beneficiarios del programa, sobre una temática de cualquiera de los módulos vistos. Con el objetivos de potencializar el cumplimiento de objetivos y acciones en las que estos actores intervienen. Dentro de las actividades que se realizaran en esta fase están:

- Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de módulo a colaboradores.
- Monitoreo de aplicación de módulo.

- Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos.
- Compromisos Asumidos por colaboradores en las sesiones impartidas por técnicos.
- Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada y recomendaciones.

e. Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención:

En la quinta fase del proceso se elabora la sistematización, del análisis de todas las fases anteriores, recabando medios de verificación, resultados y cumplimiento de objetivos del proyecto de intervención.

f. Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención:

En la última fase del proceso, se socializan los resultados del proyecto de intervención, y se hace entrega de informe en forma impresa y digital a autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, autoridades de asociación Corazón del Maíz y autoridades de la Universidad Rafael Landívar.

Tabla No. 6

Matriz de Marco Lógico

JERARQUIA DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS O HIPOTESIS
<p>Objetivo General: Contribuir al fortalecimiento de la ejecución del programa de Apoyo a la Educación en las áreas de intervención de los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj</p>			
<p>Objetivos Especifico:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento de programas y proyectos. Fortalecer las capacidades, habilidades y estrategias del equipo técnico, en la trasmisión de conocimientos a colaboradores y beneficiarios del adecuado seguimiento, control y participación en las acciones de los servicios del programa. 	<p>A finales de mayo de 2013, siete técnico facultados para replicar capacitaciones y fomentar la participación en el seguimiento de acciones del programa a colaboradores y beneficiarios.</p> <p>A finales de mayo de 2013, 20 actores capacitados por equipo técnico, acerca de una temática de los módulos de capacitación</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informes mensuales Monitoreos y evaluaciones del proceso de ejecución del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> SHARE de Guatemala Filial Verapaces continúa coordinando y financiando el Programa de Apoyo a la Educación en el departamento. Asociación Corazón del Maíz permanece ejecutando el programa de Apoyo a la Educación en los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj.
<p>Resultados:</p> <p>Resultado 1: Elaborar propuesta y plan de dos módulos de capacitación para potencializar capacidades, habilidades y actitudes de equipo técnico de asociación Corazón del Maíz.</p> <p>Actividades: 1.1. Investigación, elaboración y diseño de módulos de</p>	<p>A finales de enero de 2013, se cuenta con investigación bibliográfica de las temáticas que conformaran el módulo 1 de capacitación.</p> <p>A principios de marzo de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 1.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Módulos impresos y validados. Archivos electrónicos de módulos Informes mensuales Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso Fotografías Planes de sesión 	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilidad y apoyo financiero para la elaboración y ejecución de módulos de capacitación. Entidades locales apoyan el fortalecimiento

<p>capacitación.</p> <p>1.2. Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación.</p> <p>1.3. Una sesión de socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.</p> <p>1.4. Preparación de agendas, planes y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación.</p>	<p>A principios de abril de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 2.</p> <p>A finales de marzo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación impresos.</p> <p>A mediados de mayo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación, impresos y validados por SHARE de Guatemala Filia Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo • Facturas 	<p>institucional de la asociación Corazón del Maíz, con personal capacitado que comparta temas específicos en la formación del equipo técnico.</p>
<p>Resultado 2: Ejecutar y evaluar Planes de capacitación sobre los módulos 1 y 2 a técnicos de educación y técnicos agrícolas de la asociación.</p> <p>Actividades:</p> <p>2.1. Capacitación de módulo 1. a equipo técnico de asociación.</p> <p>2.2. Capacitación de modulo 2. y elaboración de material de promoción de la adecuada práctica de medios de verificación de los servicios del programa a equipo técnico.</p> <p>2.3. Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores.</p> <p>2.4. Evaluación de expectativas de las actividades</p>	<p>A finales de marzo de 2013, se han socializado los módulos de capacitación con equipo técnico de Corazón del Maíz.</p> <p>A finales de marzo de 2013, se ha ejecutado una capacitación a técnicos de la asociación sobre el modulo 1.</p> <p>El 90% de los participantes realizan evaluación comprensiva e interpretativa de sesión de capacitación 1 y 2.</p> <p>El 90% de los participantes asume compromisos de lo aprendido sobre el módulo 1 y 2.</p> <p>A finales de abril de 2013, se ha ejecutado una capacitación al equipo técnico de la asociación, sobre el modulo 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes mensuales • Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso • Fotografías • Planes de sesión • Agendas de capacitaciones • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo • Facturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad y apoyo financiero al proceso de capacitación de módulos a colaboradores del programa. • Asociación Corazón del Maíz, potencializa su reconocimiento y aceptación en las comunidades en las que interviene como prestadora de los servicios del programa financiado por SHARE de Guatemala y USDA.

<p>Resultado 3: Monitoreo y evaluación a técnicos sobre aplicación de modulo dos.</p> <p>Actividades:</p> <p>3.1. Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores.</p> <p>3.2. Monitoreo de aplicación de modulo.</p> <p>3.3. Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos.</p> <p>3.4. Compromisos Asumidos por colaboradores en las sesiones impartidas por técnicos.</p> <p>3.5. Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada y recomendaciones.</p>	<p>A finales del mes de mayo de 2013 se ha monitoreado y evaluado al equipo técnico en la replicación de una capacitación a participantes del programa sobre cualquiera de los módulos.</p> <p>Un plan de capacitación elaborado por equipo técnico sobre replica de una capacitación.</p> <p>A finales de mayo de 2013, una capacitación participativa ejecutada, sobre el módulos 2, por equipo técnico.</p> <p>20 actores capacitados por equipo técnico, sobre replicación de módulo 2.</p> <p>El 85% de los participantes realizan evaluación comprensiva de sesión de capacitación y asumidos compromisos de lo aprendido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes mensuales • Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso • Fotografías • Planes de capacitación de técnicos • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo • Informes de técnicos • Facturas 	<ul style="list-style-type: none"> • Interés y participación activa de colaboradores y beneficiarios. • Asistencia de todos los colaboradores y beneficiarios convocados para capacitación de modulo 2. • Participación e interés de colaboradores en fortalecer sus conocimientos sobre procesos de seguimiento de las acciones del programa. • Disponibilidad e interés de representantes de colaboradores y beneficiarios en la ejecución de capacitaciones participativas sobre módulos, a restos de colaboradores y beneficiarios.
--	--	--	---

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

4.2.7 Cronograma

Tabla No. 7
Cronograma de Proyecto de Intervención

Actividades		Responsable	Mes / Semanas	Enero				Febrero				Marzo			
			Lugar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
R 1	Fase 1 Socialización del Proyecto de intervención con Enlace Organizacional y Social Local Corazón del Maíz.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
	Fase 2: Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación.	Estudiante PPS II, técnico de Corazón del Maíz y apoyo técnico externo.	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
	Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz, Varios												
	Preparación de agendas, planes y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
	Socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
R 2	Fase 3: Capacitación de módulo 1 al equipo técnico de asociación.	Estudiante PPS II /apoyo técnico externo	Oficina Corazón del Maíz												
	Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												
	Evaluación de expectativas de las actividades	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												
	Una sesión de socialización a equipo técnico y autoridades institucionales, sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada.	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												

Actividades		Responsable	Mes/ Semanas	Abril				Mayo				Junio					
			Lugar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
	Capacitación de modulo 2	Estudiante PPS II /apoyo técnico externo	Oficina Corazón del Maíz														
R 3	Fase 4: Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores.	Estudiante de PPS II	Oficina Corazón del Maíz,														
	Monitoreo de aplicación de modulo.	Estudiante de PPS II	Varios														
	Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos.	Estudiante de PPS II	Varios														
	Compromisos Asumidos por colaboradores en la sesión impartidas por técnicos.	Estudiante de PPS II /técnicos	Varios														
	Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de la sesión ejecutada y recomendaciones	Estudiante de PPS II	Oficina Corazón del Maíz,														
Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención.	Estudiante de PPS II	Filial SHARE															
Fase 6: Socialización de resultados de proyecto de intervención y entrega de Informe final de PPS II	Estudiante de PPS II	Filial SHARE, Oficina Corazón del Maíz y URL															

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS I.

4.3. Entorno externo e interno:

4.3.1 Posición del proyecto en organización interna. Este proyecto fortalece la asesoría y apoya el fortalecimiento institucional que SHARE de Guatemala Filial Verapaces brinda a sus instituciones cooperantes, instalando capacidades en entidades locales, que contribuyen a impulsar el desarrollo de sus comunidades y su población. De igual forma se está fortaleciendo la intervención, que esta entidad local ejerce en las áreas de los municipios de Rabinal y San Miguel, permitiendo un mayor reconocimiento y confiabilidad de la entidad y de su donante, a nivel comunitario y municipal en el ámbito de educación y salud nutricional.

4.3.2 Funciones específica del estudiante y de otros involucrados:

a. Estudiante de PPS:

- Realizar investigación documental.
- Diseñar material de módulos.
- Cotizar acciones de módulos.
- Diseñar medios de monitoreo y evaluación del módulos.
- Coordinar y facilitar capacitaciones a equipo técnico.
- Monitorear capacitaciones de técnicos a colaboradores.
- Promover la participación institucional.
- Promover la participación de colaboradores.
- Promover el seguimiento de acciones de los servicios.
- Cooperar con equipo de Asociación SHARE Verapaces.
- Coordinar, planificar y ejecutar socializaciones de los procesos
- Gestionar financiamiento de proyecto.
- Gestionar apoyo técnico con entidades locales.
- Redacción y formulación de informe final de proceso.

b. Asociación Corazón del Maíz:

- Participación y apoyo en capacitaciones.
- Apoyo en diseño de módulos.
- Apoyo en financiamiento de proyecto.
- Coordinación, planificación y ejecución de capacitaciones a colaboradores.
- Ser enlace entre comunidad y practicante.
- Evaluación cualitativa a estudiante en proceso de práctica profesional supervisada.

c. SHARE de Guatemala Filial Verapaces:

- Apoyo, acompañamiento y monitoreo en la ejecución del proceso de práctica.
- Apoyo en financiamiento de propuesta de proyecto de intervención.
- Apoyo en espacio físico de desarrollo del practicante.
- Apoyo en proporción de información a practicante.
- Ser enlaces entre practicante y asociación cooperante.
- Brindar información a tutor de práctica sobre dicho proceso.
- Evaluar proceso de práctica profesional supervisada.

d. Universidad Rafael Landívar, URL (Asesor de PPS):

- Asesorar, monitorear, evaluar y aprobar el proceso de práctica profesional supervisada en su primera fase.
- Asesorar, monitorear, evaluar, acompañar y aprobar el proceso de práctica profesional supervisada en su segunda fase.

4.3.3. Coordinación interna. Se gestionó el espacio de intervención del proceso de práctica profesional supervisada, focalizando a una de las organizaciones cooperantes, con coordinador regional y enlace organizacional de SHARE filial

Verapaces, seguidamente estas personas gestionaron el espacio con coordinador y director de la socia local priorizada. Se socializó el cronograma general del proceso, con las personas antes mencionadas, solicitando su visto bueno y apoyo en el mismo. Con acompañamiento de coordinador y director de la organización cooperante Corazón del Maíz, se compartió e informó, el proceso con equipo técnico de la entidad solicitando su apoyo y participación en dichas actividades programadas.

Para la ejecución del proyecto de intervención se planifican acciones con coordinador regional de SHARE filial Verapaces, enlace organizacional, coordinador y director de Corazón del Maíz, obteniendo respaldo, acompañamiento y apoyo se procede a planificar y gestionar los espacios de intervención en planes y cronogramas de equipo técnico.

4.3.4. Coordinación con red externa. Con el apoyo y acompañamiento de asesores técnicos de educación, coordinador y director de Corazón del Maíz, se coordinaron visitas a escuelas, para realizar observación y entrevistas con colaboradores. Es necesario el seguimiento de estas coordinaciones y acompañamiento de personal de SHARE y Corazón del Maíz como enlace entre el proceso, grupo meta y apoyo técnico de entidades locales.

4.3.5. Incidencia del proyecto en la región. El proyecto de intervención pretende potencializar la intervención del equipo técnico de la asociación, en el cumplimiento de los objetivos del programa, que son brindar mayor y mejor acceso a la educación, mejorar las condiciones nutricionales de estos niños y niñas impulsando sus niveles intelectuales, apoyar en la situación económica de las familias de estos niños dentro del programa, con ellos fomentar la importancia de la educación en el desarrollo de toda comunidad, minimizar la incidencia de niños y niñas que desertan de la escuela por apoyar en la economía de sus familias e involucrar a los padres en el proceso de formación de sus hijos.

4.3.6. Implicaciones éticas a considerar. El proceso de práctica dentro de SHARE y Corazón del Maíz, implica actitudes positivas de todos los involucrados, como trabajo en equipo, apoyo, colaboración, cordialidad, respeto, sinceridad, compromiso, equidad, responsabilidad, puntualidad, imparcialidad, confidencialidad, entre otras, que motivan y fomenta la armonía del desarrollo de toda actividad con grupos, en los que existe diversidad de análisis, pensamiento y actitud.

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

- Un conflicto es el tiempo que los técnicos dispongan para participar en los procesos de capacitación. Se consensuaran los horarios y fechas más pertinentes, tratando de no perjudicar el cumplimiento de funciones.
- El desinterés y apatía de algunos técnicos en ser parte del proceso de fortalecimiento, ya que siempre habrán personas que creen no necesitar ese reforzamiento. Para contrarrestar esta situación se va a concientizar y motivar por medio de dinámicas y recursos audiovisuales sobre puntos varios, que despertaran en ellos el interés por empoderarse de nuevas conocimientos, habilidades y actitudes.
- El desinterés y apatía de algunos colaboradores y beneficiarios en la participación en capacitación de técnicos. Esta problemática puede contrarrestarse, induciendo un proceso de concientización en el que se retome la importancia del proceso y los compromisos que ya adquirieron con el programa.
- El cruce de fechas de capacitación con Asesores Técnicos de SHARE filial Verapaces. Este conflicto que pudiera surgir se puede contrarrestar, coordinando acciones del proyecto de intervención con Asesores con el

objetivo de consolidar fechas y potencializar esfuerzos, tratando de no perjudicar la ejecución del proyecto, ni las acciones planificadas de asesores.

4.4. Recursos y presupuesto:

En esta sección se describen y cuantifican los recursos humanos y materiales que son necesarios para la ejecución de la propuesta de proyecto de intervención, (Ver tabla No. 8).

4.4.1 Recursos técnicos y humanos:

- Coordinador regional de SHARE
- Enlace Organizacional
- Coordinador de Corazón del Maíz
- Director de Corazón del Maíz
- Técnicos de Educación
- Técnicos agrícolas
- Estudiante de Trabajo Social
- Supervisor de PPS
- Personal de apoyo externo

4.4.2 Recursos materiales y monetarios:

- Papelógrafos
- Marcadores
- Folders
- Fastener
- Hojas bond
- Papel construcción
- Tijeras
- Silicón líquido

- Masking tape
- Fotocopias
- Impresiones
- Contac
- Cuaderno
- Lapiceros
- Empastado
- Impresión de módulos
- Transporte
- Alimentación – Almuerzos
- Refacciones de capacitaciones a técnicos
- Cañonera
- Internet
- Computadora
- Salón

4.4.3 Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros: El presupuesto en el perfil de proyecto de intervención recaba, describe y cuantifica datos sobre los recursos humanos y materiales, que se requerirán para la ejecución de cada una de las actividades del proyecto. El presupuesto es una proyección de la inversión detallada del proceso y de los financiadores, (Ver anexo No. 23 y tabla No. 8).

Tabla No. 8
Presupuesto del Proyecto de Intervención

Rubros	cantidad	Costo unitario	Costo total	Financiamiento	
				Estudiante	SHARE Verapaces/ Corazón del Maíz
Recursos Humanos:	Por días				
Coordinador regional de SHARE	10	Q 350.00	Q 3,500.00		Q 3,500.00
Enlace Organizacional	30	Q 180.00	Q 5,400.00		Q 5,400.00
Coordinador de Corazón del Maíz	8	Q 180.00	Q 1,440.00		Q 1,440.00
Director de Corazón del Maíz	8	Q 100.00	Q 800.00		Q 800.00
Técnicos de Educación	10	Q 140.00	Q 1,400.00		Q 1,400.00
Técnicos agrícolas	10	Q 140.00	Q 1,400.00		Q 1,400.00
Estudiante de Trabajo Social	129	Q 150.00	Q 18,000.00	Q 18,000.00	
Personal de apoyo externo	20	Q 100.00	Q 2,000.00	Q 2,000.00	
Supervisor de PPS	24	Q 144.75	Q 3,474.00	Q 3,474.00	
TOTAL			Q 37,414.00	Q 23,474.00	Q 13,940.00
Recursos Materiales:	Por Unidad				
Papelógrafos	24	Q 0.50	Q 12.00		Q 12.00
Marcadores	12	Q 5.00	Q 60.00		Q 60.00
Folders	29	Q 1.00	Q 29.00		Q 29.00
Fastener	9	Q 0.50	Q 4.50		Q 4.50
Hojas bond	310	Q 0.10	Q 31.00		Q 31.00
Papel construcción	15	Q 0.50	Q 7.50		Q 7.50
Tijeras	3	Q 3.00	Q 9.00		Q 9.00
Engrapadora	1	Q 25.00	Q 25.00		Q 25.00
Silicón liquido	1	Q 10.00	Q 10.00		Q 10.00
Masking tape	2	Q 7.00	Q 14.00		Q 14.00
Fotocopias	1,105	Q 0.20	Q 221.00		Q 221.00
Impresiones	415	Q 1.00	Q 415.00	Q150.00	Q 265.00
Contac	1	Q 15.00	Q 15.00		Q 15.00
Cuaderno empastado	1	Q 17.00	Q 17.00		Q 17.00
Lápices	11	Q 1.50	Q 16.50		Q 16.50
Lapiceros	20	Q 1.50	Q 30.00		Q 30.00

Empastado	18	--	Q 380.00		Q 380.00
Cartuchos de tintan	2	Q 137.50	Q 275.00		Q 275.00
TOTAL			Q 1,571.50	Q 150.00	Q 1,421.50
Refacciones de capacitaciones a técnicos	Porción 30	Q 15.00	Q 450.00		Q 450.00
Refacciones de capacitaciones a colaboradores y beneficiarios	Porción 30	Q 15.00	Q 450.00		Q 450.00
Salón	Días 6	Q 500.00	Q 3,000.00		Q 3,000.00
TOTAL			Q 3,900.00	Q 0.00	Q 3,900.00
Cañonera	Horas 12	Q 100.00	Q 1,200.00		Q 1,200.00
Computadora	Horas 12	Q 25.00	Q 300.00		Q 300.00
Internet	Horas 300	Q 4.00	Q 1,200.00	Q 400.00	Q 800.00
TOTAL			Q 2,700.00	Q 400.00	Q 2,300.00
TOTAL			Q 45,585.50	Q 24,024.00	Q 21,561.50
TOTAL costo del proyecto		Q 45,585.50			

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

Resumen del presupuesto

Fuente	Aporte
Estudiante	Q 24,024.00
SHARE de Guatemala/ Asociación Corazón del Maíz	Q 21,561.50
Total	Q 45,585.50

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto de Intervención:

Tabla No. 9
Plan de monitoreo del proyecto

Fase/actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha de Monitoreo	Responsable
<p>Fase 1: Socialización del Proyecto</p> <p>En la primera fase se realiza la socialización del proyecto de intervención con enlace organizacional, coordinador regional de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, Coordinador y Director de Social Local Asociación Corazón del Maíz, con lo que se gestiona el financiamiento y la inclusión de las acciones del proyecto en su planificación y cronograma institucional</p>	<p>A finales de enero de 2013 se ha realizado una reunión de socialización de proyecto de intervención con autoridades de SHARE filial Verapaces e Institución Cooperante</p> <p>El 90% de los actores organizacionales tanto de SHARE Filial Verapaces, Asociación Corazón de Maíz y de otras organizaciones involucradas en el proyecto de intervención, conocen y se involucran conscientemente para alcanzar los resultados previstos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes mensuales • Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso • Fotografías • Planes de sesión • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo 	<p align="center">Enero de 2013</p>	<p align="center">Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>
<p>Fase 2: Diseño de módulos de capacitación</p> <p>En la segunda fase se recopilara la información pertinente para el diseño y construcción de los módulos de capacitación sobre temáticas identificadas en el proceso de diagnóstico, que contribuyen a fortalecer a equipo técnico en su intervención a nivel local hacia colaboradores y beneficiarios del programa. Dentro de las actividades que se realizarán están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación. • Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación. • Una sesión de socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de 	<p>A finales de enero de 2013, se cuenta con investigación bibliográfica de las temáticas que conformarán el módulo 1 de capacitación.</p> <p>A principios de marzo de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 1.</p> <p>A principios de abril de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 2.</p> <p>A finales de marzo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación impresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Informes mensuales • Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso • Fotografías • Actas • Planes de sesión • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo • Facturas 	<p align="center">De enero a finales de febrero 2013</p>	<p align="center">Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>

<p>Asociación Corazón del Maíz.</p> <ul style="list-style-type: none"> Preparación de agendas, planes y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación. 	<p>A mediados de mayo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación, impresos y validados por SHARE de Guatemala Filia Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.</p>			
<p>Fase 3: Ejecución de módulos de capacitación a equipo técnico</p> <p>En la tercera fase del proceso, con el apoyo y aprobación de filial y social local se procede a ejecutar las capacitaciones a equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, sobre los módulos construidos, con el objetivo de potencializar capacidades, concomimientos y habilidades técnicas, para que en un proceso posterior estén facultados para empoderar a colaboradores y beneficiarios del programa, así mismo motivar y concientizas la participación activa en las acciones del mismo. Dentro de las actividades que se realizaran en esta fase están:</p> <ul style="list-style-type: none"> Capacitación de módulo 1. a equipo técnico de asociación. Capacitación de modulo 2. y elaboración de material de promoción de la adecuada práctica de medios de verificación de los servicios del programa a equipo técnico. Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores. Evaluación de expectativas de las actividades 	<p>A finales de marzo de 2013, se han socializado los módulos de capacitación con equipo técnico de Corazón del Maíz.</p> <p>A finales de marzo de 2013, se ha ejecutado una capacitación a técnicos de la asociación sobre el modulo 1.</p> <p>El 90% de los participantes realizan evaluación comprensiva e interpretativa de sesión de capacitación 1 y 2.</p> <p>El 90% de los participantes asume compromisos de lo aprendido sobre el módulo 1 y 2.</p> <p>A finales de abril de 2013, se ha ejecutado una capacitación al equipo técnico de la asociación, sobre el modulo 2.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informes mensuales Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso Fotografías Planes de capacitación Planillas de asistencia Cuaderno de campo 	<p>De principios de marzo finales de abril</p>	<p>Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>
<p>Fase 4: Evaluación y monitoreo a técnicos capacitados en capacitación a colaboradores.</p> <p>En la cuarta fase, ya habiendo facultado al personal técnico sobre los módulos 1 y 2, se procede a planificar el monitoreo y evaluación de la ejecución de la capacitación de modulo 2 a colaboradores y beneficiarios del programa. Con el objetivos de potencializar el cumplimiento de objetivos y acciones</p>	<p>A finales del mes de mayo de 2013 se ha monitoreado y evaluado al equipo técnico en la replicación de una capacitación a participantes del programa sobre cualquiera de los módulos.</p> <p>Un plan de capacitación elaborado por equipo técnico sobre replicación de una</p>	<ul style="list-style-type: none"> Informes de técnicos Facturas Informes mensuales Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso Fotografías 	<p>De principios de mayo a mediados de</p>	<p>Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>

<p>en las que estos actores intervienen. Dentro de las actividades que se realizarán en esta fase están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de módulo a colaboradores. • Monitoreo de aplicación de módulo. • Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos. • Compromisos asumidos por colaboradores en las sesiones impartidas por técnicos. • Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada y recomendaciones. • 	<p>capacitación.</p> <p>A finales de mayo de 2013, una capacitación participativa ejecutada, sobre cualquiera de los módulos, por equipo técnico.</p> <p>20 actores capacitados por equipo técnico, sobre replicación de módulos.</p> <p>El 85% de los participantes realizan evaluación comprensiva de sesión de capacitación y asumido compromisos de lo aprendido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de sesión de técnicos • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo 	<p>junio.</p>	
<p>5 Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención.</p> <p>En la quinta fase del proceso se elabora la sistematización del análisis de todas las fases anteriores, recabando medios de verificación, resultados y cumplimiento de objetivos del proyecto de intervención.</p>	<p>Un documento de informe final entregado a autoridades de Universidad Rafael Landívar para su revisión y aprobación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento impreso • Documento digital. 	<p>Finales de junio</p>	<p>Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>
<p>6 Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención.</p> <p>En la última fase del proceso se socializan los resultados del proyecto de intervención, y se hace entrega de informe en forma impresa y digital autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, autoridades de asociación Corazón del Maíz y autoridades de la Universidad Rafael Landívar.</p>	<p>Una socialización de los resultados del proyecto de intervención a autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documento impreso • Documento digital 	<p>Finales de junio</p>	<p>Estudiante, Asesor de PPS y Enlace organizacional</p>

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

Tabla No. 10

Plan de Evaluación del Proyecto de Intervención

Objetivo o Resultado	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de la Evaluación	responsable
<p>General: Contribuir al fortalecimiento de la ejecución del programa de Apoyo a la Educación en las áreas de intervención de los municipios de Rabinal y San Miguel Chicaj</p> <p>Específicos: Fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento de programas y proyectos.</p> <p>Fortalecer las capacidades, habilidades y estrategias del equipo técnico, en la trasmisión de conocimientos a colaboradores y beneficiarios del adecuado seguimiento, control y participación en las acciones de los servicios del programa.</p> <p>Resultado 1: Elaborar propuesta y plan de dos módulos de capacitación para potencializar capacidades, habilidades y actitudes de equipo técnico de asociación Corazón del Maíz.</p> <p>Resultado 2: Ejecutar y evaluar Planes de capacitación sobre los módulos 1 y 2 a técnicos de educación y técnicos agrícolas de la asociación.</p> <p>Resultado 3: Monitoreo y evaluación a técnicos sobre aplicación de modulo dos.</p>	<p>A finales de mayo de 2013, siete técnico facultados para replicar capacitaciones y fomentar la participación en el seguimiento de acciones del programa a colaboradores y beneficiarios.</p> <p>A finales de mayo de 2013, 20 actores capacitados por equipo técnico, acerca de una temática de los módulos de capacitación</p> <p>A principios de marzo de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 1.</p> <p>A principios de abril de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 2.</p> <p>A finales de marzo de 2013, se ha ejecutado una capacitación a técnicos de asociación sobre modulo 1</p> <p>A finales de abril de 2013, se ha ejecutado una capacitación a equipo técnico de asociación, sobre modulo 2.</p> <p>A finales del mes de mayo de 2013 se ha monitoreado y evaluado al equipo técnico en la replicación de una capacitación a participantes del programa sobre cualquiera de los módulos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Módulos impresos y validados. • Archivos electrónicos de módulos • Informes mensuales • Ficha de monitoreo y seguimiento de proceso • Minuta de sesiones de capacitación n. • Fotografías • Planes de sesión • Planillas de asistencia • Cuaderno de campo • Facturas 	<p>De enero a junio de 2013</p> <p>De enero a marzo de 2013</p> <p>De marzo a abril de 2013</p> <p>De mayo a junio 2013</p>	<p>Estudiante Equipo técnico Asesor de PPS Enlace organizacional</p>

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

4.5.1 Indicadores de éxito específicos:

a. Fase 1:

- A finales de enero de 2013 se ha realizado una reunión de socialización de proyecto de intervención con autoridades de SHARE Filial Verapaces y autoridades de Asociación Corazón del Maíz.
- El 90% de los actores organizacionales tanto de SHARE Filial Verapaces, Asociación Corazón de Maíz y de otras organizaciones involucradas en el proyecto de intervención, conocen y se involucran conscientemente para alcanzar los resultados previstos.

b. Fase 2:

- A finales de enero de 2013, se cuenta con investigación bibliográfica de las temáticas que conformaran el módulo 1 de capacitación.
- A principios de marzo de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 1.
- A principios de abril de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 2.
- A finales de marzo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación impresos.
- A mediados de mayo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación, impresos y validados por SHARE de Guatemala Filia Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.

c. Fase 3:

- A finales de marzo de 2013, se han socializado los módulos de capacitación con equipo técnico de Corazón del Maíz.
- A finales de marzo de 2013, se ha ejecutado una capacitación a técnicos de asociación Corazón del Maíz, sobre el modulo 1.
- El 90% de los participantes realizan evaluación comprensiva e interpretativa de sesión de capacitación 1 y 2.
- El 90% de los participantes asume compromisos de lo aprendido sobre el módulo 1 y 2.
- A finales de abril de 2013, se ha ejecutado una capacitación a equipo técnico de asociación Corazón del Maíz, sobre el modulo 2.

d. Fase 4:

- A finales del mes de mayo de 2013 se ha monitoreado y evaluado al equipo técnico en la replicación de una capacitación a participantes del programa sobre cualquiera de los módulos.
- Un plan de capacitación elaborado por equipo técnico sobre replicación de una capacitación.
- A finales de mayo de 2013, una capacitación participativa ejecutada, sobre cualquiera de los módulos, por equipo técnico.
- 20 actores capacitados por equipo técnico, sobre replicación de módulos.

- El 85% de los participantes realizan evaluación comprensiva de sesión de capacitación y asumidos compromisos de lo aprendido.

e. Fase 5:

- Un documento de informe final entregado a autoridades de Universidad Rafael Landívar para su revisión y aprobación.

f. Fase 6:

- Una socialización de los resultados del proyecto de intervención a autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.

4.5.2. Indicadores de éxito generales:

- A finales de mayo de 2013, siete técnico facultados para replicar capacitaciones y fomentar la participación en el seguimiento de acciones del programa a colaboradores y beneficiarios.
- A finales de mayo de 2013, 20 actores capacitados por equipo técnico, acerca de una temática de los módulos de capacitación.

CAPITULO V

RESULTADOS OBTENIDOS DURANTE LA PPS II

CAPITULO V

5. Resultados obtenidos durante la PPS II

SHARE de Guatemala tienen como principio el respeto y fe en el potencial humano, mismo que fortalece en sus instituciones socias y estas en el proceso de ejecución de sus servicios y programas. Para ello se le brindan capacitaciones sobre temáticas de interés a quienes intervienen directamente en sus acciones, contribuyendo así a alcanzar su objetivo de impulsar la educación primaria completa; esto a través de la promoción de la importancia de la educación infantil, mejora de la calidad educativa a través de fortalecimiento a docentes, insumos didácticos, mejoramiento de espacios educativos, así como fomentando la participación y liderazgo, de todos los actores sociales de las comunidades, en el proceso del desarrollo integral de la niñez y juventud (SHARE 2012).

De esta forma SHARE también fortalece las capacidades, habilidad y conocimientos de su personal, garantizando con ellos la adecuada trasmisión de conocimientos a los actores. Sin embargo durante el diagnostico institucional aplicado en el año 2012, en la primera fase del Practica Profesional Supervisada, dirigida a la social local Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz, se detecto que existen debilidades tanto actitudinales, como técnicas del equipo técnico y de actores, que debilitaban el cumplimiento de actividades, como algunas barreras del trabajo en equipo, débil empoderamiento de acciones correspondientes al programa, poca participación en las acciones del programa, entre otras.

Con base en lo anterior se planteo el diseño del proyecto de intervención, Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz Baja Verapaz, que tiene como propósito el fortalecimiento de las capacidades, habilidades y actitudes técnicas del personal de la institución, en la ejecución y seguimiento de programas y proyectos, así como en la trasmisión de conocimientos a colaboradores

y beneficiarios. Para lo cual se establecen tres productos, contribuyendo al fortalecimiento de la ejecución, transmisión de información y conocimientos del los servicios del programa de Apoyo a la Educación hacia sus actores, incidiendo en el logro de resultados y objetivos planificados:

- a) El primero mediante la elaboración de una propuesta, plan y diseño de dos módulos de capacitación para potencializar capacidades, habilidades y actitudes de equipo técnico de asociación Corazón del Maíz.
- b) El segundo a través de la ejecución y evaluación de los planes de capacitación sobre los módulos 1 y 2 a técnicos de educación y producción de la asociación Corazón del Maíz.
- c) El tercero es el monitoreo y evaluación a técnicos de educación y producción, sobre replicación de una capacitación a colaboradores y beneficiarios sobre una temática de los módulos.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las Fases del desarrollo de la implementación del proyecto, detallando las acciones que se ejecutaron para poder cumplir con cada una de las actividades planificadas, así como contratiempos enfrentados y sus respectivas soluciones.

5.1. Fase 1: Socialización del proyecto “Fortalecimiento técnico para el empoderamiento de actores en la ejecución del programa de apoyo a la educación de la asociación Corazón de Maíz, Baja Verapaz”

5.1.1. Resultados previstos:

- Se han desarrollado reuniones con equipo técnico integrado por enlace organizacional, coordinador regional, director y coordinador de Asociación Corazón de Maíz.

- Aprobación del cronograma general de proyecto de intervención.
- Autorización de inicio de cuaderno de campo para proyecto de intervención.
- Los miembros del equipo técnico involucrados conocen el proyecto de intervención y su importancia en el empoderamiento de actores del programa de apoyo a la educación.

5.1.2. Indicadores de éxito:

	Proyectado	Ejecutado	Porcentaje de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de enero de 2013 se ha realizado una reunión de socialización de proyecto de intervención con autoridades de SHARE Filial Verapaces y autoridades de Asociación Corazón del Maíz. 	1 socialización	2 Socializaciones	200%
<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los actores organizacionales tanto de SHARE Filial Verapaces, Asociación Corazón de Maíz y de otras organizaciones involucradas en el proyecto de intervención, conocen y se involucran conscientemente para alcanzar los resultados previstos. 	90%	100%	110%

5.1.3. Resultados no previstos:

- El Coordinador Regional de SHARE Filial Verapaces, interesado en las expectativas del proyecto de PSS, manifestó su aprobación, para que

participara en las evaluaciones de POA anual, en capacitaciones y demás actividades planificadas enfocadas al fortalecimiento de las Instituciones socias, así como el otorgamiento de equipo de cómputo específico para el proceso de PPS.

5.1.4. Actividades:

- Para llevar a cabo la socialización del proyecto de intervención, se contó con el apoyo del enlace organizacional, con la cual se gestiona un espacio en la agenda mensual de los principales actores y tomadores de decisiones, así mismo ejerció un rol importante para que los demás actores involucrados, asintieran a las reuniones programada en la socialización del proyecto de intervención.
- Se elaboraron las agendas de las reuniones, aprobada por enlace organizacional, coordinador regional, director y coordinador de Asociación.
- Se elaboraron instrumentos de verificación de las reuniones, (planillas de asistencia).
- Se inicio con la redacción del cuaderno de campo del proceso de PPS II.

5.2. Fase 2: Diseño de módulos de capacitación

En esta fase del resultado 1, se diseñaron 2 módulos de capacitación participativa dirigidos al personal técnico de Asociación Corazón del Maíz y actores del Programa de Apoyo a la Educación.

5.2.1. Resultados previstos:

- Se han investigado, elaborado y diseñado módulos de capacitación participativa.

- Se ha gestionado apoyo técnico en temas de capacitación.
- Se han socializado módulos de capacitación con enlace institucional, coordinador regional, director y coordinador de asociación.
- Se han preparado las agendas, planes e instrumentos de monitoreo y evaluación de sesiones de capacitación.

5.2.2. Indicadores de éxito:

	Proyectado	Ejecutado	Porcentaje de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de enero de 2013, se cuenta con investigación bibliográfica de las temáticas que conformaran el módulo 1 de capacitación. 	Investigación de temáticas del módulo 1	Marco teórico de 6 temáticas	100%
<ul style="list-style-type: none"> • A principios de marzo de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 1. 	1 plan de capacitación	6 Planes de capacitación	600%
<ul style="list-style-type: none"> • A principios de abril de 2013, se ha formulado un plan y propuestas de una capacitación participativa dirigida al personal técnico, sobre módulo 2. 	1 plan de capacitación	3 Planes de capacitación	300%
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de marzo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación impresos. 	2 módulos impresos	2 módulos impresos	100%
<ul style="list-style-type: none"> • A mediados de mayo de 2013 se cuenta con 2 módulos de capacitación, impresos y validados por SHARE de Guatemala Filia Verapaces y Asociación Corazón del Maíz. 	2 módulos impresos y validados	2 módulos impresos y validados	100%

5.2.3. Resultados no previstos:

- Se coordinó y gestionó con el coordinador regional, enlace organizacional, director y coordinador de la asociación, sesiones con equipo técnico, para poder desarrollar test de autoevaluación de competencias y evaluación de auto concepto. Proceso que permitió que de forma personalizada y a la vez integrada, el equipo de Asociación Corazón del Maíz pudiera identificar puntos clave a fortalecer de manera interna y posteriormente grupal, mejorando de esa forma la intervención de los mismos en su campo laboral.
- El apoyo técnico que se gestionó, se coordinó con una persona que es parte del equipo técnico de SHARE, debido a que dicha institución posee personal facultado, en proceso de capacitación participativa, basados en la metodología ERCA, así como conocimiento y experiencia en una amplia gama de temas motivacionales, de fortalecimiento institucional, como de emprendedurismo y empresariedad, entre otras.
- Dentro del proceso de priorización de temáticas a conformar los módulos de capacitación participativa, el equipo técnico exteriorizó su interés en poder incluir un módulo No. 3, que contendrían temáticas importantes para la ejecución, del nuevo servicio de Emprendedurismo Inicial. Por lo cual para dicho proceso se llegó a un consenso y se priorizaron dichas temáticas de emprendedurismo inicial para conformar el módulo No. 2, y quedó como una propuesta para ellos el módulo No. 3.

5.2.4. Actividades:

- Para llevar a cabo el proceso de diseño y validación de los módulos de capacitación, se contó con el apoyo de coordinador regional, enlace organizacional, coordinador y director de la asociación, con las cuales se gestionaron los espacios de ejecución de acciones, personas que ejercieron un

rol importante para que los demás actores involucrados, participaran activamente en las actividades programada en la validación del los módulos del proyecto de intervención.

- Se coordinaron sesiones de validación de los módulos de capacitación participativa con todo el equipo técnico, director y coordinador.
- Se han preparado planes, agendas e instrumentos de validación y verificación para dichas sesiones.
- Se gestionó apoyo técnico interno, aprovechando la capacidad técnica que posee SHARE Filial Verapaces.

5.3. Fase 3: Ejecución y evaluación de los planes de capacitación:

En el resultado 2 del proyecto de intervención, se ejecutaron dos planes de capacitaciones dirigidos a equipo técnico, sobre una temática priorizada de cada módulo de capacitación. Actividades para las que fueron diseñadas una serie de herramientas de monitoreo y evaluación así como los medios de verificación garantizando la efectividad de las acciones.

5.3.1. Resultados previstos:

- Se ha capacitado sobre la aplicación del modulo No. 1 a equipo técnico de Corazón de Maíz.
- Se ha capacitado sobre la aplicación del modulo No. 2 a equipo técnico de Corazón de Maíz.
- Se han adquirido compromisos por equipo técnico, en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores.

- Se han evaluado las expectativas de las actividades de capacitación.

5.3.2. Indicadores de éxito:

	Proyectado	Ejecutado	Porcentaje de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de marzo de 2013, se han socializado los módulos de capacitación con equipo técnico de Corazón del Maíz. 	1 socialización	2 Socializaciones	200%
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de marzo de 2013, se ha ejecutado una capacitación a técnicos de asociación Corazón del Maíz, sobre el modulo 1. 	1 capacitación	1 Capacitación	100%
<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los participantes realizan evaluación comprensiva e interpretativa de sesión de capacitación 1 y 2. 	90%	100%	110%
<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los participantes asumen compromisos de lo aprendido sobre el módulo 1 y 2. 	90%	91%	101%
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de abril de 2013, se ha ejecutado una capacitación a equipo técnico de asociación Corazón del Maíz, sobre el modulo 2. 	1 capacitación	2 capacitaciones	200%

5.3.3. Resultados no previstos:

- Dentro del proceso de capacitación dirigido a equipo técnico, en coordinación se llego a la conclusión de integrar a estas actividades al equipo completo se Asociación Corazón del Maíz, debido a la importancia de los temas a tratar en

su fortalecimiento institucional. Por lo tanto en la primera capacitación se integro al coordinador, director y contadora de la asociación.

- El enlace organizacional, interesado en las expectativas del proyecto de PSS, y de los resultado e impactos positivos obtenidos en la capacitación del módulo 2 al equipo técnico de Corazón del Maíz, manifestó su interés y apoyo en la gestión y coordinación de la facilitación de dicho tema al equipo técnico de la institución socia Nuevo Amanecer, encargada de ejecutar el programa de Apoyo a la Educación en el área de Cubulco y El Chol B.V.

5.3.4. Actividades:

- Se diseñaron planes y agendas de capacitación, aprobados por coordinador regional, enlace organizacional, asesor de PPS, director y coordinador de asociación. Ver anexos No. 34, 35 y 36.
- Se diseñaron instrumentos de monitoreo y evaluación de cada capacitación, aprobados por coordinador regional, enlace organizacional, asesor de PPS. Ver anexos No. 37, 38, 39, 40 y 41.
- Se monitorearon y evaluaron los conocimientos adquiridos, el cumplimiento de expectativas de los participantes, el cumplimiento de las normas que rigieron la actividad planteadas por los participantes y los objetivos de las actividades, a través del pre y post test.

5.4. Fase 4: Monitoreo y evaluación:

Dentro del resultado 3, se monitoreó al personal técnico, en una capacitación a beneficiarios y colaboradores, con el objetivo de evidenciar los métodos que implementan al brindar capacitaciones y su efectividad, así como la réplica de los conocimientos y compromisos adquiridos en las capacitaciones de cada módulo.

Para ello se adoptaron y ejecutaron instrumentos diseñados por SHARE Filial Verapaces y por la responsable del proyecto. Ver anexo No. 45, 46, 47, 48, 49 y 50.

5.4.1. Resultados previstos:

- Se elaboró un instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores.
- Se monitoreó de aplicación de una temática de uno de los módulos.
- Se aplicó un instrumento de evaluación a técnicos por responsable del proyecto.
- Se obtuvieron compromisos a asumir por colaboradores en las sesiones impartidas por técnicos.
- Se socializaron los resultados de las evaluaciones de cada sesión ejecutada a equipo técnico y se les brindaron recomendaciones.

5.4.2. Indicadores de éxito:

	Proyectado	Ejecutado	Porcentaje de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • A finales del mes de mayo de 2013 se ha monitoreado y evaluado al equipo técnico en la replicación de una capacitación a participantes del programa. 	1 monitoreo	2 monitoreo	200%
<ul style="list-style-type: none"> • Un plan de capacitación elaborado por equipo técnico sobre replicación de una capacitación. 	1 Plan	2 Planes	200%
<ul style="list-style-type: none"> • A finales de mayo de 2013, una capacitación participativa ejecutada, sobre cualquiera de 	1 Capacitación	2 Capacita-	200%

los módulos, por equipo técnico.		ciónes	
<ul style="list-style-type: none"> • 20 actores capacitados por equipo técnico, sobre réplica de módulos. 	20 participantes	53 participantes	265%
<ul style="list-style-type: none"> • El 85% de los participantes realizan evaluación comprensiva de sesión de capacitación y asumido compromiso de lo aprendido. 	85%	98%	110%

5.4.3. Resultados no previstos:

- Debido al impacto positivo e interés del equipo técnico en la réplica de tema Educación Financiera teniendo en cuenta la importancia que el tema posee por ser un servicio a iniciar su ejecución en los próximos meses, se coordinó la capacitación en dos escuelas, una de Rabinal y una de San miguel.
- Debido al interés positivo del equipo técnico, en la réplica de dicha temática se coordinó con docentes y directores la participación de niños de quinto y sexto primaria. Actividades que fortalecen la ejecución próxima del nuevo servicio fortaleciéndolo, ya que el equipo técnico ya poseerá conocimientos previos acerca del mismo y de su inserción e impacto en el campo.

5.4.4. Actividades:

- Se diseñó un instrumento para monitorear y evaluar al equipo técnico en la réplica de conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación sobre los módulos 1 y 2.
- Se redactó y aprobó un plan de salida de campo, en el cual se justifica el proceso a ejecutarse y lo que se espera obtener en dicha actividad.

- Se elaboró un informe de lo obtenido en el proceso de monitoreo, aprobado por enlace, coordinador y director.
- Se elaboró un instrumento para poder determinar el nivel de impacto de la actividad, el cual se manifestara por los participantes por medio de compromisos que asumirán posterior a la actividad.

5.5. Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención:

En la quinta fase del proceso se elaboró la sistematización del análisis de todas las fases anteriores, recabando medios de verificación, resultados y cumplimiento de objetivos del proyecto de intervención.

5.5.1. Resultados previstos:

- Se redactó un documento de sistematización del proceso de PPS II adjuntado a la sistematización del proceso de PPS I, en el cual se realizó el análisis de lo obtenido en el proceso y el nivel efectivo y eficaz del logro de los objetivos e indicadores del proyecto de intervención.

5.5.2. Indicadores de éxito:

	Proyectado	Ejecutado	Porcentaje de ejecución
<ul style="list-style-type: none"> • Un documento de informe final entregado a autoridades de Universidad Rafael Landívar para su revisión y aprobación. 	1 documento	1 documento	100%

5.5.3. Actividades:

- Recolección de medios de verificación como; Cronograma, planes de capacitación, planillas de asistencia a actividades, agendas, fotografías, etc.

- Redacción y análisis de los resultados obtenidos en la ejecución del proyecto de intervención.
- Solicitud de evaluación cualitativa del estudiante por parte del enlace organizacional.
- Adjuntar módulos de capacitación al análisis de los resultados obtenidos.

5.6. Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención:

En la última fase del proceso se socializan los resultados del proyecto de intervención, y se hace entrega de informe en forma impresa y digital autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, autoridades de asociación Corazón del Maíz y autoridades de la Universidad Rafael Landívar.

5.6.1. Resultados previstos:

- Se socializaron los resultados obtenidos en el proceso de PPS II

5.6.2. Indicadores de éxito:

- Una socialización de los resultados del proyecto de intervención a autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces y Asociación Corazón del Maíz.

5.6.3. Actividades:

- Se coordinó con el apoyo de enlace organizacional una reunión de socialización de resultados obtenidos en el proceso de PPS II.

CAPITULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CAPITULO VI

6. Análisis y discusión de resultados

En todo proceso de implementación de proyectos sociales, es necesario el análisis de lo alcanzado y del impacto de la intervención de lo planificado y diseñado, midiendo y evidenciando el nivel de mejora de la situación intervenida, lo que estuvo a favor y potencializó el impacto eficaz, así como aquellas situaciones que atentaron contra el desarrollo de las acciones, de cómo se enfrentaron abordando nuevas estrategias de intervención y el aprendizaje que todo ellos dejó para la mejora de próximas ejecuciones.

A continuación se presentan el análisis y la discusión de lo obtenido, en cada una de las fases del desarrollo de la implementación del proyecto Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz, Baja Verapaz, detallando las acciones necesarias que se ejecutaron para poder cumplir con cada una de las actividades planificadas, así como las estrategias de inserción que se emprendieron para sobrepasar contratiempos y dificultades internas y externas.

6.1. Resultado 1: Diseño de módulos de capacitación

Previamente se realizó la socialización del proyecto de intervención con la persona enlace, coordinador regional de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, coordinador y director de Social Local Asociación Corazón del Maíz, obteniendo con ello la aprobación del cronograma del proceso de PPS II y el cuaderno de campo. (Ver anexo No. 27).

El primer resultado del proyecto Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz, Baja Verapaz, se centró en la investigación y diseño de dos

módulos de capacitación participativa basados en el desarrollo de competencias, dirigidos al equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, a colaboradores y beneficiado del programa de Apoyo a la Educación, implementado en las áreas de Rabinal y San Miguel Chicaj, Baja Verapaz.

Al realizar la investigación previa acerca de ¿Qué es un módulo de capacitación? ¿Qué tipos de módulos de capacitación existen? ¿Cuál es el proceso de diseño de un módulo? Y ¿Qué características debe contener?, se encontró que el módulo es una unidad de aprendizaje que permite estructurar los objetivos, los contenidos y las actividades en torno a un problema de la práctica profesional y de las capacidades que se pretenden desarrollar, inferidas de las competencias establecidas. A la vez, integra actividades y contenidos relativos a un saber hacer reflexivo referente a una situación problemática derivada de la práctica profesional. Es una modalidad de enseñanza que responde a una definición de competencia que integra conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y emociones. (Catalano, et.al, 2004).

Y autores como Leonard Mertens (2007), que mencionan que el módulo es una herramienta básica en el diseño y aplicación de la capacitación por competencias. Tiene la característica de facilitar un aprendizaje que conduzca a adquirir una o varias competencias identificadas previamente, las que le permiten al participante tener las bases para ejercer exitosamente una función técnica o bien, aplicar una conducta, en un ambiente laboral. Las competencias es la palabra clave del proceso de mejora que se realizó en la asociación, ya que son esenciales para la ejecución eficiente de funciones ya que una competencia implica una acción y un resultado en un contexto, por ende, un aprendizaje integral y en dicho proceso de formación a través de un módulo de capacitación participativa, el facilitador no da todos los pasos, porque es el participante quien tiene que integrar los elementos antes mencionados, apoyándose en herramientas conceptuales y prácticas.

De acuerdo con la psicóloga Tania Stegmann Salazar (2002), el concepto “competencias” ha cambiado de forma significativa durante el último tiempo, en un

comienzo se le usó para identificar las competencias esenciales para un puesto específico de trabajo (competencia laboral), con exclusión de las competencias enseñadas comúnmente en la escuela. En la actualidad, este concepto comprende no sólo las competencias académicas básicas sino también, una gran diversidad de actitudes y hábitos esenciales para el correcto funcionamiento de sociedades tecnológica y productivamente exigentes.

Leonard Mertens (2007), también menciona que las herramientas de diseño y aplicación de la Capacitación por Competencias varían según el grado de estructuración y codificación de contenidos, tienen en común que la referencia del contenido se deriva de la práctica laboral o social en movimiento y que esté alineada con los objetivos de aprendizaje de la organización en su conjunto, además brindan flexibilidad y ofrecen una perspectiva de continuidad en el proceso de aprendizaje. Basados en dicho argumento y a la revisión bibliográfica de diversos autores, se confirma el hecho de que no existe una estructura definida para desarrollar un módulo de capacitación, sino que existen múltiples opciones que surgen del análisis del grupo meta, del entorno interno y externo de la organización, de lo que se busca o espera de dicho proceso y de las necesidades que se estén enfrentando.

Al hablar de diseño de módulos de capacitación, se refiere al todo el proceso de investigación que esto conlleva, desde el determinar el enfoque del documento, la metodología, las herramientas que contendrá y su contenido. En la literatura se encuentran diversos tipos de módulos de capacitación, los hay formativos, interactivos-digitales, participativos etc., teniendo en cuenta lo que se menciona antes de que no existen parámetros generales para el diseño de dichos documentos, sino que varían de acuerdo a los fines que se persigan y teniendo en cuenta que el grupo meta es el equipo técnico, el que a su vez trabaja con docentes, padres de familia y autoridades locales entre otros, se decidió que se elaboraría un documento que fomentara la participación y el aprendizaje en adultos, utilizando metodologías andragógicas que le permiten a los participantes interactuar con sus experiencias y las experiencias de todos los que lo rodean y mediante ellos aprender nuevos

concomimientos, otra ventaja de dichas metodologías es que parte del principio del aprendizaje experimental que conlleva a generar cambios en la persona y en su entorno, así como facilitar la comprensión de información o conceptos, facilita el autoconocimiento, el desarrollo de habilidades, así como el manejo de problemas específicos partiendo de experiencias impactantes despertando el interés en las personas propiciando motivación para el cambio, punto importante ya que el cambio nace de ellos no se impone lo que permite que se logren los objetivos propuestos.

Otro aspecto esencial de los módulos participativos, basados en métodos andragógicos es el aprende haciendo y el aprender a aprender, que significa el dejar atrás la formación basada en métodos magistrales y estáticos que obligan al participante a ser únicamente oyente y hacer una función de imitación, sino que avanzar a métodos dinámicos que aceleren el aprendizaje, en los que gracias a la asimilación y análisis de experiencias, se puede mejorar las acciones e intervenciones.

Ya sabiendo que no se encontraron parámetros definidos par la elaboración de un módulo de capacitación participativo, se tomo en enfoque de diversos autores que describen ciertos factores que son esenciales para formar la base de dicho proceso, dentro de estas bases están la metodología, la identificación de necesidades de capacitación, identificación de las temáticas, diseño y desarrollo de los módulos.

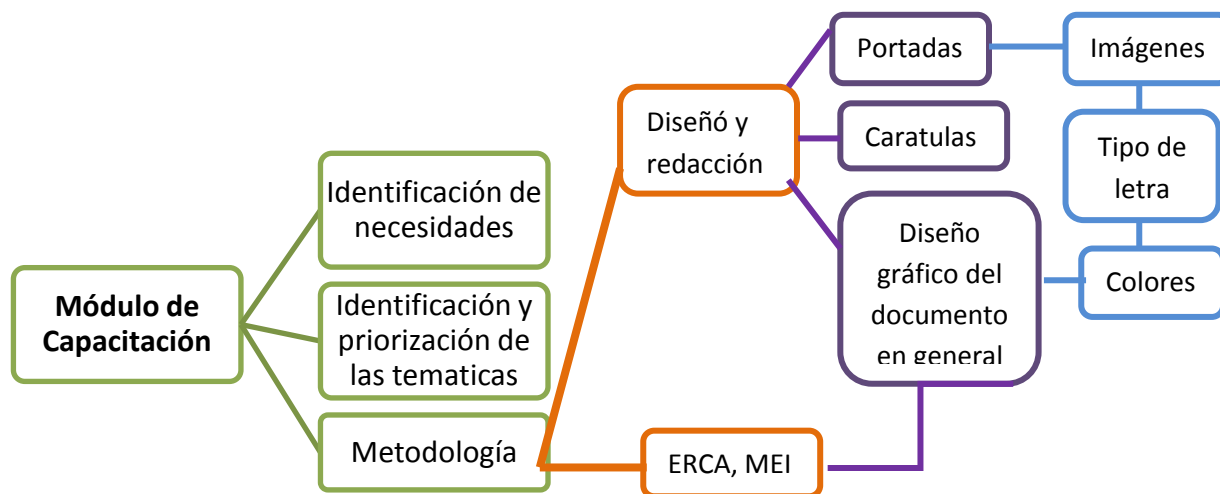
- **Identificación de una necesidad:** es el punto de partida para el análisis de que contiene dicho documento. Lo cual se identificó en el diagnóstico institucional ejecutado anteriormente a la asociación, sin embargo conociendo las dinámicas sociales e institucionales dinámicas, así como sus necesidades, el proceso enmarco dos características gerencias muy importantes que es la flexibilidad, innovación, así como la adaptabilidad al cambio, mismas que permitiendo el incorporar a las necesidades ya identificadas, nuevas necesidades sentidas como urgentes, adaptándolas a la propuesta del proyecto de intervención.

- **Identificación y priorización de los temas:** ya teniendo identificadas las necesidades de capacitación, se analizan y seleccionan los temas que se abordan en dichos módulos, proceso en el cual se debe tener en cuenta los objetivos que se persiguen con dicho fortalecimiento, para poder enmarcar aquellos temas que nos apoyan en su obtención, así como los que fomentan la erradicación de la problemática central. Para luego identificar una metodología apropiada para su desarrollo y divulgación.
- **Metodología** es fundamental en el desarrollo y redacción del documento en general, la cual se identifica a partir del objetivo del mismo y de a quienes se dirige. Por lo que la estudiante decidió desarrollar los documentos basados en metodologías estandarizadas por SHARE de Guatemala, teniendo en cuenta que todos sus procesos de enseñanza-aprendizaje están basados en ellas, siendo el Modelo de Excelencia Institucional (MEI), el cual incluye: el facultamiento, el Modelo de Asesoría y la metodología participativa ERCA, cuyo objetivo es ayudar a personas o grupos a lograr su máximo potencial definiendo estrategias para lograrlo, sirviendo de guía tanto para el facilitador como participante dando certeza de las acciones y claridad de lo que se desea alcanzar. Todo ellos con el objetivo de realizar documentos amigables para el equipo técnico fortaleciendo y garantizando su aplicación y apropiación futura hacia sus colaboradores en cada una de sus áreas de intervención.

Dentro del paso de diseño y desarrollo de los módulos, se identificaron las características generales que un documento de este tipo debe contener, dentro de las cuales están: una portada, caratulas, tipo y tamaño de letra, gráficas, imágenes, colores y el desarrollo de cada tema, analizando también la importancia de colocar una apartado de anexos ya que dentro de los documentos las actividades requerían de materiales extras que deben proporcionárseles para el desarrollo de las mismas. Para el diseño de dichos elementos se deben de tener en cuenta que las animaciones y que todo el diseño gráfico de las páginas e imágenes sea amigable para el grupo meta y para cualquier persona que tenga acceso a ellos. Se debe

tener en cuenta al igual que en todo el proceso de diseño el contexto social, cultural e institucional de los participantes para que desde la portada el documento sea bien digerido y mejor apropiado. Ver Gráfico No. 7.

Gráfico No. 7
Estructura del Diseño de módulos participativos



Fuente: Silvia Pérez (2013) URL – PPS II.

Teniendo las temáticas que conformarían los módulos, de acuerdo a las necesidades identificadas con anterioridad, se realizó una sesión de trabajo con el equipo técnico y sus autoridades, en la cual el objetivo era la aprobación y validación de dichas temáticas. En dicha actividad surgieron inquietudes y propuestas por el equipo técnico que generaron modificaciones en las temáticas propuestas, ya que ellos poseían nuevas perspectivas de sus necesidades de capacitación, debido a cambios en los servicios que el programa de Apoyo a la Educación, surgiendo nuevas temáticas de interés, que conformarían un módulo tres.

Esto generó una dificultad para el desarrollo de la PPS, porque se estaba modificando lo que ya se tenía planificado en tiempos de ejecución, para lo que fue necesaria una reunión con el enlace organizacional y coordinador de SHARE en la que se les planteó la situación y basados en su experiencia en el campo y en el análisis del tiempo que conlleva el diseño de un tema para los módulos, se propuso

el priorizarlos, dejando un módulo como una propuesta para la asociación para que en un futuro pudieran diseñarlo basados en los modelos que se dejarían por la estudiante.

Fue necesario el replantear las temáticas, y elaborar un instrumento en el cual cada técnico expresara su opinión de valor para cada tema y así priorizar los módulos (Ver anexo 33). Algunos miembros del equipo mostraron al principio su desacuerdo en la priorización ya que consideraban de interés y necesarios los tres módulos, pero después del que se les brindo una análisis de la situación, de los tiempos y presupuesto que ya se tenían planificados y gestionados, expresaron su apoyo llenando la herramienta de priorización.

De acuerdo a el resultado de generó la herramienta, se priorizó el diseño de un módulo que se basa en competencias básicas que el técnico debe poseer para que la realización de sus funciones y acciones sea eficaz y efectiva. El segundo módulo se enfocó en un servicio nuevo, que el programa ejecutaría en el próximo periodo de intervención, del que el personal no poseía mayores conocimientos por lo que mostraron bastante interés en que se les fortaleciera en ellos.

Se prosiguió a identificar la estructura y redacción de cada apartado del módulo. Ya teniendo la metodología no fue complicado el seguir la secuencia de la misma, ya que tiene bien definidos sus pasos. En el proceso de investigación y redacción surgieron nuevas ideas, como la redacción de objetivos no solo para el módulo en general sino para cada tema, ya que era una capacitación por cada uno.

Como propuesta del equipo técnico surgió el agregar a cada tema el tiempo sugerido para su desarrollo general y paca cada actividad que el mismo plantea, ya que muchas personas que se dedican a procesos de capacitación cometen el error de extender mucho tiempo sus actividades, provocando desinterés y aburrimiento en los participantes, situación que obstruye el logro de objetivos de la actividad. Todo esto es una introducción al desarrollo en sí de la capacitación.

Se tomo la redacción del desarrollo del cada tema desde el punto de vista del esquema del plan de trabajo de SHARE, llamándolo desarrollo del plan de sesión. Inicia con el acompasamiento o dinámica rompe hielo, se proponen diversas actividades que provocan el interés de los participantes, el facilitador puede elegir la más apropiada para lo que quiera alcanzar, cada actividad planteada tiene su propia estructura: tiempo, nombre de la dinámica, número de participantes, preparación de la actividad, las normas o reglas para su ejecución e instrumentos para las mismas, contenidos en el apartado de anexos.

Dentro las investigaciones realizadas en el documento Una Guía Práctica para Capacitadores (Colombia 2003) y basados en la experiencia en proceso de capacitación la estudiante considero interesante el plantear un apartado en el que se plasmen los conocimientos que las personas posean sobre el tema en el que se les capacitó, un pre-test. Al final del cada tema se encuentra un post-test, que completa en análisis de lo aprendido y apropiado por los participantes en la capacitación y así tener medio de verificación del alcance de los objetivos propuesto para dicha actividad. La redacción de dichas interrogantes fue un trabajo conjunto con los asesores de educación de SHARE los cuales, apoyaron el proceso de revisión y validación de los módulos.

En el apartado del desarrollo del tema se implementa en si el ERCA, que son la Experiencia, Reflexión, Conceptualización y Aplicación, redactando para cada paso su propia estructura, que contiene el tiempo de ejecución de la actividad, cantidad de participantes, la preparación de la actividad sus reglas o parámetros para su desarrollo. Para el primer paso de dicha metodología que es la Experiencia, se recabaron en diversos documentos dinámicas que generaran esa experiencia impactante que genera el análisis del desarrollo en si del tema a tratar. Se proponen diversas actividades, para las cuales se adjuntan todos los materiales necesarios para su desarrollo en el apartado de anexos.

Dentro del paso de Reflexión de acuerdo a dicha metodología se estandarizan ciertas interrogantes que generan un análisis de lo vivido en el paso anterior y que se desarrolla ligándolo con el paso que prosigue que es la Conceptualización del tema a tratar. Dentro de este apartado se plasma un resumen del tema, que sirva de guía al facilitar o referencia para desarrollarlo. Y en el último que es la Acción o Aplicación se busca generar en los participantes la iniciativa o el interés de aplicar lo apropiado y dejar claro cuándo, cómo y dónde lo aplicarán, es un compromiso que queda en ellos.

Fue interesante la redacción de cada tema con la metodología del ciclo de aprendizaje vivencial ERCA, (ver gráfico No. 8) ya que como lo dice es un ciclo en el que se genera conocimientos nuevos en base a experiencias reales o inducidas, las cuales se analizan con las vividas por cada participante y así apropiárselas a su diario vivir, identificando con ello acciones de mejora. Es una metodología activa, que no permite la monotonía, el aburrimiento o el desinterés, ya que con sus juegos, dinámicas y demás actividades mantiene al participante atento y despierto, así como con buen ánimo y motivado ya que de sus experiencias de vida surgen nuevos conocimiento para todos.

Gráfico No. 8
Metodología de los Módulos de Capacitación participativa



Fuente: Silvia Pérez (2013) URL – PPS II.

Es importante el recalcar que todos los comportamientos incluidos dentro de cada competencia que se fortalecerá en dicho proyecto, se produce por el efecto de los siguientes elementos que la psicóloga Tania Stegmann enmarca del autor Pereda y Berrocal (1999), describe en donde:

- **Saber:** es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia. Pueden ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) y de carácter social (orientados a las relaciones interpersonales). La experiencia juega un papel esencial como “conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas”.
- **Saber Hacer:** son las habilidades y destrezas, es decir, la capacidad de aplicar los conocimientos que la persona posee en la solución de problemas que su trabajo plantea. Se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar) Lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí.
- **Saber Estar:** son las actitudes e intereses acordes con las principales características del entorno organizacional y/o social, es decir, que los comportamientos de la persona se ajusten a las normas y reglas de la organización. Se trata de tener en cuenta los valores, creencias y actitudes ya que favorecen o dificultan determinados comportamientos en un contexto dado.
- **Querer hacer:** son los aspectos motivacionales, responsables de que la persona quiera o no realizar los comportamientos que componen la competencia. Se trata de factores de carácter interno (motivación por ser competente, etc.) y/o externo (dinero “extra”, días libres, beneficios sociales, etc.) a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por mostrar una competencia.
- **Poder hacer:** se refiere a las características personales y de la organización, es decir, que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para

llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia. Cabría destacar la disponibilidad o no de medios y recursos que faciliten o dificulten el desempeño de la competencia.

Habiendo analizado dichos factores que en los que se enmarcan los módulos de de capacitación participativa por competencias y teniendo en base a todo ello los primero temas redactados de acuerdo a dicha metodología y parámetros, se coordinó una sesión de trabajo con coordinador de SHARE, enlace organizacional, asesores de educación, coordinador y director de asociación así como todo el equipo técnico, para el proceso de revisión, aprobación y validación de la redacción, estructura, diseño, pertinencia y coherencia de los documentos, para su aplicación. Para ello se diseñó y ejecuto una herramienta de escala de rango dentro de la cual también se priorizaron las temáticas a facilitar dentro del resultado No. 2. Todo ello con la participación activa del equipo técnico y sus autoridades. Ver anexos No. 28, 29, 31 y 32.

Dentro de este proceso surgieron correcciones o agregados que consideraban necesario en base a la experiencia de coordinación y equipo técnico. Dentro de estas sugerencias esta el diseño de las caratulas de cada tema, que fueran acorde a lo que encontraran dentro del mismo, reducción de tiempos propuestos y de corregir la redacción algunas preguntas generadoras. Otro aspecto que surge del análisis el documento por la estudiante y la revisión bibliográfica es agregar mensajes a los largo de su desarrollo, como observación o consejos sobre el proceso de capacitación o desarrollo de un taller, que sirvan de apoyo en el que hacer del facilitador en este caso el técnico de educación.

Teniendo aprobada la redacción de cada tema del documento, fue necesario el diseño de portadas, caratulas, márgenes y demás detalles que contiene un documento de su tipo, para ellos fue necesario el revisar bibliografías similares, tomar en cuenta el grupo meta al que va dirigido, ya que esto dice mucho del documento en general. Como iniciativa e innovación de la estudiante esbozo todo el

diseño gráfico del documento, gráficos, imágenes, márgenes, numeraciones pies y encabezados de página y mezcla de colores, obteniendo tras varias pruebas la versión que considero ideal para los documentos.

Ya habiendo diseñado y redactado los dos módulos de capacitación participativa, tomando en cuenta las correcciones y observación de las sesiones de validación previas, se prosiguió a coordinar una sesión de validación final, con el objetivo de que el equipo técnico y autoridades de la sociedad local como autoridades de SHARE, dieran el visto bueno final al trabajo diseñado, para su impresión y ejecución, logrando alcanzar los indicadores para este resultado y sus actividades, así contribuyendo a poder alcanzar el objetivo específicos y el general del proyecto de intervención.

Teniendo ya el visto bueno del equipo técnico, coordinador, director, enlace y coordinador regional, acerca de las temáticas, diseño y metodología de los módulos de capacitación participativa, así como toda la investigación para los mismos, se obtuvo la redacción y diseño del módulo de capacitación participativa 1 (El facilitador Productivo), conformado por 6 temáticas de interés enfocadas al desarrollo y potencialización de competencias y actitudes. El módulo de capacitación participativa 2 (Educación Financiera, Emprendedurismo y Empresarialidad), conformado por 3 temas enfocados a sus tres niveles de intervención, que son niños y niñas, docentes y consejos educativos. Logrando obtenerlos listos para su validación final. Actividades en la que la participación, colaboración y coordinación fue activa y exitosa.

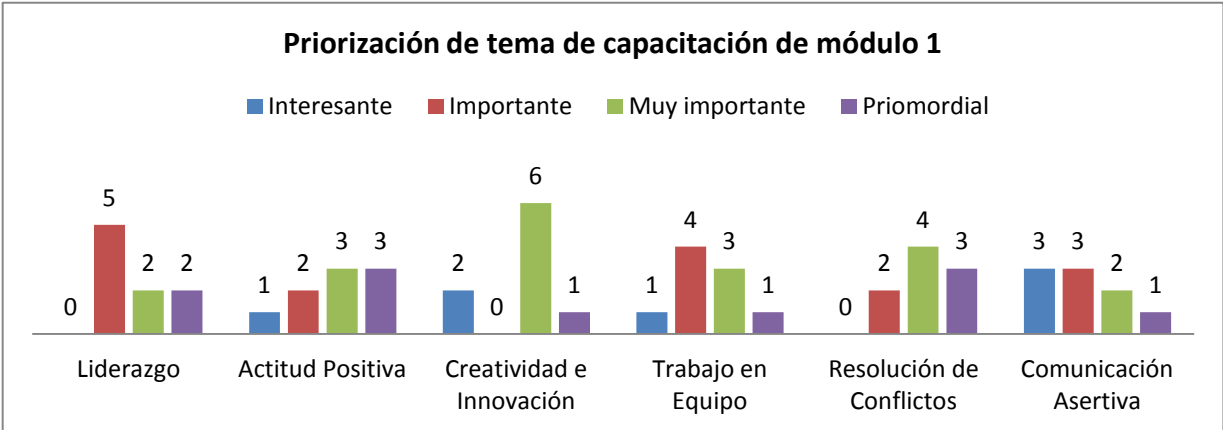
En el año 2013 al programa se le sumaron dos servicios más, el de Emprendedurismo inicial y Fortalecimiento a la lecto-escritura del primer grado, así como un nuevo sistema de monitoreo y evaluación del programa, situaciones que fomentan el aumento de funciones y labores del equipo, debido a ello en algunos momentos se limitó su involucramiento en el proceso, sin embargo se han gestionado y coordinado nuevas estrategias de intervención, logrando obtener los

espacios y tiempos suficientes para que se logre una participación activa, se cumplan los actividades planificadas y se obtengan resultados efectivos.

Gracias a las estrategias emprendidas, como la búsqueda de espacios, formas, medios y momentos viables de colaboración, los técnicos de educación y producción han participado activamente en el proceso de validación de la estructura, diseño, pertinencia y contextualización de las temáticas de los módulos de capacitación participativa, mostrándose muy interesados en fortalecer sus competencias, habilidades y conocimientos.

Terminado ya el proceso de redacción se prosiguió a la coordinación y gestión de las sesiones de capacitación, para lo cual fue necesario el priorizar que temáticas se desarrollarían, teniendo en cuenta el tiempo de ejecución y lo planificado, se ejecutaron dos capacitaciones, una de cada módulo. Por lo que se desarrolló e implemento una herramienta para determinarlo. (Ver Graficas No 1 y 2). Obteniendo el tema Resolución de Conflictos, para la capacitación No. 1 del módulo 1 y el tema Educación Financiera dirigida a Niños y Niñas para la capacitación No. 2 del módulo 2.

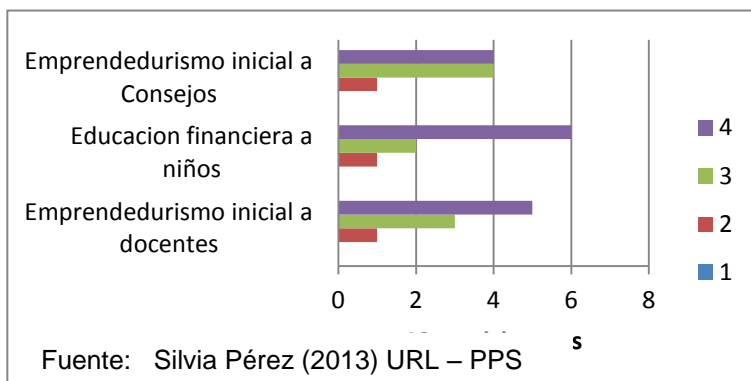
Gráfica No. 1
Priorización de temática a capacitar del módulo 1



Fuente: Silvia Pérez (2013) URL – PPS II.

Gráfica No. 2

Priorización de temática a capacitar del módulo 2



Dentro de la planificación para la ejecución del siguiente resultados se gestionó y coordinó el apoyo técnico interno de SHARE Verapaces, aprovechando que dicha institución posee

personal altamente capacitado, con experiencia y conocimientos, en la aplicación de la metodología ERCA y temáticas como emprendedurismo y empresarialidad, así como de fortalecimiento institucional, entre otras. Con el fin de fortalecer los procesos de capacitación a facilitarse al equipo de Asociación Corazón del Maíz, con ello potencializar el impacto y cumplimiento de objetivos de dichas actividades de proyecto de intervención. Acción que fue tomada de forma positiva por la sociedad local ya que al ver a un representante de SHARE, se sintieron apoyados y motivados a seguir fortaleciéndoles y ver el interés del financista de que la asociación siga creciendo en conocimientos, actitudes y aptitudes que los caracterizaran en la región y promoverán su reconocimiento a nivel local.

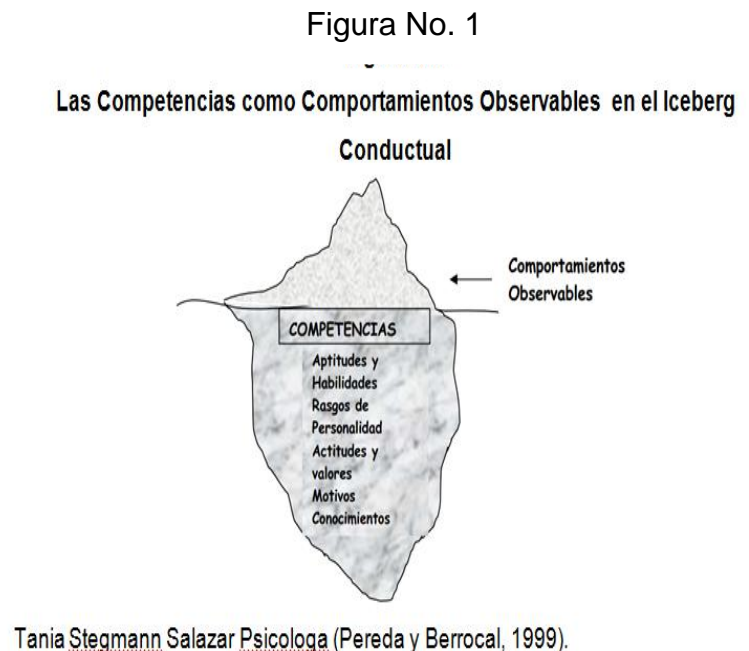
Esto a la vez promueve la sostenibilidad del proyecto de intervención ya que el empoderar de dicho proceso a una persona que permanecerá en la institución, permitirá que en el futuro se siga ejecutando dicho proceso, no solo en Corazón del Maíz sino también en las demás instituciones que cooperan con SHARE de Guatemala. Ver anexo No. 30.

En el proceso de redacción y validación surgió una nueva actividad que se visualiza como logro positivo para el fortalecimiento de la asociación, en el que se promueve el desarrollo individual de los miembros del equipo. Basado en lo que afirma Argyris (1996), que muchas personas aprenden limitadamente en la

organización, centrándose en la solución de problemas. Si bien esto es importante, tienen que mirar y reflexionar críticamente sobre su propia conducta. Frecuentemente y de manera inconsciente, esta conducta es parte del problema. Especialmente, tienen que aprender que la forma como ellas definen y solucionan problemas, es parte de la raíz del problema que deberán resolver. Buscar la causa en todos, menos en ellos mismos, es lo más común.

Por lo que esta actividad promueve ese auto conocimiento de sí mismos, en cual consistió en unos test que fueron ejecutados por técnicos, con diversos cuestionamientos, para medir su nivel de de auto-conocimiento acerca de sus competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales, instrumento efectivo que les permite conocer su propio perfil personal/profesional, con el objetivo de que de forma individual emprendan acciones de mejora continua, enfocándose en las competencias con debilidades. El segundo test consiste en una escala de rango, que tiene como finalidad medir el auto concepto físico, social, emocional e intelectual de los participantes. Esto con el objetivo de poseer una línea de base acerca de los aspectos a fortalecer en cada uno de los miembros del equipo de la asociación, así como a contribuir a su desarrollo personal y profesional. Ver Gráfica No. 3, figura No. 1 y anexo No. 44.

Muchos de los problemas que surgieron del análisis del diagnóstico organizacional de la asociación, son provocados por actitudes de las personas que ejecuta las acciones y otras por los encargados de dirigir a estas personas, como se ve en la figura No. 1, lo que vemos de cada miembro de un equipo de trabajo es solo la punta del



iceberg, es decir, es sólo lo aparente, sólo lo superficial, pero es necesario un análisis profundo para poder denotar tanto en los demás como en sí mismos las raíces de esos comportamientos que afectan toda la organización y sus acciones.

Dicha iniciativa y herramientas que quedan a disposición de la asociación, para que se ejecuten por lo menos dos veces al año, con ello concientizar y brindar herramientas al personal acerca de lo importante que es fortalecer sus competencias y actitudes constantemente, pudiendo visualizar su avance o estancamiento y así emprender acciones de mejora continúa. En la Gráfica No 3 se visualiza el nivel de competencias generales del equipo de la asociación, con ello se puede tener un panorama de cómo se encuentra la asociación en su capacidad técnica en general.

Gráfica No. 3
Perfil general de Corazón del Maíz



Fuente: Silvia Pérez (2013) URL – PPS II.

En la gráfica se evidencia los resultados obtenidos con la participación de 9 de 11 miembros del equipo de la asociación, observándose que la fortaleza de la asociación está en que su equipo se orienta a la eficiencia, así como se visualiza que su característica más débil es la muestra de iniciativa. Panorama que permitirá a la asociación emprender acciones fortaleciendo esos aspectos débiles y manteniendo sus competencias fuertes.

De acuerdo al análisis de lo ejecutado en el resultado No. 1, se han enfrentado amenazas externas e internas en la ejecución de lo planificado para el proyecto de intervención, sin embargo se han elaborado estrategias de intervención, logrando minimizar el impacto negativo de dichos factores en la ejecución del mismo. Todo marchó de acuerdo a las fechas programadas en el cronograma y el Marco Lógico, surgiendo actividades que no se previeron, que fortalecen la ejecución y el cumplimiento eficiente y eficaz de los resultados y objetivos del proyecto de intervención, así como un mayor aprendizaje como futura profesional.

6.2. Resultado 2: Ejecución y evaluación de los planes de capacitación:

Los módulos diseñados pretenden fortalecer competencias, entendidas como las habilidades, actitudes y conocimientos que permiten en este caso a cada técnico el insertarse efectiva y eficazmente a sus áreas de intervención social, enfrentándose y adaptándose a los cambios del entorno y ser gestor de su propio aprendizaje. Y al hablar de fortalecimiento de competencias, se asume que las personas tienen grandes potencialidades que con interés pueden desarrollar contantemente, basándose en el aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser, mismos que se abordan y desarrollan a lo largo de los procesos que se ejecutan en el proyecto de intervención. Dentro de este modelo de aprendizaje se desarrollan valores como la honestidad, el compromiso, creatividad, innovación, responsabilidad, solidaridad, liderazgo, cooperación, entre otros.

Enfocado en ese fortalecimiento de competencias se prosiguió a redactar las agendas, planes e instrumentos de evaluación (ya contenidos en cada tema de los módulos), para las capacitaciones a ejecutarse con equipo de Corazón del Maíz, los cuales fueron aprobados por enlace institucional, coordinador de filial, coordinador y director de Corazón del Maíz. Ver anexos No. 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 41. Acciones que apoyan el fortalecimiento institucional que SHARE realiza con sus instituciones social a nivel local, potencializando actitudes y aptitudes, con el objetivo de dejar capacidades instaladas en ellas y su personal, logrando así su auto sostenibilidad y prosperidad al termino del convenio con el programa. Dentro de este resultado se ejecutaron las siguientes actividades.

Se gestionaron los espacios de ejecución de dichos talleres, para ellos fue necesaria la coordinación de tiempos con las agendas de cada técnico, así como la agenda de trabajo de la persona que brindó el apoyo técnico, situación que no fue fácil ya que cada persona programa a inicio de mes sus actividades. Pero gracias a las gestiones anticipadas que se realizaron y a la estrecha relación laboral que la estudiante posee con todo el personal, todos aportaron e hicieron los espacios necesarios en sus tiempos para poder participar activamente de las capacitaciones.

Se brindó una capacitación sobre una temática del módulo 1, al equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz. El tema facilitado fue “Resolución de Conflictos”, que previamente había sido priorizado por equipo técnico. Siendo una temática de mucho interés ya que a nivel local como facilitadores se deben enfrentar a diversas situaciones, en las cuales deben de intervenir de forma efectiva y eficaz, jugando el papel de mediador y/o juez, tratando de resolver o minimizar problemáticas y conflictos que surgen atentando el cumplimientos de acciones del programa.

Esta actividad se llevó a cabo en la sede se Asociación Corazón del Maíz, San Miguel Chicaj. Para la cual se ejecutó el plan de aprendizaje aprobado por director, coordinador, enlace, coordinador de filial y asesor. Ver anexos No. 32 y 35. Esta actividad se desarrolló de acuerdo a la metodología ERCA, estandarizada por

SHARE de Guatemala, dentro de la cual se realizó las actividades descritas en la agenda de capacitación. Ver anexo No. 34.

En el desarrollo de la actividad de capacitación ya habiendo desarrollado la dinámica de acompañamiento y el contrato psicológico en el que se establecen normas y expectativas, se compartió con los participantes un test que tiene como fin medir el nivel de conocimiento que poseen los participantes sobre el tema a facilitar, y que al compararse con el pre test se puede evidenciar el nivel de apropiación de nuevos conocimientos o de fortalecimiento de los conocimientos ya poseídos sobre el tema, esta actividad para algunos participantes no fue tomada con mucha seriedad, ya que por ser personas adultas consideran que son temas fáciles, sin embargo muchos demostraron tener una idea, sin embargo no pueden concretarla o plasmarla si se les es necesario. A través de dicha herramienta, brindada al final de la capacitación, los participantes también plasmaron compromisos a asumir posterior a la actividad, estas son acciones simples pero que harán la diferencia en su diario accionar, compromisos como que transmitirán dichos conocimientos a sus grupos metas, que es lo que se quiere obtener de ellos.

Dentro del resultado No. 2 otra de las actividades planificadas fue el brindar una capacitación sobre una temática del módulo 2, al equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz. El tema abordado fue “Educación financiera dirigido a Niños y Niñas”, que previamente fue priorizado por equipo técnico. Temática de interés tanto por los participantes como por sus autoridades, debido a que es la base de la educación que se focaliza en los niños, niñas, docentes y padres de familia en el tema de Emprendedurismo inicial, que no es más que la iniciativa por generar mejores condiciones de vida, mejores formas de desarrollo sostenible, tanto a nivel familiar, comunal y municipal, en el que las personas posean la capacidad de innovar nuevos medios de generación de ingresos, de administración efectiva de los mismos y su crecimientos. Esta actividad se llevó a cabo en la sede de Asociación Corazón del Maíz, San Miguel Chicaj. Para la cual se ejecutó el plan de aprendizaje

previamente redactado y aprobado por coordinador, director, enlace, coordinador regional y asesor de PPS. Ver anexo No. 35.

Un aprendizaje enriquecedor de todo el proceso de ejecución, es la complejidad del trabajo con personas, la complejidad de los comportamientos de los pensamientos, de las acciones. Así como la capacidad de mejora continua que poseen con interés, perseverancia y motivación. Se logro la concientización de la importancia del fortalecimiento constante de las competencias como facilitador comunitario, así como la evaluación continúa de su accionar como equipó de trabajo y no solo como un grupo de personas con objetivos en común, esto evidenciado en el apoyo e interés de seguir ejecutando las capacitaciones de las temáticas de los módulos. Fue interesante la reacción de algunos al darles los resultados del test de competencias, ya que algunos compartían que presentaron debilidades en los puntos que ellos consideraban fuertes en sus acciones y evidenciaron fortaleza en aspectos con los que se sentían retraídos.

Gracias al impacto positivo de la capacitación facilitada sobre el módulo 2, al equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, sobre el tema “Educación financiera dirigido a Niños y Niñas”, y a la prioridad del mismo por ser un servicios que próximamente tiene que ser ejecutado por SHARE Verapaces y sus instituciones cooperantes, el enlace organizacional y coordinador de filial solicitaron la facilitación del mismo tema al equipo de la socia local Nuevo Amanecer, que cubre los municipios de Cubulco y El Chol Baja Verapaz. Ver anexo No. 42.

Acciones que fortalece aun más las competencias de la estudiante como gerente social, insertándose y ejecutando una capacitación frente a personal nuevo, que tiene nuevas expectativas, nuevas interrogantes sobre el tema, obteniendo al final resultados satisfactorios plasmados por el mismo equipo técnico y coordinador de la Asociación Nuevo Amanecer, demostrando el éxito de la misma, ya que se logró obtener la evaluación satisfactoria de los participantes tanto en el cumplimiento de sus expectativa como de los objetivos que se planificaron para cada actividad, así

como las normas y la apropiación de nuevos conocimientos como apoyo a sus competencias e inserción a nivel local, dentro de las acciones a ejecutar dentro del programa de Apoyo a la Educación en la región.

Dentro de este resultado, no se ejecutó la actividad No. 4 "Socialización a equipo técnico y autoridades institucionales, sobre resultados de las evaluaciones de cada sesión de capacitación ejecutada" y se transferirá a una fecha oportuna para su desarrollo, dentro del resultado No 3, ya que se analizó y concluyó por la estudiante y enlace organizacional, que hasta el momento el equipo técnico se encontraba sobrecargado de actividades, por lo tanto será oportuna su ejecución al lograr concluir con el proceso de capacitación y monitoreo, con lo cual se optimizara el tiempo resumiéndose todo el proceso para su socialización en una sola reunión al finalizar los mismos. Acciones como esta que se replantean o re planifican, son a las que se refiere una gerencia social flexible y adaptativa al entono y las circunstancias.

Al cumplir con las actividades planificadas se están cumplimento don los objetivos de la gerencia social que se basan en la obtención de resultados a la vez que general valor publico ya que se esta satisfaciendo una necesidad sentida por el equipo técnico pero que a un mediano plazo, contribuye a contrarrestar necesidades de las comunidades en las que se interviene, generando mejores condiciones de vida con las practicas aprendidas y potencializando la participación de dichos actores a todos los niveles dentro de su comunidad.

6.3. Resultado 3: Monitoreo y evaluación:

El proceso de monitoreo son el conjunto de acciones que se coordinan, diseñan y ejecutan para poder evidencia el rumbo que han tomado las actividades, su efectividad, impacto a corto plazo, desviaciones, dificultades y cualquier otra situación que se deba documentar para mejoras continuas, con un monitoreo periódico se pueden reorientar acciones para el cumplimiento a tiempo de objetivos.

En otras palabras es la comparación entre lo planificado y lo ejecutado, lo proyectado con lo obtenido, ya que todo proceso de planificación posee un margen de incertidumbre, en el cual el contexto, las situaciones y los actores pueden influenciar tanto positiva como negativamente el avances de los que se quiere alcanzar. El monitoreo permite el evidenciar y determinar lo que está funcionando y lo que no está funcionando con el objetivo de brindar insumos en la toma de decisiones oportunas, coherentes y efectivas.

Algunas preguntas claves que guían dicho proceso son: ¿Quiénes son los destinatarios?, ¿Qué queremos medir?, ¿Por qué?, ¿Cómo los vamos a medir?, y ¿Qué tipo de datos necesito?, ya que para que la información que surja de este proceso sea útil debe ser oportuna, confiable, pertinente y contextualizada. Para ellos existen tres momentos la evaluación o monitoreo ex – post que se realiza al finalizar la implementación del proyecto y se basa en impactos y, la evaluación ex – ante, que permite el tener una línea de base de lo que se tiene y lo que se espera. Para ello no existe una herramienta estándar, variaran de acuerdo a la intervención y a los datos que se requieran obtener.

Debido a la importancia y relevancia de este proceso en todo proyecto de intervención social el tercer resultado del proyecto consistió en el monitoreo al personal técnico en una capacitación que facilitaron a grupos de beneficiarios y colaboradores del programa, como réplica de la capacitación recibida sobre el módulo 2 de Educación financiera, empresarialidad y emprendedurismo, con el objetivo de evidenciar los métodos que utilizan al fortalecer a sus grupos metas, así como evidenciar los conocimientos adquiridos y la aplicación del documento proporcionado dentro del proyecto de intervención.

Proceso que determina el nivel de impacto del proyecto de intervención y del fortalecimiento técnico que se planificó y desarrolló con el equipo de la Asociación, reflejado en el desarrollo y desenvolvimiento de actitudes y acciones en sus actividades como facilitador comunitario y ante el cambio social. Este proceso

fortalece todo lo ejecutado, brinda nuevos parámetros que permiten identificar nuevas y mejores estrategias de intervención que potencializan lo exitoso y ayudan a enfrentar las debilidades de los procesos.

Como resultado efectivo de la intervención del proceso de PPS, se autorizó la utilización de instrumentos estandarizados por SHARE Verapaces en actividades de capacitación, monitoreo y evaluación de proceso a sus instituciones socias, en este caso del plan de salida de campo e informe del mismo. Para dicha actividad se diseñaron instrumentos de verificación de dicho proceso, así como la redacción del plan de salida e informe de salida de campo ya antes mencionados, en los que se plasman los objetivos del monitoreo, como guía del mismo, lo que se espera obtener, los resultados obtenidos de dicho monitoreo, así como conclusiones, recomendaciones y compromisos de mejora de lo verificado. Ver anexos No. 48, 49 y 50. Se diseñó una herramienta en la cual se evalúa el desarrollo de la actividad y las competencias evidenciadas por el facilitador, instrumentos aprobados por enlace organizacional, asesor de PPS, director y coordinador de Corazón del Maíz. Ver anexos No. 52

Para dicho proceso de monitoreo se apoyo la gestión del equipo técnico en la coordinación y gestión con maestros y directores de escuelas, la réplica de una capacitación sobre el módulo 2, a un grupo de actores, en este caso con niños y niñas de algunas escuelas en cobertura del programa. Actividad que se llevó a cabo en una escuela del municipio de Rabinal y una escuela del municipio de San Miguel, priorizando para dicha actividad la participación de niños de quinto y sexto primaria, en la cual también participaron los docentes de dichos grados. Actividad en la que se visualizó la participación emotiva e interés de niños, niñas y docentes. Para ello los técnicos responsables de las réplicas, redactaron su plan de sesión basado en módulo de capacitación 2. Ver anexos No. 45 y 46.

Se evalúa el desarrollo de la actividad de réplica del tema Educación Financiera dirigido a niños y niñas de escuelas participantes del programa de los grados de

quinto y sexto primaria. Herramienta en la que se mide el nivel de apropiación del tema, de desarrollo de la metodología y el plan elaborado, así como su capacidad de fomento a la participación, confianza y desenvolvimiento de los participantes en la actividad. De igual forma la herramienta plasma el uso efectivo del facilitador, de los insumos brindados dentro del módulo de capacitación, su abordaje y contextualización. Obteniendo resultados positivos y de impacto para el proyecto de intervención, ya que dicho proceso evidencia la efectividad de las capacitaciones brindadas al equipo técnico y los insumos proporcionados, proyectándose en las réplicas desarrolladas.

Uno de los objetivos del proceso de monitoreo es evidenciar el impacto de la actividad de capacitación, tanto por el facilitador como por los participantes, para ellos se diseñó una herramienta en la que los niños y niñas plasmaron lo que van a hacer con los nuevos conocimientos adquiridos, producto de la capacitación. Instrumento que plasma el impacto positivo y efectividad de la capacitación. Así como el logro efectivo de los objetivos de la actividad. En los que se evidencio que los niños y niñas se apropiaron y comprendieron el tema, así como demostrar el interés y entusiasmo por poner en práctica sus nuevos conocimientos. Así mismo docentes se comprometen a replicar dicha actividades a los demás grados, con el apoyo de los niños y niñas que participaron de la actividad. Ver Anexos No. 50.

Dentro de esta actividad se había planificado el que los participantes realizaran una pre y pos test, sin embargo por ser una actividad que ejecutaron lo técnicos, se dejó a criterio de ellos el desarrollo de la actividad, por lo cual ellos decidieron no realizar esta prueba escrita, sin embargo al evaluar las expectativas de las actividades de réplica se evalúa el nivel de apropiación del temas facilitado, mismo que se evidencia de igual forma en la herramienta utilizada para la recolección de compromisos.

Al finalizar el proceso de monitoreo, se socializaron con los técnicos responsables de las actividades los resultados de la evaluación a través del instrumento diseñado,

en el que se evalúan el nivel e apropiación del tema, el manejo de la metodología, el aprovechamiento y manejo de los tiempos, la utilización de los insumos brindados dentro del módulo de capacitación y la aplicación de los conocimientos adquiridos en el proceso de capacitación del que fueron partícipes. Así mismo se brindaron recomendaciones y felicitaciones respectivas de lo verificado en él la actividad. Estos resultados fueron aprobados por el técnico encargado de la actividad para lo cual firmo y sello dicho instrumento.

Se logro la apropiación a nivel técnico y nivel de docentes, así como a nivel de asesores de SHARE, ya que todos ellos fueron parte del proceso de capacitación, información que utilizaron posteriormente en nuevas capacitaciones a actores, se fortaleció el compromiso de trabajo en equipo y no solo en grupo, evidenciado en el apoyo brindado en la réplica de las capacitaciones, y el apoyo en las mismas de la dirección y coordinación de la asociación.

Dentro de cada uno de los procesos ya ejecutados la estudiante se enfrento a situaciones de incertidumbre, de toma de decisión en los que se fortaleciendo y desarrollaron competencias del gerente social como lo son el manejo de la complejidad e incertidumbre de las situaciones y personas, se realizaron gestiones inter-organizaciones, como gerente social se adaptaron las acciones al contexto de cada grupo de técnicos, en un ambiente complejo.

Se actuó con eficacia, efectividad, sustentabilidad y sostenibilidad, tratando de que lo apropiado por el grupo meta sea a largo plazo, también se fue flexible en tiempos y procesos, se innovo presentándole a la Asociación Corazón del Maíz un material útil para sus proceso de fortalecimiento comunitario de calidad, utilizando metodologías participativas, desechando acciones verticales. Se trabajo para generar un énfasis no solo en que cada quien tiene funciones y hay una autoridad sino que la responsabilidad de todos los proceso y resultados es de equipo es un compromiso como asociación, es desarrollar una responsabilidad trasversal por procesos que efectivamente generen resultados.

En dicho proceso de planificación y ejecución fueron evidentes diversos enfoque de la gerencia social, ya que los proceso ya no son lineales, son interactivos, es decir que los procesos pueden variar de orden de ejecución siempre y cuando contribuyan al alcance de resultados, en los cuales potencializa la descentralización de conocimientos y proceso, permitiendo una mayor alcance de objetivos, fomentando una gerencia participativa en la que todos los actores influyen en los procesos. Así como una comunicación interactiva entre los diversos actores que permitieron la coordinación efectiva, eficaz, flexible e innovadora de acciones, y así sobrepasar dificultades de entorno.

Como lo menciona Tania Stegmann Salazar (2002), las organizaciones de hoy son muy distintas a las de ayer, han sufrido muchas transformaciones producto de los múltiples cambios que diariamente surgen en el mundo, los cuales influyen notoriamente en el diario accionar de cada organización, ello implica que cada uno de los componentes de ella debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Lo que hoy se necesita es desprenderse del temor y la desconfianza que produce lo desconocido y adentrarse en la aventura de cambiar interiormente, innovar, entender la realidad, enfrentar el futuro, entender la institución y nuestra misión en ella. Ya que la innovación exige aprendizaje y desarrollo de nuevos conocimientos, las competencias son fundamentales para la supervivencia de toda organización, pues se refieren a la capacidad para adquirir conocimientos, adaptarse y cambiar. Como gerentes sociales, he ahí donde se debe intervenir y apoyar estos proceso de cambio, de fortalecimiento organizacional y mejora continua, propiciando las circunstancias y los medios para que dichos procesos sean mejor aceptados y desarrollados, promoviendo sostenibilidad tanto de acciones, proceso como de las mismas instituciones.

CAPITULO VII

PLAN DE SOSTENIBILIDAD

7. Plan de sostenibilidad del proyecto Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz, Baja Verapaz

Objetivo: Garantizar la utilización efectiva y eficaz de los módulos de capacitación como una herramienta institucional , promoviendo, manteniendo e incrementando el impacto que las actividades que el proyecto ha producido en el equipo de la Asociación Corazón del Maíz,, con el objetivo de que mantenga su intervención y presencia social en Rabinal y San Miguel Baja Verapaz.

Resultados esperados	Actividades	Responsable directo	Co-responsables	Cuando deben de ejecutarlo					
				jul	ago	sep	oct	nov	dic
Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces apoya el fortalecimiento técnico de Asociación Corazón del maíz, promoviendo y estableciendo reuniones trimestrales enfocadas en el monitoreo, evaluación y fortalecimiento de la capacidad técnica y competencias generales.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación de sesiones de fortalecimiento institucional. Implementación de instrumentos de medición de niveles de competencias profesionales y personales. Desarrollo de planes de acción por cada participante de mejora continua. 	SHARE. Coordinación y dirección de Socia local. Equipo técnico. Equipo administrativo	Asesores técnicos de Educación y Producción Coordinación Regional						
Asociación Corazón del Maíz promueve en su equipo técnico, el aprovechamiento de los módulos de capacitación, implementándolos en sus actividades planificadas, como una herramienta institucional de apoyo técnico.	<ul style="list-style-type: none"> Réplica de documentos a cada miembro del equipo técnico, como un insumo de trabajo. Monitoreo continuo de la aplicación de dichos documentos de apoyo. Fortalecimiento continua a la aplicación de la metodología ERCA. 	SHARE. Coordinación y dirección de Socia local. Equipo técnico.	Asesores técnicos de Educación y Producción Coordinación Regional						

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS II.

CAPITULO VIII

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPITULO VIII

8. Marco Teórico Conceptual

En este capítulo se desarrollan y analizan temáticas básicas de la carrera de Trabajo Social y temáticas que tiene relación estrecha con el área de intervención de PPS, que respaldan y argumentan la selección del proyecto de intervención, con el objetivo de tener una base teórica de las acciones a emprender y que orientaran la actuación de las mismas.

8.1. Trabajo Social:

De acuerdo a la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (IASSW), el Trabajo Social es la profesión que tiene como funciones promover la participación, el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas dentro de los grupos sociales, promover y fortalecer el capital social y la incidencia política de las comunidades, y de esta forma lograr incrementar el bienestar y desarrollo de las sociedades.

Entonces se puede afirmar que los espacios que otras ciencias han dejado al margen, donde se requirió la urgente intervención de un profesional que sea mediador, enlace, capacitador, motivador, facilitador, organizador, investigador, planificador y evaluador de actividades, proceso, resultados e impactos de las acciones que se ejecutan por las políticas sociales en función de paliar estas necesidades, surge el Trabajador Social, como una profesionalización de la asistencia social y la caridad.

El objeto de intervención y estudio de un Trabajador Social lo establecen las relaciones sociales que entablan las personas en su interacción y reacción frente a las diversas y complejas situaciones a las que debe enfrentar como parte de su

desarrollo y su desenvolvimiento dentro de una sociedad compleja y evolutiva. Debido a este desarrollo y cambio constante, han surgido situaciones desfavorables, como desigualdades sociales, pobreza, conflictos sociales, políticos, culturales, necesidades básicas insatisfechas, que son base del que hacer de esta profesión.

8.2. Trabajo Social en Guatemala:

La Lic. Carmen M. Mejía en su investigación sobre “Los Estudios de Trabajo Social” (1949-2008) hace referencia a datos de los estudios del político mexicano Felipe de Jesús Calderón, con datos históricos muy relevantes sobre las bases y causas del surgimiento de la profesión del Trabajo Social en Guatemala, entre ellos:

- La Constitución Política de la República de Guatemala de 1945 establece en su artículo 22, el derecho a la Seguridad Social y en su artículo 63 establece el “Seguro Social obligatorio”, acontecimiento histórico muy reconocido y acogido por las principales organizaciones sindicales.

Con el surgimiento de dicha Ley, se hizo necesaria la presencia de Trabajadores Sociales, como profesionales que pudiera ser enlace entre los programas del IGSS, el Estado y la población beneficiaria, por lo que el Ejecutivo crea una Dirección de Servicio Social, quizá porque el Dr. Juan José Arévalo conoció en Argentina la importante labor de Trabajadores Sociales, donde ya se contaba con una Escuela de Servicio Social.

Los estudios e información del Trabajo Social en Guatemala son muy escasos, por haberse profesionalizado en una época de conflictos sociales. Pasa de ser Servicios Social a Trabajo Social como profesión con el surgimiento de las siguientes instancias:

5. Primera Escuela de Servicio Social apoyada por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (1949).
6. A diez años de creación de la primera escuela se inaugura la segunda ya con una denominación y carácter universitario, llamada Escuela de Servicios Social Rural, respaldada por la USAC (CUNOC). (1959).
7. Poco tiempo después nace la Escuela Hermano Pedro de Betancourt en Quetzaltenango avalada por la URL (1962), años después en sus extensiones departamentales.
8. Escuela de servicios social del Instituto Femenino de Estudios Superiores (IFES), (1964).
9. Carreras de trabajo social del centro universitario de suroccidente - CUNSUROC-USAC (1972), San Marcos CUSAM (1972), Huehuetenango CUNOROC, Jalapa CUNSURORI y Cobán CUNOR.

Cada una de estas escuelas enfocadas al denominado hoy Trabajo Social, poseían sus propias ideologías metodologías y enfoques. Sin embargo forjaron los enfoques que hoy en día poseen los Profesionales de Trabajo Social en Guatemala.

8.3. Gerencia Social:

Es un campo interdisciplinario e intersectorial de conocimientos y prácticas, que apoyan el proceso de toma de decisiones estratégicas y la implementación de acciones públicas, orientadas al logro del bienestar social (Isabel Licha, 2006). Aporta al profesional un conjunto de herramientas, técnicas, conocimientos y habilidades, que potencializan las intervenciones sociales en las que el Trabajador Social interviene, generando valor público a través de políticas y programas y proyectos sociales.

La Gerencias Social es una propuesta innovadora de gestión, formulación y dirección de las políticas públicas, los programas y proyectos sociales. Que

inserta conocimientos específicos que optimizaran los esfuerzos del Estado y sociedad, en la que demanda la utilización de habilidades técnicas, en los procesos, las relaciones y las actitudes. Surge como una alternativa al poco conocimiento y apropiación de los funcionarios públicos y gerentes en temas de gestión, planificación, dirección, formulación y evaluación de lo social.

Con ellos se pretende capacitar y guiar a todos aquellos que de una u otra forma ejercen control y dirección en acciones que promocionan el bienestar social. Y sobre todo que tiene a su cargo a grandes cantidades de capital humano.

8.4. Trabajo Social con Énfasis en Gerencia Social:

Se sabe que las dinámicas de la sociedad y sus relaciones evolucionan, cambian, y se transforman conforme el tiempo, volviéndose cada vez más complejas. Debido a esta evolución es que surge la imperante necesidad de que el profesional de Trabajo Social avance al paso de lo que le demandan las necesidades sociales en las cuales debe intervenir.

Es en este escalón en el que se analiza la integración de ese enfoque de gerente al quehacer profesional del trabajador social, en el que se plantea la importancia y necesidad de profesionales mejor preparados para enfrentar las cuestiones sociales y ante la importante función de promover las políticas sociales fomentando el bienestar social.

Entonces se puede afirmar que debido al ritmo acelerado en el que han avanzado y expandido las cuestiones sociales complejas y su importancia en el desarrollo general del país, surge la necesidad de que los profesionales posean mejores capacidades, aptitudes y conocimientos como líderes que deberán comprender y actuar de acuerdo al contexto de incertidumbre y escases que viven las poblaciones, desarrollando una gestión social asertiva, efectiva y eficaz.

Algo muy importante es la base técnica que el profesional utilice en su accionar, para ello existe la denominada “Caja de Herramientas de la Gerencia Social”(Isabel Licha, 2006). Estos instrumentos y su aplicación le brindan al profesional apoyo en el cumplimiento de sus objetivos, ya que brindan un conocimiento y análisis multidimensional de las problemáticas, que le permite comprender el nivel de conflicto, la complejidad y demás factores que fundamentaran y respaldaran su toma de decisiones asertivas y coherentes. Dentro de estas herramientas están: El análisis del entorno, análisis de involucrados, la construcción de escenarios, el análisis el problema, entre otros.

Otras de las características que posee la Gerencia Social y que los Trabajadores Sociales adaptan a su intervención es el de ampliar la descentralización, ya sea de procesos, de acciones, y de recursos, potencializando las capacidades locales. Debe poseer capacidades de dirección técnico-administrativas, y organizacionales, así tener la capacidad de promover, motivar y concientizar la participación de todas y todos los involucrados en las acciones, los beneficiarios, los gestores, y los donantes. Estar en disposición a la adaptabilidad y flexibilidad de procesos y acciones de acuerdo al contexto y las circunstancias. Poseer una visión a largo plazo, asumir riesgos si fueran necesarios y sobre todo posee ética y valores tanto profesionales como personales.

Los principales objetivos que se intenta fomentar con el enfoque de Gerencia Social a los Trabadores sociales es la obtención de resultados, la generación de valor público, la construcción de ciudadanía, el desarrollo de una ética de compromiso social y de solidaridad, la promoción de la equidad, fortalecer la democracia participativa, buscar que las acciones e intervenciones de las proyectos o programas posean sostenibilidad y lograr la articulación social.¹⁰ Hay que tener en cuenta que también se requieren aptitudes en la dirección de

¹⁰ Gerencia Social I Enfoque de la Gerencia Social pág. 87 PROFASR

grupos, el establecer relaciones ya sea intra o interinstitucionales, saber escuchar, análisis etc.

Un aspecto relevante de la Gerencia social que no pueden perder de vista las y los Trabajadores Sociales es la capacidad de ser líder y fomentar el cambio adaptativo, esa capacidad que exige la renovación de pensamientos, la actualización de tendencias y estereotipos. Los líderes en la cultura guatemalteca son tomados como quienes se encargan de todo, de organizar, de planificar, de gestionar y hasta cierto punto de ordenar las acciones de los demás, marcando las acciones específicas que cada uno debe realizar, en otras palabras son vistos como quienes tiene la obligación de ponerles todo en la boca a sus demás compañeros.

Es importante que el Trabajador Social tenga claro que el enfoque de Gerencia Social además de buscar potenciar sus funciones estratégicas y operativas, como lo son el planificar la organización, conducir la unidad de trabajo, administrar los recursos materiales, gestionar el personal, evaluar el programa entre otros, también busca potenciar sus competencias y capacidades personales, como lo son las cognitivas, sociales y valóricas; la vocación de servicio, la sensibilidad social, conductas éticas, capacidad de pensamiento sistemático, analítico y conceptual, su presencia personal, sus habilidades expresivas y su cultura general, que pueden llegar en cierta forma a modificar y alterar el resultado e impacto de sus intervenciones.

De igual forma se debe tener conciencia de que el Trabajador Social aun con el enfoque en gerencia social que posea, no podrá solucionar los graves problemas que han surgido debido a las malas gestiones, como los malos diseños de las políticas, los recortes excesivos de los recursos, la pérdida de personal capacitado y la contratación de personal no capacitado.

Como profesionales capaces logran una implementación exitosa y una adaptabilidad a los contextos más no en su totalidad los resultados e impactos que

se plantearon el principio. Dentro de este cúmulo de expectativas se debe sumar la importancia del monitoreo y evaluación, que podría poner en manos de los gestores, datos pertinentes y oportunos en los que apoyar y fundamentar sus estrategias de cambio y toma de dediciones.

8.5. Pobreza en Guatemala:

Guatemala se sitúa dentro de los países con más pobreza de Centro América, son alarmantes las cifras, del aumento de este mal en la población guatemalteca, que impide el desarrollo integral de todos y todas, predisponiendo a las nuevas generaciones a no poseer oportunidades de optar a una vida digna, en la que se satisfagan sus necesidades básicas, situación que contribuye a que el país en general se inmersa en una crisis y subdesarrollo.

De acuerdo al tercer informe de los ODM en Guatemala¹¹, con respeto al objetivo 1 de erradicar la pobreza extrema y el hambre a la mitad de su tasa total, señala que en el país la reducción de dicha brecha esta rezagada, por lo que plantea triplicar los esfuerzos, a pesar de que es poco factible que se llegue a cumplir con las misma, ya que la amenazan el contexto económico desfavorable, el alza de la canasta básica, la privatización de servicios, la crisis financiera global en fin el aumento del costo de la vida para los guatemaltecos en situación de pobreza,

A esto se le suman los fenómenos naturales que viene a perjudicar aun mas estas comunidades, como la sequia de la que fueron víctimas las áreas del corredor seco, en las que a falta de lluvia los campesinos perdieron prácticamente la mayor parte de sus cosechas, que seguramente eran para consumo de sus familias, actividad productiva a la que se dedican la mayoría de la población de las comunidades de esa región.

¹¹ Tercer Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio Guatemala 2010.

Actualmente entidades gubernamentales y privadas están uniendo esfuerzos para contribuir en la reversión de esta situación. Trabajando en pro de las familias y comunidades en áreas de vulnerabilidad y crisis, a estos esfuerzos se une Asociación SHARE de Guatemala con financiamiento de USDA, potencializando las intervenciones de instituciones locales, trabajando en el apoyo de cumplir la meta del objetivo del milenio 2, también contribuye indirectamente al los esfuerzo por lograr la meta del Objetivo del Milenio 1 en el país.

8.6. Educación:

Es un derecho de todas y todos los ciudadanos de una nación que le permiten potencializar capacidades y conocimientos de lector-escritura y conocimientos básicos, fundamentales en el diario hacer de las personas como parte de la sociedad y que aspira a mejorar su calidad de vida.

8.7. Educación en Guatemala:

La Constitución Política de la Republica de Guatemala¹² en el Capítulo II, sección 4º, en sus artículos, enmarcan a la educación en el país como obligatoria, equitativa, accesible, de calidad, gratuita, descentralizada, regionalizada, con libertad de criterio y enseñanza, además señala la obligación del estado de brindar las oportunidades de acceso de este servicios a todas y todos los ciudadanos cumpliendo con sus expectativas.

El fin de la educación es el desarrollo fundamental de la persona humana, su apropiación de conocimientos generales de país y de sociedad globalizada. En conclusión se resume que la educación de calidad es un derecho fundamental de todas y todos los guatemaltecos sin distinción alguna y que el Estado.

¹² Corte de Constitucionalidad (Agosto del 2002) , Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 71,72,74,76.

Por ello de la importancia que tiene el educar a niños y niñas, apropiándolos de herramientas básicas que deberán utilizar en un futuro para construirse oportunidades de crecimiento y con ello optar a mejorar su calidad de vida, la de su familia, la de sus comunidad y el desarrollo general del país, ya que un país en el que sus ciudadanos tiene acceso a educación de calidad tiene más oportunidades de ser un país exitosos, sostenible y desarrollado.

Se puede decir que la educación en Guatemala se encuentra en un periodo de transición en el que se han implementado nuevas herramientas y estrategias, con el objetivo de garantizar una mejor calidad y cantidad de la misma. A pesar de todos estos esfuerzos es necesario el apoyo que muchas entidades privadas están ejerciendo, con el objetivo de potencializar los resultados y contribuir al cumplimiento de uno de los objetivos del milenio para Guatemala que es el de lograr la enseñanza primaria universal.

En el tercer informe de los ODM¹³ en Guatemala, se afirma que la meta del Objetivo de educación primaria completa, está próximo a cumplirse, ya que la brecha en porcentaje de la situación planteada en el año 1990 al la actual meta del 2015 es de 1,7%, en la tasa de escolaridad primaria. En cuanto a la proporción de estudiantes que inician el primero primaria y culminan el sexto primaria, para alcanzar la meta planteada para falta un 22.4% del 100% de meta para el 2015.

Estas cifras determinan un logro efectivo de los esfuerzos emprendidos, sin embargo aun hay brechas que cerrar, tarea conjunta de todas las entidades privadas y gubernamentales, así como de los actores de las sociedades, para que se logre cumplir con estas metas tan vitales para la armonía a nivel mundial.

El objetivo del milenio señala que para el año 2015¹⁴, todas y todos los niños del país y del mundo deben lograr completar su enseñanza en el ciclo primario.

¹³ Tercer Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio Guatemala 2010.

¹⁴ La Niñez Guatemalteca en Cifras: Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, PNUD, UNICEF, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, Informe Nacional de Desarrollo Humano.

Para ello Asociación Share de Guatemala con el financiamiento de USDA y la colaboración de instituciones socias locales, se ha unido a este esfuerzo de país, contribuyendo con su Programa de Apoyo a la Educación a la meta de garantizar que los niños y niñas de Guatemala logren terminar todos los grados del ciclo primario, para ellos el programa, educa, empodera, concientiza, motiva e incentiva a niños, niñas, padres de familia y organizaciones comunitarias de áreas vulnerables del país, para que conjuntamente se logre alcanzar la meta. Meta que beneficiara no solo a los niños, niñas, familias, comunidades, sino que a largo plazo beneficia grandemente al país en general. Los servicios que se enfocan en este ámbito son:

a. Refacción Escolar:

Este servicio consiste en la distribución a escuelas de CSB (mezcla de harina de soya con maíz, para bebida caliente), que las escuelas utilizaran para elaborar atol fortificado, como complemento a la nutrición de los niños y niñas por las mañanas, que les garantizara el consumo de alimento que les permita contar con la energía necesaria para aprender de forma activa.

b. Becas:

Debido la crisis económica y alimentaria que atraviesan las familias de comunidades en vulnerabilidad, se ven en la necesidad de sacar de la escuela a los niños que regularmente se encuentran en los grados de cuarto a sexto primaria, con el objeto de asignarles tareas para contribuir a la economía del hogar, por lo que se ha visualizado mucha deserción escolar en estos grados. Por ello se priorizo la entrega de becas de alimentos a niños y niñas de cuarto, quinto y sexto primaria, con lo que contribuyen tanto a minimizar la deserción escolar, como a contribuir a la alimentación de las familias. Estas becas están conformadas por los siguientes alimentos:

- ✓ 6 lbs. De arroz
- ✓ 6 lbs. De frijol colorado

- ✓ 2 lts. De aceite vegetal

Alimentos de los que serán beneficiados los niños y niñas que cumplan los siguientes parámetros:

- ✓ 90% o más de asistencia mensual a clases.
- ✓ 70 puntos de calificación promedio en las materias.

c. Útiles Escolares y libros de texto:

Este servicio planificado solo para el año 2012, consistió en la entrega de un libros de texto para primero primaria, una bolsa de útiles escolares para los grados de primero, segundo y tercero primaria, como complemento para las diferentes tareas escolares. Con el objetivo de incentivar a niños y niñas, evitando la deserción escolar y facilitando sus actividades de enseñanza-aprendizaje.

d. Suministros para docentes:

Este servicio surge para apoyar a los docentes en sus actividades didácticas, motivando a brindar una mejor enseñanza, haciéndole entrega a todos los docentes de las escuelas participantes del programa una bolsa con material didáctico. El objetivo es doble, el de facilitar el proceso de enseñanza-aprendizaje e incentivar al docente para un mejor desarrollo de su labor.

8.8. Rol del docente:

El rol del docente dentro de este proceso es importante, ya que es el enlace en cada escuela para lograr la participación de los niños y niñas en las acciones de los servicios, por lo que el empoderar y garantizar el compromiso del docente con el programa es garantizar que los niños se involucraran y participaran activamente en todas las actividades. Dentro de las funciones a las que se compromete el docente en la ejecución de los servicios del programa son:

- ✓ Promover las inscripciones de niños y niñas al ciclo escolar.

- ✓ Apoyar en la formación de los padres de familia
- ✓ Innovar sus métodos educativos en base a la capacitación que se les brindan.
- ✓ Compartir información necesaria en forma oportuna, pertinente y puntualidad con equipo técnico como parte del seguimiento a la implementación del programa.

8.9. Consejos Educativos:

Es una organización comunitaria que se conforma en el ceno escolar, integrada por padres de familia y docentes con fin de coordinar acciones en pro del bienestar de los niño y niñas asistentes a las escuelas. Las funciones y responsabilidades de estos concejos consisten en:

- ✓ Organizarse y establecer una Junta Directiva
- ✓ Coordinar acciones con social local de SHARE de Guatemala.
- ✓ Contar con plan de trabajo.
- ✓ Administrar recursos
- ✓ Administración del SIMER (Sistema de monitoreo y evaluación).
- ✓ Contribuir al alcance de los indicadores del Programa.

Los padres de familia en general de los niños y niñas en escuelas participante del Programa asumen el compromiso de:

- ✓ Comprometerse a facilitar oportunidades a sus hijos e hijas de asistir la escuela
- ✓ Brindar seguimiento al proceso educativo de sus hijos e hijas
- ✓ Participar activamente en las actividades de la escuela.
- ✓ Aportar recursos propios

8.10. Apoyo a la formación de maestros:

Asociación Share de Guatemala dentro de las acciones que ofrece en el Programa de Apoyo a la Educación, implementara el servicio de fortalecimiento a

docentes. Capacitando y empodera a docentes en temáticas varias, como salud y nutrición, higiene bucal, higiene del ambiente, y sobre aspectos claves del programa de las acciones de los servicios, concientizando la importancia de educación de calidad y el que los niños tengan acceso a ella.

8.11. Nutrición:

La nutrición es la base fundamental de equilibrio fisiológico de todo ser humano, que determina su desarrollo, desenvolvimientos, capacidad mental y física, que se brinda desde el momento de ser concebido, ya que desde ese momentos hará la diferencia una madre bien nutrida y saludable, de una madre con escasas de nutrientes, alimentos y salud.

Debido a múltiples estudios, se sabe que los niños que sufren de la privación de una correcta ingesta de nutrientes en su gestación y primero años de vida, no podrá desarrollar su capacidad intelectual y mentales como debe de ser, por lo que en sus años de niñez, presentara ciertas debilidades de aprendizaje, en su juventud tendrá menos oportunidades de optar a un empleo bien remunerado, y por ende tendrá menos oportunidades de crecimiento y desarrollo. La nutrición determina el bienestar y futuro exitoso de los seres humanos, ya que podrán desarrollas capacidades de aprendizaje, retención, creatividad, capacidades físicas y motoras, evitándoles enfermedades.

8.12. Salud Nutricional en Guatemala:

Este es un tema controversial en el país, que ha ido sumando esfuerzo de entidades gubernamental y privadas a lo largo de los años, con el objetivo de garantizar la erradicación de la desnutrición en madres y niños de áreas vulnerables, situación que está estrechamente ligada a la situación de pobreza extrema que también atraviesan las familias en comunidades en vulnerabilidad, a pesar de todos estos esfuerzo aun se visualiza un largo camino por recorrer.

De acuerdo al informe de La Niñez Guatemalteca en Cifras sobre Nutrición¹⁵ Guatemala es el país de Latinoamérica que presenta mayor índice de desnutrición crónica en niños y niñas, encontrándose la mayoría de casos en áreas rurales, de familias indígenas y que en la mayoría de casos la madre no posee ningún nivel de escolaridad, cifras que demuestran la situación de país que se enfrenta y los retos que se deben asumir no solo como estado sino como país.

Por lo antes expuesto la nutrición es el factor determinante de desarrollo en nuestro país, el garantizar la adecuada nutrición y salud de madres y niños desde la más temprana edad hasta las edades escolares, es decisivo para el desarrollo cognitivo de los jóvenes que al optar a oportunidades de superación y desarrollo mejoraran la calidad de vida de sus familia y su comunidad y así lograr romper con ese círculo de muerte y subdesarrollo.

8.13. Educación en Salud y Nutrición:

Asociación Share de Guatemala con apoyo de entidades locales y financiamiento de USDA¹⁶, está contribuyendo a mejora la salud y nutrición de los niños y niñas de las escuelas participantes del programa, esto con alianzas interinstitucionales con el Ministerio de Educación y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, entre otras entidades que apoyan y fortalecen las acciones del programa.

Esto visualizando que parte fundamental del éxito en la educación de un niño o niña es mantener una adecuada salud nutricional, que le brinda mejores capacidades de participación, aprendizaje y retención, así como hábitos de higiene previniendo enfermedades gastrointestinales. Las acciones que se desarrollan en las escuelas participantes del programa referentes a los servicios de educación en salud y nutrición son:

¹⁵ La Niñez Guatemalteca en Cifras sobre Nutrición, PNUD, Unicef, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, Informe Nacional de Desarrollo Humano.

¹⁶ Departamento de agricultura de los Estados Unidos /United States Department of Agriculture

- ✓ Aplicación de micronutrientes (pastilla de ácido fólico, sulfato ferroso y Zinc).
- ✓ Aplicación de desparasitante (Albendazol)
- ✓ Entrega de cepillo, pasta dental y aplicación de Flúor.
- ✓ Jabón el gel y dispensadores

8.14. Escuelas saludables :

Escuela Saludable se refiere a un centro educativo en el cual los alumnos logran un armonioso desarrollo biológico, emocional y social, en un ambiente de bienestar institucional y comunal, desarrollando estilos de vida saludables, todo lo cual es compartido con sus familiares, maestros, personal de la escuela y la comunidad¹⁷. Así que se le denomina escuela saludable a aquella en las que los docentes han coordinado la adecuada apropiación de sus alumnos en la adopción de prácticas higiénicas que les garanticen la prevención de enfermedades, con el objetivo también de que estos hábitos de higiene los niños los apliquen y repliquen en sus hogares.

8.15. Huertos Escolares:

Este servicio tiene como objetivos en su ejecución en las escuelas permitir lo siguiente:

- g.* Aprender técnicas básicas de producción agrícola orgánica, para establecer huertos, donde se cultivaran plantas nativas y no nativas.
- h.* Fortalecer la alimentación escolar con el cultivo de plantas nutritivas
- i.* Ser un medio para el aprendizaje y aplicación de valores:
 - ✓ Respeto a sí mismo y a los demás
 - ✓ Respeto a la naturaleza

¹⁷ Escuelas Saludables en Guatemala, Plan Nacional de Escuelas Saludables, Deysi Gutiérrez, Coordinadora de Escuelas Saludables, Ministerio de Salud.

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Solidaridad
- ✓ Puntualidad y otros.

Dentro de las principales actividades de este servicio en las escuelas participantes son:

- Capacitación a niños y niñas
- Capacitación a docentes
- Capacitación a concejos educativos

Ya que los docentes y estudiantes serán responsables de la mayoría del mantenimiento y el éxito de estos huertos escolares.

8.16. Desarrollo Sostenible y equitativo:

Se denomina desarrollo sostenible a aquel que satisface las necesidades y demandas de la población, que deja capacidades instaladas que garantizan el seguimiento de las acciones sin presión o apoyo de terceros a largo plazo. Se denomina equitativo ya que brinda oportunidades a todos y todas, no importando edad, raza, religión o ideologías.

También se le ha atribuido el termino de desarrollo sustentable, ya que todas las acciones que se emprenden para el desarrollo de las comunidades deben estar enfocadas a preservar esos valiosos ecosistemas, todo lo referente al medio ambiente, debido a que si se busca un bienestar para la población el hecho de que se actué sin perjudicar esos recursos valiosos para la supervivencia de todo ser humano como lo son los árboles que proporcionan oxígeno, y el agua vital para el funcionamiento de cuerpo como de muchas otras acciones, se está contribuyendo a fortalecer el desarrollo de las personas.

8.17. Auto sostenibilidad:

Esta es la capacidad de que los el logro de los objetivos e impacto de toda acción perdure en el tiempo, sin la intervención de quienes la financiaron, ya que se basa en la prioridad de dejar capacidades instaladas en las personas a la que se focalizo la acción para que puedan tener la capacidad de seguir ejecutando las acciones sin el apoyo de quienes iniciaron la acción.

Este en un factor determinante y obligatorio en todos los programas y proyectos de desarrollo. Para que esto pueda propiciarse en la ciudadanía es necesario que los mismos se involucren en la gestión, formulación, planificación, seguimiento y evaluación de la iniciativas, garantizando el cumplimiento de expectativas, necesidades reales y adecuadas a los contextos en los que se encuentras, para garantizar una impacto inminente y por ende una mejor auto sostenibilidad.

8.18. Vulnerabilidad Social:

El término de vulnerabilidad es muy utilizado para referirse a aquellas circunstancias en las que se es incapaz de protegerse frente a ciertos peligros o amenazas y a su débil recuperación después de los mismos.

El término de vulnerabilidad también es utilizado en las ciencias sociales en específico en las temáticas de desarrollo social, contribuyendo a tener una mejor y más amplia comprensión de la situación de los sectores sociales desfavorecidos, de los motivos de ésta y de acciones de mitigación que deberían emprenderse.

La vulnerabilidad social entonces se refiera a aquellos ámbitos en los que grupos sociales se enfrentan a amenazas, económica, físicas, culturales y políticas, en las que no poseen los recursos, las herramientas ni los conocimientos de cómo enfrentarlas y paliarla para que no les afecten directamente. De esta

forma resumimos que la vulnerabilidad es la falta de capacidades para acceder a servicios, recursos o apoyo para enfrentar situaciones adversas.

8.19. Metodologías participativas:

SHARE de Guatemala para la implementación del Programa de Apoyo a la Educación, se basa en su Modelo de Excelencia Institucional (MEI), que consisten en una serie de procesos, en los que el objetivo es ayudar a personas, grupos e instituciones a lograr su máximo potencial, a través de clarificar sus sueños y objetivos, definir los caminos para lograrlo y acompañar el proceso, dentro del cual esta: el facultamiento, el modelo de asesoría, y la metodología participativa ERCA. EL MEI puede aplicarse con diferentes fines y poblaciones:

- a)** Para facultar al personal
- b)** Para facultar a las socias locales
- c)** Para facultar a los grupos de interés
- d)** Para participantes y clientes de los Programas de SHARE.

Esta metodología permite que las personas involucradas actúen con excelencia y alto compromiso. Este proceso general consta de las siguientes etapas.

- a)** Contrato Psicológico entre facilitador y participante
- b)** Planteamiento de la visión
- c)** Clarificación de la situación actual
- d)** Identificación de los puntos de alta energía y de apalancamiento
- e)** Elaboración de un plan
- f)** Ejecución del plan
- g)** Monitoreo
- h)** Evaluación
- i)** Inicio de un nuevo ciclo.

8.20. *Facultamiento:*

Este enfoque es la forma de trabajo dentro de SHARE de Guatemala y su relación con social locales y clientes ayudando al personal a alcanzar objetivos con eficiencia. Este proceso permite aclarar lo que se espera de los diferentes actores involucrados en los programas, proyectos o actividades, antes, durante y después de los procesos. Facultar es sinónimos de potencia, capacidad, aptitud y empoderamiento. Consiste en estimular y potenciar el desarrollo de capacidades y competencias en los distintos niveles de responsabilidad a través de proceso de capacitación, asesoría y acompañamiento, esto garantizando la calidad en los servicios que se prestan en cada nivel de intervención de las acciones. Para ello se deben cumplir las siguientes etapas:

- Contrato Psicológico
- Capacitación / aprendizaje
- Ejecución
- Seguimiento / monitoreo
- Evaluación

8.21. *Modelo de Asesoría:*

Este modelo en SHARE de Guatemala está ligado con el nivel de facultamiento que tiene las instituciones y personas, partiendo de un diagnóstico de fortalezas y debilidades, para dar una respuesta pertinente y oportuna a las necesidades generales de las organizaciones de acuerdo a sus particularidades.

8.22. *ERCA (Experiencia, Reflexión, conceptualización, acción o planificación):*

Es una de las metodologías probadas e institucionalizadas por la organización (Ver anexo 5), que parte del principio del aprendizaje experimental, que conlleva a

generar cambios en la persona y en su entorno, potencializando las siguientes características:

- Facilita la información y conocimiento de nuevos conceptos
- Mejor autoconocimiento y conocimiento de otros.
- Desarrollo de habilidades
- Consolidación de equipos de trabajo
- Manejo de problemas específicos
- Despierta el interés de la persona
- Motiva para el cambio

8.23. Contrato Psicológico:

Es la primera etapa al iniciar los procesos de las metodologías de SHARE de Guatemala, en el que se establece como funciona la metodología, sus objetivos y roles que cada uno tiene al aplicarla, así como las limitaciones. Es una fase en la que debe comunicar las responsabilidades, aclarar las expectativas, procurando que no queden dudas en ninguna de las partes. Se debe aclarar la importancia del rol del participante ya que si no hay compromiso de él, no tendría sentido su rol y probablemente no se ejecute como debe de ser.

Por ello es que es de mucha importancia el establece claramente y como debe de ser esta fase, ya que de los compromisos y la comprensión del participante dependerá el desarrollo del resto del proceso. Es importante que durante el proceso o la sesión estos compromisos adquiridos por los participantes estén a la vista para que ellos tengan conciencia de los mismos en todo momento.

Para ser completo y efectivo, un contrato psicológico debe considerar, como mínimo las siguientes características:

- Cuidado de la seguridad física y emocional de todos los participantes.
- Creación y mantenimiento de un ambiente propicio.
- Tipo de comunicación requerida y aceptada.
- Actitudes deseadas hacia el aprendizaje, los compañeros, el facilitador/a y las actividades.
- Metas específicas del aprendizaje que el grupo se fija, en coherencia y/o más allá de las establecidas en el contrato con los directivos de la entidad.

Este proceso variara de acuerdo a las circunstancias, el contexto y los participantes.

8.24. Valores:

A todos los seres humanos se les inculcan una serie de valores éticos y morales desde antes del nacimientos, que en la edad madura aplican en todos los ámbitos en los que se desarrolle tanto personal y profesional como miembro de un sistema social, regido por ciertos preceptos que varían de acuerdo al contexto y el tiempo. Algunos de estos se adquieren como parte de la crianza en el hogar, otros se aprenden debido a patrones culturales, religiosos y sociales. Dentro de algunos que son fundamentales en el ámbito profesional para garantizar la armonía, desarrollo y permanencia en determinados espacios están:

- Trabajo en equipo
- Responsabilidad
- Compromiso
- Apoyo
- Tolerancia
- Sinceridad
- Equidad
- Respeto
- Solidaridad

- Puntualidad
- Efectividad
- Profesionalismo

8.25. Fortalecimiento de las Capacidades Comunitaria:

Dentro de los procesos y acciones de capacitación y socialización de los servicios se involucran a las lidere comunitarios (COCODES), teniendo en cuenta que su aporte es de gran utilidad por ser los representantes de las comunidades y los que velan por los proceso de desarrollo de los mismos. Se integran a estos procesos con el objetivo de empoderarlos de las acciones del programa. Así como para poder fomentar en ellos capacidades de toma de decisiones, gestión de proyectos etc.

8.26. Concientización:

Según José Villalobos¹⁸ es un proceso de acción cultural a través del cual las mujer y hombres despiertan a la realidad de su situación sociocultural, avanzan mas allá de las limitaciones y alineaciones a las que están sometidos, afirmándose así mismos como sujetos consientes y co-creadores de su futuro histórico. Además de que las personas comprenden la magnitud del potencial que tiene para transformar la realidad y transformarse a sí mismo como parte de esa realidad.

Así que el concientizar implica mas acciones que el simple hecho de lograr que un individuo conozca, analice y comprenda ciertas situaciones que lo rodean, sino que se debe lograr que este individuo reacciones y accione ante lo que ha descubierto para poder construir un cambio constante, teniendo en cuenta que las situaciones se transforman al paso que casa sociedad avanza, tener presente que las situaciones y conductas sociales no son estáticas sino variantes.

¹⁸ José Villalobos, (2000) Educación y Concientización: Legados del Pensamiento y Acciones de Paulo Freire, Educere, La Revista venezolana de Educación, Vol. 4 numero 010, Mérida Venezuela.

8.27. Motivación:

Deriva del latín deriva del latín *motivus*, que significa causa del movimiento. La motivación puede definirse como la fijación o énfasis que se fomenta o provoca en una persona hacia la acción de emprender determinadas acciones. Este es un estado de la conducta humana que puede ser inducida con los medios oportunos, que mantiene el interés sobre determinadas acciones y que favorece el desenvolvimiento de los mismos en su ejecución y seguimiento. Este estado es importante en el logro de objetivos, metas y cumplimiento de actividades, el fomentarla y orientarla es la base del éxito de muchas de las acciones que se emprendan en cualquier ámbito.

8.28. Acuerdos:

Es una decisión tomada en consenso, entre dos o más personas, con el objetivo de mantener un equilibrio entre lo que se quiere y lo que se realiza. Se puede decir que es una negociación en la que lo que se busca es la colaboración y el ganar de ambas partes. También es el resultado de compromisos adquiridos ante ciertas circunstancias.

8.29. Puntos de alta energía:

Dentro de la metodología de SHARE de Guatemala se denominan puntos de alta energía a características que fortalecen a determinada entidad, grupo, persona o situación.

8.30. Puntos de baja energía:

Dentro de la metodología de SHARE de Guatemala se denominan puntos de baja energía a características negativas, que son sinónimos de debilidades o amenazas de determinada entidad, grupo, persona o situación.

8.31. Puntos de apalancamiento:

Dentro de la metodología de SHARE de Guatemala se denominan puntos de apalancamiento a las acciones que se deben emprender, planificar y ejecutar para potencializar los puntos de alta energía e ir minimizando los puntos de baja energía que causan necesidades.

8.32. Aprendizaje del adulto (Andragogía):

La persona deja de ser un actor pasivo para ser el protagonista del aprendizaje. Proceso consiente que surge de la motivación por el aprendizaje. Es un proceso intencional que parte del saber cotidiano y por medio de la comprensión y análisis modifica los saberes, convirtiendo sus experiencias cotidianas en saberes científicos, para que en los momentos necesarios sean aplicadas en la vida cotidiana.

El proceso de aprendizaje en las personas jóvenes y adultas es distinto al aprendizaje de los niños, debido a su especificidad, en cuanto a las necesidades y características bio-sico-sociales propias, por tanto es preciso que los aprendizajes respondan a sus inquietudes e intereses laborales y sociales (La Paz, 2001). Este proceso de aprendizaje para que sea significativo debe contar de las siguientes características:

- **Contextualizado:** acorde al entorno y situación de los participantes.
- **Motivador:** se debe fomentar la acción con actividades y no la teoría.
- **Concreto:** debe ser específico, mantener puntos clave que harán más amigable el aprendizaje y la apropiación del mismo.
- **Aplicable a la vida diaria:** este aprendizaje debe estar enfocado en intereses de los participantes, ya que podrán aplicar sus nuevos conocimientos a sus labores cotidianas, en el trabajo, familia o relaciones sociales.

8.33. *Emprendedurismo:*

Se conoce como Emprendedurismo a la conducta que poseen algunas personas, manifestada por una evidente muestra de iniciativa, de capacidad para asumir riesgos, de visualizar en el futuro oportunidades que generalmente logran capitalizar, así como la capacidad para aprender de sus errores.

El emprendedurismo es, sobre todo, un asunto de actitud. No obstante, al igual que todas las costumbres, comportamientos y hábitos que constituyen la conducta de una persona, el emprendedurismo también puede aprenderse y desarrollarse. Esto a pesar de que existe la creencia común de que “algunas personas nacen con ángel y otras no”. Seguramente algunas personas nacen con ciertas inclinaciones innatas, entre ellas el propio emprendedurismo, sin embargo, de manera similar a adquirir destrezas sobre cualquier disciplina humana, también es posible desarrollar habilidades ligadas al emprendedurismo, que traen como consecuencia el despliegue de una personalidad emprendedora.

8.34. *La persona emprendedora:*

Algunas personas se distinguen del resto, por su forma de ver las cosas, su forma de encontrar soluciones, su forma de tomar decisiones, su carácter, su forma de actuar, su liderazgo, su capacidad para mirar lo que el resto de las personas generalmente no ve. A esas personas se les conoce como Personas Emprendedoras.

Una persona emprendedora ha desarrollado de manera natural o deliberadamente, varias características, que con el paso del tiempo se han vuelto parte de su conducta, y la han hecho más competente. Puede observarse en diversas actividades humanas el hecho de que alguna persona se destaque del nivel general, por sus logros, sus éxitos, sus creaciones, etc. es casi inevitable darse cuenta de las diferencias que produce la conducta de una persona emprendedora, sin embargo, no es tan evidente lo que hay detrás, es decir, ¿cuál

es el motor que moviliza de manera diferente a una persona emprendedora? En este documento, esas características que “están detrás” y diferencian a las personas emprendedoras son llamadas *Características Emprendedoras Personales* (CEP's), pudiendo ser desarrolladas y volverlas también parte de nuestra conducta.

Se pueden identificar personas emprendedoras en todas las disciplinas de la vida humana. Aunque lo más común es asociar esta conducta con las actividades empresariales, pueden observarse maestros emprendedores, científicos emprendedores, artistas emprendedores, deportistas emprendedores, etc.

8.35. *Empresarialidad:*

La *Empresarialidad* es el *Emprendedurismo* más la *Tecnología Empresarial*, aplicados a la empresa. Es decir, la *Empresarialidad* es la consecuencia de que una persona emprendedora asuma la creación y crecimiento de una empresa, y para eso conjuga con su *emprendedurismo* el conocimiento sobre la *Tecnología Empresarial* necesaria para el buen manejo y administración de su empresa. Por lo tanto, el desarrollo de la *Empresarialidad* requiere de la combinación del *Emprendedurismo* y de la *Tecnología Empresarial*.

En muchos casos se tienen empresas creadas por personas que conocen de *Tecnología Empresarial*, pero no cuentan ni desarrollan una conducta emprendedora, y también puede encontrarse el contrario, en que personas con conducta emprendedora que conocen muy poco o nada de *Tecnología Empresarial*. En ambos casos la empresa puede experimentar dificultades en su crecimiento, e incluso puede no sobrevivir mucho tiempo. El desarrollo de la *Empresarialidad*, y la suma de muchas personas emprendedoras puede dar como resultado el desarrollo de *Organizaciones Emprendedoras* y a un nivel más alto, *Sociedades Emprendedoras*, como se muestra en el diagrama siguiente.



Fuente: Catilla de Emprendedurismo y Empresarialidad SHARE

8.36. Educación Financiera:

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), la educación financiera puede definirse como “el proceso por el que los consumidores financieros/ inversores mejoran su comprensión de los productos financieros, conceptos y riesgos y, a través de la información, la enseñanza y/o el asesoramiento objetivo, desarrollan las habilidades y confianza para adquirir mayor conciencia de los riesgos y oportunidades financieras, tomar decisiones informadas, saber dónde acudir para pedir ayuda y tomar cualquier acción eficaz para mejorar su bienestar financiero”.

La educación financiera contribuye a que las familias y los individuos ajusten sus decisiones de inversión y de consumo de productos financieros "a su perfil de riesgo, necesidades y expectativas". La educación financiera se convierte de esta manera en un aspecto clave para mantener la confianza en el sistema financiero y contribuir a su estabilidad.

8.37. Educación Financiera para niños:

A los niños y niñas aparte de ofrecerles la mejor formación posible, enseñarles multitud de habilidades y e imponerles cierta disciplina para que desarrollen buenos hábitos. Por desgracia, muchos padres olvidan (o no saben) enseñar a sus hijos la importancia de gestionar, ahorrar e invertir su dinero. La falta de una sólida educación financiera perjudica el desarrollo y las posibilidades futuras de cualquier persona, ya que las decisiones financieras que toma condicionarán su vida.

La responsabilidad financiera es una parte crítica de la educación y, al igual que otros importantes hábitos y actitudes como la cortesía, el orden y los hábitos de estudio, se adquiere desde edad muy temprana. Para ellos se debe enseñar a:

- Dar un buen ejemplo de inversión y ahorro
- Hablar solo el origen y valor del dinero
- Economizar y ahorrar
- La primera cuenta bancaria
- Ser consumidores inteligentes

8.38. Competencias:

Las competencias son las capacidades de poner en operación los diferentes conocimientos, habilidades, pensamiento, carácter y valores de manera integral en las diferentes interacciones que tienen los seres humanos para la vida en el ámbito personal, social y laboral. Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

En todo el mundo cada vez es más alto el nivel educativo requerido a hombres y mujeres para participar en la sociedad y resolver problemas de carácter práctico. En éste contexto es necesaria una educación básica que contribuya al desarrollo de competencias amplias para la manera de vivir y convivir en una sociedad que

cada vez es más compleja; por ejemplo el uso de herramientas para pensar como: el lenguaje, la tecnología, los símbolos y el conocimiento, la capacidad para actuar en un grupo diverso y de manera autónoma.

En el proceso de aprendizaje, la competencia es el resultado referencial (meta de aprendizaje), durante el proceso y es el punto de partida, puesto que las personas adultas poseen saberes prácticos, sobre los cuales consolidan las competencias.

8.39. Módulos:

El módulo es un medio pedagógico que articula los materiales educativos, los momentos pedagógicos, la intencionalidad educativa y los procesos evaluativos con el propósito de consolidar una o varias capacidades o competencias. Los módulos de aprendizaje son secuencias de actividades que orientan el aprendizaje de los participantes y el trabajo de apoyo pedagógico que debe brindar el facilitador. El módulo tiene dos características centrales (La Paz, AAEA, 2001).

- Es un conjunto de materiales y actividades organizados adecuadamente y articulados, que posibilitan el auto aprendizaje, gracias a sus elementos: guía, actividades e información.
- Es un dispositivo pedagógico que permite integrar las diferentes disciplinas del saber, en el tratamiento de un problema o fenómeno, utilizando los pasos o etapas del aprendizaje adulto, consolida o genera una o varias capacidades.

8.40. Fases del proceso de elaboración de los módulos:

- **Recopilación de información:** Este es el punto de partida, que forjara la base de los siguientes proceso, en este momento se analizan el porqué, para quien, como, cuando, donde, en qué momento, que insumos, y de más

interrogantes que centren el objetivo y el propósito de dichos documentos, para luego iniciar a recolectar insumos bibliográficos necesario para su creación, como las metodologías, instrumentos, herramientas y respaldo teórico.

- **Diseño:** En fase a lo rebabado en la fase de análisis se inicia a darle forma y sentido al documento, se inicia con el planteamiento de la secuencia metodológica, quiere decir del orden de las temáticas. Se realiza un bosquejo de lo que se quiere elaborar, se realiza un pre diseño, con actividades que se enfocan en alcanzar determinados objetivos, para luego ser evaluado y aprobado.
- **Elaboración del borrador:** en esta fase redacta o conforma con lo insumos ya obtenidos, se inicia a redactar el contenido del material, en cual deber contener actividades coherentes, claros, evaluables y motivadores.
- **Revisión:** Poseyendo el borrador del documento, se lleva a la practica con un grupo focalizado, personas a las que se les hace partícipes de lo que el módulo enmarca, con objetivo de evaluar el alcance de las actividades, su efectividad y pertinencia. Evaluando si posee las condiciones técnica necesarias.
- **Evaluación y validación:** y como último paso se recaba la opción de los participantes de la implementación de prueba, para determinar si se logro cumplir con los estándares propuestos para el documento y por los estándares de lo esperado por los participantes, con el objetivo de realizar ajustes.

8.41. Validación:

Este proceso se basa en la participación activa y efectiva en el proceso de análisis, diseño, desarrollo, implementación y evolución del módulo de capacitación, por los actores a los va dirigido dicho documento. Participación que le brinda al trabajo elaborado certeza, pertinencia, coherencia, contextualización,

eficacia y efectividad. Factores claves en la búsqueda del alcance de los objetivos y el propósito.

8.42. Cambio organizacional:

Se le denomina así a la capacidad de adaptación de una entidad a las diversas transformaciones de medio ambiente en el que se encuentra ya sea interno o externo y que se refieren a nuevos comportamientos, nuevas actitudes, nuevos valores, y nuevas estrategias de intervención que potencializan la sostenibilidad de la entidad y de su personal en las intervenciones que realizan. Esto está ligado a la cultura organizacional que son todas las actitudes y hábitos que definen a una entidad y que se refiere a las siguientes características:

- Actitud de alta dirección
- Motivación de todos los actores
- Coherencia administrativa
- Comunicación efectiva
- Estrategias de resolución de conflictos
- Satisfacción laboral
- Compañerismo
- Solidaridad
- Trabajo en equipo
- Fidelidad
- Etc.

9. Conclusiones

- Fue importante y vital el interés, la participación activa y responsable, de las autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, autoridades de Corazón del Maíz, equipo técnico y demás actores, en el desarrollo del diagnóstico, diseño del proyecto de intervención y su ejecución, aspecto que fortaleció e impulsó el éxito e impacto positivo de dichos procesos, que en conjunto forjaron un aprendizaje enriquecedor para la estudiante de Trabajo Social y para la asociación Corazón del Maíz.
- Fue importante y vital la constante comunicación, gestión y coordinación de acciones tanto con autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, como con autoridades de Asociación Corazón del Maíz, su equipo técnico y actores, para la ejecución efectiva y eficaz de cada acción emprendida en pro del Programa de Apoyo a la Educación en los Municipios de Rabinal y San Miguel Baja Verapaz.
- Para poder alcanzar eficaz y efectivamente los resultado planificados dentro del proyecto de intervención, fue necesario el plantear y ejecutar diversas estrategias de inserción, metodologías de trabajo, así como instrumentos para las mismas, pudiendo sobrepasar dificultades tanto internas como externas, acciones que fortalecieron las capacidades y conocimientos de la profesional de Trabajo Social y posibilitaron el impacto positivo del proyecto Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón del Maíz, .
- Los módulos de capacitación fueron diseñados en base a necesidades identificadas y priorizadas por el grupo focalizado, por lo tanto deben ser utilizados y ejecutados como un instrumento institucional que sirva de apoyo a la labor que cada miembro de la asociación ejecuta en pro de las familias, comunidades, municipios y el departamento.

- Es importante contextualizar los temas de capacitación, su material didáctico y medios de difusión, de acuerdo a los grupos de audiencia, permitiendo un mayor nivel de asimilación y apropiación de los participantes acerca de los temas a fortalecer en ellos.
- Es importante desarrollar una metodología de educación popular para poder transmitir de mejor manera los conocimientos y lograr cambios significativos en las practicas y comportamientos de los grupos metas. Por ellos es importante que SHARE de Guatemala siga fortaleciendo a los equipos técnicos de sus instituciones socias, la implementación en campo de la metodología que estandariza, el ERCA que puede ser utilizada no solo en sesiones de capacitación sino que en cualquier reunión o situación, ya que su implementación hasta el momento ha generado impactos positivos y fructíferos en los que la desarrollan y los que la viven.
- La ejecución de los módulos de capacitación al equipo técnico, ha permitido el motivar y concientizar en ellos la importancia de mantener una mejora y evaluación continua sobre aspectos valóricos, técnicos y actitudinales, que como profesionales y promotores del cambio social deben de manifestar y enriquecer contantemente, promoviendo la efectividad e impacto de sus acciones.
- La ejecución del módulo de “Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo” brindo herramientas efectivas tanto para la Asociación Corazón del Maíz, como para el Proyecto Nuevo Amanecer, en la implementación del servicio de Emprendedurismo inicial que próximamente ejecutaran y del cual no poseían ninguna grúa, ni material. Esto determinado tanto por el interés y entusiasmo de los equipos técnicos, en que se les fortaleciera, como por su réplica monitoreada en escuelas.

10. Recomendaciones

- Es importante que la Asociación Corazón del Maíz, continúe con la aplicación del módulo 1 “El facilitador Productivo”, enfocado al fortalecimiento de competencias y actitudes del equipo técnico, ya que dicho proceso posibilita la mejora continua de tan valioso capital humano y técnico, que hace posible la implementación de acciones eficiente del programa a nivel local.
- Es importante que la Asociación Corazón del Maíz, continúe con la aplicación del módulo 2 “Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo” como apoyo a la estrategia diseñada para dicho servicio, fortaleciendo conocimientos y acciones a ejecutar sobre el tema a nivel local.
- Es importante el mantener una evaluación y monitoreo periódico, de las capacidades técnicas, valóricas y actitudinales de los miembros del equipo, con ello renovar y establecer estrategias de fortalecimiento tanto para los hallazgos positivos como negativos, acciones que promoverán la vida sana de la asociación, su estabilidad, auto sostenibilidad e impactos positivos en sus grupos metas.
- Es imprescindible la participación activa de autoridades de MINEDUC, MSPAS, autoridades locales (COCODES), y demás actores, en los proceso de gestión y ejecución de cada servicio del programa, con ello potencializar la participación de consejos educativos, docentes, padres de familia, niños y niñas de las escuelas participantes del programa, garantizando el alcance de objetivos y el impacto del programa de Apoyo a la Educación en la región.
- Es importante el compartir dichos módulos con equipos técnicos de demás instituciones socias de SHARE de Guatemala Verapaces, ya que se demuestra el interés de dichas personas en que se les fortalezca, siendo apoyo al área de fortalecimiento a instituciones cooperantes que posee SHARE de Guatemala.

11. Fuentes Bibliográficas Consultadas:

- Universidad Rafael Landívar, Lineamientos de Práctica Profesional Supervisada, observaciones 8 de abril de 2011.
- Otto Edwin Arenales C. Guía Didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada, Orientaciones Practicas para Realizar el Proceso
- Manual de inducción de Personal Nuevo Ingreso Asociación SHARE, 2012
- Plan Estratégico SHARE 2012-2014.
- Estrategia de Implementación- Programa de Educación 2012-2014 Share de Guatemala junio de 2012.
- Plan Estratégico de Área de Empresarialidad y Prosperidad 2012-2016.
- Modelo de Excelencia Institucional SHARE/Guatemala, julio 2011.
- Términos de Referencia Convocatoria de Organizaciones para Ejecución del Programa De Educación 2012-2014
- Enciclopedia en linean Wikipedia. Trabajo Social.
- Felipe de Jesús Calderón, citado por Carmen Maricela Mejía Giordano de Rivas (2009), Los estudios de Trabajo Social en Guatemala (1949-2008). Maestría en docencia Universitaria –USAC-. Guatemala, Centroamérica.
- Carmen Maricela Mejía Giordano de Rivas (2009), Los estudios de Trabajo Social en Guatemala (1949-2008). Maestría en docencia Universitaria – USAC-Guatemala, Centroamérica.
- Isabel Licha, (2006), Las herramientas de la Gerencia Social, Diplomado en gerencia Social, Inap, MercyCorps, INDES, Cobán Alta Verapaz.
- Gerencia Social I Enfoque de la Gerencia Social pág. 87 PROFASR
- Tercer Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio Guatemala 2010.
- Corte de Constitucionalidad (Agosto del 2002), Constitución Política de la República de Guatemala, Artículos 71,72,74,76.
- Tercer Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio Guatemala 2010.
- La Niñez Guatemalteca en Cifras: Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, PNUD, UNICEF, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, Informe Nacional de Desarrollo Humano.

- La Niñez Guatemalteca en Cifras sobre Nutrición, PNUD, Unicef, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, Informe Nacional de Desarrollo Humano.
- Escuelas Saludables en Guatemala, Plan Nacional de Escuelas Saludables, Deysi Gutiérrez, Coordinadora de Escuelas Saludables, Ministerio de Salud.
- Capítulo I. Taller Tecnología ERCA, Aprendizaje Basado en Experiencia (2011) SHARE de Guatemala. Pág. 5.
- José Villalobos, (2000) Educación y Concientización: Legados del Pensamiento y Acciones de Paulo Freire, Educere, La Revista venezolana de Educación, Vol. 4 numero 010, Mérida Venezuela.
- Rosely Chacon (2010), La educación en Guatemala, Principios y objetivos generales de la educación <http://roselyelizabethchacon.blogspot.com/2010/09/principios-y-objetivos-generales-de-la.html> viernes, 24 de septiembre de 2010
- La Niñez Guatemalteca en Cifras: Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, PNUD, UNICEF, Sistema de las Naciones Unidas en Guatemala, Informe Nacional de Desarrollo Humano http://www.unicef.org.gt/1_recursos_unicefgua/publicaciones/ninez_en_cifras/documentos/ninez_en_cifras_02.pdf
- <http://www.undp.org.gt/frmODMNacional.aspx>
- Karlos Pérez de Armiño, Vulnerabilidad, <http://www.unisdr.org/2004/campaign/booklet-spa/page8-spa.pdf>
- Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/228>
- Sostenibilidad (de un proyecto) <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/213>
- Escuelas Saludables http://www.paho.org/Spanish/AD/SDE/HS/EPS_RED_GUT.pdf
- Trabajo social, http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social

- La Paz (2001), Elaboración y Aplicación de los Módulos de Educación Primaria de Adultos, Asociación Alemana para la Educación en Adultos AAEA
- Otoniel Mora, Guatemala, febrero del 2,004, Emprendedurismo y Empresarialidad Cartilla Técnica
- Marcelo Zárate, 25-9-2010 ¿Qué es la educación financiera? Principios y buenas prácticas <http://www.zonabancos.com/ar/analisis/opinion/14833-que-es-la-educacion-financiera-principios-y-buenas-practicas.aspx>
- Finanzas para todos, educación financiera para niños <http://www.finanzasparatodos.es>
- Verónica Deambrogio, Marzo 2011, ¿Cómo enseñar a los niños a administrar el dinero? Colección educación financiera para Niños, Tu editorial Mini Docs.
- Tania Stegmann Salazar (2002) Magíster en RR.HH. Consultora en Gestión Escolar (Certificada por Fundación Chile) GESTIÓN POR COMPETENCIAS: UN NUEVO DESAFÍO EN LA EDUCACIÓN HOY.

12. Anexos

Datos demográficos, mapas, planes, cronogramas memorias de trabajo y otros.

Anexo 1

Resultado 1



MÓDULO ¹

El Facilitador Productivo



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACION
SHARE
GUATEMALA

ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

Módulo UNO:




“Acércate a la gente.
Vive con ellos.
Ámalos.
Comienza con lo que sabes.
Construye con lo que ellos ya tienen.
Cuando la tarea esté hecha, del trabajo
de los mejores facilitadores la gente
dirá: Lo hemos hecho nosotros
mismos”.

Proverbio Chino.

Guatemala, mayo de 2013

Elaborado por: Silvia Alejandrina Pérez López. Estudiante en proceso de Práctica Profesional Supervisada PPS II, de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar, Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz.

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social

Con el Apoyo de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, a través de:

Lic. Dimas Juárez Rosil - Coordinador Regional -
Juan Carlos Cortez - Asesor de Producción -
Silvia Victoria Xitimul Tum - Asesora de Educación -
Milton Josué Patzan - Asesor de Educación -



F. 
Lic. Dimas Juárez Rosil
Coordinador de SHARE Filial Verapaces

Con el Apoyo de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz" en el proceso de validación a través de:

Arq. Jorge Antonio Guzmán - Coordinador -
Juan Antonio Guevara - Director -
Reina Isabel Pérez Coronel - Contadora -
Sandra Manuel Tahuico - Técnico de Educación área de Rabinal.
Walter Fredy Xolop Manuel - Técnico de Educación área de Rabinal
Ángel Aurelio Canahui González - Técnico de Educación área de Rabinal -
Elmer Jerónimo Hernández - Técnico de Educación área de San Miguel Chica
Milder Wilfrido Vargas García - Técnico de Educación área de San Miguel Chica
Ostwald Waldemar García - Técnico de Producción área de San Miguel Chica
Prudencio Celestino Manuel Sical - Técnico de Producción área de Rabinal
Brenem Alvarado Juárez - Técnico de Producción área de Rabinal.

F. 
Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz




F. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



Con la asesoría del docente de Práctica Profesional Supervisada I y II, el Licenciado Elder Caal.

F. 
Lic. Elder Caal



INDICE

CONTENIDO	No. DE PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
Cómo usar este módulo	6
Tema 1: Actitud Positiva	9
Tema 2: Creatividad e Innovación	24
Tema 3: Comunicación Asertiva	36
Tema 4: Trabajo en Equipo	56
Tema 5: Resolución de Conflictos	70
Tema 6: Liderazgo	93
Bibliografías	110
Anexos	113

INTRODUCCION

Este Módulo forma parte de dos módulos, elaborados dentro del proyecto de intervención “Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón Del Maíz, Baja Verapaz”, dentro del proceso de Práctica Profesional Supervisada de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo. En el cual el objetivo es el fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de la Asociación Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento del programa de Apoyo a la Educación.

Cada módulo puede estudiarse independientemente, usarse como material de consulta y/o servir de material para el facilitador en una capacitación sobre el tema. Los módulos han sido diseñados en base a la metodología del Aprendizaje Basado en Experiencias ERCA, probada e institucionalizada por SHARE de Guatemala, la cual parte del principio del aprendizaje experimental, que conlleva a generar cambios en la persona y en su entorno, garantizando la efectividad de los mismos para el grupo meta.

El módulo 1, está destinado a contribuir al fortalecimiento de las competencias valóricas, cognitivas y operativas, del equipo técnico de la Asociación Corazón del Maíz. Así como a:

- Sensibilizar al equipo técnico en la importancia de la productividad laboral, en su vida profesional y que conozca las características y habilidades básicas que las establecen.
- Proveer al equipo técnico de herramientas que potencializaran su rol como facilitadores dentro de la asociación.

Este módulo “El Facilitador Productivo” ha sido validado por las autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, Autoridades y equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, mismos que participaron activamente en todo el proceso de PPS I y PPS II.



Cómo usar este módulo

Las temáticas que conforman este módulo de capacitación, están diseñadas en base a la metodología ERCA, las cuales se desarrolla de la siguiente manera:

Tiempo sugerido:

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, del tiempo que debería durar la sesión de capacitación. Sin embargo queda a criterio del mismo como lo maneja, ya que variara dependiendo de los objetivos que se planteen y la finalidad del taller.



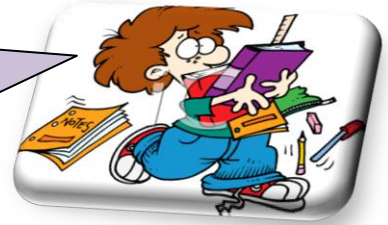
Lo que deseamos alcanzar

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, sobre los objetivos de la sesión de capacitación. Podrán ser modificados de acuerdo con el enfoque, criterio y utilidad que requieran de la temática.



Materiales:

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de los materiales didácticos y tecnológicos que se requieren para desarrollar la sesión de capacitación, que variaran según las actividades que se quieran realizar.



Desarrollo del plan de sesión

Se inicia con el desarrollo del plan de aprendizaje para la sesión y/o capacitación. Este consta de 4 momentos:



1. Acompasamiento

Se inicia la sesión de capacitación con un vitalizador, que significa que iniciamos con una dinámica que genere confianza, dinamismo, despierte el interés, genere compañerismo y cree un ambiente adecuado para el desarrollo de la sesión de capacitación.

En esta sección se le brindan sugerencias al facilitador/a, de vitalizadores para cada tema.

¿Qué sabemos del Tema?

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de un pre-test, que tiene como objetivo evidenciar los conocimientos previos que los participantes poseen sobre el tema a tratar.



Desarrollo del Tema

En este momento se inicia con el desarrollo de la temática a tratar en la sesión. Para ello implementamos la metodología ERCA, Aprendizaje Basado en la Experiencia, que consta de los siguientes pasos:

EXPERIENCIA

CONSTA DE LA ACTIVIDAD O VIVENCIA, POR LO QUE SE LE BRINDAN SUGERENCIAS AL FACILITADOR/A, SOBRE ACTIVIDADES QUE PUDE IMPLEMENTAR ENFOCADAS AL TEMA, CON EL OBJETIVO DE GENERAR EN LOS PARTICIPANTES UNA EXPERIENCIA IMPACTANTE

REFLEXIÓN OBSERVACIÓN

ES RECORDAR QUE PASÓ DURANTE LA ACTIVIDAD, INDAGANDO ECHO Y SENTIMIENTOS SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A, SUGERENCIAS DE PREGUNTAS GENERADORAS DE ESTE CONOCIMIENTO.

CONCEPTUALIZACIÓN

SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A, UN MARCO TEÓRICO DEL TEMA, EL CUAL SE DEBE DE DESARROLLAR CONSIDERANDO LO GENERADO EN LA EXPERIENCIA Y REFLEXIÓN, POR CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES. ES ENTENDER EL SIGNIFICADO CON APOYO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

ACCIÓN - APLICACIÓN A LA VIDA REAL

SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A SUGERENCIAS DE PREGUNTAS CON LAS CUALES PUEDE BUSCAR CONEXIONES ENTRE LO VIVIDO EN LOS EJERCICIOS Y LA VIDA REAL, Y CON ELLOS, PLANTEAR ALGUNOS COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO

¿Qué aprendimos del Tema?

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de un post-test, que tiene como objetivo evidenciar los conocimientos que los participantes han adquirido en el transcurso del taller. Y en qué medida han fortalecido los conocimientos previos,



En el desarrollo de los temas del módulo, se brindan tips, sugerencias y algunas reflexiones acerca del rol del facilitador en un proceso de capacitación y del proceso de aprendizaje en los adultos. Con el objetivo de plantear puntos claves para el facilitador que fortalezcan sus habilidades y competencias al desarrollar el proceso de capacitación.

Actitud Positiva



Las personas que forman parte de un equipo con actitud positiva, son agentes de cambio y están comprometidos con su institución y con el logro de sus objetivos.

T
E
M
A

1

Tiempo sugerido: 1 hora y 45 minutos.

1. Lo que deseamos alcanzar

- Poseer conocimientos básicos para enfrentar de forma positiva las situaciones y relaciones laborales.
- Practicar algunas técnicas necesarias para contar con una actitud positiva.
- Fortalecer la autoestima, asertividad y proactividad del equipo técnico, en su rol como facilitador.

2. Materiales

Facilitar es el arte de dinamizar una construcción colectiva y ordenada de conocimientos e ideas

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: RECOLECTANDO FIRMAS

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: el objetivo es aumentar la atención y la observación de los participantes. Se requieren hojas de papel y lapiceros.

Reglas:

- a. Se distribuye en una hoja con las consignas a cada participante. (Anexo No 1) Se tiene 4 minutos para contestar.

10

- b. Al final se hace un plenario, para ver el ganador de cada consigna. Pueden socializar a todos los participantes los resultados de cada una.
- c. El facilitador puede modificar las consignas y con su ingenio puede ser más divertida

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: *ARMANDO UN CORAZÓN*

Participantes: para 10 personas en adelante.

Preparación: En 20 hojas blancas se dibuja en el centro un corazón, utilizando marcador rojo. Las hojas con corazones se rasgan en dos. Deben rasgarse de manera que queden sus bordes irregulares, haciendo así un total de 10 partes, uno para cada participante.

Reglas:

- a. Se colocan los papeles en el centro, (bien mezclados) sobre una mesa
- b. Se pide a los participantes que cada uno retire un pedazo de papel
- c. Luego, buscan al compañero o compañera que tiene la otra mitad, la que tiene coincidir exactamente
- d. Al encontrarse la pareja, deben conversar por 5 minutos sobre sus sueños, gustos, etc., experiencias, etc.
- e. Al finalizar el tiempo, vuelven al grupo general, para presentarse mutuamente y exponer sus experiencias

→ ¿Qué sabemos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

Al iniciar un taller de capacitación, se recomienda ejecutar una dinámica rompe hielo o de presentación, con el objetivo de crear confianza entre facilitador y participantes, así como para crear un ambiente fraternal que propicie el aprendizaje, la atención y motivación hacia el estudio del tema.

La duración de sesiones tendrá un efecto crucial en cuanto a la concentración de su audiencia.

Las personas no se concentran bien durante períodos extensos.

- ✓ ¿Qué entendemos por este término?
- ✓ ¿Qué necesitas para tener actitud positiva?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿Cómo te sientes al interactuar con una persona que tiene actitud positiva?
- ✓ ¿Cómo te sientes al interactuar con una persona que tiene actitud negativa?
- ✓ Menciona que beneficios obtienes al poseer una actitud positiva frente a todas las circunstancias.
- ✓ Menciona algunas consecuencias de no poseer una actitud positiva frente a las circunstancias.

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ **Desarrollo del Tema:**

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1:

VIDEO “ESE NO ES MI PROBLEMA”

Tiempo: 15 minutos

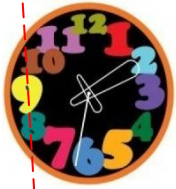
Participantes: para 10 personas en adelante.

Preparación: En 20 hojas blancas se dibuja en el centro un corazón, utilizando marcador rojo. Las hojas con corazones se rasgan en dos. Deben rasgarse de manera que queden sus bordes irregulares, haciendo así un total de 10 partes, uno para cada participante.

Reglas: Iniciamos proyectando a los participantes el video “Ese no es mi Problema”¹⁹, como método de sensibilización y de crear un tema para discusión y análisis. Tiempo 9 minutos.

¹⁹ www.youtube.com/watch?v=C2H-45MGLfg, Nota: Puede hacer uso de otro video que usted tenga, siempre que cumpla con el propósito del tema.





ACTIVIDAD 2:
“EL EFECTO PIGMALIÓN”

Tiempo: 15 minutos

Participantes: indefinido.

Preparación: Necesitas una copia del anexo para cada participante.

Reglas:

- ✓ Leer de manera grupal la lectura “*El Efecto Pigmalión*” (Anexo No. 2) y comentar en grupo la moraleja de la lectura, tratando de llegar a un consenso.
- ✓ Solicitar que los participantes lean en voz alta, un párrafo por persona, designada por el facilitador al azar.



ACTIVIDAD 3:
“ACENTUAR LO POSITIVO”

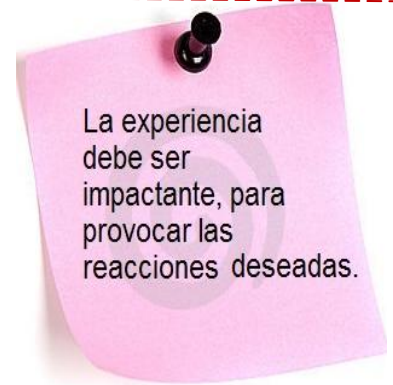
Tiempo: 15 minutos

Participantes: para 10 personas en adelante.

Preparación: el objetivo de la actividad es lograr que las personas, puedan derribar las barreras impuestas por ellas mismas, debido a que no les permiten tener un buen concepto propio; mejorar la imagen de ellas mismas mediante el intercambio de comentarios y cualidades personales.

Reglas:

- a. Pedir a los participantes que se sienten formando un círculo.
- b. Se les brindan las instrucciones y se inicia conversando lo siguiente con ellos: Muchos hemos crecido con la idea de que no es "correcto" el autoelogio o, para el caso, elogiar a otros. Con este ejercicio se intenta cambiar esa actitud



al hacer que equipos de dos personas compartan algunas cualidades personales entre sí.

- c. En este ejercicio, cada persona le da a su compañero la respuesta a una, dos o las tres dimensiones siguientes sugeridas:
- ✓ Dos atributos físicos que me agradan de mí mismo.
 - ✓ Dos cualidades de personalidad que me agradan de mí mismo.
 - ✓ Una capacidad o destreza que me agradan de mí mismo.
- d. El facilitador explica que cada comentario debe ser positivo. No se permiten comentarios negativos. (Dado que la mayor parte de las personas no ha experimentado este encuentro positivo, quizá necesiten un ligero empujón de parte del facilitador para que puedan iniciar el ejercicio).
- e. Se les aplicará unas preguntas para su reflexión.

• **Reflexión:**

ACTIVIDAD 1.

VIDEO “ESE NO ES MI PROBLEMA”

Tiempo: 10 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que puedes utilizar para generar la reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Que observaron en el video?
- ✓ ¿Alguien observo algo diferente?
- ✓ ¿Está de acuerdo con lo observado?
- ✓ ¿Qué hubiera hecho usted en ese caso?



ACTIVIDAD 2:

VIDEO “ESE NO ES MI PROBLEMA”

Tiempo: 10 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de

los participantes.

- ✓ ¿Cuál es la moraleja de la lectura?
- ✓ ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué opinas de la lectura?
- ✓ ¿Qué te llamo mas la atención?
- ✓ ¿asemejas lo leído y analizado con alguna experiencia? ¿Cuál?

La capacitación no es una vía de dirección única, sino un proceso de aprendizaje mutuo y de retroalimentación, porque nadie lo sabe todo, sino que todos sabemos algo y juntos sabemos mucho.

ACTIVIDAD 3: “ACENTUAR LO POSITIVO”

Tiempo: 10 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cuántos de ustedes, al oír el trabajo asignado, se sonrió ligeramente, miró a su compañero y le dijo, "Tú primero"?
- ✓ ¿Fue difícil señalar una cualidad al iniciar el ejercicio?
- ✓ ¿Cómo considera ahora el ejercicio?

Los adultos aprenden mejor cuando pueden relacionar, es decir, encontrar parecido entre lo que se enseña con aquello que ya conocen (facilita la transferencia de conocimientos o experiencia, se da cuando los participantes dicen...ah sí es como...).

• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos

ACTITUD POSITIVA

¿Qué podemos concluir de lo que acabamos de discutir?

Las actitudes son la disposición con que afrontamos la realidad en todo momento, pudiendo siempre elegir qué tipo de actitud adoptaremos ante tal o cual evento.

Se recomienda utilizar la reflexión y experiencias de los participantes como un medio de desarrollar el contenido.

15

La actitud positiva es la “actitud mental y emocional adecuada en cualquier situación ayudándonos a resolver los problemas que puedan aparecer en nuestro camino. La actitud que tomamos frente a los problemas o hechos que se nos presentan habitualmente es finalmente la que determina la dimensión e importancia de los mismos”.

Entonces de acuerdo a su propia experiencia podemos decir que:

Una actitud positiva es la reacción que presente frente a una tarea nueva en el trabajo o de dificultad mayor, sería por ejemplo el considerarla una oportunidad de desarrollo laboral, de ser más especialista en lo que hace, de demostrar que aprende en poco tiempo y lo hace bien, un reto a las propias capacidades. Al contrario, y retomando el mismo ejemplo, una actitud negativa sería considerar esta nueva tarea en el trabajo como una carga.

De acuerdo a todo lo analizado con las dinámicas podemos decir que:

También, la actitud positiva consiste en disfrutar el acto social de participar en una organización cualquiera para el logro de su misión, visión y sus objetivos. Lo anterior puede ayudar a la persona a retomar la consciencia por el trabajo, poner las cosas en su sitio, aumentar la productividad, y de paso poner la vida privada y profesional de vuelta en un equilibrio saludable.

Entonces como ya ustedes lo mencionaban, algunas pautas prácticas para tener una Actitud Positiva pueden ser:

- ✓ Cuando percibas algo como exclusivamente negativo, duda de ese pensamiento. Debe haber algún modo de hallar algo positivo a la situación o, al menos, a relativizar su gravedad.
- ✓ Cuando te veas atrapado en un callejón sin salida, no reacciones inmediatamente. Detente, reflexiona y busca alternativas.

- ✓ Haz frecuentemente un inventario de todo lo bueno que tienes, que es mucho. Recuerda cuántas personas no tienen eso que tú sí.
- ✓ Escucha a quienes te quieren y valoran tal y como eres.
- ✓ Utiliza siempre pensamientos constructivos: "quiero", "puedo", "soy capaz". Recuerda situaciones en las que si lo lograste.
- ✓ Admite tus errores, sólo quien se equivoca está vivo de verdad. Los que nunca se equivocan, no asumen riesgos: consciente o inconscientemente, se han rendido.
- ✓ Concéntrate en lo bueno, no en la crítica que anula cualquier buena intención y afecta negativamente la autoestima del otro.

Como ya lo mencionaban, existen diez reglas de oro para tener una actitud positiva:

- ✓ Relájate y respira profundo antes de actuar.
- ✓ Se coherente, haz lo que piensas.
- ✓ Encuentra el lado positivo de las cosas.
- ✓ Evita las comparaciones.
- ✓ Vive el presente, solo hay aquí y ahora.
- ✓ Olvídate de los detalles, lo más importante es lo que no se puede ver.
- ✓ Cuida tu imagen.
- ✓ Obsérvate a ti mismo.
- ✓ Ponte en los zapatos de los otros y presta atención a lo que necesitan.
- ✓ Lee, mira y aprende cosas positivas.

El contenido se va desarrollando y relacionando con las experiencias de los participantes, expresadas en la etapa de reflexión, garantizando el impacto y relevancia del aprendizaje para ellos

Eric Rolf distingue 12 enfermedades originales que en nada se parecen a la actitud positiva, las cuales merman nuestra energía, nos enferman y se llevan nuestra alegría:

- La seriedad
- La culpabilidad
- El controlar
- El apego
- El juzgar
- El pensar

- La resistencia
- La soledad
- Materialismo
- La depresión
- La lástima/Importancia personal
- La inconsciencia.

• **Ejercicios para una actitud positiva**

Está bien que sepas tratar adecuadamente a las personas que rechazan tus ideas o que te dan opiniones negativas. Es cuando escuchas cosas como “eso no va a funcionar”, “tú no lo vas a poder hacer”, “eso no es sencillo”, “si nadie lo ha hecho ¿por qué lo vas a hacer tú?” y demás cosas así.

Mark Twain alguna vez dijo: En mi vida he pasado a través de cosas terribles, algunas de las cuales sí sucedieron– Mark Twain.

De seguro haz escuchado alguna vez esas frases. Una parte es no darle importancia y mucho mejor hacerlas insignificantes.

La otra parte es ejercitar diariamente tu forma de pensar para concebir muchas ideas positivas y una nueva forma de hacer las cosas. Piensa en todo lo contrario que te han estado diciendo. Piensa así:

- ✓ En lugar de “eso no va a funcionar” piensa que escuchas “eso va a funcionar”
- ✓ En lugar de “tú no lo vas a poder hacer” piensa en “tú lo vas a poder hacer”
- ✓ En lugar de “eso no es sencillo” piensa en “eso es sencillo”
- ✓ En lugar de “si nadie lo ha hecho ¿por qué lo vas a hacer tú?” piensa en “si nadie lo ha hecho es buena razón para que yo lo haga”

Una de las mejores maneras de incrementar tus

Cuando empieces a reemplazar tus pensamientos negativos por positivos, empezarás a ver resultados positivos. – Willie Nelson.

oportunidades de éxito en todas las áreas de tu vida es desarrollar una actitud mental positiva. Tomar una actitud positiva frente al mundo, te hará más feliz y hará que los demás sean felices contigo.

A pesar de que casi todo el tiempo las personas somos negativas por naturaleza, nos encanta rodearnos de gente positiva. Incluso existe evidencia científica de que tener una actitud mental positiva puede reducir los niveles de estrés y mejorar la salud significativamente.

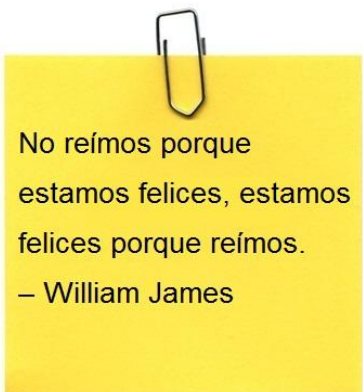
Para esto hay 7 estrategias indispensables al momento de querer adquirir una mentalidad positiva hacia el mundo, y preservarla con el objetivo de lograr las metas de la mejor manera:

1. Enfócate En El Presente:

Con esto se refería al hecho de que usualmente hacemos que los problemas parezcan más grandes de lo que realmente son, todo esto simplemente dentro de nuestra mente inconsciente. ¿Cuántas veces te das cuenta que aquello que te preocupa no termina ocurriendo en absoluto? y en el peor de los casos, ¿termina no siendo un problema tan grave como pensabas? Pero enfocándote en el presente, minimizas tus preocupaciones y miedos sobre lo que podría fallar, que usualmente conlleva a tener emociones y pensamientos negativos.

2. Usa Un Lenguaje Positivo:

Muchas personas se quejan del clima, de su trabajo, de su pareja, de sus vecinos, etc., y de muchas otras cosas. Con frecuencia nos estamos quejando de todo. Sin embargo es bueno recordarnos a nosotros mismos, que nuestras palabras se encuentran conformadas por nuestros pensamientos, y mientras más busquemos cosas positivas para decir, más se impregnarán nuestros pensamientos de dicho positivismo.



Has tu esfuerzo para comprometerte con el pensamiento positivo, de forma tal que cada día cuando te levantes, tengas una conversación contigo mismo. ¿Qué quieres lograr? ¿Cómo reaccionarás cuando llegues a tu destino? ¿Cómo evitarías los pensamientos negativos? Y recuerda, pensar positivo es un hábito, lo que significa que es posible aprender a hacerlo con práctica.

3. Acepta el hecho de que no todo es perfecto:

Ser positivos no significa pensar que todo en el mundo es perfecto, que las situaciones son ideales y que no habrá obstáculos, por el contrario significa aceptar el hecho de que todo en esta vida necesita un equilibrio. Puede que en principio sea difícil dejar ir la necesidad de perfección y control en tu vida, pero muchas veces es liberador simplemente aceptar que las cosas no siempre ocurrirán como lo esperas y eso estará bien. A veces algunas situaciones se encuentran fuera de nuestro control, y en vez de gastar energía en emociones negativas por ese hecho, mejor acepta que las cosas no salieron como querías y analiza qué podrías hacer mejor la próxima vez.

4. Mézclate con gente positiva:

Es un hecho de la naturaleza humana que tendemos a parecernos a la gente que nos rodea. Piensa en los jóvenes, quienes usualmente tienden a conformarse con el código social de sus amigos, lo mismo ocurre para los adultos, los niños y los ancianos. Entonces, mientras más tiempo pases con gente que tenga una actitud mental positiva, empezarás más y más a pensar y actuar de forma similar. Nunca subestimes el poder de la risa, que por cierto es una maravillosa manera de reducir el estrés, conectarte con aquellos que te rodean, y usualmente sentirte bien y hacer sentir bien a los demás.

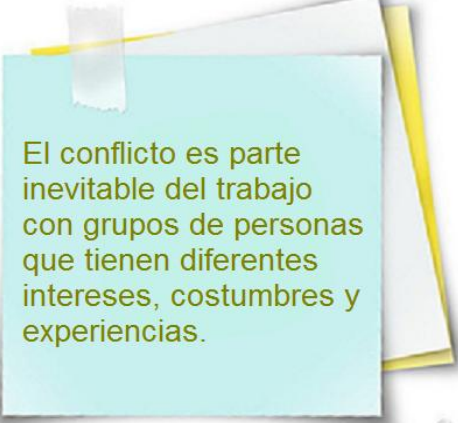
5. Contribuye de manera significativa:

Una de las mejores maneras de sentirte más positivo, es contribuir con tu comunidad de alguna manera. Puede llegar a ser verdaderamente edificante ayudar a otros, ya sea a través del uso de tu tiempo, habilidades e incluso

contribuciones financieras. Así como aquellos buenos sentimientos que vienen con marcar la diferencia en la vida de alguien, contribuir con tu tiempo y esfuerzo a una causa te permiten escapar por instantes de tus problemas actuales y quizás incluso puedas ver dichos problemas de manera diferente.

6. Sigue Aprendiendo

Desarrolla una curiosidad por el mundo que te rodea y la gente que hay en él. Sin importar cuál es la situación en la que te encuentres actualmente, siempre puedes aprender de ella. Tomar un interés real en la vida te da energía, ayuda a crear nuevas ideas en tu mente, y te brinda una manera diferente de pensar respecto a las cosas. Todo esto llega a tener un impacto positivo en tu vida, no sólo por los resultados inmediatos que obtienes, sino por el hecho de que estás cultivando una mejor mentalidad.



El conflicto es parte inevitable del trabajo con grupos de personas que tienen diferentes intereses, costumbres y experiencias.

7. Sé agradecido

Invierte un poco de tiempo al día en pensar en aquellas cosas por las que estás realmente agradecido en tu vida. Recordar todas aquellas razones por las cuales te sientes agradecido, te ayuda a mantener el enfoque positivo en cada situación. Ser agradecido usualmente convertirá la ira y la frustración en sentimientos más positivos. Recuerda, todos tenemos debilidades, pero enfocarnos en nuestras fortalezas previene que estas nos afecten realmente. Una buena práctica para lograr lo anterior, es llevar una libreta de apuntes en la cual tengas la lista de las cosas que agradeces. En esta lista escribes al menos 5 cosas por las cuales te encuentras feliz o agradecido cada día. Esa es una de las mejores maneras de

Finalmente, ten presente que es tu decisión ver la vida de la manera que quieras. Nadie te está forzando a tener una actitud negativa, así que toma el control y cambia tu visión negativa por una vida mucho más entusiasta, energética y llena de felicidad.

cultivar el hábito de la gratitud.



• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos, con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:

- ✓ De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro trabajo?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer la nuestra actitud positiva y la de los que nos rodean?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad?
- ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué?

→ ¿Qué aprendimos del Tema?



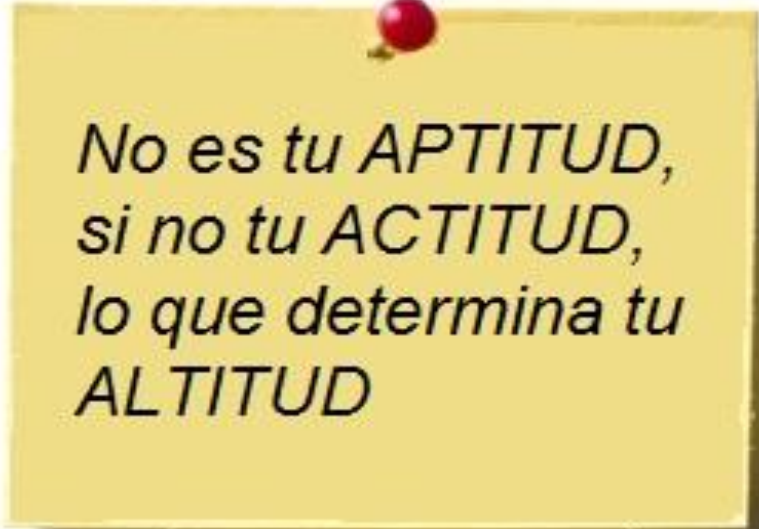
Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entendemos por este término?
- ✓ ¿Qué necesitas para tener actitud positiva?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?



- ✓ Menciona que beneficios obtienes al poseer una actitud positiva frente a todas las circunstancias.
- ✓ Menciona algunas consecuencias de no poseer una actitud positiva frente a las circunstancias.
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Cómo puedo mejorar mi comunicación asertiva?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?



*No es tu APTITUD,
si no tu ACTITUD,
lo que determina tu
ALTITUD*

Creatividad e Innovación



“El entusiasmo es emoción con inspiración, motivación, y una pizca de creatividad.”
(Bo Bennett)

T
E
M
A

2



Tiempo sugerido: 2 horas y 30 minutos.

2. Lo que deseamos alcanzar

- Poseer conocimientos básicos para enfrentar de forma creativa e innovadora las situaciones laborales.
- Fortalecer la toma de decisiones creativas e innovadoras, del equipo técnico, en su rol como facilitador.

2. Materiales

- | | |
|------------------|--------------|
| ○ Plan de sesión | ○ Fotocopias |
| ○ Marcadores | ○ Tijeras |
| ○ papelógrafos | ○ Equipo |
| ○ Masquintape | audiovisual |

No habría creatividad sin la curiosidad que nos mueve y que nos pone pacientemente impacientes ante el mundo que no hicimos, al que acrecentamos con algo que hacemos.

Paulo Freire

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:



Tiempo: 10 minutos

Dinámica: El juego de la “E”

Participantes: Para 5 personas máximo, de ser más se recomienda formar grupos.

Preparación: En un papelógrafo escriba una letra “E” muy grande y curva. Trate de que al trazarla no se defina completamente la “E” ya que dependiendo del ángulo en que se vea debe de brindar indicio de ser otra letra como la “w”, “m” o un “3”.

Reglas:

- f. Pida a los participantes que se sienten o se mantengan de pie, formando un círculo.

25

- g. El Papelógrafo se coloca en el centro del círculo, en el suelo o sobre una superficie.
- h. Luego, pida a los participantes que describan exactamente lo que ven en el pedazo de papel, desde donde están parados/ sentados. Dependiendo de dónde están en el círculo, van a ver ya sea una 'm', una 'w', un '3' o una 'E'.
- i. Luego los participantes pueden cambiarse de lugar para ver la letra desde una perspectiva diferente.
- j. Al finalizar el tiempo, vuelven al grupo general, para presentarse mutuamente y exponer sus experiencias

Para el creativo lo imposible no es más que aquello que aún no se ha intentado.

- k. Alternativamente, ponga a una persona en el centro del círculo y pida a las que están alrededor que describan exactamente lo que ven desde su perspectiva.

Esta es una actividad muy útil para destacar el hecho que las personas ven las cosas de una manera diferente, de acuerdo con su perspectiva específica.



Tiempo: 10 minutos

Dinámica: Presentación con un acróstico

Participantes: indefinido.

Preparación: el objetivo de esta dinámica es fomentar un ambiente cálido, cordial, y de confianza. Para ello requiere de tarjetas de colores, una para cada participante, marcadores o lapicero, masquintape y papelógrafos. .

Reglas:

- a. Se le brinda a los participantes una tarjeta y un lapicero o marcado a cada uno.
- b. Se les explica que en la tarjeta que se les brindo, deben de elaborar un acróstico con sus nombres. Cada letra de su nombre debe referirse a cualidades, características o capacidades personales.

26

c. Luego se presentaran y explicarán los acrósticos.

→ ¿Qué sabemos del Tema?



Tiempo: 5 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué entendemos por creatividad?
- ✓ ¿Qué entendemos por innovación?
- ✓ ¿Qué necesitas para ser creativo e innovador?
- ✓ ¿conozco a alguien que es creativo? ¿Por qué considero que lo es?
- ✓ ¿Conoces a alguien innovador? ¿Por qué consideras que lo es?

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

La capacitación no es una vía de dirección única, sino un proceso de aprendizaje mutuo y de retroalimentación, porque nadie lo sabe todo, sino que todos sabemos algo y juntos sabemos mucho.

→ Desarrollo del Tema:

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1

LA CONSTRUCCION DE LA TORRE



Tiempo: 1 hora

Participantes: de 10 personas en adelante.

En este ejercicio 2 participantes actúan como empresarios cuya labor es construir en 10 minutos una torre vertical de palillos de madera o de cajas de fósforos, que simbolice la empresa que cada uno está construyendo.

La combinación de ideas generadas rápidamente, hace que la sesión sea muy animada y enérgica.

Instrucciones:

El capital inicial necesario está representado por 10 o 12 palillos o cajas. Los empresarios sólo tienen parte en esa cantidad (8, 4 o 2) palillos o cajas de acuerdo a la versión que escoja. Por lo tanto, tienen que prestarse el resto del "dinero" del banco. Las empresas comienzan a tener utilidades sólo cuando los empresarios ponen juntos más de 10 o 12 palillos o cajas en las torres sin caerse.

Después que 2 de los participantes que representan a los empresarios salen del aula, el facilitador da instrucciones al grupo: habrá dos vueltas para cada empresario. En la primera vuelta, cada uno de los empresarios individualmente, intenta cumplir con la tarea.

Pero, en la segunda vuelta, construirán sus torres bajo presión. En otras palabras, habrá 3 o 4 "actores" adicionales en el rol de personas que ejercen una influencia positiva o negativa (esposa/esposo, amigo, hermano, banquero y así sucesivamente). El facilitador puede usar los personajes pre-establecidos en los anexos, que describen los comportamientos de las personas que ayudan o perturban al empresario en la construcción de su empresa.



Después de las instrucciones de los compañeros, comienzan: cada empresario trata de construir la torre, tratarán de establecer una meta a priori, sobre cuántos cubos van a colocar en la torre, a la vez los personajes escogidos ejercerán influencia sobre los empresarios que no saben de eso con anterioridad.

Cuando terminen, el facilitador cuenta el número de palillos o cajas apiladas y verifica si cada empresario alcanzó la meta establecida. En el procesamiento del ejercicio, el grupo analiza los comportamientos de los líderes referentes al establecimiento de metas, creatividad e innovación. Otro tema analizado es la interferencia de presiones externas, especialmente la influencia de parientes, en el cumplimiento de las metas laborales.

Desarrollo:

PASOS	Tiempo	Contenido	Materiales
Introducción y selección de empresarios	5 min	<ul style="list-style-type: none"> • El facilitador motiva a los participantes. • Solicita 2 voluntarios que representen el rol de empresario. • Los participantes seleccionados salen del aula con y se les informa que regresarán para ejecutar la tarea. Tendrán que esperar 10 minutos hasta que el facilitador los llame para que ingresen. 	Copias de anexo 3A o 3A o 3c
Instrucciones para el grupo Observador y los empresarios	10 min	<p>Instrucciones para el grupo observador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador explica que los empresarios realizarán por separado la tarea: construir una torre utilizando palillos de madera o cajas de fósforos. • El facilitador lee las condiciones de la tarea como se indica en el anexo 4. • Luego explica que cada empresario individualmente cumplirá con la tarea, bajo presión. En otras palabras, habrán otros 3 o 4 "actores" en roles de personas que ejercen influencia positiva o negativa. • Al mismo tiempo, el co-facilitador da instrucciones a los empresarios y también aclara sus roles. • Explica a profundidad lo que simboliza los palillos o cajas de fósforo en este juego. Le asigna una cantidad realista en moneda local por cubo/cajas de fósforo. 	Cuadro con información principal Anexo 4
Selección de personajes secundarios	10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Al grupo se le informa que los personajes secundarios son personas que ayudan o perturban al empresario. • Los anexos 1, 2 y 3 describen los comportamientos de los personajes y define las pautas del desempeño de los actores (el debe escoger previamente la versión anexo 1, 2 o 3 – que usará). • Al grupo se les pide que sigan las actuaciones en silencio y que observen los comportamientos de los empresarios. 	anexos 3
Construcción de la torre	25 min	<ul style="list-style-type: none"> • Los participantes se sientan en un semicírculo frente a la mesa • El facilitador indica que 10 o 12 palillos o cajitas corresponden a la inversión inicial para la producción y sólo después de apilar ese número de palillos o cajitas, el empresario comienza a tener utilidades. • El actor-empresario establece una meta estimando el número máximo de palillos o cajitas que puede usar para la torre. Este número se registra en un papelógrafo. 2 o 3 minutos después de haber iniciado su actividad, el facilitador comienza a presentar a los otros personajes • el facilitador da una señal a los personajes secundarios para que entren y comiencen sus actuaciones. (El empresario no conoce nada sobre los roles de los demás actores). • El empresario agarra los palillos o cajitas (esparcidos en la mesa) sin ayuda de los demás actores. 	Palillos de madera o cajas de fósforos. Masquintape
Procesamiento	10 min	<ul style="list-style-type: none"> • Es importante que el grupo se dé cuenta de las diferencias entre los estilos de comportamiento relacionados con la asunción de riesgo (ejemplo, demasiada precaución o rechazo a los aspectos de riesgo de una situación) puede 	Anexo 4

		<p>Llevar a decisiones irracionales o a acciones creativas e innovadoras.</p> <ul style="list-style-type: none">•Es importante que las personas se den cuenta que en cualquier ámbito laboral y personal se debe resolver problemas y superar dificultades que surgen de su vida afectiva y social. Si no se maneja bien esos factores, pueden ejercer una influencia muy negativa en su desempeño laboral y personal.	
--	--	--	--

• **Reflexión:**

ACTIVIDAD 1

LA CONSTRUCCION DE LA TORRE

Aquí encontraras algunas preguntas, que puedes utilizar para generar la reflexión de los participantes.

Tiempo: 15 minutos

- ✓ ¿Qué se puede aprender de este ejercicio?
- ✓ ¿Alguien más considera que eso es lo aprendido?
- ✓ ¿Qué puede mejorar en su comportamiento creativo?
- ✓ ¿Le gustó el ejercicio? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cuál fue su percepción desde la posición en que fue colocado? (Averigüe desde los actores, comenzando con el actor empresario).
- ✓ ¿Cómo compararían ustedes lo que ha representado y observado con sus propias experiencias?

Es efectiva la enseñanza que se sirve de anécdotas y ejemplos tomados de la realidad que el participante en la sesión conoce.

• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos.

CREATIVIDAD E INNOVACION

- ✓ *Podemos concluir en que ser creativo e innovador como ya lo mencionaban es:*

Poseer aptitud por crear, de producir algo nuevo, curiosidad,

Para descubrir nuevas posibilidades hay que hacer nuevas preguntas.

30

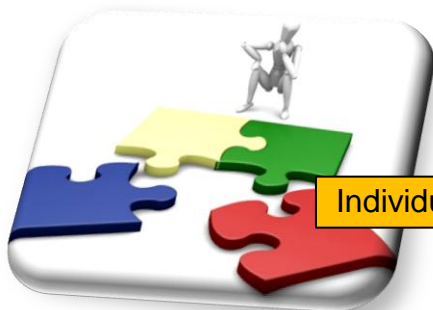
aventura, nuevos caminos, originalidad, novedad, transformación, audacia, riqueza de alternativas, riqueza de solución de problemas, poder de fantasía, actitudes orientadas a descubrir y comprender, talento para ver las cosas con ojos nuevos, capacidad de des-estructurar mentalmente la realidad y reestructurarla en forma diferente y original

Pero la “innovación” presenta formas diversas, como son la creación, el descubrimiento y la invención. Podemos pensar en una *creación* a partir de la nada (Mozart, Cervantes), un descubrimiento de algo que ya existía pero era ignorado (Darwin, Colón), una *invención*, algo que antes no existía (Watt, Edison). La innovación posee varios rostros.

Para generar proceso creativos debemos poseer 3 características básicas:

- ✓ Conocimientos (Técnicas, lenguaje etc.)
- ✓ Inteligencia creativa (capacidad para ser flexible y original en las ideas)
- ✓ Motivación (interés hacia algo, depende de factores internos y externos).

Podemos clasificarla en:



Individual

¿Cómo apreciar la creatividad individual, aquella del ya casi desaparecido inventor solitario? El inventor individual antiguamente costaba incluso la realización de su propio invento.



Grupal

La creatividad de grupo es hoy predominante en los laboratorios, centros de investigación científica y tecnológica, y en departamentos específicos en las organizaciones. Ellos han reemplazado al inventor individual.



Global

La creatividad global anónima es una creatividad social, es decir, no profesional. Las colectividades humanas gozan de una capacidad por modificar el entorno, transformarlo, elaborar y transmitir modelos nuevos.

La creatividad puede dividirse en tres tipos:

- **Genial:** La persona se lanza a lo desconocido, transgrede la cultura, aunque no la deja.
 - **Auténtica:** La persona toma experiencia y conocimientos de otras personas, los combina con los propios, lo recrea y expande. Aumenta patrimonio cultural
 - **Ordinaria o Cotidiana:** La persona posee una creatividad innata, capaz de plasmarla en (plástica, música, cocina, acto cotidiano, relaciones. Expresión liberadora. Genera un sentimiento de satisfacción.
- ✓ *Así que la creatividad no es más que una característica particular de las personas ya que :*

Los seres humanos tenemos una limitada capacidad de correr, trepar o nadar y, sin embargo, hemos colonizado buena parte de la tierra. Nuestro cerebro es el más complejo que se conoce y se ha ido desarrollando para dotarnos de ingenio, imaginación y creatividad de manera sobresaliente frente a otras especies.

Lo hemos aplicado en cosas básicas y cotidianas como buscar comida, refugio o compañía y también nos ha permitido desarrollar el arte, la ciencia o la filosofía. Hemos inventado objetos y métodos de trabajo,

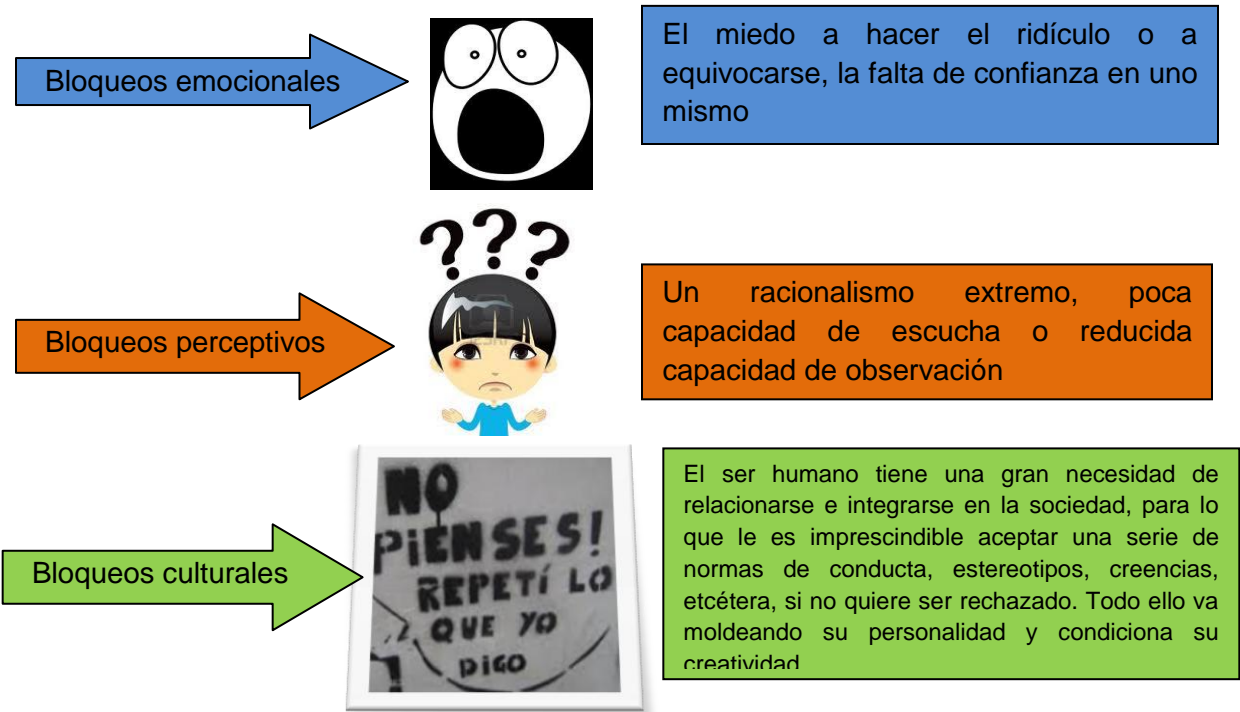
Todo proceso de capacitación que involucre la participación, aumenta la motivación individual y la capacidad para aprender, es decir, que la capacitación es mas eficaz si aprendemos haciendo.

los hemos puesto a prueba y, si eran útiles, los hemos ido mejorando progresivamente.²⁰

✓ *Como nos contaba (Juan) ser innovador significa:*

Que aunque nuestros inventos o iniciativas han fracasado a menudo, la perseverancia nos lleva a superar las dificultades y finalmente a innovar, a lograr nuestras metas, es decir, de introducir cambios con éxito, y esto es una de nuestras principales características como seres humanos.

✓ *Así como doña Marta compartió su experiencia al ser innovadores y creativos nos enfrentamos a ciertas barreras como lo son:*

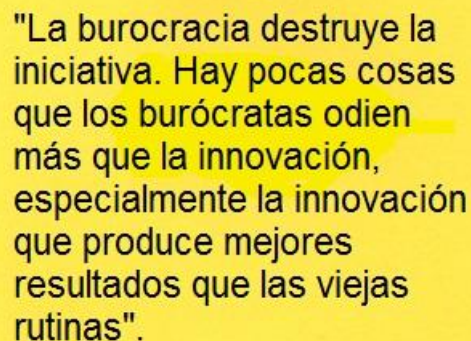


✓ *Ya lo decían ustedes una persona creativa es ante todo:*

Una persona ágil, flexible, capaz de adaptarse y fluir con las circunstancias. Es una persona con libertad: libertad de pensar, libertad de expresar, libertad de actuar sin miedo al qué dirán o qué pensarán.

²⁰ CREATIVIDAD E INNOVACIÓN: NUEVAS IDEAS, VIEJOS PRINCIPIOS ,Mikel Ugalde Albistegui, Valentín Zurbano Bolinaga.

Es también "móvil": movilidad en el sentido amplio del término, que incluye la movilidad física, la movilidad dentro del entorno de la persona, la variedad de temas de interés; moverse para observar lo que otros hacen, caminar, no hacer siempre las mismas cosas en el mismo sitio, de la misma forma. Si hay una constante en la vida, ésta es el cambio.



"La burocracia destruye la iniciativa. Hay pocas cosas que los burócratas odien más que la innovación, especialmente la innovación que produce mejores resultados que las viejas rutinas".

Película "Dune"

En lugar de luchar contra el cambio, debemos aprender a fluir con él. A ser capaces de adaptarnos a las circunstancias y sacar lo mejor de cada cosa. El cambio no es un enemigo a derrotar, sino un aliado para evolucionar y mejorar en los diferentes aspectos de la vida.

• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

- ✓ ¿Qué entendemos por este término?
- ✓ ¿Qué necesitas para ser creativo?
- ✓ ¿Cómo podemos aplicar en nuestro trabajo la innovación y creatividad?
- ✓ ¿Qué podemos hacer ahora para ayudarnos a nosotros mismos a ser creativos e innovadores?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
¿Cuál? ¿A partir de cuándo?

Todo lo que sabemos nos ha llegado a través de uno o más de nuestros sentidos, sin embargo, alguno o algunos de ellos predominan en cada uno de nosotros. Habremos personas visuales, personas auditivas y otras más predominantemente Cinestésicas.

→ ¿Qué aprendimos del Tema?

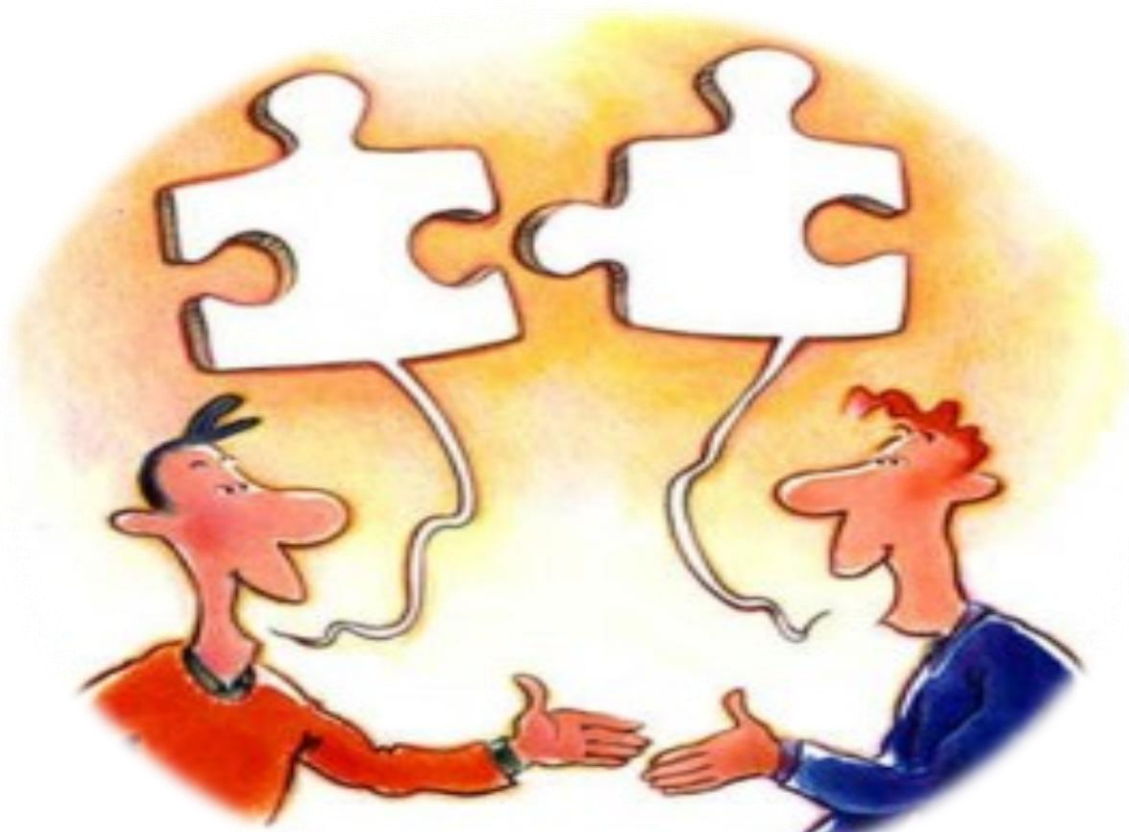


Tiempo: 5 minutos

- ✓ ¿Qué es ser creativo?
- ✓ ¿Qué necesitas para tener actitud innovadora?
- ✓ Describe una anécdota en la que consideras que innovaste o fuiste creativo.
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Se alcanzaron los objetivos?



Comunicación Asertiva



Nunca culpes a los demás por tu situación. Eres lo que eres por tu propia decisión. Trabaja cada día por edificarte a ti mismo, procurando una vida sobria y sin rencores, odios y ambiciones. Haz a un lado el pesimismo, mira hacia arriba, aférrate a Dios con sencillez y camina siempre adelante

T
E
M
A

3



Tiempo sugerido: 2 horas y 45 minutos.

3. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer la comunicación del equipo técnico, como una herramienta esencial en su rol dentro de la asociación.
- Concientizar la importancia e impacto de la comunicación asertiva en el trabajo en equipo.
- Discutir acerca de la comunicación asertiva y sus beneficios.
- Permitir que los participantes conozcan los efectos de la cooperación, competencia, traición y comunicación.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual

No le tema a las pausas. A la audiencia le gusta tener un poco de silencio.

Deténgase después de cada punto clave para que el grupo lo absorba.

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:



Tiempo: 10 minutos

Dinámica: AMA A TU PROJIMO COMO A TI MISMO

Participantes: indefinidos.

37

Preparación: No se debe de brindar el nombre de la dinámica, sino hasta el final ya que, se les explicará que el objetivo es demostrar lo importante que es actuar correctamente con las demás personas, ya que muchas veces lo que deseamos para los demás es lo que conseguimos. Para ellos se preparan hojas de papel y lápices dependiendo de la cantidad de participantes.



Reglas:

- I. Se le da un cuadrito de papeles y un lápiz a cada participante.
- m. Cada participante escoge en silencio (en su pensamiento) a otro/a participante y escribe en el otro lado del papel lo que la otra persona debe hacer y además debe firmar el papel (ejemplo: "Yo Andrea deseo que Juan se pare en medio de la sala y haga como perrito).
- n. Luego que cada persona haya escrito su deseo deberá doblar el papel y entregarlo al facilitador.
- o. Luego el facilitador toma TODOS los papelitos y explica el nombre del juego "Ama a tu prójimo como a ti mismo" o "No hagas a otros lo que *no* quieras que hagan contigo".
- p. Luego que el coordinador va leyendo papel por papel cada joven deberá hacer lo que escribió en su papel. TODOS deben participar. De esa manera sabrán porque el dicho "**no hagan lo que no quieran que les hagan**".

→ ¿Qué sabemos del Tema?

Tiempo: 5 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué entiendes por comunicación asertiva?

El arte supremo del facilitador consiste en despertar el deleite por el conocimiento y el desarrollo de los procesos creativos"
Albert Einstein

- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿hay comunicación asertiva en tu equipo de trabajo? ¿por qué?
- ✓ ¿mencione algunos beneficios de mantener una correcta comunicación entre el equipo de trabajo?
- ✓ ¿mencione algunas consecuencias de no mantener una correcta comunicación entre el equipo de trabajo?

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ Desarrollo del Tema:

- **Experiencia:**



ACTIVIDAD 1:

“CREANDO UNA FIGURA”

Tiempo: 20 minutos

Participantes: 4 en adelante.

Preparación: El objetivo es hacer notar a los participantes la falta de comunicación en el grupo y la poca disposición para trabajar en equipo. Para esta dinámica necesitas tijeras, popotes, cinta adhesiva, papel y pegamento. El material se pone sobre una mesa y se le da al grupo las siguientes indicaciones:

Reglas:

- a. Instrucciones: En esta dinámica va a participar todo el grupo (si son demasiados y lo crees necesario, puedes armar dos grupos), Con este material ‘todos’ ustedes deberán armar una figura que represente al grupo, ésta puede ser una figura geométrica, alguna torre o lo que ustedes crean que representa a nuestro grupo”

Debes comprender a la capacitación como un proceso multidireccional. Los participantes aprenden de los capacitadores, pero los capacitadores también aprenden de las experiencias de los participantes

- b. Se les da 5 minutos para terminar; obviamente se esforzarán por hacer una figura lo más bonita y alta posible, mientras tanto se deben observar las actitudes del grupo, de los que no participan, los que se quedan sentados, de los positivos y los que actúan de manera negativa.
- c. Una vez que hayan terminado se les pide que pasen a sus lugares y sólo uno de ellos explicará lo que la figura que realizaron representa para ellos.
- d. Una vez que hayan explicado el significado, el moderador dice: “Es muy bonita la figura que hicieron pero-arranca la figura y la comienza a desbaratar ante la mirada de los jóvenes- es muy frágil y se puede desbaratar fácilmente, ¿por qué mejor no la hicieron así”? Junta todos los pedazos del material y hace una bola grande, después toma la cinta adhesiva y con esta envuelve completamente la bola. “¿Por qué así?”, “Bueno porque así está más unida y no es tan fácil desarmarla por más que le busquen”. “Así es como debe ser nuestro grupo, unido, difícil de separar, pero, ¿qué pasó?”... Aquí se deben señalar las actitudes que se observaron en algunos participantes durante la realización de la figura, todo esto en base al objetivo de la dinámica.

ACTIVIDAD 2:

“TELEFONO DESCOMPUESTO”

Tiempo: 15 minutos

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación: El Objetivo es mostrar

Reglas:

- a. Todos los participantes se sienta formando un círculo.
- b. El facilitador susurra un mensaje, a la persona sentada a su derecha, que puede ser el siguiente “Mañana por la mañana me voy a ir al mercado para comprar plátanos y mangos y luego me voy a encontrar con mi primo para ir a comer”
Entonces ella o el pasa el secreto a otro, y así hasta terminar el círculo.



Un taller es un momento en un proceso de capacitación. El seguimiento y el apoyo para aplicar los aprendizajes son elementos complementarios de un verdadero proceso de formación.

40

- d. Finalmente, la última persona se levanta e indica cual es el mensaje que recibió.
- e. Entonces, el facilitador dice también en voz alta, el mensaje enviado inicialmente.

ACTIVIDAD 3:

“EJERCICIO X-Y”



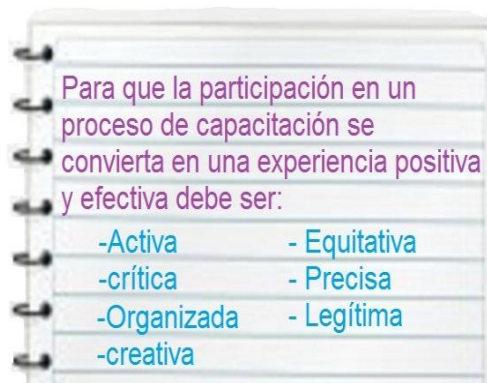
Tiempo: 45 minutos

Participantes: de 2 personas en adelante.

Preparación: Las estrategias como la cooperación, la competencia y comunicación, representan puntos importantes en el trabajo en equipos y entre instituciones. La mayor parte de los miembros de un equipo de trabajo, no saben evaluar los efectos positivos y negativos de la implementación de esas estrategias.

Algunos podrán cooperar con los demás sin evaluar de antemano los límites de la cooperación, comunicación, contribución, responsabilidades y beneficios que se extraen de un ejercicio tal. Otros se inclinarán por desconfiar de sus compañeros, por ende fomentar la inadecuada comunicación y recurrirán a la competencia sin evaluar tampoco, de manera adecuada, la situación. Esos comportamientos causarán efectos negativos o positivos a la institución y al cumplimiento de objetivos conjunto.

El ejercicio X-Y ha sido diseñado básicamente para simular una situación de toma de decisión estratégica y permitir que los participantes conozcan los efectos de la cooperación, competencia, traición y comunicación, representar los efectos positivos de las estrategias competitivas y colaboradoras y explorar la confianza interpersonal.



La duración de un taller y el número de participantes esta sujeto a diferentes criterios, en especial a la necesidad de profundizar en el tema de capacitación.

Reglas:

- a. Los participantes se reúnen en tres grupos, deben de estar lo más separados que se puedan, ya que no deben de tener contacto de ninguna forma, si no lo indica el facilitador.
- b. El facilitador brinda la explicación de las reglas e instrucciones de la actividad.
- c. A cada participantes se le brinda la "hoja de puntaje del juego X-Y" (anexo No. 4).
- d. Al comienzo, todos los grupos deben pagar una cuota de ingreso para participar del ejercicio, se recomienda que se dé Q 1.00 por miembro del equipo.
- e. El dinero recolectado será utilizado para el pago al final o será reembolsado.
- f. Se inicia con las primera dos vuelta, que servirán para que los participantes practiquen.
- g. Todos los grupos terminan la tarea de tomar una decisión en 2 minutos y entregan la hoja de papel con su elección a el facilitador.
- h. Se mantiene en secreto la elección de cada grupo hasta que él facilitador de instrucciones para divulgarla.
- i. Transcribir los resultados a un gran cuadro tabulador (anexo No. 5), preparado en un papelógrafo no visible a los grupos.
- j. En cada vuelta se permite que los integrantes de los equipos debatan internamente, aclarándoles que deben de evitar que los otros equipos sepan cuáles serán sus elecciones.
- k. Al finalizar las primeras 2 vueltas, se les permite a los grupos que intercambien mensajes escritos, esto por dos turnos seguidos.
- l. Al finalizar estas dos vueltas más se les permite que un representante por cada grupo se reúnan por separado, con el objetivo de coordinar las próximas vueltas.
- m. Se les brinda el anuncio del programa de pagos II (anexo No. 7).
- n. Debate entre los grupos

- o. Se pide que inicien la vuelta séptima y octava vuelta.
- p. Se le brinda el anuncio del programa de pagos III (anexo No.8).
- q. Debate entre los grupos
- r. Se pide que inicien la novena y decima vuelta
- s. El facilitador ingresa los resultados en el cuadro de tabulación
- t. Muestra el cuadro de tabulación
- u. Pide que los grupos paguen de acuerdo con los resultados finales
- v. La recompensa por la elección puede ser mayor, menor o negativa, dependiendo de la elección de los demás grupos.
- w. El ejercicio se realiza en diez vueltas y se utilizarán tres programas de pagos durante esas diez vueltas para cambiar la situación. (anexos No. 6,7 y 8).
- x. Las ganancias y pérdidas se tabulan para que los grupos los usen como retroalimentación en la formulación de su estrategia para las siguientes vueltas.

• Reflexión:

ACTIVIDAD 1:

“CREANDO UNA FIGURA”

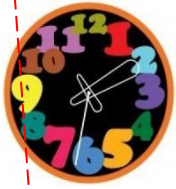


Tiempo: 10 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo coordinaron la elaboración de la estatua?
- ✓ ¿Todos participaron y aportaron ideas?
- ✓ Considera que podría haberlo hecho mejor ¿Cómo? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cómo se sintieron al ver que se destruía la estatua que realizaron?
- ✓ Considera importante la comunicación interna en los equipos de trabajo?
- ✓ Como asemeja esto a su experiencia laboral.

El éxito de un taller depende de su buena preparación. La organización ciudadosa del taller garantiza en gran medida que transcurra tal y como estaba previsto.



ACTIVIDAD 2:

“TELEFONO DESCOMPUESTO”

Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo termino el mensaje?
- ✓ ¿Qué creen que paso con el mensaje?
- ✓ ¿Por qué creen que el mensaje no llego igual?
- ✓ ¿Ustedes piensan que esto pasa en los grupos de persona de una comunidad o institución?
- ✓ ¿Por qué pasa esto en la comunidad o institución?
- ✓ ¿En que afecta esta situación a los miembros de la comunidad o institución?



ACTIVIDAD 3:

“EJERCICIO X-Y”

Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se siente con el ejercicio?
- ✓ ¿Por qué resultó así?
- ✓ ¿Cómo compite con una nueva situación como esa?
- ✓ ¿Fue un juego de apuestas?
- ✓ ¿Por qué algunos grupos optaron por traicionar, o generara una mala comunicación, tratando de confundir sus interese para que los otros equipos perdieran?
- ✓ ¿Cómo reaccionaron los grupos a las diferentes situaciones creadas por

El facilitador efectivo admite que sus habilidades están en un continuo proceso de mejora y buscan seguir aprendiendo día a día.

44

TEMA TRES: Comunicación Asertiva



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAZ

programas de pagos cambiantes?

- ✓ Los mensajes enviados, la reunión de los representantes, ¿Provocó eso un cambio en la estrategia? Si es así, en qué medida?
- ✓ ¿Por qué no funciona la comunicación con representantes?
- ✓ ¿Por qué no funciona la comunicación entre equipos?
- ✓ ¿Cómo se manejó el proceso de toma de decisión y de comunicación en los grupos? (en base al consenso o fue la decisión del líder)
- ✓ ¿Por qué ganó (perdió)?
- ✓ ¿Qué has aprendido acerca de la comunicación asertiva a través de este ejercicio?



• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos

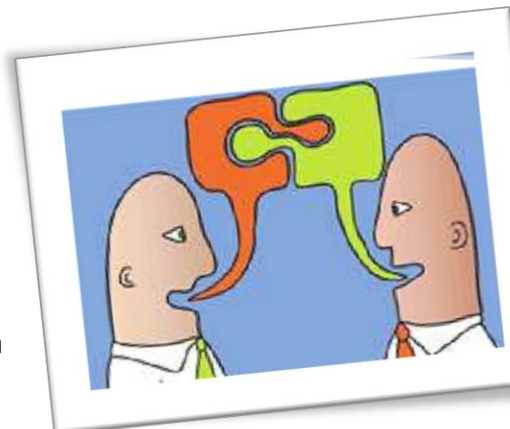


COMUNICACIÓN ASERTIVA

Muchas veces hemos oído la palabra asertividad; ser asertivos, comportarse de forma asertiva. ¿Pero qué significa esta palabra?

A veces lo llamamos “saber decir las cosas” o en el otro extremo, “no dejarse callar”, y nos referimos normalmente a ser capaces de pedir lo que es nuestro, sin necesitar pasar por encima de nadie ni dejar de decir lo que realmente pensamos por miedo a la reacción.

Consiguen sus objetivos sin dañar a los demás. Se respetan a ellos mismos pero también a los que les rodean. Actúan y dicen lo que piensan, en el momento y lugar adecuados, con franqueza y sinceridad. Tienen autenticidad en los actos que realizan, están



45

seguros de sus creencias y tienen la capacidad de decidir.¹



Como estrategia y estilo de comunicación, la asertividad se diferencia y se sitúa en un punto intermedio entre otras dos conductas polares: la agresividad y la pasividad (o no asertividad).

Es, también, una forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar nuestras ideas y sentimientos o defender

nuestros legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.²¹

La asertividad es un modelo de relación interpersonal que consiste en conocer los propios derechos y defenderlos, respetando a los demás; tiene como premisa fundamental que toda persona posee derechos básicos o derechos asertivos.

- **Derechos asertivos**

Ser asertivo es tener la capacidad para expresar o transmitir lo que se quiere, lo que se piensa o se siente sin incomodar, agredir o herir los sentimientos de la otra persona.

- ✓ Derecho a ser tratado con respeto y dignidad.
- ✓ Derecho a tener y expresar los propios sentimientos y opiniones.

Además facilitas el aprendizaje, combinando información nueva con las experiencias de los participantes.

- ✓ Derecho ha ser escuchado y tomado en serio.
- ✓ Derecho a juzgar mis necesidades, establecer mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
- ✓ Derecho a decir “no” sin sentir culpa.
- ✓ Derecho a pedir lo que quiero, dándome cuenta de que también mi interlocutor tiene derecho a decir “no”.
- ✓ Derecho de opinión, idea o línea de acción.
- ✓ Derecho a cometer errores.
- ✓ Derecho a pedir información y ser informado.
- ✓ Derecho a obtener aquello por lo que pagué.
- ✓ Derecho a ser independiente.
- ✓ Derecho a decidir qué hacer con mis problemas, cuerpo, tiempo, etc., mientras no se violen los derechos de otras personas.
- ✓ Derecho a tener éxito.
- ✓ Derecho a gozar y disfrutar.
- ✓ Derecho a mi descanso y aislamiento.
- ✓ Derecho a superarme.

El facilitador es quien crea la atmósfera de comprensión, confianza y aprobación, sin juzgar, evaluar o criticar.

• **Estilos básicos de comunicación:**



- ✓ **Estilo pasivo:** Son personas que no defienden sus intereses, no expresan sus sentimientos verdaderos, creen que los demás tienen más derechos que ellos mismo, no expresan desacuerdos.

Este estilo tiene como ventaja que no suele recibir rechazo directo por parte de los demás. Pero tiene la desventaja de que los demás se van a aprovechar. Las personas que se

comportan de manera pasiva presentan sentimientos de indefensión, resentimiento e irritación.

- ✓ **Estilo agresivo:** No tienen en cuenta los sentimientos de los demás. Acusan, pelean, amenazan, agreden, insultan. Presentan la ventaja de que nadie les pisa y la desventaja de que nadie les quiere a su lado.
- ✓ **Estilo asertivo:** Consiguen sus objetivos sin dañar a los demás. Se respetan a ellos mismos pero también a los que les rodean. Actúan y dicen lo que piensan, en el momento y lugar adecuados, con franqueza y sinceridad. Tienen autenticidad en los actos que realizan, están seguros de sus creencias y tienen la capacidad de decidir.

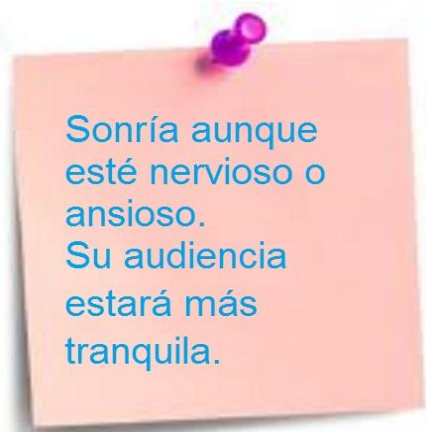
- **Técnicas Verbales Asertivas:**

Llevar una conversación madura y respetuosa sin perder la visión en nuestros intereses es complicado pero existen algunas técnicas o trucos que permiten afrontar algunas situaciones donde mantener la calma puede ser complicado. Algunas de ellas pues pueden surgir de manera espontánea cuando intentamos defendernos manteniendo la calma:

1. Rendición simulada: consiste en mostrarnos de acuerdo con los argumentos del interlocutor pero sin cambiar la postura. Puede parecer que cedemos pero solo cogemos impulso. Es útil en negociaciones de todo tipo. Ejemplo: “Entiendo lo que dices y puede que tengas razón pero deberíamos buscar otros enfoques”.

2. Ironía asertiva: ante una crítica agresiva o fuera de tono no debemos igualar el nuestro al del emisor.

En su lugar podemos buscar maneras de responder



Sonría aunque
esté nervioso o
ansioso.
Su audiencia
estará más
tranquila.

sin dejar nuestra postura calmada. Puede ser una salida asertiva a un conflicto en el que simplemente no queremos vernos involucrados. Ejemplo: “bueno, muchas gracias”.

3. Movimientos en la niebla: tras escuchar los argumentos de la otra persona podemos buscar la empatía aceptándolos pero agregando lo que defendemos. Es parecido a la rendición simulada pero sin ceder terreno. Ejemplo: “Entiendo lo que dices pero así viene estipulado en el convenio”.

4. Pregunta asertiva: en ocasiones es necesario iniciar una crítica para lograr la información que queremos obtener, para luego utilizar la respuesta en nuestra argumentación. Ejemplo “dice que no le convence el producto pero ¿qué es lo que no le gusta exactamente?”

5. Acuerdo asertivo: en ocasiones tenemos que admitir los errores, pues hacer lo contrario solo empeoraría las cosas. En este caso se puede procurar alejar ese error de nuestra personalidad. Ejemplo: “si, empecé la reunión algo tarde pero suelo ser bastante puntual”.

6. Ignorar: al igual que la ironía asertiva, es una herramienta a utilizar en caso de interlocutores “violentos” o alterados. En este caso se procura retrasar la conversación para otro momento donde ambos estén en buena predisposición para el diálogo. Ejemplo: “creo que ahora estás un

“Pon tu corazón, tu mente, tu intelecto y tu alma incluso en tus más pequeños actos. En esto reside el secreto del éxito.” (Swami Sivananda).



49

poco alterado. Lo mejor es que te tranquilices y hablemos cuando estés calmado”.

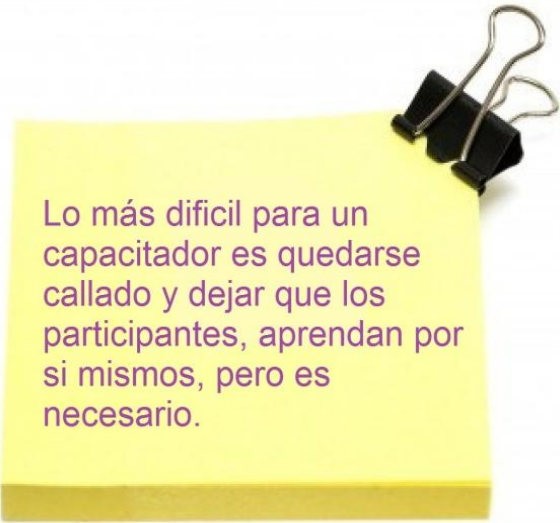
7. Romper el proceso de diálogo: cuando se quiere cortar una conversación se puede utilizar la comunicación breve, para mostrar desacuerdo, desinterés, etc... Como se suele decir: “ a buen entendedor pocas palabras bastan”. La utilidad de esto radica en esos momentos en los que tenemos prioridades distintas y queremos expresar que no es el mejor momento para la conversación. Ejemplo: “no está mal”, “sí”, “quizás”, “si no te importa hablamos luego”.

8. Disco rayado: no tiene por qué significar que tengamos que repetir la misma frase, lo cual es de poca educación. Me refiero a repetir nuestro argumento tranquilamente y sin dejarnos despistar por asuntos poco relevantes. Ejemplo: “si, pero lo que yo digo es...”, “entiendo, pero creo que lo que necesitamos es...”, “la idea está bien pero yo pienso que...”

9. Manteniendo espacios: cuando uno da la mano no es raro que te agarren el brazo. En estos casos hay que delimitar muy claramente hasta dónde llega un punto negociado. Ejemplo: “sí, puedes utilizar la sala de reuniones pero para utilizar la cañonera primero debes hablarlo con administración”.

10. Aplazamiento: en una reunión es buena idea llevar un papel o cuaderno donde tomar notas. En este caso podremos anotar consultas o críticas para abordarlas en otro momento y así no alejarnos del objetivo del momento. Ejemplo “tomo nota para hablarlo en la próxima reunión”.

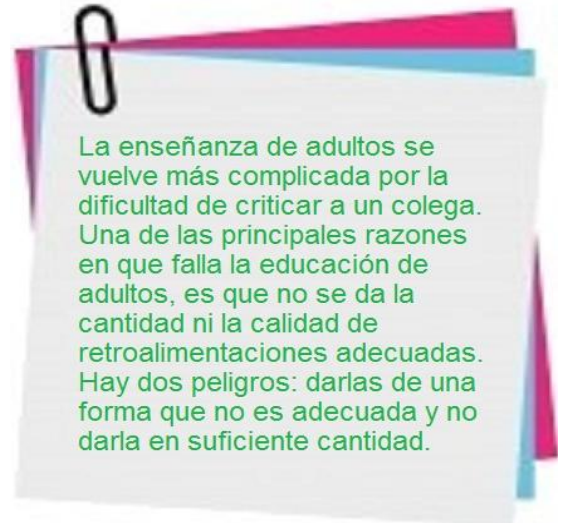
Para muchas personas es cuestión de aplicar el sentido común, pero otras deben esforzarse en aplicar estas técnicas.



Lo más difícil para un capacitador es quedarse callado y dejar que los participantes, aprendan por si mismos, pero es necesario.

- **Ventajas de la comunicación asertiva:**

- ✓ Disminución de la ansiedad
- ✓ Aumenta la comprensión
- ✓ Aumento de relaciones más íntimas y significativas
- ✓ Aumento de la autoestima, confianza y seguridad en si mismo
- ✓ Aceptación y respeto propio y de los demás
- ✓ Expresión de sentimientos, derecho y deseo tanto positivo como negativo de una forma eficaz.
- ✓ Aumento de la empatía, que es la capacidad de ponerse en el lugar de otros.
- ✓ Desaparecen jefes y subordinados
- ✓ Se fomentan nuevas relaciones entre líderes y colaboradores
- ✓ Se desarrolla el trabajo en equipo
- ✓ Se logran equipos de trabajos competitivos y productivos.
- ✓ Se logra el propósito tanto de lo que se quiere transmitir como también de lo que se quiere recibir,
- ✓ No es unilateral, sino que estimula la retroalimentación.



- **Tipos de respuestas asertivas:**

- ✓ **Asertividad Positiva:** Expresión adecuada de lo bueno o valioso que se ve en las otras personas. Es tal vez la conducta asertiva más fácil de realizar, ya que el sujeto la conducta asertiva más fácil de realizar, ya que el sujeto que implicar directamente, ni debe de defenderse ante algo. Consiste simplemente en expresar con frases adecuadas y en el momento preciso, algo positivo de otra persona
- ✓ **Asertividad Elemental:** es una expresión simple y llana de los propios intereses y derechos. Son las típicas situaciones en las que es necesario utilizar respuestas básicas con interrupciones descalificaciones

Ser un buen facilitador requiere de tiempo y experiencia, y lo mejor es aprender haciendo.

desvalorizaciones etc., siempre que nos sintamos menospreciados o subestimados por otras personas. Cada persona deberá encontrar el tipo de frase con la que se sienta más cómoda para expresar que no tolera ser pasado por alto y ser escuchado. Lo importante es que se diga en tono firme y claro pero no agresivo. Como por ejemplo: “No he terminado de hablar y quisiera hacerlo”, “¿Me permites hablar un momento?”, etc.

- ✓ **Asertividad empática:** este tipo de respuesta se suele utilizar cuando por la razón que sea, nos interesa especialmente que la otra persona no se sienta herida, pero tampoco queremos que se nos pase por alto. Es una buena forma de parar un ataque agresivo, ya que lo que hacemos es ponernos primero en el lugar de otro, “correspondiéndole” a él y sus razones, para después demandar que nosotros también tenemos derechos. Por ejemplo: “comprendo perfectamente tus razones, y desde tu punto de vista tienes razón, pero ponte en mi lugar e intenta entenderme”.

- ✓ **Asertividad progresiva:** más que una forma de respuesta es una pauta de comportamiento. Cuando la otra persona no se da por aludida ante nuestros intentos e comunicación asertiva e intenta una y otra vez ignorarnos. Se basa en aumentar escandalosamente y con paciencia la firmeza de



nuestra respuesta inicial. Por ejemplo: “Por favor no me interrumpas”, “A ver, puedo terminar de hablar o no me vas a dejar” etc.

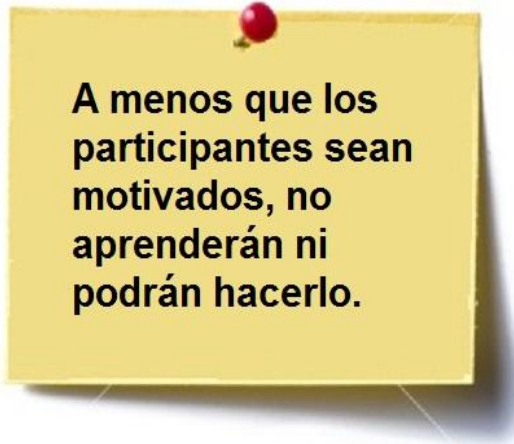
- ✓ **Asertividad Subjetiva:** este tipo de respuesta se utiliza en los casos en los que tenemos claro ha querido agredirnos conscientemente, es un tipo de respuesta muy hábil, ya que bien aplicada, la personas a quien le dirijamos dicha respuesta no podrá decir nunca que lo hemos agredimos. Podrían utilizarse esquemas como “Cuando tu haces...”, “Entonces yo me siento...” etc. Es una descripción sin condenar del comportamiento del otro.
- ✓ **Asertividad Confrontativa:** Es hacerle ver a la otra persona como se esta comportando y como debería o podría comportarse. Estas respuestas se utilizan como defensa ante ataques agresivos, pero también se pueden aplicar para aclarar duda ante una persona que no es asertiva. Por ejemplo: “Así no estamos llegando a ninguna parte. Yo creo que deberíamos marcarnos tiempos para hablar pero sin atacarnos”.

- **Barreras de la comunicación asertiva:**

- ✓ Oímos lo que esperamos oír.
- ✓ Tenemos posiciones diferentes
- ✓ Evaluamos la fuente
- ✓ Hacemos caso omiso de la información que contradice lo que sabemos.
- ✓ Las palabras significan cosas diferentes para personas distintas
- ✓ Nuestro estado emocional condiciona lo que oímos
- ✓ No sabemos la forma en que la persona ve la situación.

- **Conducta NO Verbal adecuada:**

- ✓ Postura: cabeza y cuerpo derecho, distancia prudente.
- ✓ Contacto Visual: mirar de frente a la otra persona.



A menos que los participantes sean motivados, no aprenderán ni podrán hacerlo.

- ✓ Gestos del cuerpo: relajado y moderado.
- ✓ Expresión Facial: de acuerdo a lo que sientes expresa serenidad alegría etc.
- ✓ Tono y Volumen de la Voz: pausado, firme, de acuerdo a lo que quiere comunicar.

• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:

- ✓ ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro trabajo?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer la comunicación asertiva? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué?



→ ¿Qué aprendimos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entiendes por comunicación asertiva?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?

54

TEMA TRES: Comunicación Asertiva



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala




ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

- ✓ ¿hay comunicación asertiva en tu equipo de trabajo? ¿por qué?
- ✓ ¿mencione algunos beneficios de mantener una correcta comunicación entre el equipo de trabajo?
- ✓ ¿mencione algunas consecuencias de no mantener una correcta comunicación entre el equipo de trabajo?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Cómo puedo mejorar mi comunicación asertiva?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?



La asertividad... está diseñada para defenderse inteligentemente. Cuando la ponemos al servicio de fines nobles, la asertividad no sólo se convierte en un instrumento de salvaguardia personal, sino que nos dignifica. Walter Riso

Trabajo en equipo



TEMA

4

Si trabajamos con un objetivo común, elevándonos por encima de nuestras individualidades, unificamos criterios y superamos diferencias, habremos aprendido a trabajar en equipo".

Gastón Arriagada Rodríguez



Tiempo sugerido: 2 horas y 45 minutos.

4. Lo que deseamos alcanzar

- Discutir acerca del trabajo en equipo y la cooperación
- Poseer conocimientos básicos para enfrentar de forma conjunta y cooperativa las situaciones laborales.
- Fortalecer el trabajo en equipo, y el apoyo mutuo del equipo técnico como una herramienta esencial en su rol dentro de la asociación.
- Analizar la variedad de sentimientos, que se producen frente a las diferentes situaciones, que se generan al trabajar en equipo.

2. Materiales

- | | |
|------------------|----------------------|
| ○ Plan de sesión | ○ Fotocopias |
| ○ Marcadores | ○ Tijeras |
| ○ Papelógrafos | ○ Equipo audiovisual |
| ○ Masquintape | |



3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 10 minutos

Dinámica: PAPEL Y POPOTES

Participantes: 6 personas en adelante.

Preparación: Se preparan hojas de papel o tarjetas de cartulina y pajillas dependiendo de la cantidad de participantes.

Reglas:

- Los participantes se dividen en equipos.



- r. Cada equipo forma una línea y pone un pedazo de tarjeta o papel al inicio de su línea.
- s. Cada miembro del equipo tiene una pajilla o popote.
- t. Cuando el facilitador indique, la primera persona tiene que levantar el pedazo de tarjeta absorbiendo con la pajilla o popote.
- u. La tarjeta o papel debe ser pasada a otro miembro del equipo, usando el mismo método.
- v. Si la tarjetas o papel cae, tiene que volver al inicio y hay que empezar con toda la secuencia
- w. Gana el equipo que logre pasar la tarjeta o papel hasta el final de su fila.

Tiempo: 5 minutos

Dinámica: ROMPECABEZAS

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación:

Se preparan 2 o más rompecabezas, según el número de participantes y de los grupos que queremos formar. Cada rompecabezas con un dibujo será de color diferente.

Reglas:

- a. se reparten las piezas del rompecabezas de forma desordenada a cada participante.
- b. Después cada uno busca las otras partes para formar un dibujo.
- c. Cada grupo resuelve su rompecabezas y ya se tiene grupos que trabajaran sobre el tema que se les indique.
- d.

→ **¿Qué sabemos del Tema?**

Tiempo: 5 minutos
Empecemos con nuestro propio conocimiento.

Puede llevarla a cabo en el momento que necesite trabajar con los grupos

- ✓ ¿Qué entendemos por Trabajar en equipo?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿Conoces la diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo?
- ✓ ¿Alguna vez has trabajado en equipo? ¿Por qué consideras que fue trabajo en equipo?

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ **Desarrollo del Tema:**

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1:

“UNA ISLA SOLITARIA”



Tiempo: 30 minutos

Participantes: 5 en adelante.

Preparación: Necesitas copias de la hoja de trabajo, una para participante.

Reglas:

- e. El facilitador expresa la siguiente consigna: **“Imaginate que deberás pasar el resto de tu vida en una isla apartada”.** En ella no tendrás problemas de satisfacer tus necesidades de comida, vivienda y ropa.

Los adultos solo aprenden cuando están motivados y dispuestos a aprender.

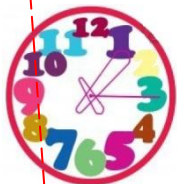
Otras siete personas deberán transcurrir el resto de sus vidas junto a ti, personas que tú no conocías anteriormente.”

- f. Seguidamente se le entregará a cada uno de los participantes una copia de la hoja de la isla solitaria, aclarándoles que las personas que elija deberán ser de sus compañeros del grupo. (Anexo No. 9).

- g. Por último, en plenaria, cada uno lee su hoja de trabajo, y el facilitador hace una reflexión acerca de la importancia del compañerismo en el trabajo grupal.

ACTIVIDAD 2:

“CARRERA DE COCHES”



Tiempo: 30 minutos

Participantes: 4 participantes en adelante.

Preparación: El Objetivo es mostrar las ventajas del trabajo en equipo y los factores que la obstaculizan. Para esta actividad necesitas hojas de papel en blanco y lapiceros, para cada participante.

La tarea del equipo consiste en encontrar un método de trabajo que resuelva con la máxima rapidez el problema que propone el texto “Carrera de coches”.

Reglas:

- Se forman equipos y se entrega una copia del texto (Anexo No. 10).
- Cada equipo intenta solucionar el problema de manera participativa. Ganará el equipo que termine primero.

Una vez verificado que el equipo que terminó primero, efectivamente ha cumplido con las indicaciones del problema a resolver, se analiza en plenaria algunos aspectos para sacar conclusiones que ayuden a hacer conscientes los factores que ayudan y que obstaculizan el trabajo en equipo y la coordinación.

Los adultos generalmente muestran resistencia al aprendizaje, con actitudes como: Incredulidad en los beneficios de la capacitación (¿ qué gano ?).

ACTIVIDAD 3:

CAER CON CONFIANZA



Tempo: 15 minutos

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación: No se requiere de ninguna preparación previa a la actividad, solo poseer un espacio físico suficiente y una silla.

Reglas:

- y. Pide a los participantes que se quiten los lentes y los relojes (si los tuviesen) u otro objeto que pudiera caérseles y quebrarse.
- z. Que formen dos líneas una frente a la otra.
- aa. Diles a los participantes que estiren sus brazos al frente con las palmas hacia arriba, como para cachar a alguien que les caiga encima. No deben encoger los brazos, pero sí alternar los brazos para repartir el peso.
- bb. Deja claro que la persona que se va a dejar caer, lo debo hacer totalmente derecho ya que si se dobla por la cintura su peso se concentra en esa zona y probablemente no la puedan sostener.
- cc. Anima a los muchachos a participar en esta actividad, pero no los fuerces.
- dd. La primera persona sube a una silla o a una plataforma de 1 m de altura aproximadamente y se deja caer de espaldas.

Por el hecho de desafiar el miedo a las alturas de los participantes, este ejercicio los obliga a confiar en el grupo.

Después de esta actividad ayude a los participantes a analizar sus experiencias y a ver como se aplican a otros aspectos de su vida.

Para contrarrestar limitaciones que puedan surgir en la sesión, conviene exponer claramente y en forma práctica los beneficios y las ventajas, tanto personales como institucionales que se obtendrán por la capacitación.



ACTIVIDAD 4:

ARMANDO CUADRADOS

Tempo: 30 minutos

Participantes: de 8 personas en adelante.

Preparación: Necesitas tantos sobres y cuadrados como participantes haya (los cuadrados deben contener entre 7 y 8 piezas bien diferentes), y un espacio amplio donde puedan trabajar los equipos.



Reglas:

- a. Se divide al grupo en equipos 4 personas. Cada equipo debe buscar un lugar apartado del resto, de modo que no puedan ver con claridad a los otros equipos. Cada equipo elige un delegado.
- b. A los delegados se les debe dar tiempo para leer las instrucciones y familiarizarse por completo con ellas. (Anexo No. 11). El delegado tiene dos funciones: velar para que se cumplan las reglas del juego y observar el comportamiento de los participantes.
- c. Los delegados vuelven a sus respectivos equipos, entregan una hoja con instrucciones a algún miembro del equipo y éste las lee (Anexo No. 11). . En este momento deben aclararse todas las dudas.
- d. Una vez comprendidas las reglas, el delegado entrega un sobre a cada miembro del equipo.
- e. A la señal, se comienza el juego. Se les brindan las piezas del rompecabezas (Anexo No. 13).
- f. Una vez que todos los equipos han finalizado, se reparte el cuestionario a cada equipo (Anexo No. 12). El cuestionario es útil para promover la discusión que debe estar centrada en los sentimientos de los integrantes frente al comportamiento de los demás; es importante que todos opinen.

- g. Finalmente se reúne a todo el grupo y se pide algunos voluntarios para comentar lo aprendido en la actividad. Resulta interesante solicitar a los participantes que relacionen el juego con alguna experiencia personal de cooperación o no cooperación

• **Reflexión:**

ACTIVIDAD 1:

“UNA ISLA SOLITARIA”



Tiempo: 15 minutos

El facilitador brinda una reflexión acerca de la importancia del compañerismo en el trabajo grupal, puede utilizar preguntas como:

- ✓ ¿Cómo se sienten al ser tomados en cuenta por sus compañeros por sus características? Mismas que muchas veces no sabemos que poseemos.
- ✓ ¿les hubiera gustado que alguien los tomara en cuenta en alguna situación en particular?
- ✓ ¿le agrado la forma en que lo ven sus compañeros y la actividad en la que lo tomaron en cuenta?
- ✓ Considera importante la relación que tiene con sus compañeros, ¿por qué?
- ✓ Como asemeja esto a su vida cotidiana.

El adulto posee un mayor crecimiento psíquico-emotivo que le permite un mejor dinamismo personal para utilizar sus recursos interiores, expresar su iniciativa, y actuar con sentido de responsabilidad.

ACTIVIDAD 2:

“CARRERA DE COCHES”



Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

63

- ✓ ¿Qué fue lo primero que hicieron al recibir la hoja?
- ✓ ¿Cómo se organizaron internamente para realizar el trabajo?
- ✓ ¿Qué actitudes de las y los integrantes del grupo ayudaron al trabajo?
- ✓ ¿Qué actitudes dificultaron el trabajo en equipo?

ACTIVIDAD 3:

CAER CON CONFIANZA

Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo te sentiste al caer en los brazos de tus compañeros?
- ✓ ¿Quiénes tuvieron dificultad para animarse a participar en esta actividad?
¿Explica por qué?
- ✓ ¿Después que el grupo te atrapo, ¿Qué tanto disminuyó tu miedo? ¿Qué tan difícil sería para ti lanzarte una segunda vez?
- ✓ ¿Cómo te sentiste siendo "cátcher" de una persona que cae? ¿De qué manera es como ser responsable del bienestar de otra persona?
- ✓ ¿De qué manera eres responsable de otros en tu vida diaria?
- ✓ ¿Qué resulta más difícil para ti, confiarle a alguien tu seguridad física o confiarle tu manera de pensar y tus sentimientos? Explica por qué.
- ✓ ¿Qué has aprendido acerca de la confianza a través de este ejercicio?

ACTIVIDAD 4:

ARMANDO CUADRADOS

Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ Cuando alguien tiene una pieza clave, pero no

Utilizando la reflexión y experiencias de los participantes, el facilitador ha manera de concretar el tema de la sesión, las vincula con la teoría que posee.

64

TEMA CUATRO: Trabajo en Equipo



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

percibe la solución:

¿Cómo reaccionan los demás?

¿Qué señales dan?

✓ Cuando alguien termina un cuadrado incorrectamente y se queda satisfecho:

¿Cómo se siente?

¿Cómo se comporta el resto?

✓ Cuando alguien no encuentra la solución tan rápido como los demás:

¿Cómo se siente?

¿Cómo responden los otros?

✓ ¿Cuáles creen que son las razones para ayudar al prójimo?

✓ ¿Por qué se ignora a alguien en el grupo?

✓ ¿Se puede resolver el problema sin la participación de los demás?



• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos

TRABAJO EN EQUIPO

¿Qué podemos concluir de lo que acabamos de discutir?

Trabajar en equipo constituye una oportunidad de crecimiento personal y un verdadero triunfo social que facilita la superación individual ayudando a los demás mediante la capacidad de entrega, de integración y tolerancia. Sólo las personas con quienes compartimos nuestra vida diaria nos ven como verdaderamente somos y nos permite moldear nuestro carácter y personalidad.



El trabajo en equipo puede definirse como aquella actividad que para concretarse, imperiosamente, requiere la participación de diferentes personas; lo que implica una necesidad mutua de compartir habilidades y conocimientos;

donde debe existir una relación de confianza que permita delegar en el compañero parte del trabajo propio, en la seguridad de que éste cumplirá cabalmente su cometido.

La confianza e interdependencia entre los miembros garantizan el éxito de un equipo. La confianza se logra tras un período de conocimiento mutuo, de comprobación de capacidades profesionales, habilidades técnicas y calidad humana de los integrantes del equipo.²²

De acuerdo a todo lo analizado con las dinámicas podemos decir que:

Diferencia entre grupo y equipo:

Trabajo en Grupo	Trabajo en Equipo
<ul style="list-style-type: none"> → Grupo de trabajo es un conjunto de personas que realizan dentro de una organización una labor similar. → En grupo el nivel de confianza, comunicación e integración es limitado. → En grupo, el trabajo termina junto con la jornada diaria. → En grupo, los problemas son siempre un obstáculo y demoran en resolverse → En el grupo de trabajo sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios). → En el grupo de trabajo cada persona puede tener una manera particular de funcionar → El grupo de trabajo se estructura por niveles jerárquicos. 	<ul style="list-style-type: none"> → En equipo, el nivel de confianza es elevado y la comunicación es fluida → En equipo, la jornada se prolonga más allá del horario de oficina. → En equipo, los problemas son desafíos que estimulan el crecimiento. → En el equipo de trabajo es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre sus miembros → En el equipo de trabajo cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (sí son complementarios). → En el equipo es necesario la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión, dedicación, etc.). → En el equipo de trabajo en cambio las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad aunque sus categorías laborales puedan ser muy diferentes.

²² Liderazgo y Trabajo en equipo. www.legionim.cl/Articulos/.../Liderazgo%20y%20Trabajoequipo.pdf

El trabajo en equipo aumenta la productividad y la eficiencia para resolver acertadamente y la rapidez para obtener resultados. Para trabajar en equipo, es imperativo asumir el compromiso con el resultado de las metas y objetivos propuestos. Esto implica abandonar el hábito individualista de creer sólo en el resultado del esfuerzo propio. Requiere confianza en la capacidad de los compañeros de equipo. Creer que al igual que uno, ellos están comprometidos con los objetivos de la organización y trabajan eficazmente por alcanzarlos.

Trabajar en equipo mejora el desempeño y la motivación de los integrantes, producto del compromiso con la organización. Requiere desarrollar habilidades como: participar en reuniones, comunicación entre personas, aprendizaje en equipo, solucionar problemas en conjunto, aceptar que existen opiniones y opciones tan buenas como las propias e identificación máxima con la organización.

Entonces de acuerdo a su propia experiencia podemos decir que:

El trabajo en equipo se basa en las "5 c":²³

1. **Complementariedad:** cada miembro domina una parte determinada del proyecto.
2. **Coordinación:** el grupo de profesionales, con un líder a la cabeza, debe actuar de forma organizada con vista a sacar el proyecto adelante.
3. **Comunicación:** el trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros, esencial para poder



²³Trabajo en Equipo <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/CursoTrabequipo.htm>

coordinar las distintas actuaciones individuales. El equipo funciona como una maquinaria con diversos engranajes; todos deben funcionar a la perfección, si uno falla el equipo fracasa.

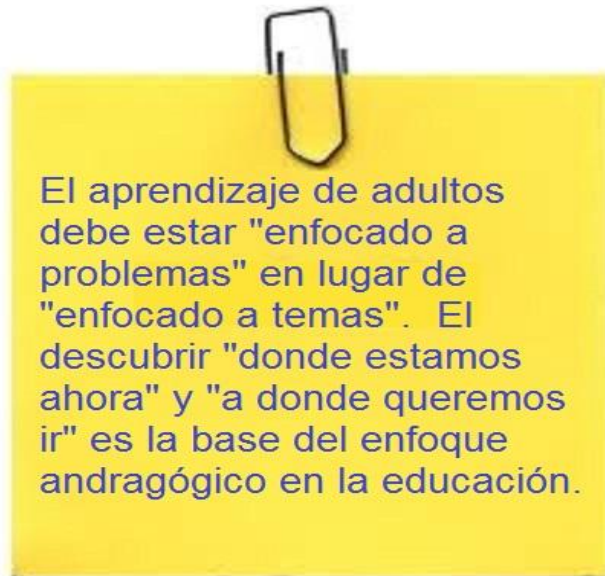
- 4. Confianza:** cada persona confía en el buen hacer del resto de sus compañeros. Esta confianza le lleva a aceptar anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal. Cada miembro trata de aportar lo mejor de sí mismo, no buscando destacar entre sus compañeros sino porque confía en que estos harán lo mismo; sabe que éste es el único modo de que el equipo pueda lograr su objetivo.
- 5. Compromiso:** cada miembro se compromete a aportar lo mejor de si mismo, a poner todo su empeño en sacar el trabajo adelante.

• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:

- ✓ ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro trabajo? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer nuestros trabajos de equipo? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué?





→ ¿Qué aprendimos del Tema?

Tiempo: 5 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entendemos por Trabajar en equipo?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿En que se basa el trabajo en equipo?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Conoces la diferencia entre trabajo en grupo y trabajo en equipo?
- ✓ Con respecto a la pregunta del inicio, de si alguna vez has trabajado en equipo, sigue considerando que fue trabajo en equipo o considera que fue trabajo en grupo.
- ✓ ¿Cómo puedo mejorar el ambiente de trabajo en equipo?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?

*Había que hacer un trabajo muy importante y “Cada uno” estaba seguro de que “Alguien” lo haría. “Cualquiera” pudo haberlo hecho, pero “Ninguno” lo hizo. “Alguien” se disgustó por eso, ya que el trabajo era de “Cada uno”. “Cada uno” pensó que “Cualquiera” podría hacerlo, pero “Ninguno” se dio cuenta que “Cada uno” lo haría. **En conclusión**, “Cada uno” culpó a “Alguien” cuando “Ninguno” hizo lo que “Cualquiera” podría haber hecho”.*

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

SINCERIDAD

Podemos decir lo que pensamos y sentimos en nuestro interior, decimos la verdad sin lastimar a otros.

RESPECTO

Podemos tratar a los demás como nos gustaría que nos trataran a nosotros.

COOPERACIÓN

Podemos trabajar juntos si empujamos todos en la misma dirección, yo ayudo y me ayudan.

DIÁLOGO

Podemos hablar, escuchar, intercambiar ideas, sabemos que no todos pensamos lo mismo y estamos dispuestos a cambiar de opinión.

TOLERANCIA

Podemos respetar que somos diferentes, ya que las diferencias nos constituyen y nos enriquecen.

LIBERTAD

Podemos pensar, hacer, sentir y soñar por nosotros mismos.

JUSTICIA

Podemos respetar las diferencias y las necesidades de cada uno.

PAZ

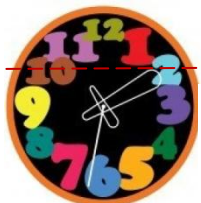
Podemos aportar pequeñas acciones para formarlas. ¡La construimos juntos! Es abundancia de vida para todos.

ALEGRÍA

Podemos gozar de los pequeños logros de cada día.

TEMA

5



Tiempo sugerido: 2 horas.

5. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer el conocimiento del equipo técnico, acerca de la Resolución de Conflictos, como una herramienta esencial en su rol dentro de la asociación.
- Concientizar la importancia e impacto de la Resolución de Conflictos, en el trabajo en equipos.
- Discutir acerca de la Resolución de Conflictos y sus beneficios.
- Permitir que los participantes conozcan los efectos de la Resolución de Conflictos.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: MONO TÚ

Participantes: indefinidos.

Preparación: Se requieren papeles con nombres o dibujos de animales y

El adulto no solo quiere aprender conocimientos, sino también modos de actuar, habilidades, destrezas, que requiere para participar de forma oportuna, activa y efectiva en el diseño y desarrollo de sus condiciones de vida personal y profesional. Por ello las experiencias de aprendizaje deben ser atractivas y significativas, en el sentido de que le provean destrezas para la solución de situaciones de la vida cotidiana.

71



masquintape.

Reglas:

- x. Se pide que el grupo forme un círculo.
- y. Se pone en la espalda de cada participante, una palabra o un dibujo sin que ellos vean lo que es.
- z. Luego se pide que se formen parejas, uno de ellos inicia viendo lo que tiene su compañero en la espalda y va a tratar que su compañero adivine por medio de mímica, sin hacer sonidos ni señalar cosas, la palabra o dibujo que tiene en la espalda.
- aa. Y cuando ya adivina le dice "mono tú" para que el otro empiece a hacer señas.
- bb. La primera pareja que adivina lo tienen en la espalda, gana.



Tiempo: 15 minutos

Dinámica: UN PEQUEÑO GESTO DE AMOR

Participantes: indefinidos.

Preparación: para esta actividad se necesita únicamente un osito de peluche o una muñeca bonita

Reglas:

- a. El facilitador cuenta una historia: Ejemplo: "Cuando venía a la reunión me encontré a 'Matilde' (nombre de la muñeca o del osito), ella estaba triste y sola, y necesita mucho amor. Yo le conté que en este grupo, le podían brindar muchísimo amor.

72

- b. Dejar que cada participante demuestre con un gesto, el amor a Matilde, como por ejemplo: un beso, un abrazo, una frase cariñosa (te quiero Matilde), etc.
- c. Una vez que todos le demuestran su gesto de amor a Matilde, el facilitador debe decir: "Matilde está muy contenta porque todos ustedes la quieren, pero ahora ella les quiere pedir un favor más. Matilde te quiere regalar de su amor, por lo tanto, repite el gesto que le hiciste a Matilde al compañero que tienes a tu lado.
- d. La idea es que cada joven le demuestre el amor a su compañero como se lo demostró a Matilde, y así poder fortalecer los lazos entre los participantes.

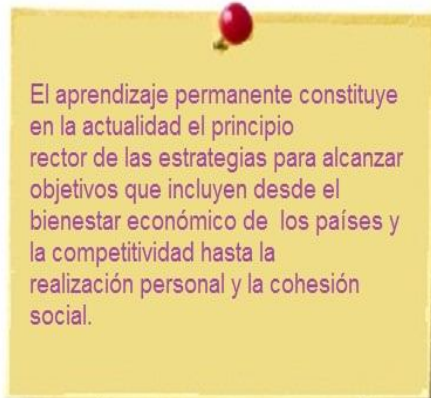
→ ¿Qué sabemos del Tema?



Tiempo: 5 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué entiendes por resolución de conflictos?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿Sabes cuál es la diferencia entre mediación, arbitraje y negociación?
- ✓ ¿te has enfrentado a situaciones en las que debiste ser mediador, árbitro o negociador? ¿cuál?
- ✓ Menciona que beneficios obtienes al manejar efectivamente un conflicto.
- ✓ Menciona algunas consecuencias de no manejar y resolver efectivamente un conflicto.



El aprendizaje permanente constituye en la actualidad el principio rector de las estrategias para alcanzar objetivos que incluyen desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social.

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ Desarrollo del Tema:

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1:

“CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS ESTILOS DE MENSAJE EN EL MANEJO DEL CONFLICTO²⁴”

Tiempo: 30 minutos

Participantes: indefinido

Preparación: El objetivo es describir e identificar el perfil en el manejo de conflictos de cada participante. El cuestionario para medir los estilos de mensaje en el manejo del conflicto Conflictalk (Kimsey y Fuller, 2003) es un auto informe diseñado para identificar el estilo de abordaje del conflicto a través de los mensajes utilizados para resolver conflictos interpersonales.

La prueba permite medir tres estilos de conflicto: enfocado hacia sí mismo (rinoceronte-agresivo), enfocado hacia el problema (delfín-cooperativo), y enfocado hacia los otros (avestruz-evitativo). Se utilizan animales como símbolos, con el propósito de asociar las conductas típicas de esos animales con los estilos de conflicto relacionados.

Reglas:

- a. Se les brinda a cada participante una copia del cuestionario que presenta a los participantes 18 frases que podrían expresarse en una situación



²⁴ Evaluación del Programa “Dando Pasos hacia la Paz Bakerako Urratsak” Maite Garaigordobil Landazabal, Vitoria-Gasteiz, 2009.

de conflicto (Anexo No. 14).

- b. Se pide a los participantes que puntúen cada frase en una escala de estimación de 1 a 5, indicando con ello desde que “nunca digo cosas como esa” (1), hasta “casi siempre digo cosas como esas” (5).
- c. Para obtener los resultados de la prueba se utiliza (Anexo No. 15), en el que se presentan los ítems correspondientes a cada uno de los tres estilos de abordaje del conflicto así como su definición. Lo cual se les pide a los participantes que sumen las respuestas de los ítems correspondientes a cada estilo de abordaje.
- d. Los resultados de lo anterior se anota en el Anexo No. 16, para poder identificar en cual presentamos mayor influencia.
- e. Se coloca un papelógrafo con los significados de cada estilo de abordaje del conflicto, se analizan los resultados, con apoyo del facilitador.

ACTIVIDAD 2:

“SALIR DEL CÍRCULO”



Tiempo: 15 minutos

Participantes: 10 personas en adelante.

Preparación: El Objetivo es mostrar a los participantes lo importante que es poseer y ser creativo a la hora de tener que solucionar conflictos.

Reglas:

- f. Todos los participantes forma un círculo, estos deben estar de pie y trabar o entrelazar fuertemente sus brazos. Previamente se ha sacado del grupo una persona, o tantas como veces se quiera repetir la experiencia, a las que se aleja del grupo.



- g. La consigna que se les da a los participantes a los que se les alejo del círculo, es que una a una serán introducidas dentro del círculo, teniendo dos minutos para "escapar sea como sea".
- h. A los participantes que conforman el círculo se les explica que tienen que evitar las fugas "por todos los medios posibles", pero que llegado el caso en que una de las personas presas pide verbalmente que se le deje abandonar el círculo, éste se abrirá y se le dejará salir.
- i. Posteriormente se procederá a la evaluación buscando determinar cual era el conflicto, cómo se han sentido las participantes, analizando los métodos empleados por cada parte y buscando correspondencias en la sociedad y en nuestra realidad cotidiana.

ACTIVIDAD 3: "LOS PLANETAS"



Tiempo: 30 minutos

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta actividad es identificar y analizar las diferentes actitudes que surgen en una situación de choque de interés. Y de cómo se enfrentan.

Reglas:

- a. Se divide a los participantes en tres grupos iguales. Cada grupo son los habitantes de un planeta.
- b. Se le brinda a cada grupo una copia de sus roles. (Anexo No 17).
- c. Se produce el encuentro entre los habitantes de los tres planetas.
- d. Se deja un tiempo prudencial hasta que se

La educación permanente surge como respuesta pertinente, adecuada y oportuna a las exigencias de nuestra renovadora e intrincada sociedad.

76

puede ver que el choque-conflicto no da más de sí y se les hace reunirse para tomar alguna decisión.

- e. Se deja otros diez minutos para ver cómo actúan.
- f. Para finalizar el facilitador propone la celebración de una conferencia interplanetaria en la que se negocie un acuerdo beneficioso para todas las partes, o que se exterioricen los acuerdos a los que ya llegaron.
- g. Al final es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados y comprobando las distintas actitudes y valores aflorados.

• **Reflexión:**

ACTIVIDAD 1:

“CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS ESTILOS DE MENSAJE EN EL MANEJO DEL CONFLICTO”



Tiempo: 10 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se siente con el ejercicio?
- ✓ ¿Está de acuerdo con su resultado? Comente ¿por qué?
- ✓ ¿Le gustaría poseer algún perfil específico?
- ✓ ¿Qué podría hacer para lograrlo?
- ✓ ¿Menciones algunos beneficios y dificultades de los estilos de abordaje del conflicto? (Lluvia de ideas)

La capacitación es un factor que intervine en el desarrollo personal e individual, se manifiesta como un poderoso instrumento de aprendizaje que desarrollado sistemáticamente puede mejorar no solo el desempeño de los participantes sino a aumentar su competitividad.

77

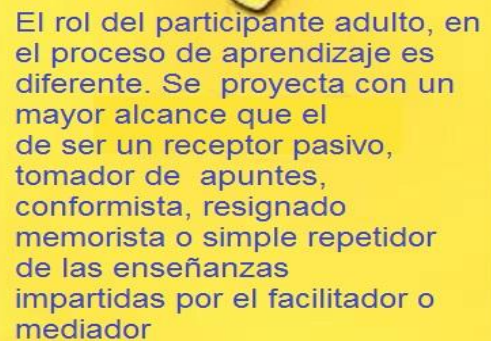
ACTIVIDAD 2:
“SALIR DEL CÍRCULO”



Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se ha sentido con el ejercicio?
- ✓ ¿Lograron salir del círculo? ¿comente porque si o porque no?
- ✓ ¿Cuáles fueron los métodos empleados por cada participante para lograr salir del círculo?
- ✓ ¿Cuáles fueron los métodos empleados por los participante del círculos para lograr que nadie saliera del círculo?
- ✓ ¿A semeja esto a alguna experiencia cotidiana? ¿Cuál? ¿Por qué?
- ✓ ¿Considera que hubiera sido más fácil lograrlo de alguna otra forma?



El rol del participante adulto, en el proceso de aprendizaje es diferente. Se proyecta con un mayor alcance que el de ser un receptor pasivo, tomador de apuntes, conformista, resignado memorista o simple repetidor de las enseñanzas impartidas por el facilitador o mediador

ACTIVIDAD 3:
“LOS PLANETAS”



Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se siente con el ejercicio?
- ✓ ¿Qué actitudes observo en cada uno de los grupos? ¿Considera que fueron correctas las actitudes? ¿Por qué?
- ✓ ¿Que hubiera hecho usted en esa situación?

78

- ✓ ¿Por qué se logro o no, el consenso y la satisfacciones de intereses de los grupos?
- ✓ ¿Cómo se manejó el proceso de resolución de un conflicto en los grupos? (en base al consenso o fue la decisión del líder)
- ✓ ¿En que afecta esta situación a los miembros de cada planeta?
- ✓ ¿Cómo asemeja esto a su experiencia laboral o personal?
- ✓ ¿En que afecta esta situación a los miembros de un equipo de trabajo?
- ✓ ¿Qué has aprendido acerca del conflicto y su resolución o mediación a través de este ejercicio?

Conocer las condiciones socioeconómicas y afectivas de los adultos es vital para determinar sus reales necesidades de aprendizaje.

• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos

INTRODUCCIÓN AL CONFLICTO

La concepción y las actitudes existentes en nuestro entorno con relación al conflicto determinan negativamente nuestro comportamiento en las situaciones conflictivas. Hasta hace poco, tanto los científicos sociales como la creencia popular consideraban el conflicto como algo negativo que habría que evitar, algo relacionado con la psicopatología, con los desordenes sociales y la guerra. No hay más que revisar el significado que da de conflicto el diccionario de la Lengua Española, de la Real Academia, en su última edición de 1994. Define el conflicto en su primera acepción como “combate, lucha, pelea”, en su segunda como “enfrentamiento armado”, en su tercera como “apuro, situación desgraciada y de difícil salida”, y, finalmente en cuarto lugar como “problema, cuestión, materia de discusión”.



Hoy en día, sin embargo, consideramos que el conflicto es un rasgo inevitable de las relaciones sociales. El problema estriba en que todo conflicto puede adoptar un curso constructivo o destructivo y por lo tanto la cuestión no es tanto eliminar o prevenir el conflicto sino saber asumir dichas situaciones conflictivas y enfrentar a ellas con los recursos suficientes para que todos los implicados en dichas situaciones salgamos enriquecidos de ellas.

En el trabajo de resolución de conflictos, partimos del principio de que el conflicto tiene, por lo tanto, muchas funciones y valores positivos. Evita los estancamientos, estimula el interés y la curiosidad, es la raíz del cambio personal y social, y ayuda a establecer las identidades tanto individuales como grupales. Así mismo en un plano más concreto, el conflicto ayuda a aprender nuevos y mejores modos de responder a los problemas, a construir relaciones mejores y más duraderas, a conocernos mejor a nosotros mismos y a los demás.

Una vez que el sujeto ha experimentado los beneficios de una resolución de conflictos positiva, aumenta la probabilidad de que alcance nuevas soluciones positivas en los conflictos futuros. Pero, obviamente, el conflicto también puede adoptar rumbos destructivos, llevarnos a círculos viciosos que perpetúan relaciones antagónicas, hostiles, etc. El punto clave de esta situación se refiere a la siguiente pregunta: **¿qué es lo que determina que un conflicto adopte un rumbo u otro?**



• TIPOS DE CONFLICTOS

Si muchas y variadas son las definiciones del conflicto, no lo son menos las clasificaciones y tipologías a las que ha dado lugar su estudio. La gran diversidad

y falta de acuerdo respecto a los tipos de conflicto existente se debe, principalmente, a los distintos enfoques que cada autor elige para clasificar el conflicto, hecho éste condicionado en parte por su multidisciplinariedad.

Se presentan a continuación cinco tipos de conflictos en función de sus causas:

✓ **Los conflictos de relación:**


Se deben a fuertes emociones negativas, percepciones falsas o estereotipos, a escasa o nula comunicación, o a conductas negativas repetitivas. Estos problemas llevan frecuentemente a lo que se han llamado conflictos irreales o innecesarios, en los que se puede incurrir aún cuando no estén presentes las condiciones objetivas para un conflicto, tales como recursos limitados u objetivos mutuamente excluyentes.

✓ **Los conflictos de información:**

Se dan cuando a las personas les falta la información necesaria para tomar decisiones correctas, éstas mal informadas, difieren sobre qué información es relevante. Algunos conflictos de información pueden ser innecesarios, como los causados por una información insuficiente entre las personas en conflicto. Otros conflictos de información pueden ser auténticos al no ser compatibles la información y/o los procedimientos empleados por las personas para recoger datos.

✓ **Los conflictos de intereses:**

Están causados por la competición entre necesidades incompatibles o percibidas como tales. Los conflictos de intereses resultan cuando una o más partes creen que para satisfacer sus necesidades, deben ser sacrificadas las de un oponente. Los conflictos fundamentados en intereses ocurren acerca de



Durante su vida, el ser humano anhela alcanzar objetivos y metas que le permitan integrarse a la sociedad. Este anhelo lo lleva a educarse de una forma permanente, activa y organizada durante toda su vida, debido a las condiciones cambiantes del mundo que modifican aceleradamente sus entornos.

cuestiones sustanciales (dinero, recursos físicos, tiempo, etc.), de procedimiento (la manera como la disputa debe ser resuelta), o psicológicos (percepciones de confianza, juego limpio, deseo de participación, respeto, etc.).

✓ **Los conflictos estructurales:**

Son causados por estructuras opresivas de relaciones humanas. Estas estructuras están configuradas muchas veces por fuerzas externas a la gente en conflicto. Escasez de recursos físicos o autoridad, condicionamientos geográficos (distancia o proximidad), tiempo (demasiado o demasiado poco), estructuras organizativas, etc, promueve con frecuencia conductas conflictivas.

✓ **Los conflictos de valores:**

Son causados por sistemas de creencias incompatibles. Los valores son creencias que la gente emplea para dar sentido a sus vidas. Los valores explican lo que es bueno o malo, verdadero o falso, justo o injusto. Valores diferentes no tienen por qué causar conflicto. Las personas pueden vivir juntas en armonía con sistemas de valores muy diferentes. Las disputas de valores surgen solamente cuando unos intentan imponer por la fuerza un conjunto de valores a otros, o pretende que tenga vigencia exclusiva un sistema de valores que no admite creencias opuestas.

• **CLASIFICACION DEL CONFLICTO:**

Entre las clasificación basada en los niveles del conflicto, uno de los criterios más ampliamente utilizado es el de los actores o personas implicadas; así, los conflictos pueden ser intrapersonales, interpersonales, intragrupal e intergrupales





La formación de seres humanos se logra por la pasión, por la comunicación, por la relación humana, por la aventura de realizarse como persona.

✓ **Conflicto interpersonal o intrapsíquico:**

En este nivel el conflicto ocurre dentro de los individuos. El origen de los conflictos incluye ideas, pensamientos, emociones, valores, predisposiciones, impulsos, que entran en colisión unos con otros.

✓ **Conflicto interpersonal:**

Este tipo de conflictos ocurre entre las personas individuales: marido y mujer, jefe y subordinado, amigos, etc. La mayoría de la teoría sobre negociación y mediación se refiere a la resolución de los conflictos interpersonales.

✓ **Conflicto intragrupal:**

Este tipo de conflicto se da dentro de un pequeño grupo: dentro de las familias, corporaciones, clases, etc. En este nivel se analiza como el conflicto afecta a la capacidad del grupo para resolver sus disputas y continuar persiguiendo eficazmente sus objetivos.

✓ **Conflicto intergrupual:**

En éste último nivel el conflicto se produce entre dos grupos: dos naciones en guerra, sindicatos y patronal, etc. En este nivel el conflicto es muy complicado debido a la gran cantidad de gente implicada y a las **interacciones entre ellos**. **Los conflictos pueden darse** simultáneamente dentro y entre grupos.

• **FACTORES POSITIVOS Y NEGATIVOS DERIVADOS DEL CONFLICTO**

Factores positivos	Factores negativos
<ol style="list-style-type: none"> 1. El conflicto es un motor de cambio e innovación personal y social. 2. Estimula el interés y la curiosidad. Supone, frecuentemente, un reto para las propias capacidades 3. El conflicto demarca a un grupo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La comunicación se reduce y se hace más insegura 2. Se estimula la idea de que la solución es una cuestión de fuerza. 3. Ambas partes tratan de aumentar a su favor la diferencia

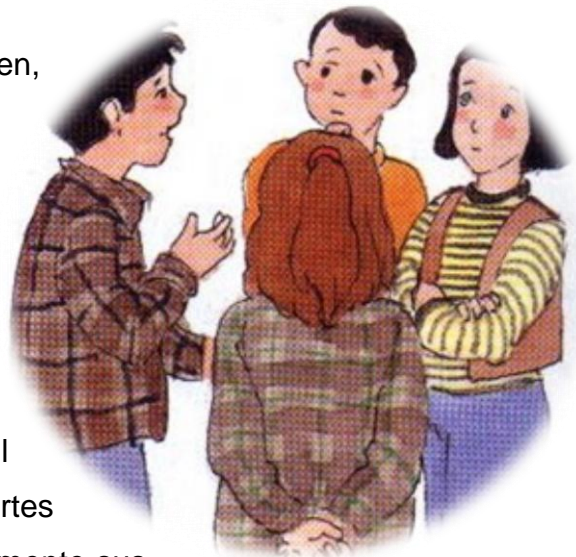


frente a otros y contribuye a establecer la propia identidad personal y grupal.	de poder.
4. El conflicto permite mejorar la calidad de la toma de decisiones y de la solución de problemas	4. Se forma una actitud hostil y sospechosa
5. Puede facilitar la comunicación abierta y honesta entre los participantes sobre temas relevantes para ambos	5. Se producen juicios erróneos basados en falsas percepciones:
6. Fomenta el reconocimiento de la legitimidad del otro	a. Reducción de las alternativas percibidas
	b. Disminución de la perspectiva temporal de las acciones
	c. Polarización del pensamiento
	d. Origina respuestas estereotipadas
	e. Incrementa la actitud defensiva
	f. Reduce los recursos intelectuales disponibles

• **TRABAJO EN EQUIPO Y MANEJO DE CONFLICTOS**

Es importante que una institución cuente con un sistema de valores, porque aporta unidad y consistencia al tiempo que permite el alcance de los objetivos en sus miembros. El trabajo en equipo es una bandera que levantan casi todas las instituciones, en especial en aquellas donde se requiere la participación de un importante número de personas para completar una tarea. Más que una herramienta es un talento, no se decreta, no se implanta, es un talento de cada persona.

Pero no todo es miel sobre hojuelas, si bien, una ventaja importante que un equipo tiene sobre un individuo, es su diversidad de recursos, del conocimiento y de ideas, sin embargo, la diversidad también produce conflicto, por tanto es importante saber manejarlos, ya que son inherentes a la naturaleza de las relaciones humanas; El conflicto es el proceso en el que una de las partes percibe que la otra se opone o afecta negativamente sus



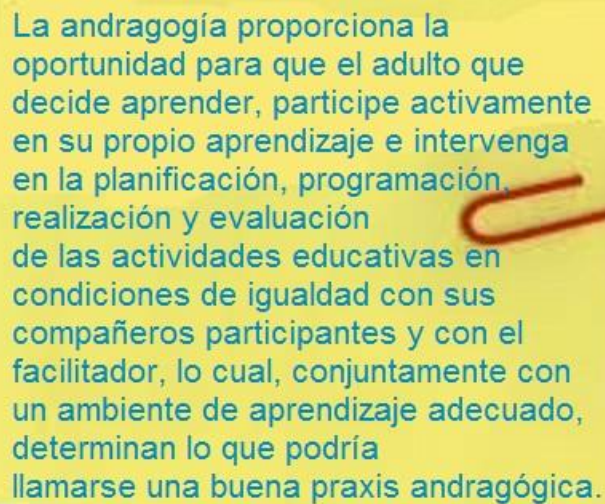
intereses y pueden darse conflictos en sus formas más leves hasta los actos de violencia más abiertos.

En general, para resolver un conflicto es necesario la mediación y/o el arbitraje, así como analizar la situación y facilitar la comunicación asertiva.

- **ESTILOS DE AFRONTAMIENTO DEL CONFLICTO**

Las personas tendemos a responder a las situaciones de conflicto con un estilo predominante de aproximación al conflicto. Cada estilo se manifiesta en un conjunto de comportamientos. Aunque un estilo suele ser el dominante a lo largo del tiempo, las personas somos capaces de variar el estilo de nuestro comportamiento a medida que un conflicto se desarrolla, empleando comportamientos situacionales.

Los cuatro grandes estilos de comportamiento ante el conflicto son:



La andragogía proporciona la oportunidad para que el adulto que decide aprender, participe activamente en su propio aprendizaje e intervenga en la planificación, programación, realización y evaluación de las actividades educativas en condiciones de igualdad con sus compañeros participantes y con el facilitador, lo cual, conjuntamente con un ambiente de aprendizaje adecuado, determinan lo que podría llamarse una buena praxis andragógica.

- ✓ **Evitación:**

Es por definición la no negociación. En esta estrategia la preocupación por la relación, así como por los resultados es muy baja. No existirá una interdependencia entre las partes para conseguir sus objetivos, por lo menos el que evita no necesita de la otra parte, simplemente niega el problema. Esto se puede dar porque los costes son

demasiado altos y por ello es mejor abandonar el asunto completamente. Otra forma de evitación es la negación del problema, esta es una forma muy común que utiliza la gente para evitar el problema.

✓ **Acomodación:**

En esta estrategia la importancia de la relación es muy alta y la del resultado muy baja. Queremos que el otro gane, mantenerle feliz, o bien, no deseamos hacer peligrar nuestra relación por el hecho de intentar alcanzar algún beneficio. Utilizamos esta estrategia cuándo el objetivo principal del intercambio es construir o fortalecer una relación, y estamos dispuestos a sacrificar el resultado. Podemos decir que esta es otra manera muy común de evitar el conflicto ya que estar de acuerdo es más fácil que no estarlo.

✓ **Competición:**

En esta estrategia el resultado de la negociación es más importante que la relación. Una persona que confronta el conflicto tiende a verlo como un asunto de “pérdida-ganancia”. Creyendo que una persona está en lo cierto y la otra está equivocada, los sujetos enfrentados se hallan determinados a ganar probando que tienen razón. Pueden permanecer inamovibles en su opinión personal manteniendo su desacuerdo con la opinión de la otra persona tenazmente.

✓ **Solución del problema:**

En esta estrategia son importantes tanto el resultado como la relación. Las partes intentan conseguir el mejor resultado posible, manteniendo o fortaleciendo simultáneamente, su relación. Las partes ven el conflicto como una parte natural en las relaciones humanas, no como una señal de que algo malo ha sucedido. El



La motivación de los adultos para aprender es interna; lo que el facilitador debe hacer es animar y crear las condiciones que promuevan lo que ya existe en los adultos.

sujeto que soluciona el problema tiende a preocuparse menos de “quien tiene razón” y “quien está equivocado”, y se ocupa por encontrar una solución que sea satisfactoria para ambas partes.

- **CLAVES PARA UNA COMUNICACIÓN EFICAZ, EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

- ✓ **Mostrar respeto hacia los otros.** Escuchando a la otra persona con todo nuestro ser (ojos, oídos y corazón), podemos transmitir interés, preocupación y deseo por entendernos. Esto será interpretado normalmente como respetuoso.
- ✓ **Expresar nuestras opiniones como personales.** Es fácil hablar y pensar como si nuestro punto de vista fuera universal, cuando de hecho, no es así.
- ✓ **Mostrar empatía.** Significa comunicar que eres consciente de los pensamientos, sentimientos y experiencias del otro. Esto no es "ponerse en el lugar del otro", sino examinar cual es su posición, para aumentar el entendimiento.
- ✓ **Aceptar el malestar.** La mayor parte de las interacciones en grupos interdisciplinarios incluyen cierto malestar. Esto ayuda a reconocer y recordar que los otros también lo pueden sentir.
- ✓ **Escuchar abiertamente y respetar los límites.** Significa resistirse a la necesidad de decirlo todo inmediatamente, y observar cuando la otra persona está expresando algún límite, incluso a través de las expresiones no verbales.
- ✓ **Evitar expresiones de juicio.** Es la habilidad para expresarnos en términos que describan, y no evalúen y juzguen.



- **EL PROCESO DE RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO**

87

Cuando la gente se enfrenta a un conflicto, tiene un número limitado de medios para intentar resolver sus disputas. Los desacuerdos, problemas y conflictos pueden surgir, prácticamente, en cualquier relación. Normalmente afrontamos dichas situaciones de manera informal.

En primer lugar, la gente puede tratar de evitar a la otra parte por distintas causas: el malestar producido por el conflicto, porque no considera que el problema es suficientemente importante, porque no tiene poder para cambiar la situación, porque no cree que la situación pueda mejorar o porque no está, todavía, dispuesto a negociar.

✓ **Discusión informal**

Cuando no es posible seguir evitando el conflicto, o las tensiones son tan fuertes que no nos permiten continuar igual, se tiende a utilizar la discusión informal para solucionar problemas. En la vida cotidiana, la mayor parte de nuestros desacuerdos se solucionan mediante este procedimiento, o bien logrando acuerdos que satisfacen más o menos, a las distintas partes implicadas, o bien abandonando el asunto porque carece de interés, o no tiene solución.

✓ **La negociación**

Junto a las conversaciones informales, el procedimiento más popular para alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios es la negociación. La negociación es un proceso de regateo entre distintas partes que perciben que tienen un conflicto de intereses. Los participantes se juntan, voluntariamente, en base a una relación temporal dirigida a informarse mutuamente de sus necesidades e intereses, intercambiar recursos específicos, o solucionar cuestiones tales como el

SOMOS MEDIADORES/AS



**Ayudamos a resolver
CONFLICTOS, y tú?**

sentido de su relación futura o los procedimientos que adoptarán para resolver futuros conflictos.

✓ **Negociación basada en intereses**

El objetivo de la negociación basada en interés es alcanzar un acuerdo justo que satisfaga el mayor número de intereses posibles de las partes, mientras que preserva o mejora la relación entre las partes. Los participantes se convierten en solucionadores de problemas, trabajando hacia un objetivo común, más que adversarios en la negociación que perciben su pérdida como directamente proporcional a la ganancia del otro.

✓ **La mediación**

Si hay un estancamiento, o por distintas circunstancias el proceso negociador no se puede llevar a cabo, se necesita la ayuda de alguien ajeno al conflicto. La mediación, es una extensión de la negociación que implica la intervención de una tercera parte, aceptable por todos, que no tiene autoridad para tomar decisiones.



Su participación se reduce a ayudar a las partes a alcanzar, voluntariamente, un acuerdo mutuamente aceptable. Al igual que la negociación, la mediación deja el poder de tomar las decisiones en manos de las partes en conflicto. Si el conflicto se da dentro de una organización existe, en general, un procedimiento administrativo o ejecutivo. En este procedimiento se da la intervención de una tercera parte que tiene, pero que no tiene que ser necesariamente imparcial, y que toma una decisión sobre el problema.

✓ **El arbitraje**

El arbitraje es un término genérico que se refiere a un proceso voluntario en el que las partes en conflicto solicitan la asistencia de una tercera parte neutra e

89

imparcial que toma la decisión por ellos. El resultado de la decisión puede ser consultivo o vinculante. El arbitraje puede ser llevado a cabo por una persona (árbitro) o panel (tribunal), cuyo elemento en común es que son ajenos a la relación conflictiva. El arbitraje es un proceso privado que no está abierto al escrutinio público. Es precisamente esta naturaleza privada, junto a su carácter informal, ya que es menos caro y más barato, lo que lleva a elegir en muchas ocasiones, el arbitraje en lugar del procedimiento judicial.

- **TRES NIVELES DE INTERVENCIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

- ✓ **Prevención**

Los conflictos son procesos inevitables en las relaciones sociales, e incluso, aunque tratemos de evitarlos, no podemos mantenerlos fuera de nuestras vidas. Podemos, sin embargo, aprender a identificarlos y conducirlos en las etapas más tempranas: desacuerdos y malos entendidos, y evitar que escalen y se conviertan en “conflictos” oficiales.

En estas etapas, se recomienda utilizar habilidades de comunicación para expresar nuestros intereses y restaurar el equilibrio en la relación.



- ✓ **Intervención Temprana**

Si los conflictos han escalado a incidentes o tensiones, no seremos capaces de resolverlos exclusivamente con buenas habilidades de comunicación. Si conservamos la capacidad de hablar con la otra persona, podríamos intentar el proceso de resolución de problemas “uno a uno”. Este proceso, basado en buenas habilidades de comunicación, puede ser muy efectivo en disputas interpersonales, particularmente si los participantes tienen relativamente el mismo poder o estatus.

90

✓ Intervención de Tercera Parte

Cuando los conflictos han alcanzado un punto de crisis, para manejarlos puede ser útil, todavía, utilizar habilidades de comunicación y procesos de solución de problemas “uno a uno”, pero, probablemente, se necesitarán intervenciones que vayan más allá. El primer paso es estabilizar la situación de modo que nuestras emociones puedan tener la oportunidad de enfriarse, y podamos recuperar algún

sentido de seguridad. Cuando la situación se haya calmado un poco, podremos intentar la solución de problemas, siendo conscientes de que todavía podemos necesitar la ayuda de terceras partes.

Algunas veces, trabajar a este nivel es semejante a pelar las capas de una cebolla, cada capa representa una etapa del conflicto, hasta que descubrimos la causa original del problema y puede ser tratada.



• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:

- ✓ ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro trabajo? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer las estrategias de enfrentar los conflictos ya sean laborales o personales? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿desde cuándo lo haría?



- ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué?
- ✓ Hay algo de lo analizado o visto que le pareció más interesante?

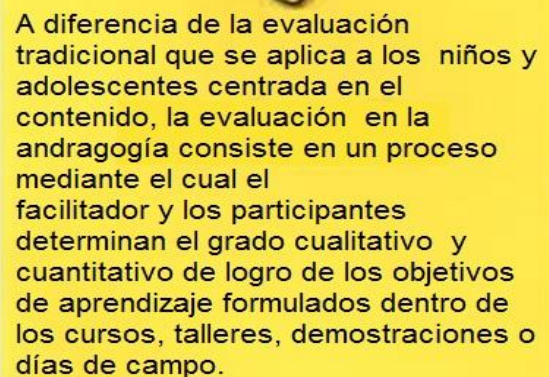


→ ¿Qué aprendimos del Tema?

Tiempo: 15 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entiendes por resolución de conflictos?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿Sabes cuál es la diferencia entre mediación, arbitraje y negociación?
- ✓ ¿te has enfrentado a situaciones en las que debes ser mediador, árbitro o negociador? ¿cuál?
- ✓ Menciona que beneficios obtienes al manejar efectivamente un conflicto.
- ✓ Menciona algunas consecuencias de no manejar y resolver efectivamente un conflicto.
- ✓ ¿Las expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?



A diferencia de la evaluación tradicional que se aplica a los niños y adolescentes centrada en el contenido, la evaluación en la andragogía consiste en un proceso mediante el cual el facilitador y los participantes determinan el grado cualitativo y cuantitativo de logro de los objetivos de aprendizaje formulados dentro de los cursos, talleres, demostraciones o días de campo.

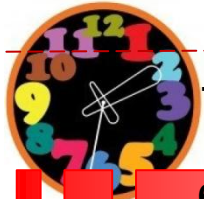
Liderazgo



"El desafío del liderazgo es ser fuerte, pero no rudo; ser amable, pero no débil; ser atrevido, pero no un matón; ser reflexivo, pero no perezoso; ser humilde, pero no tímido; ser orgulloso, pero no arrogante; tener humor, sin ser tonto."

T
E
M
A

6



Tiempo sugerido: 2 horas

6. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer los conocimientos básicos de los participantes, sobre las cualidades o características del líder democrático.
- Concientizar a los participantes acerca de la importancia de la formación de un líder.
- Analizar la necesidad de un liderazgo funcional en el logro de objetivos de un equipo.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 10 minutos

Dinámica: **LLUVIA DE SABERES**

Participantes: 10 personas en adelante.

Preparación: Se preparan hojas de papel o tarjetas de cartulina y lapiceros, dependiendo de la cantidad de participantes.

Las dinámicas pueden tener varios usos. Los juegos son en sí espacios formativos, liberadores.

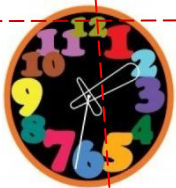
Cuando maduran los adultos, tienden a preferir auto-dirección.

De esta dinámica resulta un intercambio de saberes, lo que pone en práctica una la frase “nadie lo sabe todo, nadie lo ignora todo” (P. Freire)

Reglas:

- cc.** Cada participante piensa en algo que sepa, en un saber particular que suponga que en este lugar nadie más lo conozca. Por ejemplo, si yo hago teatro, seguro tendré saberes específicos de ese campo o de alguna otra actividad. Pueden pensarse saberes contruidos en la niñez, recetas de la familia, o de cualquier otro ámbito, piensen que seguro tienen muchos saberes.
- dd.** Ese saber lo van a escribir en forma de pregunta. Es decir si conozco mucho de un equipo de fútbol, escribiré, por ej. ¿Cómo se llama el arquero de tal equipo?
- ee.** Luego se mezclan todas las preguntas y se reparten entre los participantes.
- ff.** Cada uno con la pregunta escrita en el papel que le tocó, tiene que buscar la respuesta preguntando a sus compañeros.
- gg.** Luego de que cada uno encontró a quien tenía la respuesta, nos reunimos en ronda y se va poniendo en común las preguntas y las respuestas de los distintos saberes.

Esta dinámica nos sirve para mostrar el intercambio de nuestros saberes o conocimientos, que tienen que ver con nuestro contexto, con nuestra propia historia.



Tiempo: 5 minutos

Dinámica: LOS REFRANES

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación:

Se preparan 2 o más refranes conocidos, de los grupos que queremos formar. En unas tarjetas se van anotando por frase los refranes, dependiendo de la cantidad

Puedes llevarla a cabo en el momento que necesite trabajar con los grupos

95

TEMA SEIS: Liderazgo

de personas que necesite en cada grupo.

Reglas:

- e. se reparten las tarjetas con las frases, de forma desordenada a cada participante.
- f. Después cada uno busca las otras partes para formar el refrán.
- g. Cada grupo logra formar su refrán y ya se tiene grupos que trabajaran sobre el tema que se les indique.

→ **¿Qué sabemos del Tema?**



Tiempo: 5 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

Es muy útil averiguar mediante una evaluación inicial lo que los participantes ya saben acerca del tema para poder partir de esos conocimientos en la enseñanza. Dicha valuación inicial también es muy útil para ubicar a los participantes en el nivel de conocimientos que realmente poseen sobre el tema.

- ✓ ¿Qué frase se nos ocurre primero al escuchar la palabra “Líder”
- ✓ ¿conozco a algún líder? ¿Por qué considero que lo es?
- ✓ ¿Consideras que un líder nace o se hace? Comenta.

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ **Desarrollo del Tema:**

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1:

VIDEO “LIDERAZGO, JOHN C MAXWELL”



Tempo: el que el facilitador considere pertinente.

Participantes: Indefinidos

Preparación: Se debe preparar cañonera, bocinas, computadora, para poder proyectar el video.

Reglas:

- a. Iniciamos proyectando a los participantes el video “Liderazgo, John C Maxwell”²⁵, como método de sensibilización y de fomentar discusión y análisis. Se recomienda que el facilitador analice y priorice que parte del video le interesa proyectar a sus participantes.
- b. Al finalizar de proyectar el video se analiza lo visto con la participación de todos, esto puede desarrollarse por medio de la técnica “Lluvia de ideas”.

ACTIVIDAD 2:

“CARACTERÍSTICAS DE UN LIDER”



Tiempo: 45 minutos

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación: No se requiere de ninguna preparación previa a la actividad, solo poseer un espacio físico suficiente. El Objetivo es analizar los valores que caracterizan a un líder. Para ello se requiere de una copia de la hoja de trabajo “Características del Líder” (Anexo No.18), para cada participante, hojas de papel en blanco y lapiceros.

Reglas:

- c. Se distribuye una copia del “Características del Líder” a cada participante.

El aprendizaje es un proceso sensible y complejo que precisa su tiempo y que puede ser molesto, ya que aprender significa complementar y/o reemplazar viejos conceptos, costumbres y actitudes por otros nuevos.

97

²⁵Taller de Liderazgo y éxito, www.visionsinlimite.com, socios.1@hotmail.com
<http://www.youtube.com/watch?v=tnNQEfDPno8> 9-02-12.

- d. Se les indica que trabajaran de forma individual, donde seguirán las instrucciones ya adjuntas en a copia, para ellos se les brinda de 10 minutos.
- e. Seguidamente se les pide que formen equipos y que compartan sus respuestas, mismas que deberán consensuar llenando nuevamente una copia por grupo, para ellos se les brinda de 25.
- f. Cada equipo seleccionara a un expositor que relatara las conclusiones, mismas que se discutirán en plenaria, llegando a un consenso grupal. Para ellos se brindad 15 minutos.

ACTIVIDAD 3:

“CUALIDADES DEL LÍDER DEMOCRÁTICO”



Tiempo: 30 minutos

Participantes: de 4 participantes en adelante.

Preparación: No se requiere de ninguna preparación previa a la actividad, solo poseer un espacio físico suficiente y copias de la hoja de trabajo (anexo No. 19), una para cada grupo.

Reglas:

- a. El facilitador brinda una pequeña introducción acerca de los tres tipos de líderes.
- b. Se forman grupos dependiendo de la cantidad de participantes.
- c. Les entrega una hoja del anexo 19 a cada grupo.
- d. Solicita que en consenso cada grupo resuelva, cual definición corresponde a las cualidades brindadas, colocando en número de la definición al lado de la cualidad.
- e. Al finalizar el facilitador verifica que las respuestas de los grupos sean correctas
- f. Se analizan los conocimientos de los participantes.

Lograr la participación es un reto, ya que depende de una combinación de factores sobre los que el facilitador no siempre puede influir.

98



ACTIVIDAD 4:

“SILLAS”

Tiempo: 10 minutos

Participantes: 10 participantes en adelante.

Preparación: Esta dinámica pretende abordar el trabajo en equipo, la coordinación, la creatividad, y comunicación. Para ello se requieren sillas exactas una para cada participante, la ubicación no importa ya que tal vez ellos deberán cambiarlas de lugar.

Reglas:

- a. Se les indica a los participantes que ellos son a partir de este momento una empresa, y que el que dirige la dinámica (facilitador) será el cliente, todos deben participar en la dinámica. Después se les dan las instrucciones.
- b. Instrucciones: “Cada uno de ustedes se encuentra sentado en una silla, mi petición como cliente es que todos ustedes cambien de lugar en menos de 2 segundos”.
- c. Una vez habiendo observado la reacción del grupo, se les puede preguntar si tienen alguna duda.
- d. El facilitador puede decirles que pueden mover las sillas, (solo en caso de que se lo pregunten).
- e. En caso de que el grupo lo solicite, se le puede otorgar UN MINUTO cada vez que inicien un intento y puedan ponerse de acuerdo.
- f. Deberás utilizar un cronómetro para tomar tiempo. Es importante que cada intento, se les pida a los participantes que piensen en cómo pueden lograrlo y cómo mejorar sus resultados.

Se debe recordar que una buena imagen del facilitador, ayuda a que se tome en serio lo que dice y por lo tanto, puede producir efectos a su favor. Una sonrisa de vez en cuando para acompañar lo que dice, le conviene. A veces, una imagen vale más que mil palabras.

99

TEMA SEIS: Liderazgo

- g. Es interesante el ver cómo en el grupo comienzan a surgir líderes que pretenderán organizarlos a todos para lograr el resultado.
- h. El ejercicio se debe repetir hasta lograr que los participantes logren hacerlo en menos de 2 segundos. Incluso se les puede pedir que mejoren el resultado a pesar de haber logrado el ejercicio en el tiempo indicado.
- i. Pero si lo creen necesario, pueden aumentar el tiempo a 3 ó 4 segundos.

• **Reflexión:**

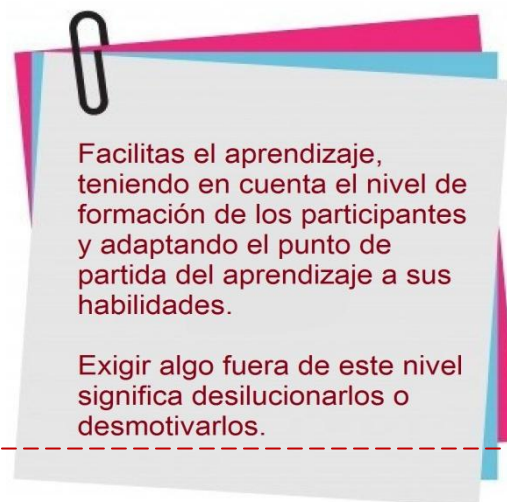
ACTIVIDAD 1:

Video “



Tiempo: 10 minutos

- ✓ ¿Que observaron en el video?
- ✓ ¿Alguien observo algo diferente?
- ✓ ¿Está de acuerdo con lo observado?



Facilitas el aprendizaje, teniendo en cuenta el nivel de formación de los participantes y adaptando el punto de partida del aprendizaje a sus habilidades.

Exigir algo fuera de este nivel significa desilusionarlos o desmotivarlos.

ACTIVIDAD 2:

“CARACTERISTICAS DE UN LIDER”



Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas como muestra, que pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Qué fue lo primero que hicieron al recibir la hoja?
- ✓ ¿fue difícil o fácil ordenarlas las características en orden de prioridad? ¿Por qué?
- ✓ ¿Cómo logro obtener el orden o en que se baso para ordenarlas?
- ✓ ¿hay alguna característica del líder que desconocía? ¿Cuál?
 - ✓ ¿Qué pasaría si las personas que dirige a un equipo de trabajo solo posee la mitad de estas características? ejemplifique las respuestas relatando algún caso que haya conocido o vivido.

ACTIVIDAD 3:
“CUALIDADES DEL LÍDER DEMOCRÁTICO”



Tiempo: 15 minutos

Aquí hay algunas preguntas generadoras, que pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Qué fue lo primero que hicieron al recibir la hoja?
- ✓ ¿fue difícil o fácil vincular las cualidades con su definición? ¿Por qué?
- ✓ ¿hay alguna cualidad del líder democrático que desconocía? ¿Cuál?
- ✓ ¿será que ustedes poseen algunas o todas de estas cualidades?
- ✓ ¿será que hay algunas cualidades que deseamos fortalecer?
- ✓ Conoces a algún líder que llene estas cualidades.
- ✓ ¿Es importante además de ser jefe, ser un líder? ¿Por qué?

ACTIVIDAD 4:
“SILLAS”



Tiempo: 5 minutos

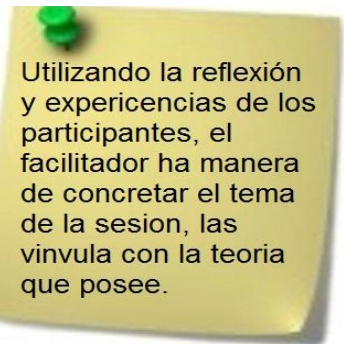
- ✓ ¿Qué fue lo primero que hicieron al iniciar la dinámica?
- ✓ ¿Cómo se coordinaron? ¿fue difícil o fácil?
- ✓ ¿Porque consideran que lograron el objetivo o porque no lo lograron?
- ✓ ¿Qué pasa cuando esto se refleja en situaciones laborales, personales o familiares?

• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos

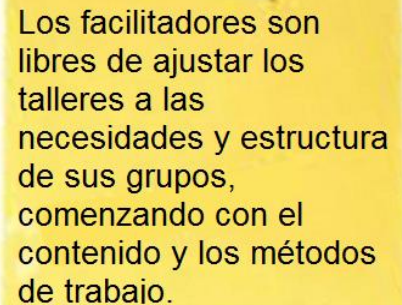
LIDERAZGO

Todo líder que desee desarrollar un liderazgo efectivo, debe saber que las cualidades que desarrolle le ayudarán a ser efectivo y



Utilizando la reflexión y experiencias de los participantes, el facilitador ha manera de concretar el tema de la sesión, las vincula con la teoría que posee.

fructífero. Debe saber que sus talentos, aptitudes y habilidades personales no tienen nada que ver con el desarrollo de un liderazgo efectivo. Cuanta gente tiene talento, aptitudes y habilidades. Pero son malos en lo que se refiere a liderazgo. Las cualidades son algo importante en la vida de un líder, y tiene que ser desarrollado, fomentado y cultivado en la vida diaria.



Los facilitadores son libres de ajustar los talleres a las necesidades y estructura de sus grupos, comenzando con el contenido y los métodos de trabajo.

- **Que hace que un líder sea eficaz**

El líder eficaz es aquel que:

- Reconoce, sus necesidades y sabe lo que quiere
- Sabe, distinguir sus necesidades personales de las de los demás, y sabe distinguir también lo que quiere de lo que quieren los demás.
- Conoce, la diferencia entre necesidades reales y aquellas que han sido impuestas por su educación o que sugiere su medio ambiente
- Es capaz de comprender claramente las exigencias de una situación
- Posee un elevado nivel de energía
- Es capaz de entusiasmarse ante los desafíos
- Evalúa sus posibilidades de manera realista
- Actúa, pasa a la acción y asume riesgos
- Hace cosas adecuadas con la gente adecuada en el momento adecuado
- Es capaz de identificar claramente los recursos que existen en una situación y en lo que la rodea.
- Distingue bien los obstáculos que los demás ponen en su camino, de aquellos impuestos por la misma situación.
- Acepta que toda satisfacción es pasajera, y en consecuencia, es capaz de dejarla sin amargura.

- **Atributos del líder que facilitan el trabajo en equipo:**

- ✓ Un verdadero líder se debe interesar fundamentalmente por superar y

fortalecer sus capacidades, para el mejor cumplimiento de su misión, rol, funciones y el bienestar de su gente.

- ✓ Debe ser formador de voluntades y un forjador de entusiasmo. Para ello no podrá estar ausente entre sus atributos la capacidad para comunicar con claridad su pensamiento, su visión de futuro y sus emociones.
- ✓ Debe ser, además, un gran entrenador de métodos, procedimientos, soluciones y actitudes. Un gran impulsor de ideas, un motivador apasionado y un creador audaz. Pero, por sobretodo, debe ser el recurso más cercano que su gente pueda utilizar para interceder ante los superiores.
- ✓ Tendrá claro que la misión no la cumplen los líderes, sino todo el equipo, por lo cual, se preocupará de prepararlos convenientemente para que en su ausencia éstos pueda cumplir a cabalidad sus responsabilidades.
- ✓ El líder debe ser capaz de trabajar en equipo, siendo fundamental cumplir, entre otras, las siguientes acciones:
- ✓ Distinguir, capacitar y fortalecer a los integrantes de su equipo de trabajo, como piezas fundamentales de la organización.
- ✓ Fusionar los aspectos positivos del individualismo con las ventajas del trabajo en equipo.
- ✓ Generar sólidas, sinceras y en lo posible afectuosas relaciones interpersonales entre los miembros de su equipo de trabajo.

Liderazgo no es poder para dominar. Liderazgo es poder para servir a los demás. Liderazgo es la capacidad para guiar y dirigir a hombres y mujeres a un propósito común. Para ello se requiere de poseer características como :

¿Cómo puedes tener carisma?

Preocúpate más en hacer que otros se sientan bien consigo mismos, que hacerlos sentir bien contigo.

1. Carácter:

La forma en que un líder trata con las circunstancias de la vida dice mucho de su carácter. La crisis no necesariamente forma el carácter, pero si lo revela. La adversidad es el

103

TEMA SEIS: Liderazgo

cruce de dos caminos donde una persona tiene que elegir uno de los dos: carácter o compromiso. El desarrollo del carácter es el centro de nuestro desarrollo, no solo como líderes sino como personas.

2. Carisma

La primera impresión puede ser determinante. La mayoría de la gente piensa que carisma es algo místico, casi indefinible. Que es una cualidad que se trae de nacimiento y que, por lo tanto no se puede adquirir. Eso no es cierto. El carisma dicho claramente es la habilidad de atraer a la gente. Y como el carácter se desarrolla, también el carisma se puede desarrollar de la misma manera.

3. Compromiso

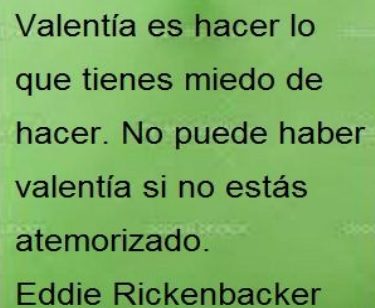
Compromiso es lo que separa a los hacedores de los soñadores: La gente no sigue a líderes no comprometidos. El mundo nunca ha visto a un gran líder que carezca de compromiso. El compromiso nos da nueva fuerza. No importa lo que pueda venir: enfermedad, pobreza, o desastre, nunca quitamos la vista del objetivo. Si quieres ser un líder efectivo tienes que comprometerte

4. Comunicación

Sin ella viajas solo, desarrollar excelentes habilidades de comunicación es esencial para el liderazgo efectivo. El líder tiene que ser capaz de compartir conocimientos e ideas para transmitir un sentido de urgencia y entusiasmo a otros. Si no puedes hacer comprender un mensaje claramente y motivar a otros a actuar, entonces no tiene sentido tener un mensaje.

5. Capacidad

Si las desarrollas ellas vendrán. La capacidad va más allá de las palabras. Es la habilidad del líder de decidirlo, planearlo y hacerlo de tal forma que otros sepan que tú sabes cómo hacerlo, y sepan que te quieren seguir.



Valentía es hacer lo que tienes miedo de hacer. No puede haber valentía si no estás atemorizado.
Eddie Rickenbacker

104

De todas las cosas a las que un líder debería tenerle miedo, la complacencia tendría que ser la primera John Maxwell.

6. Valentía

La valentía es estimada como la primera de las cualidades del ser humano, porque es la que garantiza todas las demás.

7. Discernimiento

“Los líderes inteligentes creen solo la mitad de lo que oyen. Los líderes con discernimiento saben cual mitad creer”. John C. Maxwell El discernimiento se puede describir como la habilidad de encontrar la raíz del problema, y descansa tanto en la intuición como en el pensamiento racional. Los líderes efectivos necesitan discernimiento, este es una cualidad indispensable para cualquier líder que desea lograr el máximo de efectividad.

8. Concentración

Si persigues a dos conejos, ambos escaparán Lo que la gente dice, lo que la gente hace, y lo que la gente dice que hace, son cosas completamente diferentes. La clave para un liderazgo efectivo, son las prioridades y la concentración. Un líder que conoce sus prioridades pero carece de concentración sabe que hacer pero nunca lo termina. Si tiene concentración pero no prioridades, tiene excelencia sin progreso. Muchos líderes fracasan porque pasan su tiempo tratando de especializarse en cosas pequeñas.

9. Generosidad

Tu vela no pierde nada cuando alumbr a otros. Nadie recibe honra por lo que le dan. La honra es la recompensa para el que da. Nada habla más alto o sirve más que la generosidad de un líder. La verdadera generosidad no es algo ocasional. Viene del corazón, todo lo que das de ti, tiempo, dinero, talento y posesiones, convierte al líder en el tipo de gente que a muchos les gustaría seguir.

10. Iniciativa

No deberías salir de casa sin ella. El éxito parece estar relacionado con la acción. Las personas de éxito son activas. Cometan errores pero no se rinden. Las personas con iniciativa siempre están dispuestas a dar un paso más y no esperar que otros lo hagan. Las personas de iniciativa nunca están contentas si no hacen que sucedan las cosas.

11. Escuchar

Para conectarte con sus corazones, usa tus oídos. El oído del líder tiene que vibrar con las voces de la gente. Un buen líder estimula a los demás a que le digan lo quieren saber, no lo que quieren oír. John Maxwell.

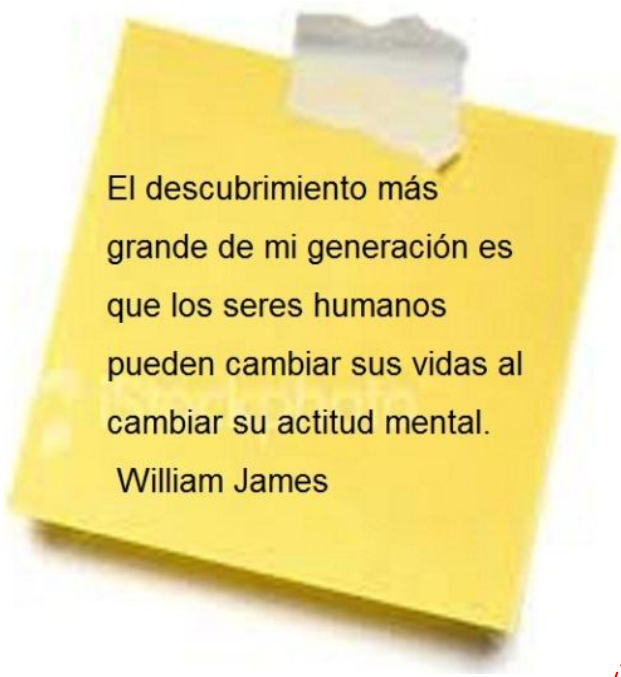
La gran mayoría de los problemas de la comunicación vienen de no saber escuchar. Hay muchas voces allá fuera que reclaman nuestra atención. Si quieres ser un líder efectivo, debes mantener tus oídos

12. Pasión

Toma la vida y ámala. Cuando un líder se expresa con pasión, generalmente encontrará pasión como respuesta. Pasión es un deseo ardiente no un deseo a medias o frívolo. Pasión es fuego que quema anhelando hacer aquello que has soñado hacer o ser.

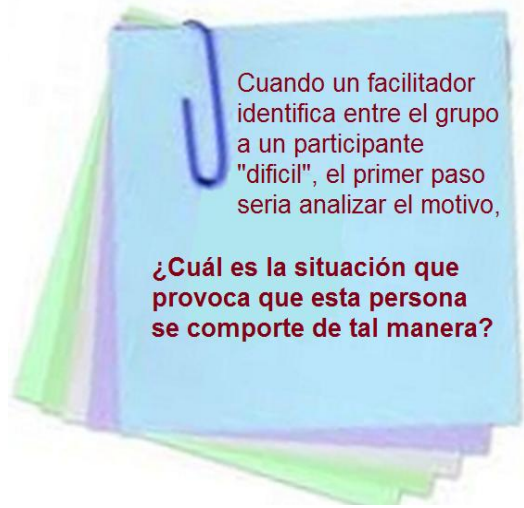
13. Actitud positiva

Si crees que puedes, puedes. Tomas Edison. Uno de los hombres que más éxitos tuvo en la vida, también tuvo multitud de fracasos. Sus logros no se basaban en su genio, sino en una actitud positiva.



El descubrimiento más grande de mi generación es que los seres humanos pueden cambiar sus vidas al cambiar su actitud mental.

William James



14. Solución de problemas

No puedes dejar que tus problemas sean un problema. No se puede medir a un líder por los problemas que aborda. El siempre los busca de su propio tamaño.

La medida del éxito no es si tienes un problema difícil que resolver, sino si es el mismo problema que tuviste el año pasado. John Maxwell

15. Relaciones

Si tomas la iniciativa, te imitarán. El único ingrediente más importante en la fórmula del éxito es saber relacionarse con la gente. A la gente no le interesa cuanto sabes, hasta que saben cuánto te interesan.

16. Responsabilidad

El éxito en cualquier escala requiere que asumas la responsabilidad. En última instancia, la única cualidad que toda persona de éxito tiene es la capacidad de asumir su responsabilidad. Un líder puede abandonar cualquier cosa, menos la responsabilidad final.

17. Seguridad

Nadie será un buen líder si quiere hacerlo todo él mismo u obtener todo el crédito por hacerlo todo. Los líderes inseguros son peligrosos; a ellos mismos, a sus seguidores y a la organización. Los líderes inseguros son un peligro para la visión, porque lo único que siempre ven es su propia persona, sus temores, sus fracasos y su negativismo.

18. Autodisciplina

La primera persona a la que tienes que dirigir eres tú mismo. La persona que conoce el poder de la autodisciplina, sabe que sin ella nadie logra ni mantiene el éxito. No importa cuán dotado sea un líder, sus dotes nunca alcanzarán su

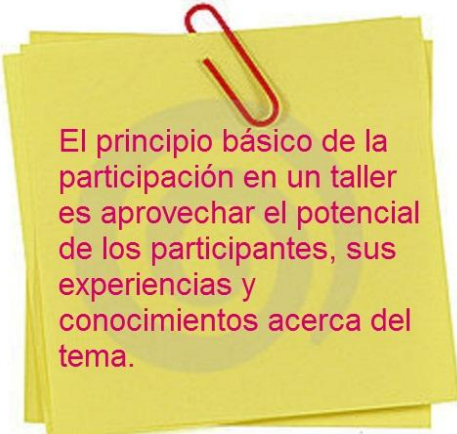
potencial máximo sin autodisciplina. La autodisciplina sitúa al líder hasta llegar a un nivel más alto y es la clave para el liderazgo.

19. Servicio

El verdadero líder sirve. Sirve a la gente. Sirve a sus mejores intereses y al hacerlo no siempre será popular, y quizá no siempre logre impresionar.

20. Aprender

Para mantenerte dirigiendo mantente aprendiendo Escuchar y leer debe tomarte aproximadamente diez veces más tiempo que hablar.



El principio básico de la participación en un taller es aprovechar el potencial de los participantes, sus experiencias y conocimientos acerca del tema.

21. Visión

Puedes conseguir solo lo que puedes ver. Tú puedes si te atreves a ver lo que ahora no ves. Eso es visión. Si hay una visión habrá una pasión por cumplir aquello que has soñado. Si no hay visión de donde puede salir la pasión, no habrá nada que te motive.

• Acción o Aplicación



Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:



108

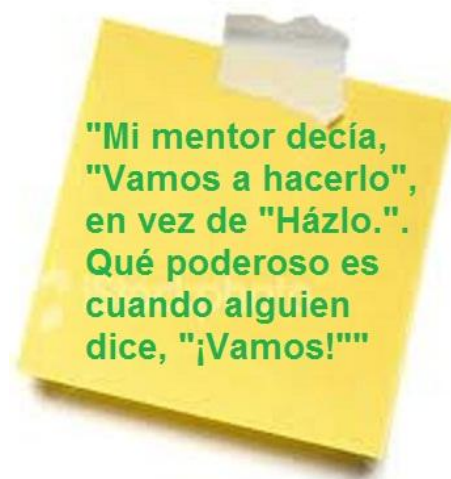
- ✓ ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema al desarrollo de nuestro trabajo? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer liderazgo? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿desde cuándo lo haría?
- ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué?

→ ¿Qué aprendimos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué frase se nos ocurre primero al escuchar la palabra "Líder"?
- ✓ ¿El líder que identifique y describí al inicio de la sesión, posee las características ya analizadas? ¿aun sigo considerándolo líder?
- ✓ ¿Consideras que un líder nace o se hace? Comenta.
- ✓ ¿Consideras que es importante para la ejecución de tus funciones el desarrollar características, habilidades y destrezas de un buen líder? ¿por qué?
- ✓ ¿Qué característica, habilidad o destreza te llamo mas la atención? ¿por qué?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?



BIBLIOGRAFÍAS

→ Bibliografías del tema Actitud Positiva

- Ejercicios prácticos que nos permiten desarrollar actitudes positivas ante la vida. <http://actitudpositiva10.wordpress.com/2010/10/22/ejercicios-para-tener-una-actitud-positiva/>
- 7 Estrategias Para Tener Una Mente Positiva <http://www.sebascelis.com/7-estrategias-para-tener-una-mente-positiva/>
- Como estructurar una mente positiva <http://www.sebascelis.com/video-como-estructurar-una-mentalidad-positiva/>
- Una actitud positiva unaactitudpositiva.com/
- Como lograr el hábito de una actitud positiva www.organizateya.com/actitud.htm
- Actitud mental positiva en el trabajo www.recursosdeautoayuda.com/.../actitud-mental-positiva-en-el-traba..
- Las 10 claves de la Actitud Mental Positiva - JR CampoBase ... jrcampobaselive.blogspot.com/.../los-10-mandamientos-de-la-actitud....
- Actitud - Wikipedia, la enciclopedia libre es.wikipedia.org/wiki/Actitud

→ Bibliografía del tema creatividad e innovación

- Creatividad e innovación, DELPHI Institute of management, Junio del 2008,
- Xosefa Rubi Alonso Sierra. Talentos, creatividad y liderazgos ejecant.files.wordpress.com/.../creatividad-talentos-y-liderazgo-1-y-2
- Creatividad e innovación, Joan Costa, www.reddircom.org/textos/creatividad_jcosta.pdf
- Talentos, creatividad y Liderazgo, Escuela Juventud emprendedora de Cantabria, Xosefa Rubi Alonso Sierra, 11 de abril 2011.
- Taller Creatividad e innovación. Andalucía Emprende, Fundación Pública Andaluza. www.uecoe.es/2012-aic/.../ESOTaller_creatividad_e_innovacion.pdf
- Las Técnicas de Creatividad. Un enfoque sobre su utilidad. Por María Laura Margheritis y María Andrea Santangelo

→ Bibliografía del tema Comunicación Asertiva

- ¿Qué es la asertividad? - Saberpsicología Fabra I Sales, Maria Lluïsa. Asertividad. Octaedro. 2009.

<http://www.saberpsicologia.com/articulos/habilidades-sociales/que-es-la-asertividad/381>

- Modulo 3 comunicacion asertiva 408 views - SlideShare
<http://www.slideshare.net/sereficiente/modulo-3-comunicacion-asertiva>
- Entrenamiento asertivo. <http://www.slideshare.net/junioseis/entrenamiento-asertivo-parte-iv>
- Entrenamiento asertivo Parte I
<http://www.slideshare.net/junioseis/entrenamiento-asertivo-parte-i#btnNext>
- *Importancia de las actitudes empaticas y asertivas*
<http://www.slideshare.net/juanjosegonzalezhinojosa/importancia-de-las-actitudes-empaticas-y-asertivas>
- Asertividad como Habilidad Gerencial
<http://www.slideshare.net/yostiria/sesin08laasertividad>
- Entrenamiento de la conducta asertiva .Fuente: REVISTAGERENTE–
Autor:VirginiaAlfonso

→ Bibliografía del tema Trabajo en Equipo

- Adaptado del libro “70 ejercicios prácticos de dinámica de grupo de Silvino José Fritzen”. <http://es.scribd.com/doc/26818761/fritzen-silvio-jose-70-juegos-para-dinamica-de-grupos>
- Trabajo en equipo lecciones 1,2,3,4 <http://www.aulafacil.com/Trabequipo/Lecc-7.htm>
- AulaFácil - Trabajo en Equipo www.aulafacil.com
- 5 Principios Básicos del Trabajo en Equipo, julio 22, 2009 en Liderazgo y Dirección de Personas.
- LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO, Revista de Marina, www.revistamarina.cl/revistas/2002/3/arriagada.pdf
- LIDERAZGO, COMUNICACIÓN EFECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, Autor, José Antonio Viveros, Organización Internacional del Trabajo 2003 Primera edición 2003, impreso en Chile
- Trabajo en equipo. es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo
- Trabajo en Equipo, Pablo Cardona y Helen Wilkinson, IESE Business School Universidad de Navarra diciembre 2006.

→ Bibliografía del tema Resolución de Conflictos:

- LIDERAZGO, COMUNICACIÓN EFECTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, Autor, José Antonio Viveros, Organización Internacional del Trabajo 2003 Primera edición 2003, impreso en Chile

- RESOLUCION DE CONFLICTOS, Adaptado de Libro de Trabajo para Desarrollo de Liderzgo Juvenil escrito y pubicado por Coalición de Liderazgo Nueva Luz, 2001-2003, págs. 62-63. Usado con permiso.
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS, es.wikipedia.org/wiki/Resolución_de_conflictos.
- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS wzar.unizar.es/servicios/asesorias/archivos.../resolucionconflictos.pdf
- Taller de Negociación y Resolución de Conflictos, “Teoría y Herramientas del Proyecto de Negociación de Harvard” The Radcliffe Institute for Advanced Studies at Harvard University. Cambridge, Massachussets, Estados Unidos. Con traducción simultánea. Junio de 2012.
- Tipos de Conflictos <http://www.slideshare.net/decisiones/21tipos-de-conflictos>

→ **Bibliografía Tema Liderazgo:**

- Liderazgo IPE-UNESCO Buenos Aires, Directores en acción, 2004
- ENSAYO, LA IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES, por María Guadalupe Noriega Gómez, Profesor-Investigador, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad Tecnológica de la Mixteca, diciembre 2008.
- Liderazgo motivacional y estrategias de Influencia. Colombia Salom de Bustamante y Yariani Barreat, Centro de Investigaciones Psicológicas ULA, Memorias EVEMO 6, 1996
- LAS ESTRATEGIAS DE UN LIDER (The Strategies of a Leader). ERIC Digest. Autor Lashway, Larry
- CARACTERISTICAS DE UN LIDER <http://www.monografias.com/trabajos74/veintiun-cualidades-indispensables-lider/veintiun-cualidades-indispensables-lider.shtml>
- LIDERAZGO EMPRESARIAL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACION ABIERTA, Colonia Santa Elisa. direccion@isea.edu.gt

AneXOS

Tema 1

Anexo No. 1

Consigna

RECOLECTANDO FIRMAS

(Se tiene 4 minutos para contestar.)

- d. Conseguir el nombre y la firma de la persona que está más cerca de ti.
- e. Consigue la firma o nombre de la persona con la más bella sonrisa.
- f. Ahora consigue el nombre o la firma de la persona con los ojos más bellos.
- g. No te pierdas la oportunidad de conseguir el nombre de la persona con el cabello más corto.
- h. Cuenta hasta Diez y consigue la firma de la persona que pese más dinero en ese momento.
- i. Busca la firma de una persona que tenga alguna prenda azul.
- j. Has que firme las persona que a tu juicio sea más simpática.
- k. Ahora consigue el nombre o la firma de la persona que pese menos.
- l. Ahora pon tu firma y grita ya terminé.

Anexo No. 2

EL EFECTO PIGMALIÓN

Todo está en la actitud... lo saben hasta las ratas.

En la Universidad de Harvard, hace varios años, el doctor Robert Rosenthal llevó a cabo una extraña serie de experimentos con estudiantes y ratas. Se realizó con tres grupos de estudiantes y tres grupos de ratas. Genios, ratas promedio y ratas estúpidas.

Al primer grupo de estudiantes se le dijo: 'Han tenido suerte. Trabajarán con ratas genios. Fueron criadas en base a su inteligencia brillante. Llegarán al final del laberinto antes de un parpadeo, y comen mucho queso, por lo que tendrán que tener una provisión importante'.

Al segundo grupo se le dijo: 'Trabajarán con ratas promedio. En un tiempo normal para casi todos los animales, llegarán al final del laberinto, y comen una proporción considerable de queso. No se puede esperar mucho de ellas, apenas un comportamiento normal'.

EL EFECTO PIGMALIÓN

Al tercer grupo: 'Les ha tocado ratas torpes. Si llegan al final del laberinto, será de pura suerte. Casi con seguridad no pasarán las pruebas. Son obtusas, de rendimiento muy bajo. Quizá ni necesiten comprarle queso. Sólo pongan un letrero al final del laberinto, que diga: 'queso'.

Durante seis semanas, los estudiantes llevaron adelante el experimento, bajo rigurosas normas científicas.

El resultado fue que las ratas genios respondieron como genios. Las ratas promedio llegaron a su meta, pero sin ninguna velocidad excepcional. Y las ratas idiotas demostraron su idiotez. El rendimiento de éstas últimas fue deplorable. Alguna que otra llegó a la meta, pero pareció hacerlo por simple azar.

Lo interesante del experimento es que no había ratas genios, ni ratas promedio, ni ratas estúpidas.

Todas eran iguales, de la misma camada. A todas se las había tratado y alimentado, antes del experimento, de la misma manera.

La única diferencia parece haber sido la actitud de los estudiantes que participaron del experimento. Cabe explicar el fenómeno diciendo que las ratas también tienen actitudes, y captaron la actitud de los estudiantes, porque la actitud es un lenguaje universal.

Tema 2

Anexo No. 3

CONSTRUCCIÓN DE LA TORRE Anexo 3A Construcción de la torre

Nota informativa para representar el rol del empresario

Usted es un ciudadano casado que está comenzando una pequeña empresa. Su tarea es construir una torre vertical cajitas de fósforos. La base de la torre se hace con una sola cajita. Esa torre simboliza la empresa que está creando. Usted necesita un capital de inversión de 12 cajitas. Usted tiene un capital propio de 4 cajitas. Un amigo suyo, muy interesado en invertir en el proyecto, le presta 3 cajitas. Los restantes 5 los debe obtener a través de un préstamo bancario. Solo a partir de las 12 cajitas la empresa comienza a tener utilidades. Usted tiene 10 minutos para terminar la tarea.

Anexo 3B Construcción de la torre
Nota informativa para representar el rol del banquero

Usted presta 5 cajitas al empresario para que realice su proyecto. El proyecto es construir una torre vertical de cajitas de fósforo. La base de la torre se hace con una sola cajita. Como buen banquero está interesado que el íntegro del capital prestado se aplique en el negocio. Sin embargo, usted no quiere perder su dinero, con respecto a la solidez de su empresa. Por lo tanto, debe aconsejar al empresario que realiza la construcción de la torre que se asegure en tener éxito su proyecto y usted podrá recuperar el capital prestado. Usted puede dar cualquier consejo que desee, pero no le está permitido ayudar físicamente al empresario en la construcción de la torre. Si pareciera que el empresario no sigue sus consejos, usted siempre podrá amenazarlo con retirarle el crédito. La primera prioridad de toda empresa es pagar los créditos bancarios y al amparo de la ley usted es la primera persona a quien hay que pagar antes que los demás. Por lo tanto, usted debe asegurarse que sus derechos no tengan interferencia de cualquier otro empresario o persona con intereses en la empresa.

Anexo 3C Construcción de la torre
Nota informativa para representar el rol del hermano/a

Usted necesita urgentemente dinero para hacer operar a su hijo/a de 2 años. Su intención de obtener un crédito bancario fracasó pues el banco considera que su nuevo empleo no es lo suficientemente estable para garantizar el pago del préstamo. De modo que usted se dirige a su hermano/a que es un empresario que está comenzando una nueva empresa representada por la torre de cajitas de fósforo. Cada cajita de fósforos representa una cantidad de capital específica. Usted necesita pedirle a el/ella 4 cajitas de fósforos para salvar a su hijo/a. Debido que sus otros hermanos/as ya han contribuido de acuerdo con sus posibilidades, usted tiene que convencerlos/as de la situación de emergencia y que el/ella debe asumir su responsabilidad como hermano/a mayor. Usted debe conseguir el dinero lo antes posible.

Anexo 3D Construcción de la torre
Nota informativa para representar el rol del amigo consejero

Un amigo íntimo suyo comienza una empresa representada por una torre de cajitas de fósforos. La base de la torre se hace con una sola cajita. El capital está conformado por 4 cajitas de su amigo, 5 prestadas de un banco y las restantes 3 de un préstamo suyo. Su préstamo es un gran sacrificio suyo pues tuvo que

posponer una reparación urgente e importante en su casa para ayudar a su amigo/a.

Debido a esta situación, usted está interesado en que la empresa de su amigo genere las mayores utilidades posibles y cuanto antes mejor. Pero, sólo a partir de 12 cajitas comienza a tener utilidades. Por lo tanto, usted insiste que su amigo construya la torre lo más rápido posible.

Usted no puede ayudarlo físicamente en la empresa. Pero puede darle consejos y guiarlo verbalmente mientras se desempeña.

Anexo 4 Construcción de la torre Instrucciones adicionales para la tarea

Los empresarios realizarán, individualmente, la tarea de construir la torre de cajitas de fósforos bajo las siguientes condiciones:

- Utilizando una sola cajita como base de la torre
 - Cada cajita representa una acción de la inversión total en esta construcción
 - Cierta cantidad de la inversión fue proporcionada como crédito/préstamo del banco, otra cantidad se prestó de un amigo, y el resto es la parte del empresario
- Han construido una torre de al menos 10 o 12 cubos (que significa la inversión inicial); una torre más alta le permitirá retirar mayores utilidades, aunque el colapso de la torre (¡en caso fuera construida más alta!) podría destruir todo. Desde el cubo 11 o 13 hacia adelante, representan ventas, es decir ingresos y finalmente utilidades;
- Los empresarios deben establecer previamente el número de cajitas de fósforos que tendrá la torre (metas);
 - Tendrán 10 minutos para la construcción;
 - Si la torre cae durante el tiempo estipulado, los empresarios pueden recomenzar la construcción de la torre;
 - Al final, se verificará el número de cajitas apiladas.

COMENTARIO:

Haga una prueba usted mismo sobre la altura de la torre que construirá con facilidad el empresario; determine el promedio de cubos pertinente. La altura promedio de la torre depende exclusivamente del material de los cubos; si se usan cajitas de fósforos, el promedio puede ser menor, y si se utilizan bloques de madera bien cortados, puede ser considerablemente más alta.

Tema 3

Anexo No. 4

Ejercicio X-Y

Cuadro de Tabulación

Vuelta	Elección del Grupo *	Patrón de las Opciones	Pago del Grupo	Saldo del Grupo
Grupo A				
1	X Y	___X	___Y	___
2	X Y	___X	___Y	___
3	X Y	___X	___Y	___
4	X Y	___X	___Y	___
5	X Y	___X	___Y	___
6	X Y	___X	___Y	___
7	X Y	___X	___Y	___
8	X Y	___X	___Y	___
9	X Y	___X	___Y	___
10	X Y	___X	___Y	___
Grupo B				
1	X Y	___X	___Y	___
2	X Y	___X	___Y	___
3	X Y	___X	___Y	___
4	X Y	___X	___Y	___
5	X Y	___X	___Y	___
6	X Y	___X	___Y	___
7	X Y	___X	___Y	___
8	X Y	___X	___Y	___
9	X Y	___X	___Y	___
10	X Y	___X	___Y	___
Grupo C				
1	X Y	___X	___Y	___
2	X Y	___X	___Y	___
3	X Y	___X	___Y	___
4	X Y	___X	___Y	___
5	X Y	___X	___Y	___
6	X Y	___X	___Y	___
7	X Y	___X	___Y	___
8	X Y	___X	___Y	___
9	X Y	___X	___Y	___
10	X Y	___X	___Y	___

* Haga un círculo en X o Y

Anexo No. 5

Hoja de Puntaje

Instrucciones:

Durante tres vueltas sucesivas, su grupo elegirá entre X o Y. El pago por vuelta depende del patrón de opciones independientes hechas por los tres grupos.

Vuelta	Elección del Grupo (hace un círculo)	Patrón de las Opciones	Pagos del Grupo	Saldo del Grupo
1	X Y	___X	___Y	___
2	X Y	___X	___Y	___
3	X Y	___X	___Y	___
4	X Y	___X	___Y	___
5	X Y	___X	___Y	___
6	X Y	___X	___Y	___
7	X Y	___X	___Y	___
8	X Y	___X	___Y	___
9	X Y	___X	___Y	___
10	X Y	___X	___Y	___

Reglas Base

Existen tres reglas básicas a seguir:

- Los miembros de su grupo no deben comunicarse con los miembros de otros grupos, ni verbal ni gestual, salvo que reciban permiso específico para hacerlo!
- Todos los miembros del grupo deben decidir una opción única para cada vuelta de la actividad.
- Los miembros de otros grupos no deben conocer la opción de su grupo hasta que el grupo haya dado instrucciones para que la divulgue.

Anexo No. 6

Programa de Pagos I

Patrón de la Elección	Pagos del Grupo
3 X's	Pierde ___ 1 cada uno
2 X's 1 Y	Gana ___ 2 cada uno Pierde ___ 2
1 X 2 Y's	Gana ___ 3 Pierde ___ 2 cada uno
3 Y's	Gana ___ 1 cada uno

Anexo No. 7

Programa de Pagos II			
Patrón de la Elección		Pagos del Grupo	
3 X's		Pierde ____	2 cada uno
	2 X's	Gana ____	5 cada uno
	1 Y	Pierde ____	2
	1 X	Gana ____	3
	2 Y's	Pierde ____	3 cada uno
3 Y's		Gana ____	2 cada uno

Anexo No. 8

Programa de Pagos III			
Patrón de la Elección		Pagos del Grupo	
3 X's		Pierde ____	2 cada uno
	2 X's	Gana ____	4 cada uno
	1 Y	Pierde ____	4
	1 X	Gana ____	6
	2 Y's	Pierde ____	4 cada uno
3 Y's		Gana ____	2 cada uno

Tema 4

Anexo No. 9

“UNA ISLA SOLITARIA”

1. Elijo a _____ en caso de tener que permanecer un largo tiempo en una isla porque _____.
2. Elijo a _____ en caso de tener que necesitar un buen consejo y orientador porque _____.
3. Elijo a _____ en caso de necesitar ayuda en un momento de apremio porque _____.
4. Elijo a _____ para reírme y divertirme con él porque _____.
5. Elijo a _____ para que me defienda en caso de grave peligro, porque _____.
6. Elijo a _____ para que me guarde algo valioso que me pertenece porque _____.
7. Elijo a _____ para guardar un secreto porque _____.

Nombre: _____

Anexo No. 10

Texto: CARRERA DE COCHES

Hay ocho carros de marcas y colores diferentes, que están alineados para salir en carrera. Hay q establecer el orden en que están colocados desde la siguiente información

- El Ferrari está entre los coches rojo y ceniza.
- El coche ceniza está a la izquierda del Lotus.
- El Mc Laren es el segundo de la izquierda del Ferrari y el primero a la derecha del coche azul.
- El Tyrrel no tienen ningún coche a su derecha y está a continuación del coche negro.
- El coche negro está entre el Tyrrel y el coche amarillo.
- El Shadow no tienen ningún coche a su izquierda y está a la izquierda del coche verde.
- A la derecha del coche verde está el March.
- El Lotus es el segundo a la derecha del coche crema y el segundo a la izquierda del coche marrón.
- El Iso es el segundo de la izquierda del Iso.

Solución:

- El Shadow, azul
- El Mc Laren verde
- El March rojo
- El Ferrari crema
- El Lola ceniza
- El Lotus, amarillo
- El Iso, negro
- El Teruel, marrón

Anexo No. 11

Actividad 4

Instrucciones

Tienen en sus manos *nueve* (o el número que sea) sobres que contienen varios trozos de cartón para formar cuadrados. Cuando se da la señal, deben repartir un sobre a cada miembro del equipo.

Ante una nueva señal, cada uno debe vaciar el sobre e intentar armar un cuadrado.

Es necesario seguir las reglas que se encuentran a continuación:

1. No pueden hablar entre ustedes.
2. No pueden tomar una pieza de otro compañero ni tampoco pueden pedirla.
3. Cada uno puede dar una o más piezas a otro compañero si lo desea.

Anexo No. 12

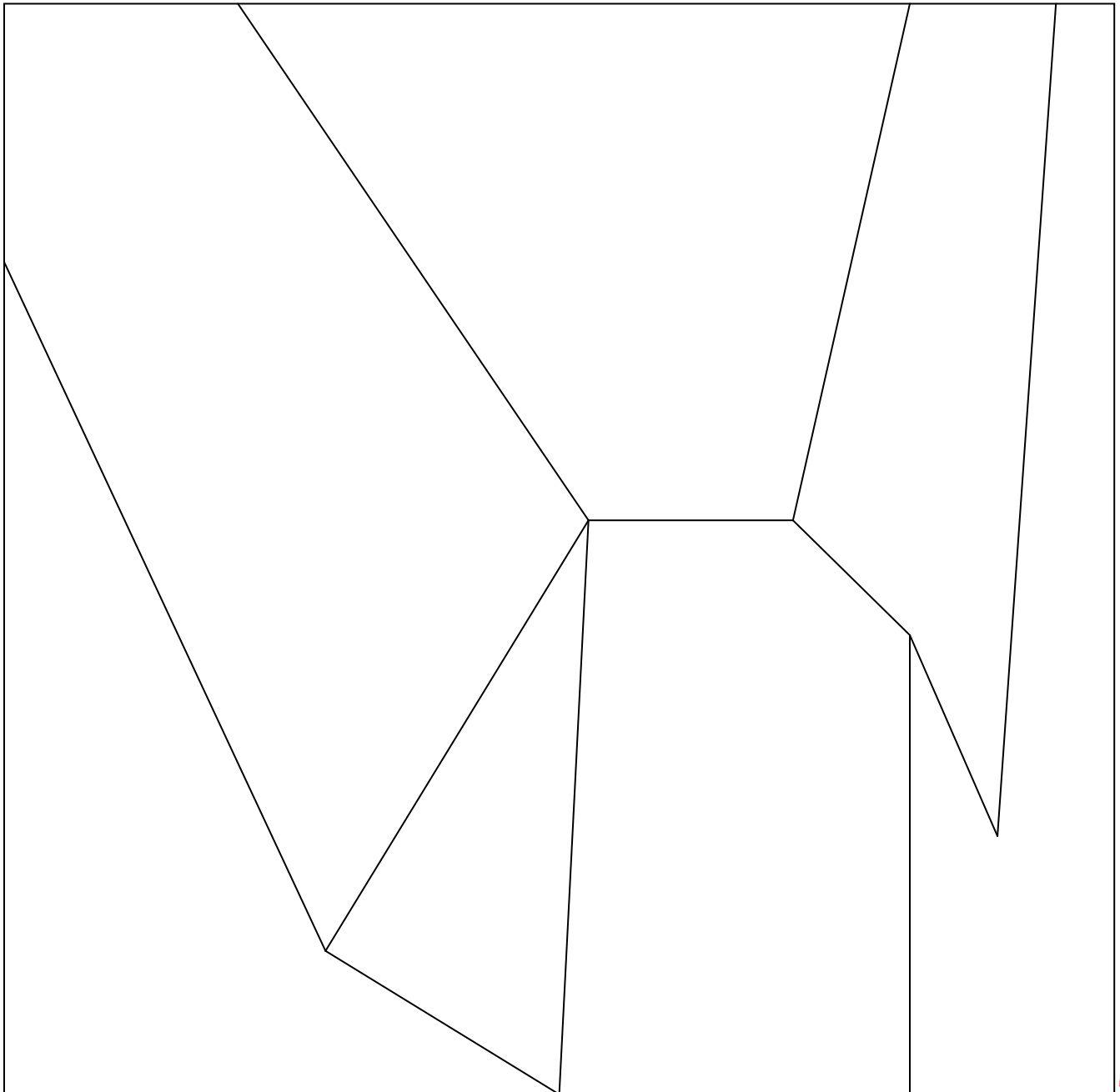
Algunas preguntas para el final

1. Cuando alguien tiene una pieza clave, pero no percibe la solución:
¿Cómo reaccionan los demás?
¿Qué señales dan?
2. Cuando alguien termina un cuadrado incorrectamente y se queda satisfecho:
¿Cómo se siente?
¿Cómo se comporta el resto?
3. Cuando alguien no encuentra la solución tan rápido como los demás:
¿Cómo se siente?
¿Cómo responden los otros?
¿Cuáles creen que son las razones para ayudar al prójimo?
4. ¿Por qué se ignora a alguien en el grupo?
¿Se puede resolver el problema sin la participación de los demás?

123

Anexo No. 13

Un modelo de cuadrado



Tema 5

Anexo No. 14

A continuación se presentan 18 frases que pueden ser expresadas en una situación de conflicto, lee las frases e informa en que medida tú sueles decir cosas como las que se indican en las frases. Da una puntuación de 1 a 5, donde «1 sería que tú nunca dices cosas como las que dice la frase» y 5 sería que «casi siempre dices cosas como esas». Rodea con un círculo la opción de 1 a 5 elegida en cada frase

1 Nunca	2 A veces	3 Con cierta frecuencia	4 Muy Frecuentemente	5 Casi siempre	
1. ¿No te das cuenta de lo estúpido que eres?	1	2	3	4	5
2. No se me da bien esto. Simplemente, no se como hacer que te sientas mejor	1	2	3	4	5
3. ¿Qué está pasando? Necesitamos hablar	1	2	3	4	5
4. No te sirvo de ayuda. Nunca se qué decir	1	2	3	4	5
5. Tenemos que concretar eso	1	2	3	4	5
6. Quisiera que pudiéramos evitar todo este asunto	1	2	3	4	5
7. Vamos a hablar sobre esto y encontrar una solución	1	2	3	4	5
8. ¡Cállate! ¡no tienes razón! No voy a escucharte	1	2	3	4	5
9. ¡Es culpa tuya! Y no voy a ayudarte	1	2	3	4	5
10. Harás lo que yo te digo. ¡Te voy a obligar!	1	2	3	4	5
11. Funcionará si trabajamos juntos	1	2	3	4	5
12. Trabajaremos para sacar esto adelante	1	2	3	4	5
13. De acuerdo, me rindo, lo que tu quieras	1	2	3	4	5
14. No quiero hacer esto nunca más. Vamos cada uno por su lado	1	2	3	4	5
15. Esto no va a ninguna parte, olvidemos todo el asunto ¿de acuerdo?	1	2	3	4	5
16. Si no quieres hacerlo, olvídalo; ya se lo pediré a algún otro	1	2	3	4	5
17. Necesitamos concretar juntos cuál es el problema	1	2	3	4	5
18. No puedes hacer nada. Apártate de mi camino y déjame hacerlo	1	2	3	4	5

P	O	S
---	---	---

Anexo No. 15

Ítems y significación de los estilos de abordaje de conflictos interpersonales

Estilo de abordaje del conflicto	Ítems del cuestionario	Definición
P Enfocado al problema (delfín-cooperativo)	3,5,7,11,12,17	Mostrar interés por la causa del conflicto y por identificar concretamente el problema en colaboración con el otro. El interés se centra en encontrar la mejor solución y en la actuación cooperativa.
O Enfocado en los otros (avestruz-evitativo)	2,4,6,13,14,15	Pensar que el conflicto siempre es malo, querer que la otra parte sea feliz. Frente al conflicto se actúa de forma pasiva y evitativa.
S Enfocado en sí mismo (rinoceronte-agresivo)	1,8,9,10,16,18	Estar centrado en sí mismo, queriendo que las cosas se hagan a la manera propia. Frente al conflicto se actúa de forma agresiva y autoritaria.

Anexo No. 16

Anexo 2 actividad 1

Estilos de abordaje	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Enfocado al problema																														
Enfocado en los otros																														
Enfocado en sí mismo																														

126

ANEXOS

Anexo No. 17

ROLES:

SÉCULAX-SECULORUM.

- Son muy religiosos/as.
- Su sociedad es jerárquica.
- Tienen un/a líder a quién deben proteger a toda costa (elegirlo ahora).
- Su saludo es una profunda reverencia.
- Padecen una grave enfermedad que sólo pueden curar revolcándose sobre el suelo del planeta Rurálix. (Incluido el/la líder).

ROLES:

AFRODITANIA.

- Su máximo objetivo en la vida es ser felices y reproducirse.
- Tienen un comportamiento sexual muy liberal.
- Para reproducirse sólo pueden aparearse con seres de otros planetas.
- Son bastante individualistas.
- Su saludo consiste en frotarse las narices con el otro.

ROLES:

RURÁLIX.

- En su planeta viven de la agricultura.
- Sólo recogen la cosecha un día al año. Hoy es ese día
- No tienen jefes. Para decidir algo se tienen que poner tod@s de acuerdo.
- Son pacifistas y no violent@s.
- Su saludo es un abrazo.
- Marcan la frontera de su territorio para que seres de otros planetas puedan distinguirla (hacerlo ahora).
- Su planeta es impenetrable. Nadie de otro planeta puede entrar en él. Sólo pueden entrar el día de la cosecha.

Tema 6

Anexo No. 18

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

1. **Instrucciones:** aquí tienes un alista con doce características de un líder. Tu trabajo consistirá en numerarlas dando en n.º1 a la que a tu parecer es la más importante; la n.º2 a la que le sigue en importancia y así sucesivamente, de forma que el n.º 12 lo tenga aquella característica que estimes como la menos importante de todas.

127

2. Decisión:

Individual	Grupal	Características
		A. Mantiene el orden durante la reunión.
		B. Es amigable y social.
		C. Tiene ideas nuevas e interesantes; es creativo.
		D. Sabe escuchar y procura comprender a los demás.
		E. Es firme y decidido, no duda.
		F. Admite abiertamente sus errores.
		G. Procura que todos entiendan.
		H. Crea oportunidad para que todos los miembros ayuden en la solución de los problemas.
		I. Sabe elogiar y rara vez critica negativamente.
		J. Le gusta conciliar personas e ideas
		K. Sigue rigurosamente las reglas y los procedimientos
		L. Nunca manifiesta rencor ni insatisfacción.

Anexo No. 19

DEFINICIONES DEL LÍDER DEMOCRÁTICO

1. Sabe qué hacer sin perder la tranquilidad. Todos pueden confiar en él en cualquier emergencia.
2. Nadie se siente marginado rechazado por él. Al contrario, sabe actuar de tal manera que todos y cada uno se sienten importantes y necesarios en el equipo.
3. Se interesa por el bien del equipo. No usa al equipo para sus intereses propios.
4. Siempre está dispuesto a atender.
5. Se mantiene sereno en los debates, pero no permite abandonar el deber, lo que hay que hacer.
6. Distingue muy bien entre lo verdadero y lo falso, entre lo profundo y lo superficial, entre lo importante y lo no tan importante.

7. Facilita la interacción del equipo, procurando que se desarrolle armoniosamente sin predominios de nadie.
8. Piensa que el bien siempre termina venciendo sobre el mal. Jamás se desanima frente a la opinión de aquellos que solo ven peligro, oscuridad y fracaso.
9. Sabe prever, evita la improvisación. Piensa incluso en los detalles más pequeños.
10. Acentúa la posibilidad de que el equipo sepa encontrar por sí mismo la solución, sin recurrir siempre a la ayuda de otros.
11. Da oportunidad a que los demás se promuevan y se realicen. Proporciona todas las condiciones adecuadas para que el equipo funcione bien.
12. Hace hacer. Toma en serio lo que se ha de hacer. Obtiene resultados.
13. Es agradable. Cuida de su aspecto personal. Sabe conversar con todos.
14. Dice lo que piensa. Sus acciones corresponden a sus palabras.
15. Busca la verdad con el grupo sin pasar por encima de él.

Cualidades del Líder democrático.

Optimista _____
Democrático _____
Seguro _____
Eficaz _____
Disponible _____
Acogedor _____
Sociable _____
Desinteresado _____
Sincero _____
Firme y suave _____
Catalizador _____
Maduro de juicio _____
Confía en los otros _____
Da apoyo _____
Previsor _____

Clave de las respuesta correcta

1. Seguro
2. Acogedor
3. Desinteresado
4. Disponibles
5. Firme y suave
6. Maduro de juicio
7. Catalizador
8. Optimista
9. Previsor
10. Confía en los otros
11. Da apoyo
12. Eficaz
13. Sociable
14. Sincero
15. Democrático.

129

Anexo 2

RESULTADO



MÓDULO 2

Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACION
SHARE
GUATEMALA

ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ


Módulo DOS:

Educación Financiera,
Empresarialidad y
Emprendedurismo



Guatemala, mayo de 2013

Elaborado por: Silvia Alejandrina Pérez López. Estudiante en proceso de Práctica Profesional Supervisada PPS II, de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar, Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz.

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social

Con el Apoyo de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, a través de:

Lic. Dimas Juárez Rosil -Coordinador Regional-
Juan Carlos Cortez – Asesor de Producción-
Silvia Victoria Xitimul Tum – Asesora de Educación -
Milton Josué Patzan - Asesor de Educación-




Lic. Dimas Juárez Rosil
Coordinador de SHARE Filial Verapaces

Con el Apoyo de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz" en el proceso de validación a través de:

Arq. Jorge Antonio Guzmán – Coordinador-
Juan Antonio Guevara – Director –
Reina Isabel Pérez Coronel - Contadora -
Sandra Manuel Tahuico -Técnico de Educación área de Rabinal.
Walter Fredy Xolop Manuel - Técnico de Educación área de Rabinal
Ángel Aurelio Canahui González -Técnico de Educación área de Rabinal-
Elmer Jerónimo Hernández Técnico de Educación área de San Miguel Chicaj
Milder Wilfrido Vargas Garcia - Técnico de Educación área de San Miguel Chicaj
Ostwald Waldemar García - Técnico de Producción área de San Miguel Chicaj
Prudencio Celestino Manuel Sical - Técnico de Producción área de Rabinal
Brenem Alvarado Juárez -Técnico de Producción área de Rabinal.

F. 
Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



F. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



Con la asesoría del docente de Práctica Profesional Supervisada I y II, el Licenciado Elder Caal.

F. 
Lic. Elder Caal



INDICE

CONTENIDO	No. DE PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
Cómo usar este módulo	6
Tema 1: Emprendedurismo y Empresarialidad dirigida a docentes	9
Tema 2: Educación Financiera Dirigida a Niños y Niñas	28
Tema 3: Emprendedurismo y Empresarialidad dirigida a Consejos Educativos y COCODES	42
Bibliografías	57
Anexos	59

INTRODUCCION

Este Módulo forma parte de dos módulos, elaborados dentro del proyecto “Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón Del Maíz, Baja Verapaz”, dentro del proceso de Práctica Profesional Supervisada de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo. En el cual el objetivo es el fortalecer la capacidad, habilidad y actitud técnica del personal de la Asociación Corazón del Maíz en la ejecución y seguimiento del programa de Apoyo a la Educación.

Cada módulo puede estudiarse independientemente, usarse como material de consulta y/o servir de material para el facilitador en una capacitación sobre el tema. Los módulos han sido diseñados en base a la metodología del Aprendizaje Basado en Experiencias ERCA, probada e institucionalizada por SHARE de Guatemala, la cual parte del principio del aprendizaje experimental, que conlleva a generar cambios en la persona y en su entorno, garantizando la efectividad de los mismos para el grupo meta.

El módulo “Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo”, está destinado a contribuir al fortalecimiento del equipo técnico de asociación Corazón del Maíz, en temáticas a facilitar, a beneficiarios y colaboradores del Programa de Apoyo a la Educación. Así como a:

- Sintetiza y provee material de consulta al equipo técnico, acerca de temáticas a facilitar a colaboradores y beneficiarios
- Proveer herramientas para motivar la participación de colaboradores y beneficiarios, potencializando el empoderamiento de los mismos acerca del programa de Apoyo a la Educación.

Este módulo “Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo” ha sido validado por las autoridades de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, Autoridades y equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, mismos que participaron activamente en todo el proceso de PPS I y PPS II.



Cómo usar este módulo

Las temáticas que conforman este módulo de capacitación, están diseñadas en base a la metodología ERCA, las cuales se desarrolla de la siguiente manera:

Tiempo sugerido:

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, del tiempo que debería durar la sesión de capacitación. Sin embargo queda a criterio del mismo como lo maneje, ya que variara dependiendo de los objetivos que se planteen y la finalidad del taller.



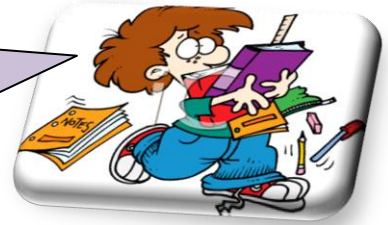
Lo que deseamos alcanzar

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, sobre los objetivos de la sesión de capacitación. Podrán ser modificados de acuerdo con el enfoque, criterio y utilidad que requieran de la temática.



Materiales:

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de los materiales didácticos y tecnológicos que se requieren para desarrollar la sesión de capacitación, que varían según las actividades que se quieran realizar.



Desarrollo del plan de sesión

Se inicia con el desarrollo del plan de aprendizaje para la sesión y/o capacitación. Este consta de 4 momentos:



2. Acompasamiento

Se inicia la sesión de capacitación con un vitalizador, que significa que iniciamos con una dinámica que genere confianza, dinamismo, despierte el interés, genere compañerismo y cree un ambiente adecuado para el desarrollo de la sesión de capacitación.

En esta sección se le brindan sugerencias al facilitador/a, de vitalizadores para cada tema.

¿Qué sabemos del Tema?

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de un pre-test, que tiene como objetivo evidenciar los conocimientos previos que los participantes poseen sobre el tema a tratar.



Desarrollo del Tema

En este momento se inicia con el desarrollo de la temática a tratar en la sesión. Para ello implementamos la metodología ERCA, Aprendizaje Basado en la Experiencia, que consta de los siguientes pasos:

EXPERIENCIA

CONSTA DE LA ACTIVIDAD O VIVENCIA, POR LO QUE SE LE BRINDAN SUGERENCIAS AL FACILITADOR/A, SOBRE ACTIVIDADES QUE PUEDE IMPLEMENTAR ENFOCADAS AL TEMA, CON EL OBJETIVO DE GENERAR EN LOS PARTICIPANTES UNA EXPERIENCIA IMPACTANTE

REFLEXIÓN OBSERVACIÓN

ES RECORDAR QUE PASÓ DURANTE LA ACTIVIDAD, INDAGANDO ECHO Y SENTIMIENTOS SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A, SUGERENCIAS DE PREGUNTAS GENERADORAS DE ESTE CONOCIMIENTO.

CONCEPTUALIZACIÓN

SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A, UN MARCO TEÓRICO DEL TEMA, EL CUAL SE DEBE DE DESARROLLAR CONSIDERANDO LO GENERADO EN LA EXPERIENCIA Y REFLEXIÓN, POR CADA UNO DE LOS PARTICIPANTES. ES ENTENDER EL SIGNIFICADO CON APOYO DE LA PROPIA EXPERIENCIA.

ACCIÓN - APLICACIÓN A LA VIDA REAL

SE LE BRINDA AL FACILITADOR/A SUGERENCIAS DE PREGUNTAS CON LAS CUALES PUEDE BUSCAR CONEXIONES ENTRE LO VIVIDO EN LOS EJERCICIOS Y LA VIDA REAL, Y CON ELLOS, PLANTEAR ALGUNOS COMPROMISOS DE MEJORAMIENTO

¿Qué aprendimos del Tema?

Se le brinda una sugerencia al facilitador/a, de un post-test, que tiene como objetivo evidenciar los conocimientos que los participantes han adquirido en el transcurso del taller. Y en qué medida han fortalecido los conocimientos previos,



En el desarrollo de los temas del módulo, se brindan tips, sugerencias y algunas reflexiones acerca del rol del facilitador en un proceso de capacitación y del proceso de aprendizaje en los adultos. Con el objetivo de plantear puntos claves para el facilitador que fortalezcan sus habilidades y competencias al desarrollar el proceso de capacitación.

Emprendedurismo y Empresarialidad dirigido a docentes



T
E
M
A

1



Tiempo sugerido: 2 horas y 30 minutos.

7. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a emprendedurismo y empresariedad, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales.
- Permitir que los participantes conozcan características empresariales personales.
- Identificar habilidades y características emprendedoras.
- Concientizar la importancia de desarrollar habilidades y características emprendedoras.
- Permitir que los participantes conozcan los beneficios del ser emprendedor.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fococopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual
- Tarjetas de colores

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: EL BUM

Participantes: de 10 personas en adelante.

Los ingredientes que son vitales para el éxito del taller, no son las técnicas o herramientas en sí, sino la actitud y el comportamiento de aquellos que los empleen.

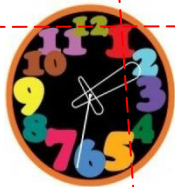
10

Preparación: El objetivo de esta dinámica es animar al grupo y que mantengan un nivel de concentración. No se requiere preparación previa de materiales, solo poseer un salón con espacio suficiente y sillas según el número de participantes.

Reglas

- a. Todos los participantes se sientan en círculo
- b. Se les informa que deben enumerarse en voz alta y que todos a los que les toque un múltiplo de tres (3- 6- 9- 12, etc.) o un número que termina en tres (13- 23- 33, etc.) debe decir ¡BUM! en lugar del número, el que sigue debe continuar la numeración. Ejemplo: se empieza, UNO, el siguiente DOS, al que le corresponde decir TRES dice BUM, el siguiente dice CUATRO, etc.
- c. Pierde el que no dice BUM o el que se equivoca con el número siguiente.
- d. Los que pierden van saliendo del juego y se vuelve a iniciar la numeración por el número UNO.
- e. La numeración debe irse diciendo más rápido, si un participante se tarda mucho, también queda descalificado. (5 segundos máximos).
- f. Los dos últimos jugadores son los que ganan.
- g. El juego puede hacerse más complejo utilizando múltiplos de números mayores, o combinando múltiplos de tres con múltiplos de cinco por ejemplo.

Aunque es importante lo que el facilitador dice con palabras, el lenguaje de su cuerpo es la manera como se visualiza en verdad el contenido de su mensaje, pues revela lo que piensa y la manera como se siente en ese momento. De ahí la importancia de atender las señales que emite sin querer, porque pueden emitir inseguridad, mal humor, impaciencia, etc.



Tiempo: 30 minutos

Dinámica: ENCUENTRO ENTRE GRUPOS

Participantes: de 10 personas en adelante.

11

TEMA UNO: Emprendedurismo y Empresarialidad

Preparación: El objetivo de esta dinámica es mejorar las relaciones entre grupos, explorando la interacción de los mismos, así como para crear un ambiente fraternal. Para ello necesitas papelógrafos o pizarras y marcadores para cada grupo.

Reglas

- a. El facilitador pide a los participantes que formen grupos, dependiendo de la cantidad de personas, no excediendo cada grupo de 15 personas.
- b. Se explican los objetivos y las normas.
- c. Cada grupo tendrá 10 minutos para responder en el papelógrafo o pizarrón las siguientes preguntas:
 - ✓ ¿Como de nuestro grupo al otro grupo?
 - ✓ ¿Cómo piensa nuestro grupo que lo ve el otro grupo?
- d. Se reúnen en asamblea y un representante de cada grupo lee sus respuestas frente a todos. No se permitirá que ninguno de los grupos plantee comentarios, dudas o defensa ante lo expuesto por el otro grupo.
- e. Se reúnen nuevamente los grupos, dándoles 10 minutos para que planteen respuestas ante lo que expuso de ellos el otro grupo.
- f. Nuevamente se reúnen todos los participantes a exponer sus reacciones.
- g. Para finalizar se hacen comentarios para poder evidenciar lo que se vivió con el ejercicio.



→ **¿Qué sabemos del Tema?**

Tiempo: 10 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué entiendes por emprendedurismo?
- ✓ ¿Qué entiendes por empresariedad?
- ✓ ¿Consideras que son importantes? ¿por qué?
- ✓ ¿Has sido emprendedor en el desarrollo de tu trabajo, en tu familia etc.?
- ✓ ¿Por qué consideras que si o que no?

Los facilitadores exitosos entienden que los adultos aprenden de diferentes maneras, e incluirán diferentes estilos de enseñanza en sus talleres

12

MÓDULO DOS: Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo

- ✓ ¿Menciona algunas características de una persona emprendedora?
- ✓ ¿Menciona algunas características empresariales personales?
- ✓ ¿Menciona algunas consecuencias positivas y negativas de ser o no ser emprendedor en todos los espacios de tu vida?

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

→ Desarrollo del Tema:

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1: EL “CASO SANDRA”

Tiempo: 1 hora

Participantes: de 4 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta actividad es identificar las 10 Características Empresariales Personales (CEPs), y fomentar un debate de las mismas. Para ello necesitas fotocopias de los anexos, dependiendo de la cantidad de participantes, 20 tarjetas de colores media carta, un color para cada equipo, las 10 CEPs en tarjetas de colores un juego para cada equipo.

Como capacitadores deben actuar con ética, tacto y respeto frente a los participantes.

Reglas:

- h. El facilitador pide a los participantes que se sienten formando una “U”.
- i. Se les brindan las instrucciones y reglas generales de la actividad. Se responden dudas.
- j. Se les pide a los participantes que formen equipos y que se sienten en círculo lo más alejado de los otros equipos.
- k. Los participantes organizados en equipos leen el caso de Sandra (Anexo No 1), y deciden si las declaraciones pertenecen a alguna CEPs o no. El facilitador aclara personalmente a todos los grupos que sus respuestas

13

TEMA UNO: Emprendedurismo y
Empresarialidad



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



deben escribirlas en las tarjetas con el número de la declaración y sus opiniones (“Si” o “No”). para esto tiene 20 minutos

- I. Un representante por grupo presenta los resultados del trabajo de grupo y los explica, estos resultados se debaten en conjunto, tratando de llegar a un consenso grupal. Para esto tiene 10 minutos cada grupo.
- m. Los equipos vuelven a reunirse para poder clasificar las características en el grupo al que pertenecen, el facilitador colocara esta clasificación en un lugar visible para todos los equipos. Para esto tiene 10 minutos.
 - a. Al finalizar el debate el facilitador coloca en un papelógrafo las respuestas correctas. El grupo que más acertó es el ganador. Para esto tienen 10 minutos
 - b. Se analiza y reflexiona cada una de las características.

Explique que las 10 CEPs se refieren a personas exitosas en general, no solamente empresarios; cite ejemplos de buenos gerentes que son.

Converse sobre las diferentes CEPs y encuentre ejemplos de la vida real con los participantes. Usted podría explicar que esas 10 CEPs se han deducido de más de 200 que surgieron durante una investigación exhaustiva que cubría empresarios de tres continentes.

ACTIVIDAD 2:

“PERFIL DE LA PERSONA EMPRENDEDORA.”



Tiempo: 15 minutos

Participantes: indefinido

Preparación: Para esta actividad se requiere poseer un espacio físico amplio, sillas, fotocopias de anexos, lapiceros, papelógrafos, marcadores y cinta adhesiva.

Reglas:

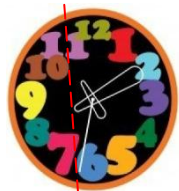
- a. El facilitador brinda las instrucciones. Pide que se formen grupos dependiendo de la cantidad de participantes. El grupo no debe exceder de 10 personas.

- b. Cada grupo debe elaborar una lista de las características emprendedoras que según sus criterios, conducen al éxito. (Anexo No 4) para ello poseen 20 minutos.
- c. Cada grupo expone sus respuestas, el facilitador ira consolidando la información en un papelógrafo.
- d. Se le pide a los participantes que de forma individual llenen el anexo No 5 .en el cual deben identificar bajo estas dos categorías, cuáles habilidades y capacidades posee (pero sólo aquellas que poseen en este momento) y cuáles consideran que les harían falta.

• **Reflexión:**

ACTIVIDAD 1:

EL “CASO SANDRA”



Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

El facilitador puede ir tomando nota de las experiencias e información de este proceso ya que la conceptualización deberá vincularlos con el sustento teórico del tema.

- ✓ ¿Cual crees que es la importancia de las competencias empresariales personales en la vida laboral y personal?
- ✓ ¿Cómo se proceso el debate en los grupos (por decisiones unánimes o debates acalorados)?
- ✓ ¿Cuáles fueron las declaraciones que se debatieron más? ¿Por qué?
- ✓ ¿Hay características (después de haber sido revelados) que considere más importante? ¿Cuáles?
- ✓ ¿En qué medida los CEPs ocurren en situaciones de la vida empresarial real? ¿Puede citar sus propios ejemplos?
- ✓ ¿Cómo se puede detectar CEPs fuertes o débiles?

15

TEMA UNO: Emprendedurismo y Empresarialidad



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

ACTIVIDAD 2:

“PERFIL DE LA PERSONA EMPRENDEDORA.”



Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se siente con el ejercicio?
- ✓ ¿Considera que es importante el identificar y conocer nuestras propias habilidad y características emprendedoras? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué aprendió acerca del perfil de una persona emprendedora?

• **Conceptualización:**

Tiempo: 30 minutos



EMPRENDEDURISMO

Se conoce como Emprendedurismo a la conducta que poseen algunas personas, manifestada por una evidente muestra de iniciativa, de capacidad para asumir riesgos, de visualizar en el futuro oportunidades que generalmente logran capitalizar, así como la capacidad para aprender de sus errores.

El emprendedurismo es, sobre todo, un asunto de actitud. Podemos afirmar que el emprendedor nace, pero no estaríamos en lo cierto ya que existen ciertas capacidades habilidades que el emprendedor debe adquirir.

Quizás el emprendedor no nace, se hace, pero al igual que un aprendiz de pianista necesita agilizar su destreza digital, su vista y, sobre todo, su oído, un

Además facilitas el aprendizaje, posibilitando la reflexión y teniendo cuidado de avanzar a la velocidad adecuada y adaptada a la capacidad de los participantes.

16

emprendedor necesitará potenciar sus capacidades, tanto personales como empresariales. Algunas características son adquiribles pero el aprendizaje de otras resultará inviable.

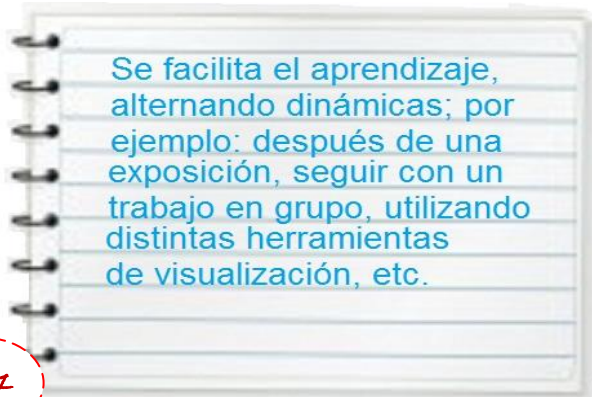
- **Perfil de la persona emprendedora:**

¿Cómo es una persona emprendedora?

Una persona emprendedora ha desarrollado de manera natural o deliberadamente, varias características, que con el paso del tiempo se han vuelto parte de su conducta, y la han hecho más competente.

Cuando se habla de perfil emprendedor y las características más relevantes que le pueden conducir al éxito, son muchas las iniciativas existentes y las ideas que puedan enumerarse, al igual que la identificación de si tales características se aprenden o son innatas. Como el ser perseverante, tener experiencia, plantearse metas, ser organizado, tomar riesgos, dedicación, constancia, capacitación, entre otras. Podríamos clasificar lo enunciado en: habilidades y capacidades, entendiéndose estas como:

- ✓ **Habilidad:** Es la destreza para ejecutar una cosa o capacidad y disposición para negociar y conseguir los objetivos a través de unos hechos en relación con las personas, bien a título individual o bien en grupo.



- ✓ **Capacidades emprendedoras:**

Aquellas potencialidades que permiten a las personas identificar oportunidades de negocios, crear, organizar y desarrollar proyectos innovadores y viables.

El desarrollo de emprendimientos es un proceso no tiene lugar en un solo

17

TEMA UNO: Emprendedurismo y Empresarialidad



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ

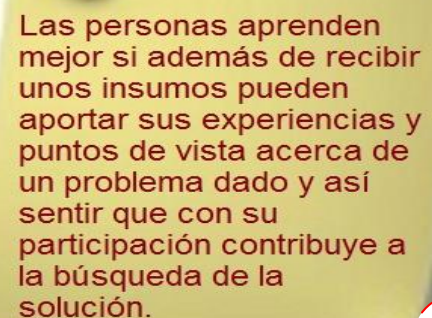


SAN MIGUEL CHICAJ

momento, se debe tener conciencia de ello para no apresurar los resultados o saltarse las etapas. Clasificaciones a tomar en cuenta:

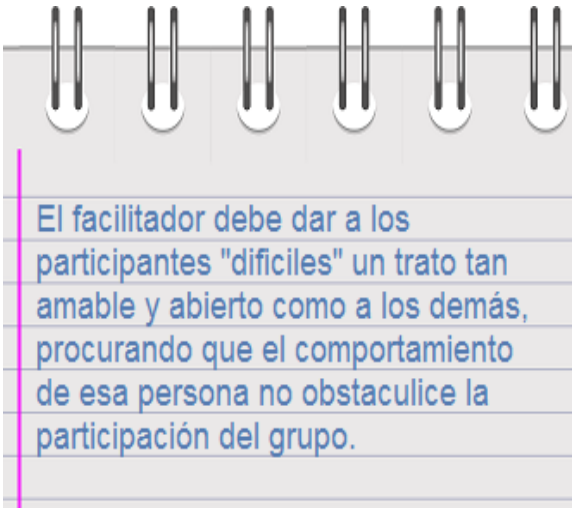
✓ **Habilidades generales:**

- **Habilidades Intelectuales:** Aquellas en que se potencia la retención de información, aprendizaje, análisis, evaluación.
- **Habilidades Interpersonales,** (necesarias en áreas de la negociación, motivación, liderazgo, control, entre otros): Habilidad para entender a los demás a través de observar, comprender y escuchar. o que percibe con mayor facilidad el tono y los gestos que expresan un sentir.
- **Habilidades Organizacionales,** (necesarias en la administración, planificación y supervisión): Capacidad de sistematización, es decir, agilidad mental para reducir a sistema un procedimiento, una acción, la disposición de partes de un sistema, (coordinar un conjunto de cosas o partes de acuerdo a un ordenamiento que los relaciona entre sí para su funcionamiento). En este proceso está contemplado el clasificar, ordenar, disponer, seleccionar, listar, jerarquizar, categorizar etc.
- **Habilidades Operacionales:** Aquellas en las que se manifiesta habilidad para manejar físicamente el uso de maquinaria, equipo tecnológico, equipo de medición, reparación, interpretación de instrumento musical etc.
- **Habilidades Lingüísticas:** Mayor facilidad en manejar diferentes idiomas, comunicación, redacción, hablar en público, expresarse fácil y claramente.



Las personas aprenden mejor si además de recibir unos insumos pueden aportar sus experiencias y puntos de vista acerca de un problema dado y así sentir que con su participación contribuye a la búsqueda de la solución.

18



→ **Habilidad Intrapersonal**, (necesaria en carreras de servicio y contacto social, fundamentalmente): Capacidad para detectar, comprender y expresar su propio sentir, de reconocer sus características y reflexionar respecto de sí mismo y de sus planes personales. El conocimiento de sí mismo hace a una persona segura de sus capacidades y estable emocionalmente.

✓ **Habilidades específicas:**

- **Razonamiento Lógico:** Habilidad para analizar proposiciones o situaciones complejas, entender la relaciones entre los hechos y encontrar las causas que los produjeron, prever consecuencias y así poder resolver el problema de una manera coherente, tal como se hace en los juegos de estrategia.
- **Capacidad de Atención y Concentración:** Capacidad para focalizar los sentidos y centrar la atención voluntariamente sobre un objeto o una actividad que se está realizando, dejando fuera de atención hechos que ocurren alrededor o sonidos y ruidos del ambiente.
- **Destreza Manual y Coordinación Viso-Manual:** Capacidad para mover las manos con facilidad y precisión. Habilidad para ejecutar en forma simultánea y coordinada tareas con la vista y las manos, con rapidez y precisión.
- **Inventiva / Originalidad:** Habilidad creadora o de invención. Aptitud para idear procedimientos (formas de hacer las cosas); idear objetos con nuevas ventajas que presten mejores servicios; presentaciones nuevas e

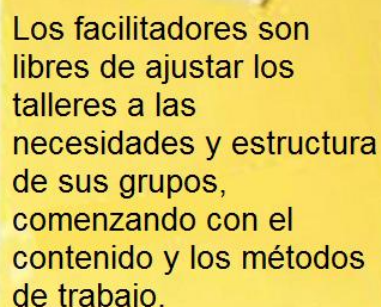
ingeniosas utilizando la palabra, movimiento, sonido, imagen, forma o una combinación de ellas.

✓ **Competencias o capacidades básicas:**

→ **Competencia para aprender a aprender:** Implica la posibilidad de aprender, asumir y dirigir el propio aprendizaje a lo largo de la vida. Poder desenvolverse en la incertidumbre aplicando la lógica del conocimiento racional. Admitir la diversidad de respuestas posibles ante un mismo problema y encontrar motivación para buscarlas desde distintos enfoques metodológicos.

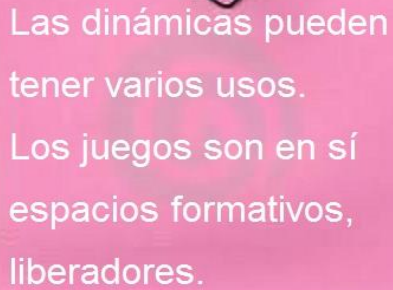
→ **Competencias para el manejo de información:** Se relaciona con la búsqueda, identificación, evaluación, selección y sistematización de información. El pensar, reflexionar, argumentar y expresar juicios críticos; analizar, sintetizar, utilizar y compartir información.

El conocimiento y manejo de distintas lógicas de construcción del conocimiento en diversas disciplinas y en los distintos ámbitos culturales, incluyendo la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación como un elemento esencial para informarse y comunicarse.



Los facilitadores son libres de ajustar los talleres a las necesidades y estructura de sus grupos, comenzando con el contenido y los métodos de trabajo.

→ **Competencias para el manejo de situaciones:** Es aquella vinculada con la posibilidad de organizar y diseñar proyectos de vida, considerando diversos aspectos, (históricos, sociales, políticos, culturales, geográficos, ambientales, económicos, académicos y afectivos), y de tener iniciativa para llevarlos a cabo. Administrar el tiempo, propiciar cambios y afrontar con valores los retos que se presenten. Enfrentar el riesgo y la incertidumbre. Plantear y llevar a buen término procedimientos o



Las dinámicas pueden tener varios usos. Los juegos son en sí espacios formativos, liberadores.

alternativas para la resolución de problemas. Manejar el fracaso y la desilusión.

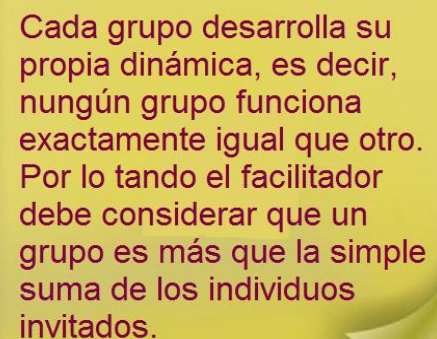
→ **Competencias para la convivencia:** Implica relacionarse armónicamente con otros y con la naturaleza. Comunicarse con eficacia. Trabajar en equipo. Tomar acuerdos y negociar con otros. Crecer con los demás. Manejar armónicamente las relaciones personales y emocionales.

→ **Competencias laborales:** Es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguren la calidad en el logro de los resultados. Las competencias técnicas son aquellas que implican capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno, (procesos, procedimientos, métodos), y para encontrar soluciones prácticas, así como la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

INICIATIVA Y ESPÍRITU EMPRENDEDOR:

Tener Espíritu Emprendedor es:

- Capacidad de transformar las ideas en actos.
- Habilidades para proponerse objetivos, planificar y gestionar proyectos con el fin de conseguir lo previsto.
- Elaborar nuevas ideas o buscar soluciones y llevarlas a la práctica.
- Tener una visión estratégica de los problemas que ayude a marcar y cumplir



Cada grupo desarrolla su propia dinámica, es decir, ningún grupo funciona exactamente igual que otro. Por lo tanto el facilitador debe considerar que un grupo es más que la simple suma de los individuos invitados.

los fines previstos y a estar motivado para lograr el éxito deseable.

- Hacer las cosas, no buscar excusas ni razones para demostrar que no se pueden hacer.
- Levantarse (con más fuerzas) cada vez que se cae; no empecinarse en explicar el motivo del fracaso.
- Ser digno, consiente y responsable de los actos propios.
- Ser capaz de trazar planes a corto, mediano y largo plazo, y de seguirlos pese a todas las circunstancias de la vida.
- Ser creador de algo: Un hogar, una empresa, un puesto, un nuevo sistema de vida.
- Entender que el trabajo no es una necesidad ni un sacrificio, sino un privilegio y oportunidad que nos brinda la vida.
- Comprender la necesidad de una nueva disciplina, basada en principios sanos y tener suficiente pasión, fuerza de voluntad y autoconfianza para adoptarla.

EMPRESARIALIDAD

La Empresarialidad es el Emprendedurismo más la Tecnología Empresarial, aplicados a la empresa. Es decir, la Empresarialidad es la consecuencia de que una persona emprendedora asuma la creación y crecimiento de una empresa, y para eso conjuga con su emprendedurismo el conocimiento sobre la Tecnología Empresarial necesaria para el buen manejo y administración de su empresa. Por lo tanto, el desarrollo de la Empresarialidad requiere de la combinación del Emprendedurismo y de la Tecnología Empresarial.

- **Características Emprendedoras Personales CEP's:**

Han sido muchos los esfuerzos que se han realizado para determinar un camino que conduzca al desarrollo de una personalidad emprendedora. Entre tales esfuerzos se destacan las investigaciones de David McLelland, que después de analizar la conducta de muchas personas exitosas en varios aspectos de la

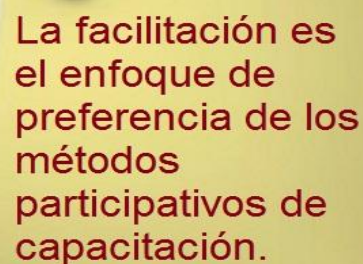
22

vida (negocios, ciencia, educación, arte, etc.) logró determinar los puntos comunes que respaldan el comportamiento de cada una de ellas y les hacen sobresalir de la generalidad.

A estas características se les conoce como Características Emprendedoras Personales (CEP's), y tienen la peculiaridad de que al ser incorporadas a la personalidad, como hábitos, pueden llegar a convertirse en Competencias Personales, es decir, en habilidades y destrezas para intervenir en los asuntos empresariales. Se presentan a continuación:

1. Iniciativa, búsqueda y aprovechamiento de Oportunidades

“Las oportunidades no se pierden, las aprovechan otros.” Por eso las personas emprendedoras desarrollan un especial talento para observar a su alrededor y encontrar en él nuevas ideas o nuevas posibilidades.



La facilitación es el enfoque de preferencia de los métodos participativos de capacitación.

2. Persistencia

“Solo el que ha caído sabe caminar”.

Todo lo que usted anhela exige un serio sacrificio personal y mucho compromiso consigo mismo.

3. Tomar riesgos, pero calculados

“El que no arriesga no gana”

Las personas emprendedoras, saben eso, pero no solo eso. Saben que no se trata de arriesgar simplemente, sino de saber dónde vale la pena arriesgar y dónde no. Por eso solamente arriesgan si el tamaño del riesgo es menor que el beneficio que se obtendrá.

4. Cumplimiento del Contrato o de los Compromisos

“Trato hecho nunca deshecho”.

23

TEMA UNO: Emprendedurismo y
Empresariedad



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

Las personas emprendedoras saben que en un compromiso están poniendo en juego su imagen, su calidad como persona y su futuro. La responsabilidad que se asume al aceptar un contrato o un compromiso, no es simplemente una palabra o un papel.

5. Exigirse y exigir calidad y eficiencia

“Aunque sea poco, pero que sea bueno”

Las personas emprendedoras están comprometidas con la calidad y la eficiencia, y se exigen a sí mismas lograr la mejor calidad y la mayor eficiencia, aún sin que se lo pida alguien de fuera.

6. Fijación de Metas y Objetivos

“¿Para dónde va usted? Si no sabe para dónde va, cualquier camino es bueno”

A veces nos cuesta mucho responder preguntas como estas:

¿Para dónde va usted? ¿Cómo espera estar dentro de cinco años?

¿Cuáles son sus aspiraciones?

Algunas personas nunca las han podido responder.

7. Búsqueda de Información

“En tiempos difíciles y de cambio es mucho más cierto que la información es poder”.

Todas las personas se sienten mejor cuando tienen información sobre cómo están las cosas, todas las personas actúan mejor cuando más saben de lo que tienen que hacer, o sobre cómo funcionan las cosas. Todas las decisiones se toman mejor cuando se tiene suficiente información. Es decir, la información es muy valiosa, lo único es que hay que conseguirla. Además, no toda la información es buena, alguna no sirve para nada.

8. Planificación y Control Sistemático

“Tener metas sin un plan para alcanzarlas es una utopía”.

24

Todas las personas planificamos diariamente, en forma mental nuestras tareas. Sin embargo, algunas personas logran planificar mucho más que eso, y se proyectan al futuro con mucha claridad y consistencia.

9. Persuasión y creación redes de apoyo.

“Una sola golondrina no hace verano”

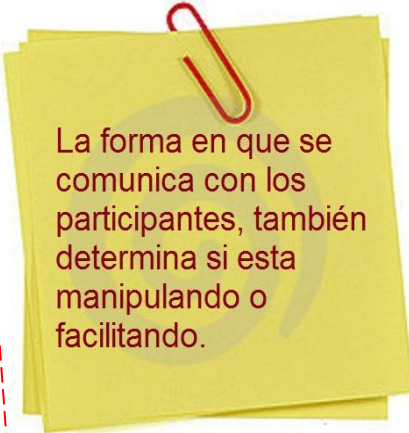
La persuasión es la capacidad de influir en los demás.

Ninguna persona puede sobrevivir y alcanzar grandes logros si trabaja sola. Todas las personas que hoy tienen éxito han tenido que apoyarse en otras para conseguir los resultados que se fijaron como meta.

10. Auto confianza

“Parece una persona de mañanas muy seguras”

Todas las CEP's funcionando juntas producen un efecto muy interesante en las personas: Aumenta su autoconfianza.



La forma en que se comunica con los participantes, también determina si esta manipulando o facilitando.

La autoconfianza es la fuerza que nos motiva a hacer las cosas, es uno de los aspectos centrales del comportamiento del ser humano. Si nuestra autoconfianza es muy baja, difícilmente podremos alcanzar logros importantes.

- ¿Para qué sirve conocer las Características Emprendedoras Personales (CEP's)?

Para lograr descubrir las CEP's que tenemos más fuertes y más débiles, con el propósito de mejorar nuestra actitud frente a los retos de la vida personal y empresarial por medio del esfuerzo consciente.

El conocimiento de las CEP's es de suma importancia para desarrollar nuestra Competencia Emprendedora, o sea para tener la capacidad de ser competitivos en los diferentes ámbitos de la vida cotidiana.

El desarrollo de la Empresarialidad, y la suma de muchas personas emprendedoras puede dar como resultado el desarrollo de Organizaciones Emprendedoras y a un nivel más alto, Sociedades Emprendedoras..



• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos, con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos voluntarios y de cambio. Algunas preguntas que se recomiendan en esta etapa son:

- ✓ De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro vida?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer la nuestra actitud emprendedora?
¿Cuándo lo haremos?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿En qué momento lo haremos?



→ ¿Qué aprendimos del Tema?

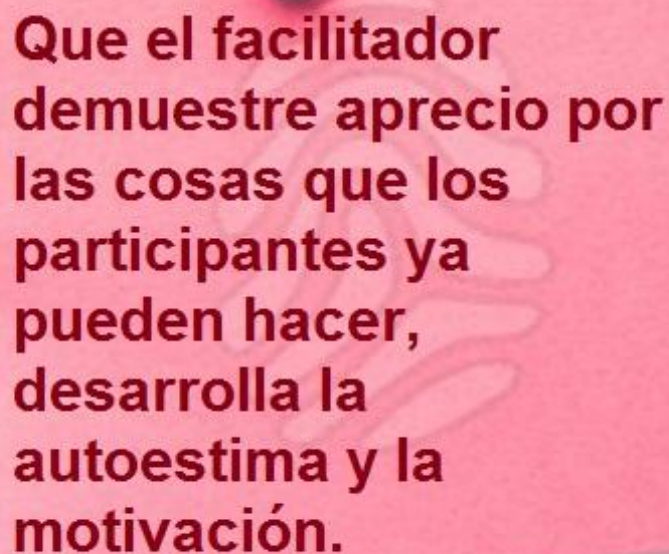
Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entiendes por emprendedurismo?

Al finalizar la sesión el facilitador debe verificar si se han alcanzado y en qué medida los objetivos de la lección.

- ✓ ¿Qué entiendes por empresarialidad?
- ✓ ¿Consideras que son importantes? ¿por qué?
- ✓ ¿Menciona algunas características de una persona emprendedora?
- ✓ ¿Menciona algunas características empresariales personales?
- ✓ ¿Menciona algunas consecuencias positivas y negativas de ser o no ser emprendedor en todos los espacios de tu vida?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?



Que el facilitador demuestre aprecio por las cosas que los participantes ya pueden hacer, desarrolla la autoestima y la motivación.

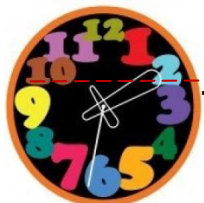
Educación Financiera para Niños y Niñas



*Educa al niño
para no corregir
al adulto.*

T
E
M
A

2



Tiempo sugerido: 1 hora y 45 minutos.

8. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a Educación Financiera dirigida a Niños y Niñas participantes del programa, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales.
- Concientizar la importancia de desarrollar conocimientos y prácticas sobre educación financiera en los niños y niñas.
- Identificar beneficios de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Equipo audiovisual
- Tarjetas de colores

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: ESTO ME RECUERDA

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta dinámica es animar al grupo y que mantengan

Aunque es importante lo que el facilitador dice con palabras, el lenguaje de su cuerpo es la manera como se visualiza en verdad el contenido de su mensaje, pues revela lo que piensa y la manera como se siente en ese momento. De ahí la importancia de atender las señales que emite sin querer, porque pueden emitir inseguridad, mal humor, impaciencia, etc.



MÓDULO DOS: Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo

un nivel de concentración. No se requiere preparación previa de materiales, solo poseer un salón con espacio suficiente y sillas según el número de participantes.

Reglas

- h. Todos los participantes se sientan en círculo.
- i. se les brinda las instrucciones a los participantes diciendo lo siguiente: Esta dinámica consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta.
- j. El resto de los participantes manifiesta lo que a cada uno de ellos, eso les hace recordar espontáneamente. Ejemplo: "pensé en una gallina", otro "eso me recuerda...huevos" etc.
- k. Debe hacerse con rapidez. Si se tarda más de 4 segundos, se le impone un castigo por los demás o sale del juego.



Tiempo: 15 minutos

Dinámica: DIA DE ESTRELLAS

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta dinámica es que cada participante se premie uno con otro, y podamos afirmar nuestra personalidad y darnos cuenta de talentos que poseemos. Para ello necesitas elaborar previo a la actividad estrellas de cualquier material, pueden ser de papel, de foamy, de tela, depende de tu creatividad. En cada estrella deberás escribir una cualidad, característica o talento que identifique cada participante del grupo. En cada estrella una cualidad distinta o repetir algunas y una tela o fondo negro para pegar todas las estrellas.

Reglas:

30

- a. En un lugar visible colocas tu fondo con

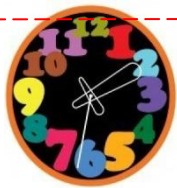


TEMA DOS: Educación Financiera
Dirigida a Niños y Niñas

MÓDULO DOS: Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo

estrellas y pides a los participantes, que tomen una de las que están colocadas.

- b. Luego explicas que cada participante debe premiar a otro con lo que está escrito en la estrella que tomó, y así sucesivamente cada uno premia a otro sin repetir ningún nombre.
- c. Cuando veas que todos posee ya una estrella. El facilitador puede hacer la siguiente reseña sobre la actividad "Una estrella es un cuerpo celeste que brilla con luz propia, y todos tenemos una luz propia que nos hace brillar, todos de alguna manera somos héroes para alguien y juntos somos una constelación de estrellas, tal vez una sola no logre ser vista pero cuando estamos juntos podemos ser vistos aún desde lejos.



Tiempo: 15 minutos

Dinámica: EL MUNDO

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta dinámica es animar al grupo y que mantengan un nivel de concentración. No se requiere preparación previa de materiales, solo poseer un salón con espacio suficiente y sillas según el número de participantes.

Reglas:

- a. Se le pide a los participantes que formen un círculo y el facilitador explica que se va a lanzar una pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: AIRE, TIERRA, AGUA, MUNDO.
- b. La persona que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado, dentro del tiempo de 5 segundos.
- c. En el momento en el que cualquiera de los participantes tira la pelota y dice "MUNDO", todos deben cambiar de sitio.



31

- d. Pierde el que se pasa del tiempo, o no dice el animal que corresponde al elemento indicado. Ejemplo: se lanza la pelota a cualquiera de los participantes, al mismo tiempo que le dice "AIRE", el que recibe la pelota debe responder en cuestión de cinco segundos: "paloma". Inmediatamente lanza la pelota a cualquier otro participante diciendo "MAR", por ejemplo, y así sucesivamente.
- e. El facilitador controla los cinco segundos y debe estar presionando con el tiempo.
- f. Cuando un participante se pase de este tiempo o se equivoque sale del juego, hasta que tengamos a un ganador, el cual será premiado.

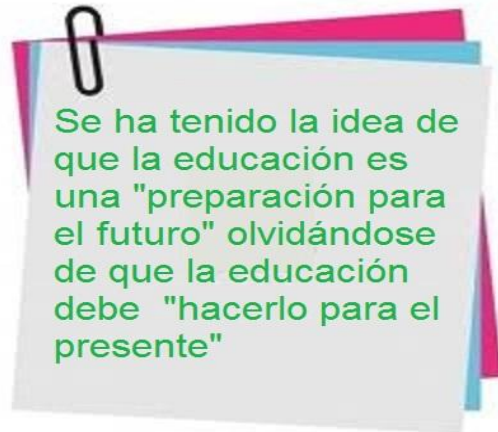


→ ¿Qué sabemos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué piensas tu que es el dinero?
- ✓ ¿Qué es para ti educación financiera?
- ✓ ¿Consideras que es importante?
¿por qué?
- ✓ ¿sabes que es ahorrar? ¿Has ahorrado alguna vez? ¿Quién te dijo que los hicieras?
- ✓ ¿Qué beneficios tiene el ahorrar?
- ✓ ¿Qué pasa cuando una persona tiene muchas deudas? ¿Por qué crees que pasa esto?



→ Desarrollo del Tema:

- **Experiencia:**

ACTIVIDAD 1:

EL CUENTO DE “CLEMENTINA LA URRACA AHORRADORA.”



Tiempo: 15 minutos

Participantes: indefinido

Preparación: Para esta actividad se requiere poseer un espacio físico amplio, sillas, fotocopias del para el facilitador, papelógrafos, marcadores y masquintape.

Reglas:

- e. El facilitador brinda las instrucciones. En las que recalca que deben de poner atención a la lectura del cuento. (Anexo No. 6)
- f. Al finalizar se reflexiona acerca del cuento con preguntas generadoras.

ACTIVIDAD 2:

JUEGO “LA CARRERA DEL AHORRO”



Tiempo: 30 minutos

Participantes: de 2 a 4 jugadores.

Preparación: El juego “La Carrera del Ahorro” tiene como objetivo enseñar actitudes emprendedoras y actitudes sobre educación financiera, mientras los niños se divierten jugando. Para esta actividad se requiere poseer un espacio físico amplio, sillas, fotocopias de anexos, papelógrafos, marcadores, masquintape, tijeras, resistor, cartulinas, el tablero (Anexo 8) y un dado.

El arte supremo del facilitador consiste en despertar el deleite por el conocimiento y el desarrollo de los procesos creativos”
Albert Einstein

Reglas:

- a. El facilitador brinda las instrucciones generales del juego. Diciéndoles que el objetivo del juego **es** abrir tu primera cuenta de ahorro con 30 monedas administrando e invirtiendo bien tu dinero
- b. Se le brinda a cada jugador 25 monedas. Pueden ser elaboradas con el anexo No. 7. o a creatividad del facilitador.
- c. Cada jugador deberá depositar en el “Banco” 20 monedas y comenzara el juego con las 5 monedas restantes. Cada uno deberá elegir un crédito que lo identificara en el juego.
- d. Es más divertido jugar con monedas reales o dulces (queda creatividad del facilitador).
- e. Elegir entre todos a un jugador como “Banquero” y él o ella ira repartiendo y recibiendo las monedas durante el juego.
- f. Para comenzar el juego, cada jugador debe lanzar el dado. El jugador que saque el número más alto sale primero y a continuación el jugador que este a su derecha.
- g. ¡Comienza el juego! Tira el dado, puedes elegir **avanzar y/o retroceder** de acuerdo a la casilla que más te convenga, recuerda que **tu objetivo es llegar al Banco**, administrando bien tu dinero y **si no consigues 30 monedas no podrás hacerlo!**
- h. **Deben leer** en voz alta la casilla que te ha salido y pídele al Banquero que reciba o te entregue monedas.
- i. **El jugador que se quede sin monedas PIERDE**, y el **GANADOR es el primero que llegue al banco con 30 monedas**. No podrán abrir la cuenta de ahorros con menos de 30 monedas por lo que deberán seguir paseando por el tablero hasta obtenerlas.

El facilitador decide si llevar ya el material para el juego elaborado o elaborarlo en conjunto con los niños y niñas.

- j. El juego termina con el primer jugador que abra la cuenta en el banco con sus 30 monedas y como GANADOR ¡podrá quedarse con ellas para ahorrarlas! (si son monedas reales).
- k. Si juegan con monedas reales el resto de monedas se pueden repartir entre todos los jugadores por partes iguales.

- **Reflexión:**

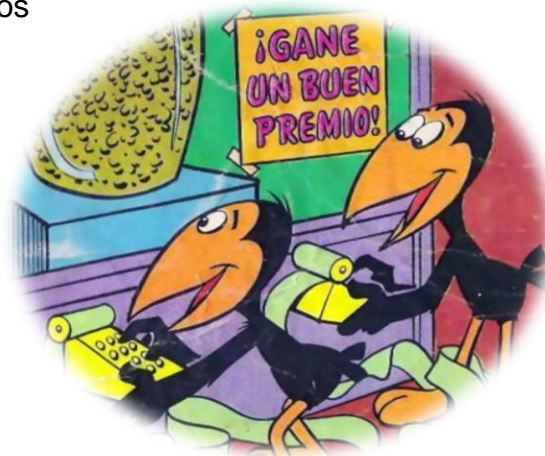
ACTIVIDAD 1:

EL CUENTO DE “CLEMENTINA LA URRACA AHORRADORA”

Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Te gusto el cuento?
- ✓ ¿Por qué se dice que Clementina es una urraca ahorradora?
- ✓ ¿Podrías explicar en pocas palabras en que consistió el experimento de los científicos para conocer sobre los buenos hábitos de ahorro de Clementina?
- ✓ ¿Qué es el ahorro según uno de los científicos? ¿estas de acuerdo con él?
- ✓ ¿Considera que es importante ahorrar? ¿Por qué?
- ✓ ¿Tú ahorras? ¿Cómo lo haces?
- ✓ ¿Ahorras mejor que como lo hace clementina? ¿Cómo?
- ✓ ¿Qué se te ocurre para que puedas ahorrar en tu casa o en tu escuela?
- ✓ ¿Qué aprendiste sobre el hábito de ahorrar.



ACTIVIDAD 2:

JUEGO “LA CARRERA DEL AHORRO”

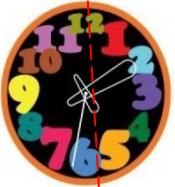


Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Te gusto el juego?
- ✓ ¿Cómo te sentiste al ganar o perder?
- ✓ ¿Estás contento con lo que ganaste?
- ✓ ¿para qué quieren ahorrar?
- ✓ ¿qué pasaría si no ahorraran?,
- ✓ ¿qué tienen que hacer para ahorrar?

→ **Conceptualización**



Tiempo: 30 minutos

DINERO:

Medio que facilita el intercambio de bienes y servicios; se utiliza como unidad para medir el valor de los mismos, y funciona también como depósito de valor, que se puede almacenar y conservar para intercambiarlo en el futuro.

AHORRO:

Implica reservar una parte de nuestro ingreso, postergar una compra o reducir nuestro gasto para contar con recursos que permitan prevenir necesidades futuras o el logro de metas. Además de ahorrar dinero, se puede reducir el gasto al mejorar el consumo de los recursos como: agua, luz, gas o alimentos.



LA EDUCACIÓN FINANCIERA DESDE LA INFANCIA



Cualquier tipo de decisión económica o financiera, tomada sin los conocimientos suficientes puede derivar en graves errores. Por ello, aprender a conocer y entender el

lenguaje del dinero desde niños incrementará la habilidad para generarlo y multiplicarlo en base a buenas estrategias financieras.

Responda de manera concisa. Si no sabe la respuesta, sonría y dígalo. Nunca invente una respuesta.

En ocasiones se le da poca importancia a la educación financiera o económica, pero es incuestionable la importancia que tiene el dinero en nuestras vidas. Es necesario darle su justa dimensión y considerarlo como pieza clave en el desarrollo del ser humano. Por lo anterior, debemos considerar la educación financiera como parte fundamental de los conocimientos que debemos inculcar en los niños, niñas y en cualquier persona que desee mejorar su situación financiera

En el foro “Primera Reunión Regional Child and Youth Finance International en América Latina”, se destacó la necesidad de fomentar, desde la niñez la cultura del ahorro y la educación financiera. Se señaló, que si desde la educación básica se fomenta la cultura del ahorro y los niños y niñas conocen y comprenden la importancia del crédito, en el futuro estos conocimientos se podrían traducir en inversiones productivas que resultaran en un mayor desarrollo y competitividad para el país.



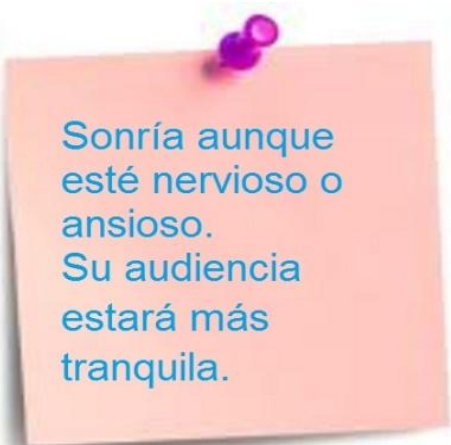
¿No es una ironía que enseñemos a nuestros hijos a leer y a escribir, pero por el contrario ignoramos la importancia de una educación financiera para niños? Sin dunda alguna, una de las cosas más importantes que tienen que aprender de sus padres desde la infancia es la educación financiera. Muchos adultos cometen el error de dar a sus hijos dinero semanal o quincenal, pero no va acompañado de ningún tipo de instrucción acerca de los diferentes usos que puede tener, ni de la necesidad de ahorrar dinero.

La educación financiera para niños debe incluir los beneficios de la apertura de una cuenta de ahorros. A ellos les encantaría la idea de tener su propia cuenta bancaria al igual que sus padres. Otro ejercicio, dependiendo de la edad consiste en asignarles un presupuesto para la compra de juguetes y dejar que sean ellos quienes decidan lo que quieren comprar.

De esta manera empezarán a distinguir la diferencia entre necesidades y deseos. Para los niños un poco más grandes, se les puede delegar el calcular sus propios gastos mensuales, tales como la factura del sus útiles escolares, inscripción del colegio u universidad etcétera. Esta es una manera ideal para ayudarlos a lograr una buena educación financiera.

CÓMO ENSEÑAR A LOS NIÑOS A AHORRAR

En una sociedad consumista como la nuestra, resulta en ocasiones difícil que los niños reconozcan el verdadero valor de las cosas y que aprendan a cuidar el dinero. Sin embargo, es importante formar buenos hábitos con respecto al manejo del dinero, hábitos que perdurarán para toda la vida. Además, los niños que crecen sabiendo gestionar sus ingresos y sus gastos estarán mejor preparados para el futuro.



Sonría aunque
esté nervioso o
ansioso.
Su audiencia
estará más
tranquila.

Desde muy pequeños los niños aprenden que el dinero sirve para recibir algo a cambio. Desde ese momento se puede mostrar y enseñar a los pequeños sobre el valor del dinero y cómo se utiliza en la vida diaria. Usar el dinero también puede ayudar a los niños a desarrollar otras aptitudes, entre ellas las de ahorrar, tomar decisiones, fijar prioridades, compartir e interactuar con otros.

Para empezar, es muy importante, como en todo lo que tiene que ver con la educación de los niños, que ellos vean el ejemplo de sus padres. En segundo lugar, los niños deben aprender a reconocer por un lado el valor de las cosas y por otro lado su precio. Y no solo de las cosas que fácilmente pueden identificar, como sus juguetes, dulces o su ropa, sino también de otros gastos domésticos como el servicio de luz, teléfono, agua, gas, televisión, etc.

- **Consejos para enseñar a los niños a manejar el dinero:**

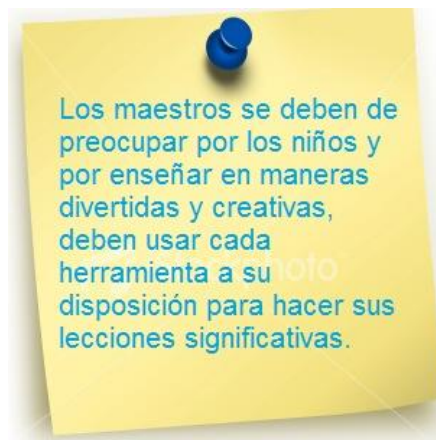


- ✓ Explique claramente a los niños la diferencia entre el valor y el precio de las cosas.
 - ✓ No compre a los niños todo lo que piden.
 - ✓ Es conveniente dar a los niños un “domingo” o “mesada” de acuerdo con su edad.
- ✓ De a los niños la oportunidad de que manejen su propio dinero.
 - ✓ Ofrezca un “pago” a los niños por hacer actividades domésticas adicionales a sus obligaciones diarias. Por ejemplo, entre sus obligaciones puede estar tender su cama y arreglar su habitación, pero podría ofrecer un pequeño pago por lavar el auto o lustrar los zapatos de toda la familia. De esta forma los niños aprenderán que ganar dinero implica hacer algunos esfuerzos.

MÓDULO DOS: Educación Financiera, Empresarialidad y Emprendedurismo



- ✓ Estimule a los niños a ahorrar parte de su dinero con una meta en mente, por ejemplo, comprar algún objeto muy deseado o ir a algún paseo con sus amiguitos.
- ✓ Enseñe a los niños que vale la pena no gastar en cosas innecesarias con tal de llegar a la meta propuesta.
- ✓ Acuerde con otros miembros de la familia como abuelos o tíos que den dinero a los niños, qué cantidades le parecen adecuadas para que el niño reciba.
- ✓ Siempre reconozca a su hijo cuando consiga ahorrar y alcanzar sus metas.
- ✓ Algunos juegos como el “Turista”, “Monopoly” o simplemente jugar a la “tiendita” también pueden ayudar.
- ✓ Platique con sus hijos acerca del consumismo, los anuncios de televisión, y de cómo pueden estos hacerle pensar que debe comprar algo que en realidad no necesita. Ayúdele a establecer límites claros entre lo que necesita comprar y lo que desea comprar. El hecho de que no siempre se puedan cumplir de forma inmediata todos los deseos y caprichos le servirá como herramienta de autocontrol a futuro.
- ✓ Puede resultar útil enseñar a los niños a separar su dinero en diferentes alcancías: una para ahorrar, una para gastar y una para hacer donativos, por ejemplo.
- ✓ Algunos bancos ofrecen cuentas bancarias para niños. Considere abrir una para sus hijos y ayúdeles a hacer reportes y a llevar un registro de sus ahorros.
- ✓ Cuando vaya de compras con sus hijos, deje que ellos vean cómo usted decide en qué gastar el dinero y cómo elige entre dos marcas diferentes de algún producto. Ocasionalmente permita a los niños ayudar a hacer alguna elección.



40

Desarrolle en sus hijos valores como la

TEMA DOS: Educación Financiera
Dirigida a Niños y Niñas



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACIÓN DE PADRES DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

colaboración y fomenta el deseo de compartir.



• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos, con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos de cambio.

- ✓ De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestra vida?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer la nuestra actitud emprendedora?
¿Cuándo lo haremos?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿En qué momento lo haremos?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller? ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia?



→ ¿Qué aprendimos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué piensas tú que es el dinero?
- ✓ ¿Qué es para ti educación financiera?
- ✓ ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
- ✓ ¿sabes que es ahorrar? ¿Has ahorrado alguna vez? ¿Quién te dijo que los hicieras?
- ✓ ¿Qué beneficios tiene el ahorrar?
- ✓ ¿Qué pasa cuando una persona tiene muchas deudas? ¿Por qué crees que pasa esto?
- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?

Emprendedurismo
y
Empresarialidad
dirigido a Consejos Educativos
y COCODES

TEMA

3



Tiempo sugerido: 1 hora y 45 minutos.

9. Lo que deseamos alcanzar

- Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a emprendedurismo y empresarialidad, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales.
- Permitir que los participantes conozcan características empresariales personales.
- Identificar características de implementación de un pequeño negocio.
- Concientizar la importancia de desarrollar habilidades y características emprendedoras y empresariales.

Usted facilitara el aprendizaje aclarando a los participantes el objetivo de la capacitación. ya que si los participantes conocen los propósitos, se pueden ubicar en el proceso y participar activamente.

2. Materiales

- Plan de sesión
- Marcadores
- Papelógrafos
- Masquintape
- Fotocopias
- Tijeras
- Tarjetas de colores

3. Desarrollo del Plan de sesión

→ Acompasamiento:

Tiempo: 15 minutos

Dinámica: JUEGO DE LOS SALUDO

Participantes: indefinidos.

La finalida de toda capacitación es que las personas aprendan algo

43

Preparación: El objetivo de esta dinámica es reforzar el contacto entre los participantes, establecer una relación cálida y cuestionar e interpretar las formas de saludos de los demás. Para ellos solo necesitas tarjetas con los nombres de los participantes.

Es importante que como capacitadores tengan una actitud abierta y tolerante, siendo conscientes del contexto en el que se desenvuelven.

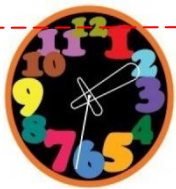
Reglas

- I. Pida a los participantes que se sienten formando un círculo
- m. Haga una demostración con un asistente, de la primera ronda para "saludarse", es decir, de un apretón de manos o salude sin contacto físico. Ambas formas irán acompañadas por frases como "¿Cómo estás?", "¿Cómo te va?", etc.
- n. Instruya a todos los participantes para que sigan el ejemplo, asegurándose que todos se han saludado y que eventualmente han memorizando sus nombres.
- o. Presente la segunda ronda para "saludarse", con un "asistente" que consiste en un abrazo cálido, que se da entre amigos que hace tiempo no se ven, abrazándose, apretándose o besándose las mejillas. Esta acción va acompañada de "palabras agradables" que expresen entusiasmo y felicidad de verse.
- p. Permita que los participantes realicen esta acción, asegurándose nuevamente que todos son acogidos de esa manera.
- q. Díales que la última ronda para "saludarse" se realiza sólo con los ojos. Demuestre con el asistente, en absoluto silencio y sin contacto físico como compañeros pueden encontrarse de manera amigable sólo mirándose de manera amigable a los ojos. Enfatice que no se realizará ningún ruido y que todos permanecerán en



su sitio durante esta ronda.

- r. Permita que los participantes realicen la actividad, asegurándose nuevamente que todos los compañeros se saludan de la manera indicada.
- s. Cuando ya todos se hayan saludado se puede hacer un análisis de ¿Cómo se siente después de esta actividad?. Compartiendo las impresiones como se siente con este ejercicio (encantado, escandalizado, satisfecho, etc.); refiérase a las diferentes maneras de saludarse. ¿Cuál le gustó más (menos) a los participantes? ¿Por qué?
- t. Haga que tomen consciencia como entre los participantes, algunos podrán abrazarse fácilmente, mientras que otros tendrán muchas dificultades pues no han establecido aun un sentimiento positivo. ¿Cómo se puede desarrollar esos sentimientos?



Tiempo: 30 minutos

Dinámica: EL BARCO SE HUNDE

Participantes: de 10 personas en adelante.

Preparación: El objetivo de esta dinámica es fomentar un espacio de armonio y alegría, a la vez que se enfoca en agrupar a los participantes en grupos de diferentes tamaños dependiendo de los requerimientos del facilitador.

Reglas

- h. Se le pide al grupo que se paren y formen un círculo.
- i. Se le pide a los participantes que se imaginen que están en un barco que se hunde. Los botes salvavidas sólo pueden acomodar a un número específico de personas, número que varía de una vuelta a otra, conforme lo anuncia el facilitador.
- j. Mientras los participantes circulan libremente por el aula, anuncie en voz alta "El barco se hunde, vayan a los botes salvavidas de a cuatro <o cualquier otro



45

número >" de manera que los participantes corren a formar grupos de cuatro. Los que no pueden encontrar sus botes salvavidas, reciben una advertencia o un comentario gracioso como "que van a ser mordidos por un tiburón".

- k. Al final del vitalizador deje que los tres participantes con la mayor cantidad de faltas entretenga al grupo cantando una canción, o haciendo una pantomima o cualquier otra cosa que elijan ellos o los participantes (chiste, ejercicio físico, etc.).

→ ¿Qué sabemos del Tema?

Tiempo: 10 minutos

Empecemos con nuestro propio conocimiento.

- ✓ ¿Qué entiendes por emprendedurismo?
- ✓ ¿Qué entiendes por empresarialidad?
- ✓ ¿Consideras que son importantes? ¿por qué?
- ✓ ¿Has sido emprendedor en el desarrollo de tu trabajo, en tu familia, tu negocio, etc.? ¿Por qué consideras que si o que no?
- ✓ ¿Posees un negocio? ¿Cuál? ¿Qué hiciste primero para lograr poner tu negocio?
- ✓ ¿Qué crees que se necesita para poder comenzar un pequeño negocio?
- ✓ ¿Cómo tiene que ser la persona que quiere poner un pequeño negocio?

Al final del taller, el participante podrá confirmar o fortalecer las respuestas que acaba de brindar.

como adultos, cada vez que debemos tomar una decisión nos acogemos a las experiencias, lo que nos permite reaccionar rápidamente y desempeñarnos en diferentes actividades.

46

→ Desarrollo del Tema:

• Experiencia:

**ACTIVIDAD 1:
“LA HISTORIA DEL NEGOCIO”**



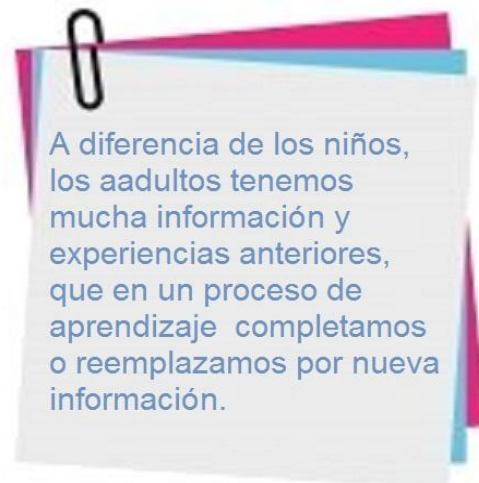
Tiempo: 15 minutos

Participantes: indefinido

Preparación: Para esta actividad se requiere poseer un espacio físico amplio, sillas, fotocopias de anexo No. 9, lapiceros, papelógrafos, marcadores y masquintape.

Reglas:

- g. El facilitador brinda las instrucciones. Pide a los participantes prestar la debida atención a la lectura. (Anexo No. 9)
- h. Luego el facilitador analizara la lectura con la participación activa de todos los participantes, pide que relaten como es se dieron y se sigue dando los negocios en sus comunidades.
- i. Y que al final digan una frase que se les haya quedado de la lectura.



**ACTIVIDAD 2:
“LA LOTERIA DE MIS FORTALEZAS Y DEBILIDADES”**



Tiempo: 30 minutos

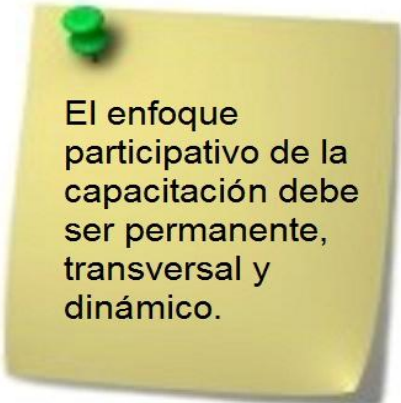
Participantes: indefinido

Preparación: Para esta actividad se requiere poseer un espacio físico amplio, sillas y fotocopias del anexo No. 10. En la hoja de anexo se presentan cartas con letreros que se refieren a actividades, cualidades y situaciones. El objetivo es que los participantes visualicen qué fortalezas y debilidades tienen, así como los retos que se van a plantear.

47

Reglas:

- a. Pega el anexo No. 10. en un cartón y recorta las cartas. Debe ser un juego para cada participante.
- b. Revuélvelas y luego sácalas una por una.
- c. Léelas y piensa, un momento, si lo que dice la carta es una fortaleza, una debilidad o un reto.
- d. Agrupa las cartas según consideres si son: fortalezas, debilidades o retos.
- e. Luego reflexiona sobre las preguntas del anexo No. 11, decide y escribe cuáles de tus fortalezas se pueden aprovechar para el negocio, cuáles de tus debilidades y retos debes atender para evitar malos resultados y qué solución puedes dar.
- f. Si la mayoría de las cartas son fortalezas: ¡LOTERÍA! estás en el camino de tomar decisiones y realizar acciones con buenos resultados.
- g. Si tienes alguna fortaleza o debilidad que no se encuentre en las cartas, escríbela en donde dice otros.



El enfoque participativo de la capacitación debe ser permanente, transversal y dinámico.

ACTIVIDAD 3: ESQUEMA DEL NEGOCIO

Tiempo: 30 minutos.

Participantes: indefinido

Preparación: El objetivo es poder analizar los negocios que hay en la comunidad o en su municipio, para poder analizar y determinar porque son éxitos o porque han fracasado. Para esto necesitas fotocopias del anexo No. 12, sillas y mesas para que los participantes trabajen.

Reglas:

- a. El facilitador pide a los participantes que de forma individual elijan cualquier negocio cercano a dónde viven y que piensen en el. Y que analicen lo siguiente:

48

TEMA TRES: Emprendedurismo y Empresarialidad dirigida a COCODES



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

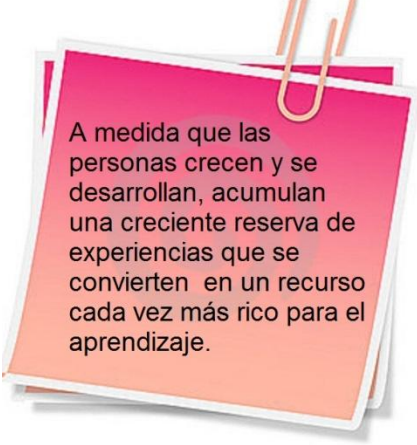


- ¿Qué negocio es?
- ¿Qué hacen?
- ¿Cuántas personas trabajan ahí?
- ¿Cómo se organizan?
- ¿Cómo atienden a los clientes?
- ¿Qué producto o servicio ofrecen?

b. Si hay acciones que no sabes con certeza, piensa y toma nota sobre cómo crees que las realizan por ejemplo:

- ¿Cómo hacen sus compras?
- ¿Cómo saben si funciona bien el negocio?
- ¿Cómo hacen sus pagos?

c. Con la información obtenida anteriormente y las imágenes que se les brindaran en el anexo No. 12. En un hoja dibuja un esquema del negocio en el que pensaste, si les hacen falta imágenes pueden dibujarlas o solo anotarlas.



A medida que las personas crecen y se desarrollan, acumulan una creciente reserva de experiencias que se convierten en un recurso cada vez más rico para el aprendizaje.

• Reflexión:

ACTIVIDAD 1:

“LA HISTORIA DEL NEGOCIO”



Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para fomentar la reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Qué comprendiste acerca de los negocios con la lectura?
- ✓ ¿Cómo se ha desarrollado en tu comunidad el tema de los negocios?
- ✓ ¿tu tiene algún negocio tienes algún vecino con un negocio que haya tenido éxito? ¿Cuál? ¿Por qué consideras que ha tenido éxito o ha fracaso?
- ✓ ¿Quisieras poner un negocio? ¿Qué crees que necesitas para empezar a planificarlo?
- ✓ ¿En qué te beneficiario o perjudicaría el poner un negocio? ¿Por qué?

**ACTIVIDAD 2:
“LA LOTERIA DE MIS FORTALEZAS Y DEBILIDADES”**



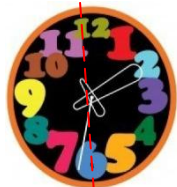
Tiempo: 15 minutos

Los facilitadores deben mantener una actitud positiva e incentivar a cada participante a compartir abiertamente sus experiencias y pensamientos, de esta forma promueven la participación activa.

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para fomentar la reflexión de los participantes.

- ✓ ¿Cómo se siente con el ejercicio?
- ✓ ¿Considera que es importante el identificar y conocer nuestras propias habilidad y características emprendedoras?
¿Por qué?
- ✓ ¿Qué aprendió acerca del perfil de una persona emprendedora?

**ACTIVIDAD 3:
ESQUEMA DEL NEGOCIO**



Tiempo: 15 minutos

Aquí encontraras algunas preguntas, que se pueden utilizar para fomentar la reflexión de los participantes.

- ✓ Te gusto el ejercicio ¿por qué?
- ✓ ¿Comenta algunas enseñanzas o reflexiones que obtuviste luego del ejercicio?
- ✓ ¿Consideras que es importante el poseer todas las características antes vistas para que un negocio sea exitoso? ¿Por qué?
- ✓ ¿Qué pasa cuando una de ellas no se implementa?

• Conceptualización:

Tiempo: 30 minutos

EMPRENDEDURISMO

- ¿Qué es el emprendedurismo?
 - ✓ Es la capacidad de las personas para crear nuevas empresas u organizaciones económicas y sociales

**TEMA TRES: Emprendedurismo y
Empresarialidad dirigida a COCODES**

- ✓ Sinónimo de empresarialidad, cuando se refiere únicamente a la creación de nuevas empresas

- **¿Quiénes son los emprendedores?**

- ✓ Los protagonistas del crecimiento económico: detectan oportunidades en el mercado, fundan empresas y generan empleo
- ✓ Los creadores de ONG orientados a atender problemas sociales
- ✓ Los innovadores que transforman nuevos productos/ideas en negocios
- ✓ Los trabajadores comprometidos con el aprendizaje continuo

- **¿Es la solución a futuro para el crecimiento económico y social?**

El emprendedurismo contribuye al crecimiento económico en la medida que:

- ✓ Estimula el surgimiento de nuevas empresas y empleos
- ✓ Posibilita a las personas una manera distinta de desenvolverse en la sociedad que ayuda a potenciar la innovación y la mejora continua.

- **Importancia del emprendedurismo en la economía**

Por eso, en muchos países:

- ✓ Hay un interés creciente sobre la necesidad de promover el emprendedurismo a través de la educación, especialmente en los jóvenes y niños.



- **¿Qué es la educación emprendedora?**

- ✓ Es el proceso de enseñanza-aprendizaje de los atributos y las destrezas del emprendedor, para que las personas sean responsables de su desarrollo profesional y su vida o capaces de crear su propia empresa

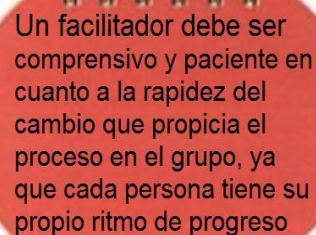
- **Los objetivos de esta educación emprendedora y empresarial son:**

- ✓ Desarrollar las competencias para ser emprendedor mediante el aprendizaje de cómo iniciar y mantener una empresa (empresarialidad).
- ✓ Desarrollar competencias para ser emprendedor en la vida.
- ✓ Ampliar el conocimiento sobre la importancia del emprendedurismo en la sociedad.
- ✓ La educación puede contribuir a activar el proceso de autodescubrimiento de los emprendedores innovadores y los que solamente saben aprovechar las oportunidades del mercado.

La educación emprendedora es un medio para impulsar el espíritu emprendedor, crear un clima favorable para el desarrollo de la MIPYME y generar empleo.

¿QUE SIGNIFICA SER EMPRENDEDOR?

Howard H. Stevenson en una cita afirma “entiendo como emprendedores a los: individuos dedicados a la búsqueda de oportunidades, más allá de los recursos de que disponen”.



Un facilitador debe ser comprensivo y paciente en cuanto a la rapidez del cambio que propicia el proceso en el grupo, ya que cada persona tiene su propio ritmo de progreso

Cuando hablamos de emprendedores nos referimos a personas que invierten “Tiempo, Dinero y Conocimiento” en su negocio propio, lo cual nos lleva a la conclusión de que el emprendedor arriesga parte de su capital para llevar a cabo su negocio y muchas veces no es solo parte de ese capital sino todo su capital y más. Claro que un accionista también arriesga parte de su capital en un proyecto pero a diferencia de un accionista, o inversor, el emprendedor participa de la gestión del proyecto.

Esta última característica de un emprendedor (la de gestionar su proyecto) nos podría hacer pensar en las funciones que realiza un gerente dentro de una empresa, pero, si bien los gerentes al igual que los emprendedores toman decisiones, asignan recurso, planifican, etc., la diferencia es que los emprendedores lo hacen en sus

propios negocios arriesgando su propio capital y los gerentes en negocios de terceros arriesgando capitales que nos les pertenecen.

Otra de las características que sobresalen en un emprendedor es la gran capacidad de innovación que poseen; desde este punto de vista se podría comparar con un inventor. La diferencia fundamental está en la capacidad de transformar una invención en negocio y ponerlo en marcha que tiene un emprendedor.



¿ES LO MISMO UN EMPRESARIO QUE UN EMPRENDEDOR?

Con su conducta, el facilitador debe inspirar a los otros para "practicar lo que predica" y cada una de sus acciones debe ilustrar la propia dedicación al tema que maneja.

Se podría decir que en la actualidad el término empresario ha sufrido cierta pérdida de prestigio mientras que la denominación de emprendedor viene con su cotización en alza. De todas maneras existen características que definen al emprendedor y que no son comunes a todos los empresarios; particularmente la "pasión por emprender" y la persistencia que lleva a seguir intentando y no detenerse ante el fracaso.

El emprendedor es el único que arriesga capital propio, dirige su propio negocio, tiene una gran capacidad innovadora y se mueve por la pasión emprendedora, en cambio los inversionista solo arriesgan capital, los gerentes solo dirigen un negocio que no es propio y sin arriesgar su capital y por otro lado los cuentapropista y los empresarios si bien arriesgan capital propio y dirigen su negocio son muy pocos los que poseen esa característica distintiva de los emprendedores, que es la innovación y no son motivados por la pasión emprendedora.

53

DEFINICIONES DE EMPRENDEDOR:

▪ **Definición Pragmática de Emprendedor:**

Es una persona que inicia su propio negocio nuevo y pequeño..

▪ **Definición Operativa de Emprendedor:**

Aplica su talento creador e innovador para iniciar su propia empresa o engrandecer una ya existente.

▪ **Definición General de Emprendedor:**

El que hace que las cosas sucedan.

▪ **Definición Política de Emprendedor:**

Es aquel que se esfuerza por convertir sus sueños en realidad.

LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS

Competencias sistémicas

- Manejar incertidumbre
- Flexibilidad
- Visión estratégica
- intuición
- aprendizaje continuo
- Toma de decisiones
- Toma de riesgo
- capacidad de gestión
- capacidad de planificación
- conocimiento del sector

Competencias interpersonales

- Perseverancia
- Convicción
- Buen Comunicador
- Trabajo En Equipo
- Relaciones Interpersonales
- Manejo Del Conflicto

Competencias instrumentales

- Buen Vendedor
- Orientación Al Cliente
- Creatividad, Innovación
- Liderazgo
- Responsabilidad Social

54



• Acción o Aplicación

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos, con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos de cambio.

- ✓ De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro vida?
- ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer la nuestra actitud emprendedora?
¿Cuándo lo haremos?
- ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿En qué momento lo haremos?



→ **¿Qué aprendimos del Tema?**

Tiempo: 10 minutos

Se pide a los participantes que completen un cuestionario con el fin de evaluar cualitativamente cada taller. El cuestionario contiene las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Qué entiendes por emprendedurismo?
- ✓ ¿Qué entiendes por empresarialidad?
- ✓ ¿Consideras que son importantes? ¿por qué?
- ✓ ¿Has sido emprendedor en el desarrollo de tu trabajo, en tu familia, tu negocio, etc.? ¿Por qué consideras que si o que no?
- ✓ ¿Posees un negocio? ¿Cuál? ¿Qué hiciste primero para lograr poner tu negocio?
- ✓ ¿Qué crees que se necesita para poder comenzar un pequeño negocio?
- ✓ ¿Cómo tiene que ser la persona que quiere poner un pequeño negocio?

- ✓ ¿Qué expectativas se cumplieron?
- ✓ ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller?
- ✓ ¿Tienes cualquier otro comentario / duda o sugerencia?
- ✓ ¿Si usted organizara una capacitación similar, qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?

El predominio de la razón sobre los sentimientos es una de las cualidades propias del adulto y que lo distingue de los niños, los adolescentes y hasta de los ancianos.

BIBLIOGRAFÍAS

→ Bibliografía del tema Emprendedurismo y Empresarialidad dirigida a Docentes

- Fundación FUCAC. <http://www.educacioncooperativa.org/>
- Material Educativo - Condusef <http://www.condusef.gob.mx/index.php/material-educativo>
- PROGRAMA DE EMPRENDIMIENTO EN LA REGIÓN BOGOTÁ CUNDINAMARCA. El docente como promotor y formador del emprendimiento. GUÍA BASICA Cámara de Comercio de Bogotá, 2009.
- Emprendedurismo Annelissie Arrázola M. www.mific.gob.ni/LinkClick.aspx?fileticket=RExADxpSSel%3D
- Unidad I: Emprendedurismo www.slideshare.net/NoelyaAlvarez/unidad-i-emprendedurismo
- REVISANDO EL EMPRENDEDURISMO RevistasICE www.revistasice.com/.../BICE_3021_53-62
- Emprendedor, es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor
- Capítulo 3 Emprendedurismo. catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/...m.../capitulo3.pdf

→ Bibliografía del tema Educación Financiera para niños y niñas.

- Fundación FUCAC www.educacioncooperativa.org/
- Niños emprendedores. <http://www.gearsco.com/ninos-emprendedores/>
- Guía para el maestro Educación Financiera, De donde viene lo que tengo, Primero Primaria CONDUSEF, <http://es.scribd.com/doc/74305476/1-De-donde-viene-lo-que-tengo>
- Impulsan la educación financiera en primarias Organización Editorial Mexicana 24 de febrero de 2011 Juan Garciaheredia / El Sol de México.
- Que Saben los Niños y Jovenes Acerca del Dinero. Martha Caballero | 25 junio, 2012
- Educacion Financiera. <http://startupbuzz.la/agentpiggy-educacion-financiera-para-los-mas-pequenos-2>.
- AgentPiggy: Educación financiera para los más pequeños <http://independencia-financiera.com/primeras-etapas-de-la-educacion-financiera-para-ninos/>

57

→ **Bibliografía del tema Emprendedurismo y Empresarialidad dirigida a Consejos Educativos y COCODES.**

- ¿QUE SIGNIFICA SER EMPRENDEDOR? ES LO MISMO UN EMPRESARIO QUE UN EMPRENDEDOR Lic. Mariano Fernández
- Fomento a la Empresarialidad - Fundes.
www.fundes.org/uploaded/content/publicacione/408230879.pdf
- DOCUMENTOS DE UTILIDAD A EMPRENDEDORES
www.mific.gob.ni/LinkClick.aspx?link=574&tabid=438...es...
- Economía, empresarialidad y desarrollo - Universidad Rafael
www.url.edu.gt/PortalURL/Archivos/04/Archivos/Revista_ECO6.pdf
- cultivando el emprendedurismo para impulsar el crecimiento
www.emprendimientos.org.ni/index.php?option=com
- Prácticas con la metodología CEFE 20 de enero de 2012. AgroAcontecer IICA
<http://iicaelsalvador.com/index.php?id=45>
- PROYECTO COMUNIDADES SOSTENIBLES: EMPRESARIALIDAD Y GENERACIÓN DE EMPLEO.
http://www.fundemas.org/index.php/index.php?option=com_content&view=article&id=419&Itemid=86
- Situación actual de los emprendedores participantes del programa CCEEmprende entre los años 2007 y 2010 Martín Drinfeld; Martín Rubinstein. Tutor: María Messinawww.ccee.edu.uy/...%20Emprendedurismo/1-...
- El emprendedor en México: ingenio vs innovación - OEI
www.oei.es/memoriasctsi/mesa12/m12p25.pdf
- Desarrollo emprendedor e innovación Dr. William Fernando Valdivia Altamirano Profesor investigador de Economía Universidad Autónoma del Estado de Morelos, UAEM, campus Oriente
www.dcsea.uqroo.mx/fwalla/.../ponencia%20Valdivia%202.pdf

AneXOS

TEMA 1

Anexo No. 1
Características Empresariales Personales
El Caso Sandra

En este formulario, usted encontrará 16 declaraciones que se supone su equipo debe leer para poder identificar las características empresariales personales (CEPs) que usted cree que son muy importantes para Sandra, nuestra compañera que desea independizarse muy pronto.

Escriba su respuesta (“S” para “Sí, es una CEP” y “N” para “No, no es una CEP”) en la tarjeta poniendo un círculo en el número de serie de la declaración.

Cada respuesta correcta recibe un crédito de + 2 puntos, mientras que las respuestas incorrectas son penalizadas con- 5 puntos. El mejor grupo recibirá un premio.

DECLARACIONES	RESPUESTAS	
1. Sandra sabe lo que quiere hacer.		
2. Sandra normalmente busca información antes de iniciar algo nuevo.		
3. Sandra siempre duda antes de decidir qué hacer.		
4. Sandra tiene mucha confianza en sí misma.		
5. Sandra pospone con frecuencia sus reuniones.		
6. Sandra sabe que arriesgar significa ganar.		
7. Sandra sabe que arriesgar significa ganar.		
8. Sandra siempre trata de mejorar cualquier cosa que haga.		
9. Sandra agarra todas las oportunidades, si son accesibles.		
10. Sandra se sorprende de las oportunidades que pueden ocurrir.		
11. Sandra sabe cómo convencer y persuadir a los demás.		
12. Sandra trata de ampliar su red profesional.		
13. Sandra casi nunca se frustra y siempre está lista para “pelearla”.		
14. Sandra planifica su carga de trabajo diariamente adecuadamente.		
15. Sandra cumple todo lo que ha prometido.		
16. Sandra casi siempre necesita ayuda externa para convencer a los demás.		

60

Anexo No. 2 Para el facilitador

Características Empresariales Personales “El Caso Sandra”

En este formulario, usted encontrará 16 declaraciones que se supone su equipo debe leer para poder identificar las características empresariales personales (CEPs) que usted cree que son muy importantes para Sandra, nuestra compañera que desea independizarse muy pronto.

Escriba su respuesta (“S” para “Sí, es una CEP” y “N” para “No, no es una CEP”) en la tarjeta poniendo un círculo en el número de serie de la declaración.

Cada respuesta correcta recibe un crédito de + 2 puntos, mientras que las respuestas incorrectas son penalizadas con- 5 puntos. El mejor grupo recibirá un premio.

DECLARACIONES	RESPUESTAS	
1. Sandra sabe lo que quiere hacer.	S	
2. Sandra normalmente busca información antes de iniciar algo nuevo.	S	
3. Sandra siempre duda antes de decidir qué hacer.		N
4. Sandra tiene mucha confianza en sí misma.	S	
5. Sandra pospone con frecuencia sus reuniones.		N
6. Sandra sabe que arriesgar significa ganar.	S	
7. Sandra sabe que arriesgar significa ganar.		N
8. Sandra siempre trata de mejorar cualquier cosa que haga.	S	
9. Sandra agarra todas las oportunidades, si son accesibles.	S	
10. Sandra se sorprende de las oportunidades que pueden ocurrir.		N
11. Sandra sabe cómo convencer y persuadir a los demás.	S	
12. Sandra trata de ampliar su red profesional.	S	
13. Sandra casi nunca se frustra y siempre está lista para “pelearla”.	S	
14. Sandra planifica su carga de trabajo diariamente adecuadamente.	S	
15. Sandra cumple todo lo que ha prometido.	S	
16. Sandra casi siempre necesita ayuda externa para convencer a los demás.		N

61

TEMA 2

Anexo No. 6

EL CUENTO DE “CLEMENTINA LA URRACA AHORRADORA.”

Hubo una vez un grupo de científicos quienes estudiaban a los pájaros y sus costumbres. Y descubrieron algo sorprendente: Clementina, una urraca azuleja, un pájaro de hermosos plumaje azul, ¡ahorraba! Si; en efecto, has escuchado bien ¡Por increíble que parezca!, Clementina ahorraba una de las cosas que más apreciaba: su alimento, y lo hacía para tiempos futuros, ¡para cuando tuviera hambre!

¿Qué cómo pudieron llegar a esta conclusión los sabios científicos? Muy sencillo: hicieron un experimento. Pusieron dos jaulas con un bandeja de arena dentro de cada una. Por la mañana encerraban en una de ellas a clementina y no le daban de desayunar (¡pobre!). y por la tarde, a Clementina a la otra jaula y en ella ponían todo tipo de alimentos, de esos que le gustan a las urracas, como cacahuates y nueces.

Bueno pues clementina, después de unos días de repetirse estos mismos hechos, entendió muy bien que debía de guardar sus nueces en la jaula en donde no tenía alimento por las mañanas. ¡y así lo hizo! ¡Ahorro su comida, de forma que la enterró debajo de la arena! Y cuando al día siguiente entro a esa jaula...desayuno su propio ahorro, es decir, su comida escondida. “¡qué lista resulto Clementina!”, dijeron los sabios.

¡Ella si piensa en su futuro para evitar pasar hambre!, exclamo uno de ellos.

¡El ave es previsor! Dijo otro de los científicos.

¡Clemencia sabe ahorrar! Dijo el científico más sabio, porque preveé sus necesidades futuras y se prepara para resolverlas. Ahorrar es un magnifico y necesario habito.

Claro que Clemencia no ahorro como lo hacen un niño, en donde además de encontrar una razón para ahorrar, en esta caso dinero, se establece el tiempo en el que se hará (días, semanas o meses) y se determina cuanto se va a ahorrar cada vez, eso porque Clemencia no sabe escribir. Ustedes, niños y niña, que si saben hacerlo pueden ahorrar de mejor forma que lo hace una urraca lisa y previsor como lo es Clementina.

Anexo No. 7

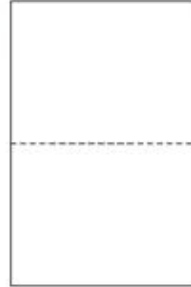
**RECORTA LAS
MONEDAS SI NO
TIENES REALES**
(RECUERDA QUE
NECESITARÁS 25 POR
CADA JUGADOR)



Pégalas en
cartulina



**PLIEGA A LA MITAD E
SOPORTE Y ÚNELO
POR DETRÁS A LA
FICHA CON
PEGAMENTO**
(COMO MUESTRA LA IMAGEN)



Imprimir el tablero de juego







AH

DEL

LA GANANCIA

HAS INVERTIDO BIEN TU DINERO GANAS 4 MONEDAS

HAS CALCULADO MAL LAS CUENTAS, PIERDES 3 MONEDAS

ENSEÑAS AL ABUELO A USAR INTERNET, TE REGALA 6 MONEDAS

SI NO, RETROCEDE HASTA CONSEGUIRAS SI TIENES EL GANABORR!!!



ORRO

TEMA 3

Anexo No. 9

Hace muchos, pero muchos años, los pueblos más antiguos eran errantes porque buscaban el agua, el alimento y lugares donde protegerse de las inclemencias del tiempo. Al descubrir la agricultura pudieron establecerse en lugares fijos.

A veces les iba bien en la cosecha, la caza o la recolección de frutos u objetos, satisfacían sus necesidades y les quedaba algo de más; hasta lo tenían que tirar porque se echaba a perder. Otros pueblos seguían siendo nómadas y veían que en unos pueblos sobraban cosas que otros necesitaban. Así que se dedicaron a llevar lo que les sobraba a unos donde otros lo necesitaban.

¡Zaz! Surgió el intercambio. Al principio se hacía con objetos considerados de valor como el grano o el ganado.

Con el tiempo los pueblos crecieron y vieron que convenía dedicarse a las cosas que hacían mejor y obtener de otros lo que necesitaban y ellos no podían hacer.

Los metales se descubrieron y algunos de ellos sirvieron para usarlos como dinero. Surgió el comercio, al cual dedicaron de manera especial algunas personas o algunos pueblos. Ellos conocían dónde conseguir lo que otros necesitaba y por ello podían vender los productos y obtener grandes beneficios. Muchos se hicieron inmensamente ricos. Aunque no todos...

Otros, los grandes señores se dedicaban, además de la guerra, a la ciencia y a los asuntos espirituales. Se dedicaban al **ocio creativo**. Los comerciantes eran personas libres que **no se dedicaban al ocio** y por eso se decía que se dedicaban al negocio. Como obtenían grandes ganancias en su actividad, se relacionó el beneficio en dinero con el negocio.

Anexo No. 10

COMERCIO <hr/>	UTILIZAR HERRAMIENTAS DE: <hr/>	ORGANIZAR A LAS PERSONAS	TENER EXPERIENCIA LABORAL	COMPRAR
CONSTRUIR O REPARAR CASAS	SERVICIOS	VIGILAR Y SUPERVISAR	ALMACENAR	HACER PUBLICIDAD
REPARAR COSAS COMO: <hr/>	VENDER	CUIDAR PERSONAS	HABLAR	PRODUCCIÓN DE: <hr/>
CONOCER LA LOCALIDAD DONDE VIVE: DISTRIBUIR INFORMACIÓN	HACER CUENTAS	HACER COMIDA	CONVENCER	OTROS: <hr/>
MANEJAR MÁQUINAS DE: <hr/>	HACER TRABAJOS MANUALES O ARTESANÍAS	OTROS: <hr/>	ORGANIZAR OBJETOS	OTROS: <hr/>

Anexo No. 11

Anota cuáles de tus fortalezas te pueden servir para iniciar un negocio por considerar que tienes la capacidad para hacerlo.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
4. _____
6. _____

¿Cuáles de tus fortalezas te pueden servir para realizar mejoras en tu actividad o negocio?

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
4. _____
6. _____

Las que anotaste o agrupaste como **debilidades** ¿afectarían en algo tu propósito de poner un negocio o mejorar el que tienes? Escribe por qué.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
4. _____
6. _____

¿Cómo puedes resolver estas debilidades y cumplir los retos que te planteaste?

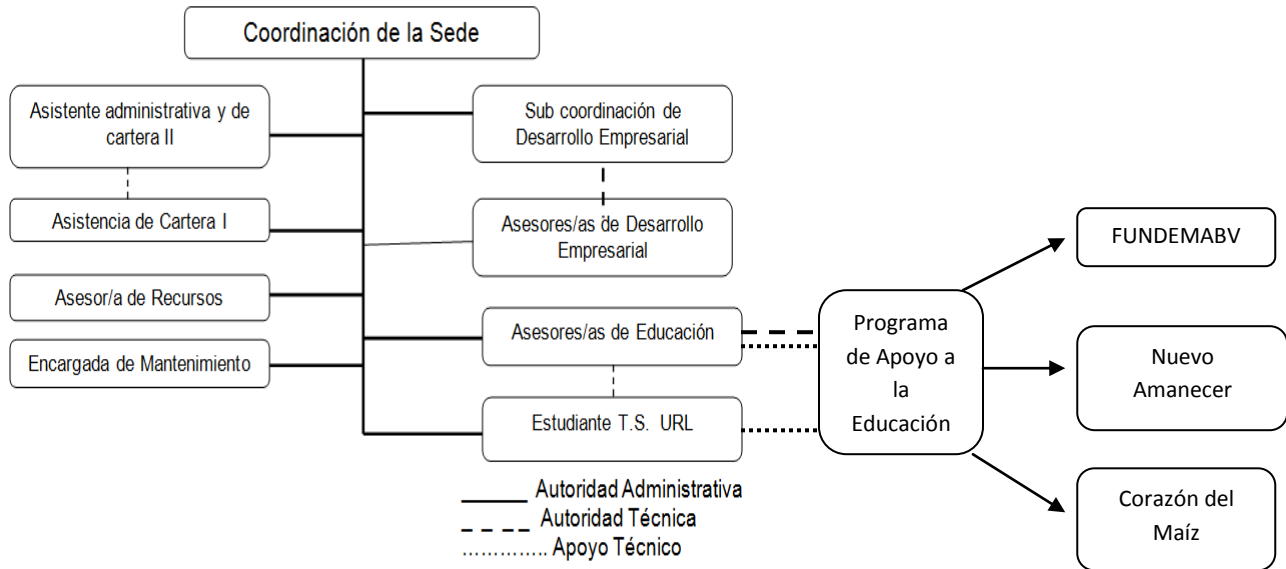
1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
4. _____
6. _____

Anexo No 12

<p>Llevan las cuentas</p> 	<p>Organizan el lugar</p> 	<p>Tratan a los clientes</p> 	<p>Revisan que funcione bien el negocio</p> 	<p>Saben si ganan o pierden</p> 
<p>Venden</p> 	<p>Compran bien</p> 	<p>Pagan</p> 	<p>Hacen presupuestos</p> 	<p>Piensen cómo mejorar</p> 

Anexo 3

Gráfico de Asociaciones Cooperantes de SHARE de Guatemala Filial Verapaces



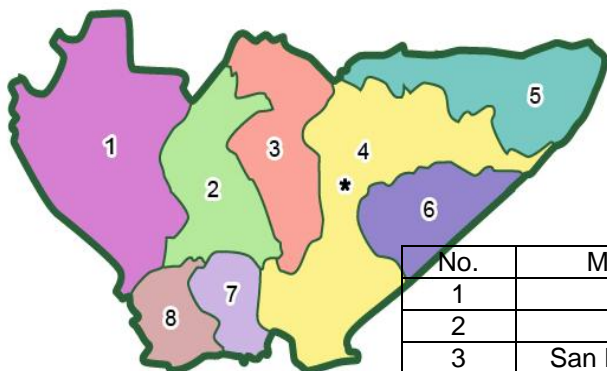
Anexo 4

Cobertura y Programas de SHARE Guatemala



Anexo 5

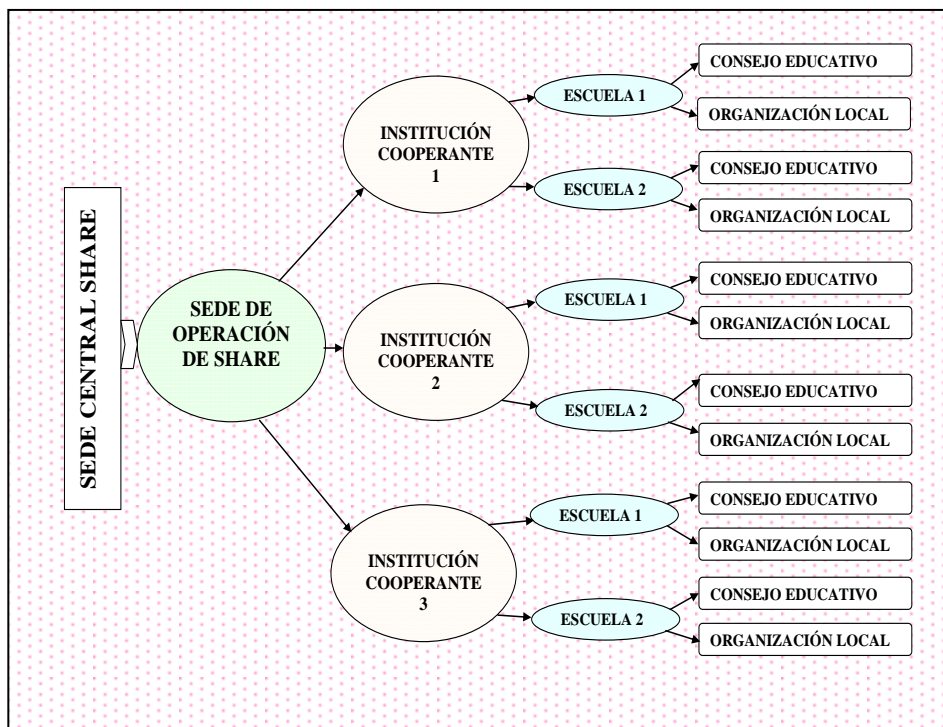
Cobertura de SHARE Guatemala Filial Verapaces



No.	MUNICIPIO	IC'S
1	Cubulco	Nuevo Amanecer
2	Rabinal	Corazón del Maíz
3	San Miguel Chicaj	Corazón del Maíz
4	Salamá	SHARE Filial Verapaces
5	Purulhá	FUNDEMABV
6	San Jerónimo	FUNDEMABV
7	Santa Cruz el Chol	Nuevo Amanecer

Anexo 6

ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE EDUCACIÓN



Anexo 7

Resumen de indicadores

Indicadores ¹	1991	1995	2000	2005	2009	Meta 2015	Brecha para alcanzar meta
Tasa neta de escolaridad primaria (porcentaje)	71.6	72.05	85.4	93.52	98.3	100	1.7
Proporción de estudiantes que comienzan primer grado y culminan sexto (porcentaje) ²	43.7 ^a	n.d	50.3	63.3	77.6	100	22.4

Indicadores	Año base 1989	2000	2002	2006	2009	Meta 2015	Brecha para alcanzar meta
Tasa de alfabetización de personas entre 15 y 24 años (porcentaje)	74.8 ^b	81.7 ^c	82.2 ^d	87.86 ^e	n.d	100	12.14

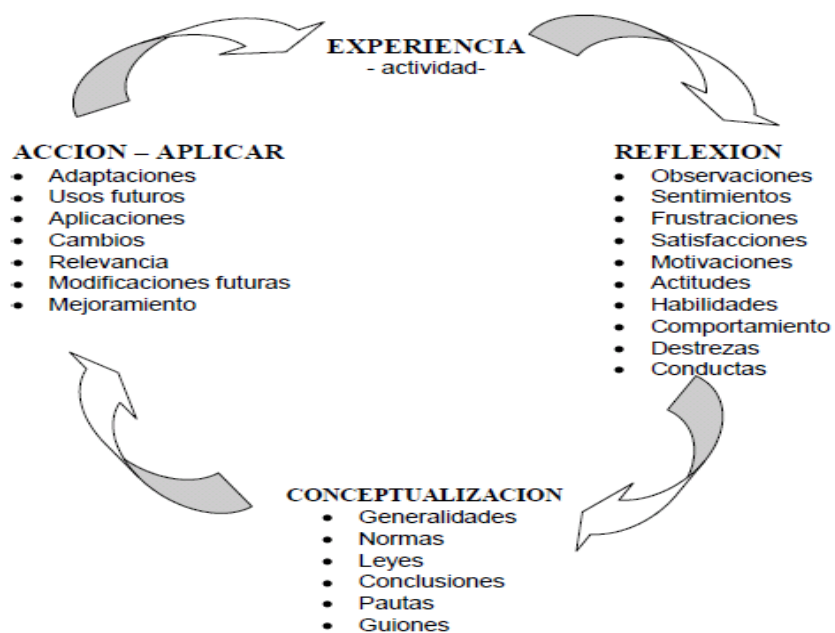
Fuente: Tercer Informe de Objetivos de Desarrollo del Milenio en Guatemala 2010.

Anexo 8

Proceso de Metodología ERCA

UE
USA

GUIA PARA FACILITAR EL PROCESO



Anexo 9

Análisis Situacional



Lluvia de ideas de necesidades de la asociación en la ejecución del programa.



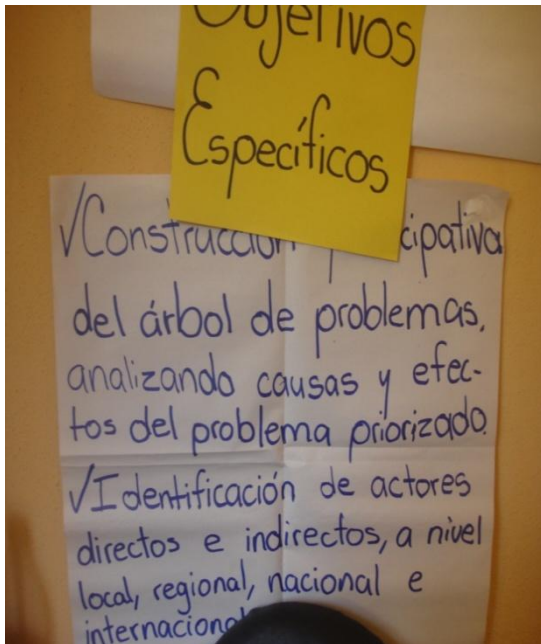
Equipo de asociación, aportando al análisis de necesidades generales en la ejecución del programa.



Proceso de ejecución de la matriz de priorización de necesidades por frecuencias.



Equipo de asociación, aportando a la priorización de necesidades por frecuencias.



Material didáctico utilizado en sesiones de análisis situación y análisis estratégico



Equipo de asociación en sesión de dos, en el análisis e identificación de causas y efectos de la necesidad priorizada.



Material didáctico utilizado en la construcción y análisis de árbol de problemas y objetivos.



Equipo de asociación en sesión de dos, en el análisis y construcción de panorama organizacional.

Anexo 10

Análisis Estratégico



Equipo 1 de trabajo en sesión 3, análisis FODA



Equipos 2 de trabajo en sesión 3, análisis FODA



Material didáctico utilizado en Sesión 3



Equipo 1 de trabajo en sesión 3, exponiendo resultados de la construcción de matriz FODA.

Anexo 11

Plan Operativo de proyecto de intervención

Fase/actividad	Tiempo		costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Fuente A Estudiante	Fuente B SHARE Verapaces	Fuente C Corazón del Maíz
<p>Fase 1: Socialización del Proyecto</p> <p>En la primera fase se realiza la socialización del proyecto de intervención con enlace organizacional, coordinador regional de SHARE de Guatemala Filial Verapaces, Coordinador y Director de Social Local Asociación Corazón del Maíz, con lo que se gestiona el financiamiento y la inclusión de las acciones del proyecto en su planificación y cronograma institucional.</p>	14-01-13	30-01-13	Q 1,171.00	✓	✓	
<p>Fase 2: Diseño de módulos de capacitación</p> <p>En la segunda fase se recopilara la información pertinente para el diseño y construcción de los módulos de capacitación sobre temáticas identificadas en el proceso de diagnostico, que contribuyen a fortalecer a equipo técnico en su intervención a nivel local hacia colaboradores y beneficiarios del programa. Dentro de las actividades que se realizaran están:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación. • Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación. • Una sesión de socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz. • Preparación de agenda y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación. 	21-01-13	29-03-13	Q 2,565.00	✓	✓	✓
<p>Fase 3: Ejecución de módulos de capacitación a equipo técnico</p> <p>En la tercera fase del proceso, con el apoyo y aprobación de filial y social local se procede a ejecutar las capacitaciones a equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, sobre los módulos construidos, con el objetivo de potencializar capacidades,</p>						

<p>concomimientos y habilidades técnicas, para que en un proceso posterior estén facultados para empoderar a colaboradores y beneficiarios del programa, así mismo motivar y concientizas la participación activa en las acciones del mismo. Dentro de las actividades que se realizaran en esta fase están:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacitación de módulo 1. a equipo técnico de asociación. ● Capacitación de modulo 2. y elaboración de material de promoción de la adecuada práctica de medios de verificación de los servicios del programa a equipo técnico. ● Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores. ● Evaluación de expectativas de las actividades ● Una sesión de socialización a equipo técnico y autoridades instituciones sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada. 	18-03-13	3-05-13	Q 2,459.5		✓	✓
<p>Fase 4: Evaluación y monitoreo a técnicos capacitados en capacitación a colaboradores.</p> <p>En la cuarta fase, ya habiendo facultado al personal técnico sobre los módulos 1 y 2, se procede a planificar el monitoreo y evaluación de la ejecución de la capacitación de modulo 2 a colaboradores y beneficiarios del programa. Con el objetivos de potencializar el cumplimiento de objetivos y acciones en las que estos actores intervienen. Dentro de las actividades que se realizaran en esta fase están:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores. ● Monitoreo de aplicación de modulo. ● Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos. ● Compromisos Asumidos por colaboradores en las sesiones impartidas por técnicos. ● Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada y recomendaciones 	6-05-13	31-05-13	Q 184.5		✓	✓

Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.

Anexo 12

Carta de notificación y aprobación para el centro de práctica



Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext.2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@urj.edu.gt

San Juan Chamelco, A.V. 30 de julio de 2012.

Lic. Dimas Juárez
Coordinador
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Estimado señor:

De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo **Silvia Alejandrina Pérez López**, carné: 2295108.

Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de Enero a Junio, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.

En este sentido, se le ha autorizado a: **Silvia Alejandrina Pérez López** iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que el estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse con nosotros directamente al Campus Regional San Pedro Claver S.J. A.V. al teléfono 77208300 ext. 1009.

Atentamente,


= 30/07/2012
SHARE
GUATEMALA
Coordinador Regional
Verapaces

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



Anexo 13

Carta de notificación y aprobación de centro de práctica a URL



SHARE
GUATEMALA

Salamá, Baja Verapaz, 27 de Julio de 2012

Licenciada:
Juliana Aju Patal De Tzul
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Regional San Pedro Claver S.J. de la Verapaz

Nosotros: **Asociación SHARE de Guatemala, Filial Verapaces** por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: **Silvia Alejandrina Pérez López** carné: **2295108** 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 : **Desarrollo Humano (Programa de Educación)** lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como enlace es : **Silvia Xitimul**, quien se desempeña en el área de: **Desarrollo Humano (Programa de Educación)**.

Atentamente



Lic. Dimas Juárez.
Coordinador
SHARE de Guatemala Filial Verapaces



ASOCIACIÓN
SHARE
GUATEMALA

3ª Avenida "A" 1-00 Zona 2
San Lucas Sacatepéquez, Guatemala
PBX: (502) 7828 2626 / FAX: (502) 7828 2627
www.shareguatemala.org

DESARROLLO PARTICIPATIVO Y SUSTENTABLE

Anexo 14

Plan de Sesión 1 de Análisis situacional



PLAN DE SESION 1 ANÁLISIS SITUACIONAL

Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 30 de agosto de 2012.
Horario: De 2:30 pm a 4:05 pm
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

Objetivo General	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer al personal de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz", en la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, con enfoque en participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, en el área de San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz. 			
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> Conocer las necesidades del personal de la asociación. Clasificar las necesidades expresadas por el personal, de acuerdo al área en la que se manifiestan. Priorizar la necesidad más urgente para la asociación. 			
Actividades	Metodología	Tiempo	Recursos	Facilitador
Presentación Y Bienvenida	Se realiza la dinámica el "Cuerpo Humano", en la cual se les proporcionara a los participantes una hoja en la cual deberán dibujar lo que se les pida de forma individual, para lo cual tiene máximo 3 minutos, después de transcurrido el tiempo la facilitadora pedirá a cada participante que vaya recortando lo que dibujo y colocándolo sobre una superficie plana con la que se irá formando una imagen más grande. Al final se realizara un análisis de lo obtenido. Con preguntas generadoras como ¿Qué observa? ¿Por qué cree que se obtuvo ese resultado? ¿Qué hubiera pasado si...?	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Hojas de papel Bond Masquintape Tijeras Marcadores Papelógrafos 	Practicante de Trabajo Social
Identificación de Problemas	Se inicia con la Técnica "lluvia de ideas", por medio de la cual los participantes comparten y expresan libremente sus ideas con respecto a las necesidades que visualizan y/o han experimentado en la entidad, desde su área de intervención.	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Papelógrafos Tarjetas de colores Marcadores Masquintape Tijeras 	Practicante de Trabajo Social

Priorización de Problema Central	Se continúa con la priorización del problema central a través de la 'Matriz de Priorización por Frecuencias'. Se toman los problemas encontrados y con el apoyo de la matriz se procede a discutir cuál de los problemas es más importante. Se hace un análisis por comparación, o sea comparando cada uno de los problemas con los otros, con el fin de destacar la más urgente e importante para el personal de forma participativa.	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Papelógrafos Tarjetas de colores Marcadores Masquintape Tijeras 	Practicante de Trabajo Social
Agradecimiento	Se agradece la atención y participación del personal, motivándoles a asistir a la siguiente sesión de proceso de Análisis Situacional.	5 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional 	<ul style="list-style-type: none"> Practicante de Trabajo Social Coordinador y/o Director Asociación Corazón de Maíz

Vo.Bo.

Juan Antonio Guevarra

Director

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"



Vo.Bo.

Jorge Antonio Guzman

Coordinador

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"



Vo.Bo.

Silvia Xitmul

Asesora de Educación

SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Enlace Organizacional PPS

Vo.Bo.

Milton Patzan

Asesor de Educación

SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Vo.Bo.

Lic. Dimas Juárez

Coordinador Regional

SHARE de Guatemala Filial Verapaces



Vo.Bo.


Lic. Elder Cobi

Asesor de PPS

Facultad Ciencias Políticas Y Sociales
 Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz

Anexo 15

Plan de Sesión 2 de Análisis situacional



Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACION
SHARE
GUATEMALA

**PLAN DE SESION 2
ANÁLISIS SITUACIONAL**

Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maiz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj B.V., 5 de septiembre de 2012.
Horario: De 2:30 pm a 4:30 pm
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

Objetivo General	• Fortalecer al personal de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maiz", en la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, con enfoque en participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, en el área de San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz.			
Objetivos Específicos	• Construcción participativa del árbol de problemas, analizando causa y efecto del problema priorizado. • Identificación de actores directos e indirectos, a nivel, regional, municipal, departamental, nacional e internacional.			
Actividades	Metodología	Tiempo	Recursos	Facilitador
Bienvenida y presentación	La facilitadora da la bienvenida al grupo y da las instrucciones para la ejecución de la sesión. Se proyecta una presentación a los participantes, compartiéndoles una pequeña reflexión al final de la misma. Se socializará con los participantes el tema a trabajar y los objetivos de la actividad. Con la participación del grupo se generarán las expectativas de la actividad Elaboración conjunta de normas que regirá la actividad, mismas que serán anotadas en papelógrafos y colocadas en un lugar visible.	25 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo institucional • Computadora • Cañonera • Papelógrafos • Marcadores 	Practicante de Trabajo Social
Construcción del Árbol de Problemas	Esta actividad consiste en el análisis e identificación de las posibles causas que están provocando la necesidad priorizada, y de los efectos negativos que está provocando	50 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo institucional • Papelógrafos • Tarjetas de colores • Marcadores 	Practicante de Trabajo Social

	o que provocará., por medio de una lluvia de ideas.		• Masquintape	
Identificación de Actores (Panorama Organizacional)	Para la identificación de actores se utilizara el Panorama Organizacional, el cual consisten en un diagrama dividido por sectores, los participantes irán identificando a los actores directos e indirectos de la asociación, describiendo en que cuadrante se localizan, ya sean a nivel local, municipal, departamental, regional o nacional.	30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo institucional • Papelógrafos • Tarjetas de colores • Marcadores • Masquintape • Tijeras 	Practicante de Trabajo Social
Agradecimiento, Evaluación de actividad y Refacción	Se pide a los participantes que manifiesten si se cumplieron sus expectativas con el desarrollo de la actividad. Se agradece la atención y colaboración activa de los participantes, motivándoles a asistir a la siguiente sesión.	15 minutos	• Practicante y Equipo institucional	Practicante de Trabajo Social

Vo.Bo. 

Juan Antonio Guevara
Director
Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maiz"

Vo.Bo. 

Silvia Arriola
Asesora de Educación
SHARE de Guatemala Filial Verapaces
Enlace Organizacional PPS

Vo.Bo. 

Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Vo.Bo. 

Jorge Antonio Guzmán
Coordinador
Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maiz"

Vo.Bo. 

Milton Patzan
Asesor de Educación
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Vo.Bo. 

Lic. Eider Caal
Asesor de PPS
Facultad Ciencias Políticas Y Sociales
Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz

Anexo 16

Plan de Sesión 3 de Análisis Estratégico




PLAN DE SESION 3 ANÁLISIS ESTRATÉGICO



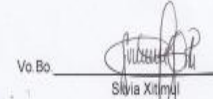
Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 14 de septiembre de 2012.
Horario: De 8:30:00 am a 10:30 am
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

Objetivo General	• Fortalecer al personal de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz", en la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, con enfoque en participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, en el área de San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz.			
Objetivos Específicos	• Identificar las características positivas y negativas que pueden encontrarse interna y externamente al Programa de Apoyo a la Educación en la IC. • Construir la red de actores vinculados al área de intervención.			
Actividades	Metodología	Tiempo	Recursos	Facilitador
Bienvenida Y Presentación	La facilitadora da la bienvenida al grupo y da las instrucciones para la ejecución de la sesión. Se proyecta un video a los participantes, compartiéndoles una pequeña reflexión al final del mismo. Se socializará con los participantes el tema a trabajar y los objetivos de la actividad. Con la participación del grupo se generarán las expectativas de la actividad Elaboración conjunta de normas que regirá la actividad, mismas que serán anotadas en papelógrafos y colocadas en un lugar visible.	20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Cañonera Computadora Papelógrafos Marcadores Masquintape 	Practicante de Trabajo Social
Análisis Estratégico (Matriz FODA)	En esta actividad se implementa la Matriz de FODA, la cual consisten en la identificación de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas que giran en torno a la necesidad priorizada y al Programa. Establecer grupos de trabajo, llenar la matriz en papelógrafos, se hace presentación en plenaria y	50 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Papelógrafos Tarjetas de colores Marcadores Masquintape Tijeras 	Practicante de Trabajo Social

	posteriormente se integra la información en una sola matriz.			
Construcción de Red de Actores	Con la participación del equipo se identifica por medio de una lluvia de ideas a los actores internos vinculados al programa, utilizando la Red de Actores. Cada participante anotará lo que se le indica en tarjetas de colores, ordenándose la información en papelógrafos.	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Papelógrafos Tarjetas de colores Marcadores Masquintape Tijera 	Practicante de Trabajo Social
Agradecimiento	Se agradece la atención y colaboración activa de los participantes. Se les pide a los participantes que manifiesten el cumplimiento de sus expectativas con una ponderación de 1 a 10.	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional 	Practicante de Trabajo Social


Vo.Bo. 
 Juan Antonio Guevara
 Director
 Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

Vo.Bo. 
 Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador
 Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

Vo.Bo. 
 Silvia Xitimi
 Asesora de Educación
 SHARE de Guatemala Filial Verapaces
 Enlace Organizacional PPS


Vo.Bo. 
 Mito Patzán
 Asesor de Educación
 SHARE de Guatemala Filial Verapaces


 Vo.Bo. 
 Lic. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 SHARE de Guatemala Filial Verapaces


Vo.Bo. 
 Lic. Eder Cas
 Asesor de PPS
 Facultad Ciencias Políticas Y Sociales
 Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz

Anexo 17

Plan de Sesión 4 Plan de acción



Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



ASOCIACION SHARE GUATEMALA

PLAN DE SESION 4

Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj B.V., 01 de octubre de 2012.
Horario: De 2:30 pm a 4:10 pm
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

Objetivo General	Fortalecer al personal de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz", en la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación, con enfoque en participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, en el área de San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz.			
Objetivos Específicos	Construcción participativa del Plan de Fortalecimiento Institucional.			
Actividades	Metodología	Tiempo	Recursos	Facilitador
Bienvenida y presentación	<p>La facilitadora da la bienvenida al grupo y da las instrucciones para la ejecución de la sesión.</p> <p>Se realiza la dinámica "tres verdades y una mentira" con el objetivo de crear un ambiente armonioso para el desarrollo de la sesión.</p> <p>Se socializará con los participantes el tema a trabajar y los objetivos de la actividad. Con la participación del grupo se generarán las expectativas de la actividad.</p> <p>Elaboración conjunta de normas que regirán la actividad, mismas que serán anotadas en papelógrafos y colocadas en un lugar visible.</p>	25 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo Institucional • Papelógrafos • Marcadores • Hojas de papel • Lapiceros 	Practicante de Trabajo Social
Retroalimentación de la identificación de necesidades y de FODA	Se le recordará a los participantes las necesidades que identificaron en la sesión 1, así como la sesión 3, con el objetivo de tener presente esta información para la construcción del Plan de acción a largo plazo.	30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo Institucional • Papelógrafos • Marcadores • Masquintape 	Practicante de Trabajo Social

	<p>técnica de selección de proyectos PROIN, en la cual se utilizan los criterios siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carácter social • Interés de la institución por el proyecto • Posibilidad de obtener recursos para su ejecución • Ejecutable y evaluable en un plazo de 14 semanas • Es un proyecto que facilita el aprendizaje <p>Calificándolos con una ponderación de 1 a 5, priorizando al final la propuesta que mayor puntaje haya obtenido.</p>	minutos	<ul style="list-style-type: none"> • colores • Marcadores • Masquintape • Fotocopias • Lapiceros 	
Agradecimiento y Evaluación de actividad	Se pide a los participantes que manifiesten si se cumplieron sus expectativas con el desarrollo de la actividad. Se agradece la atención y colaboración activa de los participantes.	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Practicante y Equipo Institucional 	Practicante de Trabajo Social

V.o.Bo. 
Juan Antonio Guevara
 Director
 Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

V.o.Bo. 
Silvia Xelmu
 Asesora de Educación
 SHARE de Guatemala Filial Verapaces
 Enlace Organizacional PPS

V.o.Bo. 
Lic. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 Verapaces SHARE de Guatemala Filial Verapaces

V.o.Bo. 
Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador
 Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

V.o.Bo. 
Milton Patzan
 Asesor de Educación
 SHARE de Guatemala Filial Verapaces

V.o.Bo. 
Lic. Elder Cgal
 Asesor de PPS
 Facultad Ciencias Políticas Y Sociales
 Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz

Anexo 18

Plan de Sesión 5, Priorización de Proyecto de Intervención



PLAN DE SESION 5

Participantes: Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".

Lugar y fecha: San Miguel Chicaj B.V., 09 de octubre de 2012.

Horario: De 2:30 pm a 4:40 pm

Facilitadora: Practicante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

Objetivo General	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer la capacidad administrativa y técnica de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz", para la ejecución de Programas y proyectos, con un enfoque en participación en gobiernos locales y organizaciones sociales, en el área de San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz. 			
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y priorización de propuesta de proyecto de intervención. 			
Actividades	Metodología	Tiempo	Recursos	Facilitador
Bienvenida y presentación	<p>La facilitadora da la bienvenida y da las instrucciones para la ejecución de la sesión.</p> <p>Se socializará el tema a trabajar y los objetivos de la actividad. Con la participación activa de los presentes se generarán las expectativas de la actividad</p> <p>Elaboración conjunta de normas que regirá la actividad, mismas que serán anotadas en paleógrafos y colocadas en un lugar visible.</p>	25 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Papelógrafos Marcadores Masquintape 	Practicante de Trabajo Social
Priorización de proyecto de intervención	<p>Esta actividad consiste en el análisis de propuestas de proyectos de intervención, producto del FODA y sus Estrategias con el objetivo de priorizar el más oportuno, pertinente y realizable en el tiempo estipulado. Esto a través de la</p>	90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Tarjetas de 	Practicante de Trabajo Social

Construcción del Plan de Fortalecimiento	<p>Se da una inducción del llenado de la matriz del plan de acción,</p> <p>Se conformaran grupos de trabajo, a los que se les proporciona una matriz, en la que plantearan y formularan alternativas de solución a sus necesidades como asociación.</p>	30 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional Impresiones Lapiceros de colores. 	Practicante de Trabajo Social
Agradecimiento, Evaluación de actividad y Refacción	<p>Se pide a los participantes que manifiesten si se cumplieron sus expectativas con el desarrollo de la actividad con una ponderación de 1 a 10.</p> <p>Se agradece la atención y colaboración activa de los participantes.</p>	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Practicante y Equipo institucional 	Practicante de Trabajo Social

Vo.Bo.

Juan Antonio Guevara
Director

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

Vo.Bo.

Silvia Xitimul
Asesora de Educación
SHARE de Guatemala Filial Verapaces
Enlace Organizacional PPS

Vo.Bo.

Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces



Vo.Bo.

Jorge Antonio Guzmán
Coordinador

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

Vo.Bo.

Milton Patzan
Asesor de Educación
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Vo.Bo.

Lic. Eder Caal
Asesor de PPS

Facultad Ciencias Políticas Y Sociales
Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz

Anexo 19

Matriz PROIN, priorización del proyecto de intervención

Técnica Proyecto de Intervención (PROIN) de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".							
No. 1	Nombre del Proyecto	Carácter Social	Interés para la Institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutable en un plazo de 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1	Gestión de alianzas estratégicas con gobiernos municipales y locales, potencializando el cumplimiento de objetivos del Programa de Apoyo a la Educación.	3	4	2	3	3	15
2	Gestión ante el MSPAS ¹ el asocio para que se le tome en cuenta como prestadora de servicios de salud en el municipio.	2	4	3	2	4	16
3	Fortalecimiento de capacidades y conocimientos técnicos del personal de Asociación Corazón del Maíz, garantizando una eficiente, eficaz y pertinente formación a beneficiarios y organizaciones comunitarias.	5	5	5	4	5	24
4	Organizar encuentros formativos de IC's ² , como apoyo y fortalecimiento a sus acciones locales.	4	4	4	4	2	18
5	Fortalecimiento a cooperantes locales en la aplicación adecuada de procesos de control y seguimiento del programa de Apoyo a la Educación.	4	5	4	3	4	20
6	Formación a organizaciones comunitarias sobre la importancia de la capacidad de gestión y de participación en proyectos que generen capital humano y social en la comunidad.	4	3	4	3	5	19
7	Coordinación en la toma de decisiones y reorientación de acciones a emprender de Asociación Corazón del Maíz con enlaces municipales de MINEDUC ³ , para mejorar la comunicación y colaboración de subalternos en la entrega de	3	5	3	2	4	17

¹ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

² Organizaciones Cooperantes.

³ Ministerio de Educación

8	medios de verificación y de monitoreo de los servicios. Diseño de propuestas de proyectos sociales para la captación de fondos a nivel, municipal, departamento o nacional.	4	5	4	5	5	23
9	Contrarrestar debilidades institucionales en coordinación con apoyo técnico de entidades municipales o regionales.	3	3	2	2	4	14
10	Fortalecer contratos psicológicos y facultamiento de estrategia del programa a docentes, concejos Educativos, padres de familia y COCODES.	5	5	4	4	5	23
11	Formular propuestas de mejoramiento de infraestructura de la asociación, gestionar y posicionar sus objetivos para tener más oportunidades de ser financiadas.	5	5	3	3	4	20
12	Formulación de propuesta y gestión de sistema de información y comunicación (msm) con colaboradores locales, para potencializar la entrega de productos.	1	0	1	1	2	5
13	Promover objetivos del programa buscando la identificación del mismo con ejecutores, colaboradores y población que focaliza. Apoyados del servicios de Comunicación Masiva (La voz del Campo).	3	4	3	3	3	16
14	Fortalecimiento a concejos educativos, COCODE y docentes en procesos administrativos del programa.	4	4	4	3	5	20
15	Facultamiento de adecuado llenado de SIMER a docentes y Consejos Educativos.	5	5	4	4	5	23
16	Campaña de concientización masiva en escuelas focalizadas por el programa, involucrando a niños y docentes.	3	4	3	3	4	17

Vo. Bo.

Juan Antonio Guevara
Director

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"

Vo. Bo.

Jorge Antonio Guzmán
Coordinador

Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz"
COORDINACIÓN GENERAL
PROGRAMA DE EDUCACIÓN-SHARE
SAN MIGUEL CHERAL


Vo. Bo.

Silvia Xitín
Enlace Organizacional
SHARE Filial Verapaces




Anexo 20

Planilla de asistencia de participantes a sesión 1.



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala



**Planilla de Asistencia
Sesión 1**

Nombre de la Organización: Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 30 de agosto de 2012.
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.
Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón de Maíz".

No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico Agrícola	[Firma]
2	Brenem Elibardo Alvarado Juárez	Técnico Agrícola	[Firma]
3	Walter Fredi Xolop Manuel	Técnico de Educación	[Firma]
4	Milda Wilfredo Vargas García	Técnico de Educación	[Firma]
5	Elmer Orlando Jerónimo Hernández	Técnico de Educación	[Firma]
6	Ángel Aurelio Canahui González	Técnico Agrícola	[Firma]
7	Pedro Antonio Reyes Ch.	Psicólogo	[Firma]
8	Oswaldo W. García G.	Técnico Agrícola	[Firma]
9	Juan Antonio Quirós González	Director	[Firma]

Anexo 21

Planilla de asistencia de participantes a sesión 2.



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala




**Planilla de Asistencia
Sesión 2**

Nombre de la Organización: Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 5 de septiembre de 2012.
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.
Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".


No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1	Milda Wilfredo Vargas García	Técnico de Educación	[Firma]
2	Pedro Antonio Reyes Ch.	Psicólogo	[Firma]
3	Sandra Marcel Tachuca	Técnico de E	[Firma]
4	Walter Fredi Xolop Manuel	Técnico de Educación	[Firma]
5	Brenem Elibardo Alvarado	Técnico Agrícola	[Firma]
6	OSWALDO WOLDEMOR GARCÍA	Técnico Agrícola	[Firma]
7	Juan Antonio Quirós González	Director	[Firma]
8	Ángel Aurelio Canahui G.	Técnico de Educación	[Firma]
9	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico Agrícola	[Firma]

Anexo 22

Planilla de asistencia de participantes a sesión 3.



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala




**Planilla de Asistencia
Sesión 3**

Nombre de la Organización: Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 12 de septiembre de 2012.
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.
Participantes: Equipo Institucional de Asociación de Padres de Familia "Corazón de Maíz".


No.	Nombre completo	Cargo	Firma
1	Sandra Manuel Taburcio	Técnico de Educación	[Firma]
2	Walter Fredi Xolop Manoa	Técnico de Educación	[Firma]
3	Oswaldo Corcía	Técnico Agrícola	[Firma]
4	Angel Aurelio Canahui Gonzalez	Técnico de Educación	[Firma]
5	Diego Andrés Rojas Ch.	Digitalizador	[Firma]
6	Brenem Elibardo Alvarado Sosa	Técnico Agrícola	[Firma]
7	Milder Wilfredo Vargas Garcia	Técnico Edu.	[Firma]
8	Elmer Orlando Jerónimo Hernández	Técnicos de educación	[Firma]
9	Juan Antonio Casanova González	Director	[Firma]
10	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico Agrícola	[Firma]

Anexo 23

Planilla de asistencia de participantes a sesión 4.



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala



**Planilla de Asistencia
Sesión 4**

Nombre de la Organización: Asociación de Padres de Familia "Corazón del Maíz".
Lugar y fecha: San Miguel Chicaj, B.V., 1 de octubre de 2012.
Facilitadora: Practicante de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.
Participantes: Equipo Institucional de Asociación "Corazón de Maíz".

No.	Nombre	Cargo	Firma	No Cel.
1	Jorge Antonio Guzmán	Coordinador	[Firma]	54514436
2	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico	[Firma]	57702605
3	OSWALDO WALDENOR CORCÍA	Técnico Agrícola	[Firma]	57808992
4	Milder Wilfredo Vargas Garcia	Técnico	[Firma]	59238700
5	Elmer Orlando Jerónimo H.	Técnico educación	[Firma]	41013880
6	BRENEM ELIBARDO ALVARADO	Técnico Agrícola	[Firma]	49063569
7				

Anexo 24

Cronograma de actividades de PPS 1



Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis
en Gerencia para el Desarrollo
Campus de la Verapaz

Estudiante PPS 1: Silvia Alejandrina Pérez López

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL MES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE 2012

Actividades que Realiza	Meses	Fechas																															
		Julio							Agosto														Septiembre										
		30	31	1	2	3	6	7	8	9	10	13	14	15	16	17	20	21	22	23	24	27	28	29	30	31	3	4	5	6	7	10	11
Lugar	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M
Recepción de carta de notificación	Oficina SHARE																																
Socialización del ejercicio de PPS en Organización	Oficina SHARE																																
Elaboración de Planificación y ruta crítica de intervención	Oficina SHARE																																
Socialización del ejercicio de PPS en Organización Social	Oficina Corazón de Maíz																																
Elaboración de Marco Organizacional	Oficina SHARE																																
Elaboración de planificación para Análisis Situacional según área de proyección PPS (Taller 1)	Oficina SHARE																																
Ejecución de Taller 1	Oficina Corazón de Maíz																																
Análisis de información de Taller 1	Oficina SHARE																																
Elaboración de Planificación para Análisis Situacional según área de proyección PPS (Taller 2)	Oficina SHARE																																
Ejecución de Taller 2	Oficina Corazón de Maíz																																
Análisis de información de Taller 2	Oficina SHARE																																
Elaboración de Planificación para Análisis Estratégico (Taller 3)	Oficina SHARE																																
Ejecución de Taller 3	Oficina Corazón de Maíz																																

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL MES DE SEPTIEMBRE Y OCTUBRE 2012

Actividades que Realiza	Meses	Fechas																															
		Septiembre														Octubre																	
		13	14	17	18	19	20	21	24	25	26	27	28	1	2	3	4	5	8	9	10	11	12	15	16	17	18	19	22	23	24	25	26
Lugar	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	L	M	M	J	V	
Análisis de información Taller 3	Oficina SHARE																																
Sistematización de ejecución de Talleres 1, 2 y 3.	Oficina SHARE																																
Elaboración de Propuesta de Proyecto de Intervención (Perfil de proyecto)	Oficina SHARE																																
Elaboración de Propuesta de Proyecto de Intervención (Perfil de proyecto)	Oficina SHARE																																
Correcciones de primer borrador de PPS 1	Oficina SHARE																																
Correcciones de segundo borrador de PPS 1	Oficina SHARE																																
Entrega de Informe Final PPS 1	URL																																

Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante PPS

Silvia Xilimu
Enlace Organizacional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Lic. Elder Caal
Asesor PPS 1

Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Director
Asociación de Padres de Familia
"Corazón Maíz"

Coordinador
Asociación de Padres de Familia
"Corazón Maíz"

Anexo 25

Costeo de la actividad

Actividades	Rubros	Base Canti- dad	Costo unitario	Consto total	Financiamiento		
	Recursos Necesarios				Estudiante	SHARE Verapaces	Corazón del Maíz
Socialización con autoridades de informe de PPS1 y proyecto de intervención	Impresiones de informe de PPS 1	U. 150	Q 1.00	Q150.00	Q150.00		
	Fotocopias	U. 600	Q 0.20	Q 120.00		Q 120.00	
	Empastado	U. 5	Q 25.00	Q 125.00		Q 125.00	
	Cañonera	H. 2	Q 200.00	Q 200.00		Q 200.00	
	Computadora	H. 2	Q 25.00	Q 50.00		Q 50.00	
	Lápices	U. 6	Q 1.50	Q 9.00		Q 9.00	
	Salón	D. 1	Q 500.00	Q 500.00		Q 500.00	
	Cuaderno empastado	U. 1	Q 17.00	Q 17.00		Q 17.00	
TOTAL				Q 1,171.00	Q 150.00	Q 1,021.00	Q 0.00
Fase 2 Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación.	Internet	H. 300	Q 4.00	Q 1,200.00	Q 400.00	Q 800.00	
	Empastado	U. 10	Q 15.00	Q 150.00		Q 150.00	
	Cartuchos de tinta	U. 2	Q 137.50	Q 275.00		Q 275.00	
	Hojas bond	U. 250	Q 0.10	Q 25.00		Q 25.00	
TOTAL				Q 1,650.00	Q 400.00	Q 1,250.00	Q 0.00
Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación.	Impresiones	U. 10	Q 1.00	Q 10.00		Q 10.00	
TOTAL				Q 10.00	Q 0.00	Q 10.00	Q 0.00
Una sesión de socialización de módulos de capacitación para su validación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.	Computadora	H. 2	Q 25.00	Q 50.00		Q 50.00	
	Cañonera	H. 2	Q 100.00	Q 200.00		Q 200.00	
	Salón	D. 1	Q 500.00	Q 500.00		Q 500.00	
	Papelógrafos	U. 5	Q 0.50	Q 2.50		Q 2.50	
	Marcadores	U. 2	Q 5.00	Q 10.00		Q 10.00	
	Folders	U. 5	Q 1.00	Q 5.00		Q 5.00	
	Fastener	U. 5	Q 0.50	Q 2.50		Q 2.50	
	Hojas bond	U. 20	Q 0.10	Q 2.00		Q 2.00	
	Masking tape	U. 1	Q 7.00	Q 7.00		Q 7.00	

	Fotocopias	U. 100	Q 0.20	Q 20.00		Q 20.00		
	Impresiones	U. 20	Q 1.00	Q 20.00		Q 20.00		
	Lápices	U. 5	Q 1.50	Q 7.50		Q 7.50		
TOTAL				Q 826.50	Q 0.00	Q 826.50	Q 0.00	
Preparación de agenda y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación	Folders	U. 2	Q 1.00	Q 2.00		Q 2.00		
	Fastener	U. 2	Q 0.50	Q 1.00		Q 1.00		
	Fotocopias	U. 5	Q 0.20	Q 1.00		Q 1.00		
	Impresiones	U. 15	Q 1.00	Q 15.00		Q 15.00		
TOTAL				Q 19.00	Q 0.00	Q 19.00	Q 0.00	
FASE 3 Capacitación de módulo 1 al equipo técnico de asociación.	Computadora	H. 4	Q 25.00	Q 100.00			Q 100.00	
	Cañonera	H. 4	Q 100.00	Q 400.00			Q 400.00	
	Salón	D. 2	Q 500.00	Q 1,000.00			Q 1,000.00	
	Papelógrafos	U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50	
	Marcadores	U. 10	Q 5.00	Q 50.00			Q 50.00	
	Folders	U. 10	Q 1.00	Q 10.00			Q 10.00	
	Hojas bond	U. 20	Q 0.10	Q 2.00			Q 2.00	
	Papel construcción	U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50	
	Tijeras	U. 1	Q 3.00	Q 3.00			Q 3.00	
	Masking tape	U. 1	Q 7.00	Q 7.00			Q 7.00	
	Lapiceros	U. 10	Q 1.50	Q 15.00			Q 15.00	
	Refacción	P. 20	Q 15.00	Q 300.00		Q 300.00		
	TOTAL				Q 1,892.00	Q 0.00	Q 300.00	Q 1,592.00
	Capacitación de modulo 2	Computadora	H. 4	Q 25.00	Q 100.00			Q 100.00
Cañonera		H. 4	Q 100.00	Q 400.00			Q 400.00	
Salón		D. 1	Q 500.00	Q 500.00			Q 500.00	
Papelógrafos		U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50	
Folders		U. 10	Q 1.00	Q 10.00			Q 10.00	
Hojas bond		U. 20	Q 0.10	Q 2.00			Q 2.00	
Nylon Contac		U. 1	Q 15.00	Q 15.00			Q 15.00	
Silicón liquido		U. 1	Q 10.00	Q 10.00			Q 10.00	
Papel construcción		U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50	
Tijeras		U. 2	Q 3.00	Q 6.00			Q 6.00	
Lapiceros		U. 10	Q 1.50	Q 15.00			Q 15.00	
Refacción		P. 10	Q 15.00	Q 150.00		Q 150.00		
TOTAL				Q 1,213.00	Q 0.00	Q 150.00	Q 1,063.00	
Compromisos asumidos por equipo técnico en la	Papelógrafos	U. 4	Q 0.50	Q 2.00			Q 2.00	
	Papel construcción	U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50	

replicación de la información a beneficiarios y colaboradores Evaluación de expectativas de las actividades							
TOTAL				Q 4.50	Q 0.00	Q 0.00	Q 4.50
Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores.	Impresiones	U. 20	Q 1.00	Q 20.00		Q 20.00	
	Folder	U. 2	Q 1.00	Q 2.00		Q 2.00	
	Engrapadora	U. 1	Q 25.00	Q 25.00		Q 25.00	
TOTAL				Q 47.00	Q 00.00	Q 47.00	Q 0.00
Monitoreo de aplicación de modulo. Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos. y Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada y recomendaciones.	Refacciones	P 30	Q 15.00	Q 450.00	Q0.00		Q 450.00
	Papelógrafos	U. 5	Q 0.50	Q 2.50			Q 2.50
	Salón	D 1	Q 500.00	Q 500.00			Q 500.00
TOTAL				Q 952.50	Q 0.00	Q 0.00	Q 952.50
Socialización de resultados del proyecto de intervención y entrega de informe final PPS 2	Impresiones	U.200	Q 1.00	Q 200.00		Q 200.00	
	Fotocopias	U. 400	Q 0.20	Q 80.00		Q 80.00	
	Empastado	U. 3	Q 35.00	Q 105.00		Q 105.00	
TOTAL				Q 385.00	Q 0.00	Q 385.00	Q 0.00
TOTAL DE ACTIVIDADES				Q 8,170.50			
TOTAL POR FINANCIAMIENTO					Q 550.00	Q 4,008.50	Q 3,612.00
TOTAL COSTEO POR ACTIVIDAD	Q 8,170.50						


Fuente: Silvia Pérez (2012) URL – PPS 1.


Anexo 26


Bitácora de PPS 1

En esta sesión con equipo de IC se realizó la técnica lluvia de ideas con el objetivo de identificar necesidades generales del Programa con el apoyo y el consenso de todas y todos los miembros del equipo. Luego de identificar y analizar las ideas que todos aportaron, se prosiguió en clasificarlas según el área donde se desarrollan y a identificar la que presentaba más necesidades para el análisis de priorización por frecuencias, en el cual se avalizó y formularon 4 necesidades generales que ellos consideraron importantes de fortalecer. Al final de la tarde se llegó a un consenso y se priorizó una.

Esta actividad estaba planificada para que durara hora y media pero se extendió por media hora más.




VoBo.  Juan Antonio Guzmán, Director "Corazón del Maíz"

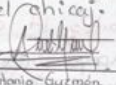
VoBo.  Jorge Antonio Guzmán, Coordinador "Corazón del Maíz"

siguientes personas:

- Jorge Guzmán (Coordinador del programa).
- Juan Antonio Guzmán (Director "Corazón del Maíz").
- Reyna Isabel Pérez (Coordinadora Programa de Educación).
- Ostwald García (Técnico de Huertos, sede S.M.).
- Angel Carahul (Técnico de Huertos, sede Rabinal).
- Prudencio Sinal (Técnico de Huertos, sede Rabinal).
- Elmer Jerónimo (Técnico de Educación S.M.).
- Milder Vargas (Técnico de Educación S.M.).
- Karla López (Técnico de Educación Rabinal).
- Sandra Tahute (Técnico de Educación Rabinal).
- Walter Xolop (Técnico de Educación Rabinal).
- Diego Reyes (Digitalizador).

Esta reunión se llevó a cabo de 2:30 pm a 4:00 pm en San Miguel Chicaj.

VoBo.  Juan Antonio Guzmán, Director "Corazón del Maíz"

VoBo.  Jorge Antonio Guzmán, Coordinador Programa de Educación "Corazón del Maíz"

Jueves 9 de agosto de 2012.


En oficina SHARE Salamá, prosiguió con la redacción del M.O.

Con reunión anterior se confirman fechas de sesiones para A.S. y A.E, así que se prosigue a socializar el cronograma con la meta crítica con la coordinación de SHARE filial Uspacpac y enlace organizacional.

Jueves 27 de sep → 2012

Participé con todo equipo de la filial SHARE Uspacpac, las IC's FUNDEMAV y Corazón del Maíz en el desfile del Magisterio en San Jerónimo por celebrarse su feria titular.

En la tarde estuve en oficinas, arreglando análisis de A.S para informe. Puse al día la bitácora.



VoBo.  Lic. Dimas Juárez, Coordinador Regional SHARE

VoBo.  Silvia Atimul, Enlace organizacional PPS


Lic. Elder Caal


En el cual el Lic. Dimas Juárez informo y motivó a los asociados de desarrollo empresarial a cumplir con las metas propuestas en el plan operativo.


Participé en la reunión mensual de la organización en la cual el objetivo es brindar a los miembros del equipo un espacio para recrearse, compartir y afiliar aun más sus lazos de compañerismo, solidaridad, apoyo y liderazgo.

Jueves 16 de agosto de 2012.

Brinde apoyo Institucional en revisión de folders de planillas del programa de apoyo a la educación.

VoBo.  Silvia Atimul, Enlace organizacional PPS

VoBo.  Lic. Dimas Juárez, Coordinador de Sede SHARE filial Uspacpac.

VoBo.  Lic. Elder Caal

Anexo 27

Cronograma del Proyecto de Intervención



Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo
Campus de la Verapaz

Cronograma del Proyecto de Intervención PPS II

Nombre del Proyecto: Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón Del Maíz, Baja Verapaz

Responsable: Silvia Alejandrina Pérez López **Carnet:** 22951-08

Actividades	Responsable	Mes / Semanas	Enero				Febrero				Marzo			
		Lugar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Fase 1 Socialización del Proyecto de intervención con Enlace Organizacional y Social Local Corazón del Maíz.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
Fase 2: Investigación, elaboración y diseño de módulos de capacitación.	Estudiante PPS II, técnico de Corazón del Maíz y apoyo técnico externo.	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
Solicitudes de gestión de apoyo técnico de entidades, para temas de capacitación.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz, Varios												
Preparación de agenda y elaboración de instrumentos de evaluación y monitoreo de sesiones de capacitación.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
Socialización de módulos de capacitación con enlace organizacional, coordinador de filial, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.	Estudiante PPS II	Filial SHARE y Oficina Corazón del Maíz												
Fase 3: Capacitación de módulo 1 al equipo técnico de asociación.	Estudiante PPS II /apoyo técnico externo	Oficina Corazón del Maíz												
Compromisos asumidos por equipo técnico en la replicación de la información a beneficiarios y colaboradores	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												
Evaluación de expectativas de las actividades	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												
Una sesión de socialización a equipo técnico y autoridades institucionales, sobre resultado de las evaluaciones de cada sesión ejecutada.	Estudiante PPS II	Oficina Corazón del Maíz												

Actividades	Responsable	Mes/ Semanas	Abril				Mayo				Junio			
		Lugar	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Capacitación de modulo 2	Estudiante PPS II /apoyo técnico externo	Oficina Corazón del Maíz												
Fase 4: Elaboración de instrumento de evaluación de aplicación de modulo a colaboradores.	Estudiante de PPS II	Oficina Corazón del Maíz,												
Monitoreo de aplicación de modulo.	Estudiante de PPS II	Varios												
Aplicación de instrumento de evaluación a técnicos.	Estudiante de PPS II	Varios												
Compromisos Asumidos por colaboradores en la sesión impartidas por técnicos.	Estudiante de PPS II /técnicos	Varios												
Una sesión de socialización a equipo técnico sobre resultado de las evaluaciones de la sesión ejecutada y recomendaciones	Estudiante de PPS II	Oficina Corazón del Maíz,												
Fase 5: Elaboración de informe final de proyecto de intervención.	Estudiante de PPS II	Filial SHARE												
Fase 6: Socialización de resultados de proyecto de intervención y entrega de Informe final de PPS II	Estudiante de PPS II	Filial SHARE, Oficina Corazón del Maíz y URL												

Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de PPS II
Universidad Rafael Landívar

Vo.Bo.
Lic. Eider Cas
Asesor de PPS II
Universidad Rafael Landívar

Vo.Bo.
Silvia Xitimul
Enlace Organizacional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

SHARE
GUATEMALA
Coordinador Regional
Verapaces
Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional
SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Vo.Bo.
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
'Corazón del Maíz'

Vo.Bo.
Jorge Antonio Guzman
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
'Corazón del Maíz'



Anexo 28

Planillas de sesión de validación de los módulos




PLANILLA DE ASISTENCIA A REUNIÓN
Jueves 21 de febrero de 2013

No.	Participante	Cargo	Firma
1	Jhon Wilber Wilfredo Vargas García	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
2	OSWALDO WILDOMAR GARCIA GARCIA	Técnico de producción	<i>[Firma]</i>
3	ELMER ORLANDO JERONIMO HERNANDEZ	TÉCNICO DE EDUCACIÓN	<i>[Firma]</i>
4	Juan Antonio Cuevas Gonzalez	Director	<i>[Firma]</i>
5	Regina Isabel Pérez Cornel	Contadora	<i>[Firma]</i>
6	Jorge Antonio Guzmán	Coordinador	<i>[Firma]</i>



PLANILLA DE ASISTENCIA A REUNIÓN
Viernes 22 de febrero de 2013

No.	Participante	Cargo	Firma
1	Walter Fredi Xolop Manuel	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
2	Brenem Elibardo Alvarado Juárez	Técnico de Producción	<i>[Firma]</i>
3	Angel Aurelio Canahui Gonzalez	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
4	Pudencio Celestino Manuel Sical	Técnico de Producción	<i>[Firma]</i>
5	Sandra Manuel Tahuco	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
6			






PLANILLA DE ASISTENCIA A REUNIÓN
Viernes 1 de marzo de 2013

No.	Participante	Cargo	Firma
1	Angel Aurelio Canahui Gonzalez	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
2	Brenem Elibardo Alvarado Juárez	Técnico de Producción	<i>[Firma]</i>
3	Sandra Manuel Tahuco	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
4	Walter Xolop	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
5			
6			

PLANILLA DE ASISTENCIA A REUNIÓN
Jueves 28 de febrero de 2013

No.	Participante	Cargo	Firma
1	Jorge Antonio Guzman	Coordinador	<i>[Firma]</i>
2	Walter Wilfredo Vargas Garcia	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
3	Elmer Orlando Jeronimo Hernandez	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>
4	Juan Antonio Cuevas Gonzalez	Director	<i>[Firma]</i>
5	Regina Isabel Pérez Cornel	Contadora	<i>[Firma]</i>
6			

PLANILLA DE REUNIÓN
Viernes 1 de febrero de 2013

Participantes:	Firma
Sandra Manuel Tahuco	<i>[Firma]</i>
Walter Fredi Xolop Manuel	<i>[Firma]</i>
Pudencio Celestino Manuel Sical	<i>[Firma]</i>
Angel Aurelio Canahui Gonzalez	<i>[Firma]</i>
Brenem Elibardo Alvarado Juárez	<i>[Firma]</i>




PLANILLA DE REUNIÓN
Viernes 8 de febrero de 2013

Participantes:	Cargo	Firma
Elmer Orlando Jeronimo Hernandez	Técnico Edu.	<i>[Firma]</i>
OSWALDO WILDOMAR GARCIA GARCIA	Técnico de producción	<i>[Firma]</i>
Walter Wilfredo Vargas Garcia	Técnico de Educación	<i>[Firma]</i>

Anexo 29

Agendas de sesiones de validación




AGENDA DE REUNIÓN

Fecha: 28 de febrero de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede San Miguel Chicaj
Participantes: Técnicos de Educación y Técnicos de Producción

Objetivo General:

- Validar diseño, estructura, pertinencia, relevancia de las temáticas de los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar cuestionario de autoevaluación (Hoja de puntaje) de competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales del equipo de Asociación Corazón del Maíz
- Medir el auto concepto global (hoja de puntaje) del personal de Asociación Corazón del Maíz.



HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3:30 – 3:40	Bienvenida	Silvia Pérez (PPS)
3:40 – 3:50	Instrucciones de las actividades: se comparte con los participantes el propósito de los ejercicios y de cómo deben de desarrollarlos.	Silvia Pérez (PPS)
3:50 – 4:30	Desarrollo de las actividades: los participantes se dedican a llenar las hojas de puntaje de los cuestionarios anteriormente desarrollados.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
4:30 – 4:50	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)


 Vo.Bo. _____
 Lir. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 SHARE Filial Verapaces


 Vo.Bo. _____
 Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz


 Vo.Bo. _____
 Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



AGENDA DE REUNIÓN

Fecha: 1 de marzo de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede Rabinal
Participantes: Coordinador, Director, contadora, técnicos de Educación y técnicos de Producción


Objetivo General:

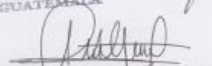
- Validar diseño, estructura, pertinencia, relevancia de las temáticas de los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.


Objetivos Específicos:



- Desarrollar cuestionario de autoevaluación (Hoja de puntaje) de competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales del equipo de Asociación Corazón del Maíz
- Medir el auto concepto global (hoja de puntaje) del personal de Asociación Corazón del Maíz.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3:30 – 3:40	Bienvenida	Silvia Pérez (PPS)
3:40 – 3:50	Instrucciones de las actividades: se comparte con los participantes el propósito de los ejercicios y de cómo deben de desarrollarlos.	Silvia Pérez (PPS)
3:50 – 4:30	Desarrollo de las actividades: los participantes se dedican a llenar las hojas de puntaje de los cuestionarios anteriormente desarrollados.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
4:30 – 4:50	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)


 Vo.Bo. _____
 Lir. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 SHARE Filial Verapaces


 Vo.Bo. _____
 Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz


 Vo.Bo. _____
 Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



AGENDA DE REUNIÓN



Fecha: 22 de febrero de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede Rabinal
Participantes: Técnicos de Educación y Técnicos de Producción

Objetivo General:

- Validar diseño, estructura, pertinencia, relevancia de las temáticas de los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar cuestionario de autoevaluación de competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales del equipo de Asociación Corazón del Maíz.
- Desarrollar escala de rango, para priorización de temas de módulos de capacitación a ejecutarse con equipo técnico.
- Medir el autoconcepto global del personal de Asociación Corazón del Maíz.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3:30 – 3:40	Bienvenida y contrato psicológico	Silvia Pérez (PPS)
3:40 – 3:50	Instrucciones de las actividades: se comparte con los participantes el propósito de los ejercicios y de cómo deben de desarrollarlos.	Silvia Pérez (PPS)
3:50 – 4:50	Desarrollo de las actividades: los participantes se dedican a llenar los cuestionarios ya descritos. El primero consiste en brindar a los participantes un oportunidad para lograr un mejor nivel de auto-conocimiento acerca de sus competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales. Son un instrumento para que lleguen a conocer su propio perfil personal/profesional y mejoren ciertos aspectos importantes menos desarrollados. El segundo que consiste en una escala de rango, con la que se priorizaran los temas de capacitación que se ejecutaran a equipo técnico. Y el tercero consiste en una escala de rango, que tiene como finalidad medir el auto concepto físico, social, emocional e intelectual de los participantes.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
4:50 – 5:00	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)



Vo.Bo.

Lic. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 SHARE Filial Verapaces



Vo.Bo.

Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



Vo.Bo.

Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



AGENDA DE REUNIÓN



Fecha: 21 de febrero de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede San Miguel Chicaj
Participantes: Coordinador, Director, contadora, técnicos de Educación y técnicos de Producción

Objetivo General:

- Validar diseño, estructura, pertinencia, relevancia de las temáticas de los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

- Desarrollar cuestionario de autoevaluación de competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales del equipo de Asociación Corazón del Maíz.
- Desarrollar escala de rango, para priorización de temas de módulos de capacitación a ejecutarse con equipo técnico.
- Medir el autoconcepto global del personal de Asociación Corazón del Maíz.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3:30 – 3:40	Bienvenida y contrato psicológico	Silvia Pérez (PPS)
3:40 – 3:50	Instrucciones de las actividades: se comparte con los participantes el propósito de los ejercicios y de cómo deben de desarrollarlos.	Silvia Pérez (PPS)
3:50 – 4:50	Desarrollo de las actividades: los participantes se dedican a llenar los cuestionarios ya descritos. El primero consiste en brindar a los participantes un oportunidad para lograr un mejor nivel de auto-conocimiento acerca de sus competencias cognitivas, valóricas, técnicas y sociales. Son un instrumento para que lleguen a conocer su propio perfil personal/profesional y mejoren ciertos aspectos importantes menos desarrollados. El segundo que consiste en una escala de rango, con la que se priorizaran los temas de capacitación que se ejecutaran a equipo técnico. Y el tercero consiste en una escala de rango, que tiene como finalidad medir el auto concepto físico, social, emocional e intelectual de los participantes.	Silvia Pérez (PPS), Coordinador, director, Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
4:50 – 5:00	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)



Vo.Bo.

Lic. Dimas Juárez
 Coordinador Regional
 SHARE Filial Verapaces



Vo.Bo.

Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



Vo.Bo.

Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



AGENDA DE REUNIÓN



Fecha: 8 de febrero de 2013
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede San Miguel Chicaj
Participantes: Técnicos de Educación y Técnicos de Producción

Objetivo General:


- Validar los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

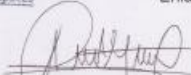
- Aprobar Socializar proyecto de intervención con equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz.
- Aprobar temáticas que conformaran los módulos de capacitación, por equipo técnico de educación y producción.
- Socializar y aprobar diseño, estructura, pertinencia y relevancia del tema 1 y 2 del módulo 1 de capacitación, por equipo técnico.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 – 8:15	Bienvenida	Silvia Pérez (PPS)
8:15 – 8:30	Socialización del proyecto de intervención.	Silvia Pérez (PPS)
8:30 – 9:00	Socialización de temáticas propuestas para los módulos de capacitación.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
9:00 – 9:30	Análisis y aprobación del abordaje, contextualización y pertinencia del contenido, diseño y estructura del tema 1 y 2 del módulo 1 de capacitación, por equipo técnico.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción.
9:30– 10:00	Conclusiones y recomendaciones.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción.
10:00 – 10:15	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)




Vo.Bo. 
 Silvia Xitimul
 Asesora del Programa de Apoyo a la Educación
 Enlace Organizacional



Vo.Bo. 
 Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



Vo.Bo. 
 Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



AGENDA DE REUNIÓN



Fecha: 1 de febrero de 2013
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede Rabinal
Participantes: Técnicos de Educación y Técnicos de Producción

Objetivo General:


- Validar los módulos de capacitación, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

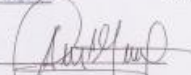
- Socializar proyecto de intervención con equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz.
- Aprobar temáticas que conformaran los módulos de capacitación, por equipo técnico de educación y producción.
- Socializar y aprobar diseño, estructura, pertinencia y relevancia del tema 1 y 2 del módulo 1 de capacitación, por equipo técnico.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
8:00 – 8:15	Bienvenida	Silvia Pérez (PPS)
8:15 – 8:30	Socialización del proyecto de intervención.	Silvia Pérez (PPS)
8:30 – 9:00	Socialización de temáticas propuestas para los módulos de capacitación.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción
9:00 – 9:30	Análisis y aprobación del abordaje, contextualización y pertinencia del contenido, diseño y estructura del tema 1 y 2 del módulo 1 de capacitación, por equipo técnico.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción.
9:30– 10:00	Conclusiones y recomendaciones.	Silvia Pérez (PPS), Técnicos de Educación y Técnicos de Producción.
10:00 – 10:15	Agradecimiento y despedida.	Silvia Pérez (PPS)




Vo.Bo. 
 Silvia Xitimul
 Asesora del Programa de Apoyo a la Educación
 Enlace Organizacional



Vo.Bo. 
 Jorge Antonio Guzmán
 Coordinador de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz



Vo.Bo. 
 Juan Antonio Guevara
 Director de Asociación de Padres de Familia
 Corazón del Maíz

Anexo 30

Carta de Solicitud de Apoyo Técnico



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

Campus Regional de la Verapaz
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 77298300 ext. 1005
Km, 216.5 Carretera de Cobán a San Juan Chamelco
San Juan Chamelco, Alta Verapaz. 16001

Rabinal, Baja Verapaz, 18 de marzo de 2013


Señor:
Juan Carlos Cortez
Asesor de Producción
Programa de Apoyo a la Educación SHARE - USDA
Presente.

Estimado señor.

De manera atenta y con mucho agrado me comunico con usted, para solicitar su apoyo técnico, en el proceso de Práctica Profesional Supervisada, para el cual me encuentro ejecutando el proyecto "Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón de Maíz, Baja Verapaz", dentro del mismo se ejecutaran capacitaciones al equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz, ubicado en San Miguel Chicaj y Rabinal B.V. En las cuales requiero su apoyo, considerando de gran importancia y relevancia su aporte en dichos eventos, por su experiencia y conocimiento, tanto de la metodología ERCA, como en temáticas de educación financiera, emprendedurismo y empresarialidad, entre otras. El primer evento está programado para el día 25 de marzo de 2013, y el segundo será en el mes de abril, la fecha puntual aun esta en coordinación.

Sin otro particular me despido, deseándole éxitos en sus labores diarias y agradeciéndole su apoyo y respuesta positiva a la presente solicitud.

ATT:

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar


Recibido
18/03/2013

Anexo 31

Plan de validación final del módulo 1 y 2

SESIÓN: VALIDACIÓN DE MÓDULO 1 "EL FACILITADOR PRODUCTIVO" Y MÓDULO 2 "EDUCACIÓN FINANCIERA, EMPRENDEDURISMO Y EMPRESARIALIDAD".

PARTICIPANTES:	5 técnicos de educación y 3 técnicos de producción, director y coordinador, integrantes de la institución cooperante "Corazón del Maíz"
LUGAR:	Oficina de "Corazón del Maíz" sede San Miguel Chicaj y Oficina de "Corazón del Maíz" sede Rabinal.
FECHA:	07 y 08 de marzo de 2013
HORARIO:	Primer día de 15:30 a 17:00 horas y el segundo día 16:00 a 17:00 horas
FACILITADORES:	Silvia Alejandrina Pérez López
ANTECEDENTES:	El 100% de los integrantes del equipo de Asociación Corazón del Maíz, ha participado activamente en el proceso de identificación de necesidades, propuesta de proyecto de intervención, validación de temáticas que conforman los módulos participativos de capacitación, validación de estructura, metodología, diseño, pertinencia, coherencia y contextualización de las temáticas de los módulos 1 y 2 de capacitación participativa. Proyecto que tiene como objetivo fortalecer las capacidades, habilidades y actitudes técnicas del personal de la asociación, y con ello contribuir al fortalecimiento de la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación.

OBJETIVO GENERAL	Validar diseño, estructura, pertinencia, relevancia de las temáticas de los módulos 1 y 2 de capacitación participativa, con equipo técnico de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Socializar el módulo 1 y 2 de capacitación. ✓ Socializar el ¿cómo usar los módulos? ✓ Aprobar la contextualización, pertinencia, relevancia, abordaje y diseño de cada una de las temáticas de los módulos 1 y 2 de capacitación, por equipo técnico, director y coordinador. ✓ Coordinar fecha para la primera capacitación sobre una temática del módulo 1 "EL FACILITADOR PRODUCTIVO"

TEMA/SESIÓN	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR	CO-FACILIT.
1. Acompañamiento	Los participantes han leído y disfrutado la dinámica.	Se les pide que se sienten formando un círculo, seguidamente se les da las recomendaciones para que puedan jugar la dinámica que lleva por nombre "Esto me Recuerda". Dinámica en la	15 min	Sillas Frases previamente seleccionadas.	Silvia Alejandrina Pérez López	

		que la facilitadora deberá iniciar expresando frases como "Ayer vi en el mercado a unos cerditos muy gorditos", seguidamente señalará a uno de los participantes que deberá responder en el menor tiempo posible (3 segundos) a que le recuerda eso por ejemplo "Esto me recuerda chicharrones" esta persona deberá señalar a otra y así sucesivamente haya que alguien se tarde demasiado o no sepa que responder, tendrá una penitencia. Se vuelve a iniciar la dinámica con una nueva frase.				
2. Contrato psicológico	Los participantes han leído los objetivos del taller y listado sus normas y expectativas.	La facilitadora habrá dado la bienvenida y listado los objetivos del taller, dando apertura al mismo. Los participantes habrán compartido expectativas relacionadas al taller y compartido las normas del evento uno por uno, leyéndolos a la general y dejándolos en un lugar visible.	10 minutos	Presentación de power point Papelógrafos Marcadores Tarjetas de colores	Silvia Alejandrina Pérez López	
3. Socialización de los módulos 1 y 2 de capacitación participativa, ¿Cómo usarlos?	El 100% de los participantes han participado en presentación y discusión de los módulos 1 y 2, y de cómo se deberán de implementar.	<p>E. La facilitadora retroalimentará lo analizado en las sesiones pasadas, acerca del diseño y estructura de los temas de cada módulo de capacitación.</p> <p>R. Los participantes contestaran las siguientes preguntas ¿El diseño presentado es el validado anteriormente? ¿Le parece que se podría complementar aun más el diseño y estructura? ¿Cómo?</p> <p>C. La facilitadora le brinda a los participantes una copia de las temáticas estructuradas de cada módulo de capacitación. Documento que deben de analizar de acuerdo a los criterios de una lista de cotejo, en la que evaluarán criterios de contextualización, pertinencia, relevancia.</p>	1 hora	Diapositivas Equipo audiovisual Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia Alejandrina Pérez López	

		abordaje y diseño. Seguidamente el facilitador conversa y dialoga con los participantes sobre el desarrollo de su análisis. A. Los participantes asumen los compromisos siguientes: Coordinación de compromiso en establecimiento de fecha para primera capacitación.				
4. Evaluación	Al menos el 80% de los participantes expresan levantando la mano, haber alcanzado los objetivos, las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indique levantando la mano si se alcanzaron o no al momento de preguntarlos.	5 minutos	Papelógrafos y diapositivas con objetivos, expectativas y normas.	Silvia Alejandrina Pérez López	

F. 
Vo.Bo. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social, PPS II

 Vo.Bo. 
Silvia Ximél Tun
Asesora de Educación
Enlace Institucional de PPS II

 Vo.Bo. 
Lic. Dimas Juárez Rossil
Coordinador SHARE Filial Verapaces

Vo.Bo. 
Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz






Vo.Bo. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



Vo.Bo. 
Lic. Elder Carr
Asesor de PPS II

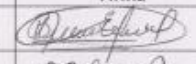






Anexo 32

Planilla de sesión de validación

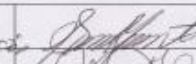
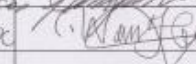




PLANILLA DE SESION DE VALIDACION DE MÓDULOS DE CAPACITACIÓN PARTICIPATIVA

Jueves 07 de marzo de 2013



No.	Participante	Cargo	Firma
1	Buenem Elibardo Alvarado Juárez	Técnico de Producción	
2	Milda Wilfrido Orogas Lencón	Técnico de Educación	
3	OSTWOLD WILFRIDO OROGAS OROGAS	Técnico de producción	
4	Jorge Antonio Guzmán	Coordinador	
5	Juan Antonio Guevara González	Director	
6	Elmer Orlando Jerónimo Hernández	Técnico de Educación	
7	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico de Producción	
8			

Viernes 08 de marzo de 2013

1	Sandra Manuel Taburco	Técnico de Educación	
2	Walter Xolop	Técnico de Educación	
3			

Anexo 33

Herramientas implementadas en validación y priorización de módulos de capacitación

PROYECTO:
Fortalecimiento Técnico para el Empoderamiento de Actores en la Ejecución del Programa de Apoyo a la Educación de la Asociación Corazón de Maíz, Baja Verapaz

Escala de Rango:

Objetivo: Priorizar temáticas de capacitación a ejecutarse con el equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz.

INSTRUCCIONES:
 A continuación se presentan las temáticas que conformaran los módulos de capacitación, debes leerlas y brindarles un rango de importancia para su ejecución, relleno el cuadro del número del criterio que consideres conveniente.

1 = considero interesante el que nos capaciten sobre este tema.
 2 = considero importante el que nos capaciten sobre este tema.
 3 = considero muy importante el que nos capaciten sobre este tema.
 4 = considero primordial el que nos capaciten sobre este tema.

Temáticas	1	2	3	4
Modulo 1				
1. Liderazgo				
2. Actitud Positiva				
3. Creatividad e Innovación				
4. Trabajo en equipo				
5. Resolución de Conflictos				
6. Comunicación Asertiva				
Modulo 2				
1. El Empoderamiento				
2. Gestión Comunitaria				
3. Cuáles son las funciones y compromisos del COCODE y Consejo Educativo en la ejecución del programa				
4. Perfil de proyectos de desarrollo				
Módulo 3				
1. Emprendedurismo inicial dirigido a Docente				
2. Emprendedurismo inicial dirigido a Consejos Educativos				
3. Emprendedurismo inicial dirigido a Niño y Niñas				
Total				

Nombre: Prudencio Celestino Manuel Sical

Muchas gracias por tu colaboración. Tu opinión es muy valiosa.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

MODULO "Educación Financiera, Emprendedurismo y Empresarialidad"

A continuación se presentan los aspectos que se evaluarán dentro de la elaboración del módulo de capacitación participativa. Debe de marcar una X la casillas en la que según su criterio y análisis, si cumple o no, con la característica descrita el documento. En caso de ser necesario hay un espacio de observaciones para retroalimentación.

No	CARACTERÍSTICAS A EVALUAR	SI	NO	NA	OBSERVACIONES
1	Los tiempos son coherentes y ejecutables.	X			adaptar en hora
2	Los objetivos temáticos son alcanzables, relevantes, pertinentes y coherentes.	X			
3	Se explica la importancia del documento.	X			
4	Se explica la aplicación del documento.	X			
5	La metodología es adecuada	X			aplicar en un plan de capacitación.
6	Define claramente los lineamientos y procedimientos para ejecutar la sesión.	X			
7	Atiende normas gramaticales, ortografía y redacción.	X			
8	El documento está de acuerdo al contexto del grupo al que se focaliza.	X			
9	El documento esta de cuerdo al nivel académico del grupo al que se focaliza.	X			
10	El contenido es adecuado, coherente y suficiente.	X			
11	El diseño del documento es apropiado.	X			
12	El documento es coherente con los proceso de capacitación estandarizados por SHARE y Corazón del Maíz.	X			
13	El documento es aplicable por equipo técnico.	X			
14	Las graficas, imágenes y/o frases claves son relevantes, coherentes y pertinentes al tema y al proceso de capacitación.	X			
15	El contenido es legible.	X			
16	El desarrollo presenta orden y coherencia.	X			
17	Considera relevante, coherentes y pertinentes los pre y post test.	X			
18	El documento fomenta la participación activa.	X			
19	El documento es andrológico	X			
20	El documento utiliza técnicas y procesos adecuados.	X			
21	El documento es pertinente y oportuno en el fortalecimiento de competencias, aptitudes y actitudes.	X			
22	El documento brinda referencias bibliográficas para que el grupo focalizado pueda profundizar en cada tema.	X			
23	El documento brinda material de apoyo para la ejecución de actividades y dinámicas.	X			
24	El documento brinda todos los insumos de la planificación, para desarrollar la actividad de capacitación, de cada tema.	X			
25	El diseño de títulos, encabezados y pies de página es adecuado.	X			

Nombre del evaluador: Prudencio Celestino Manuel Sical

Anexo 34

Plan de Capacitación del módulo 1



ASOCIACIÓN DE PADRES DE
LA ESCUELA CORAZÓN DEL MAÍZ



CAPACITACIÓN: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

PARTICIPANTES:	5 técnicos de educación, 3 técnicos de producción, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz y Asesora de Educación de SHARE Salamá.
LUGAR:	Oficina Corazón del Maíz San Miguel Chicaj.
FECHA:	25 de Marzo de 2013
HORARIO:	02:30 a 17:00 horas
FACILITADORES:	Silvia Alejandrina Pérez López y Juan Carlos Cortez Chen
ANTECEDENTES:	El 100% de las personas participantes trabajan en el Programa de Apoyo a la Educación, todos ellos con conocimientos sobre educación para adultos. En la ejecución de acciones constantemente se deben de enfrentar a situaciones internas y externas de conflicto, que de no ser manejadas, enfrentadas y abordadas de una forma conveniente, generaran un mayor problema, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos de lo que se emprenda, por lo tanto se debe contar con personal capacitado y orientado a la adecuada resolución de conflictos, en sus diversas manifestaciones.

OBJETIVO GENERAL:	Contribuir al fortalecimiento de las competencias valóricas, cognitivas, operativas y conocimientos técnicos, del personal de Asociación Corazón del Maíz.
OBJETIVO ESPECIFICO:	<ul style="list-style-type: none"> Facultar al personal de Corazón del Maíz, acerca del tema Resolución de Conflictos, como una herramienta esencial en el desarrollo de sus acciones dentro y fuera de la asociación. Concientizar la importancia e impacto de la Resolución de Conflictos, en el trabajo en equipos interdisciplinarios.

TEMA/SESIÓN	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR(A)	CO-FACILITADOR
1. Acompañamiento	El 90% de los participantes han reído y disfrutado de la dinámica, fortaleciendo sus lazos de amistad y propiciando un clima cordial para el inicio de la actividad.	La facilitadora pide a los participantes que se sienten formando un círculo, les brinda las instrucciones, da un ejemplo de la actividad y pide que ellos prosigan. La dinámica se llama "UN PEQUEÑO GESTO DE AMOR", en la cual se creara conciencia, de lo importante que es mantener actitudes cordiales, con las personas que nos rodean, para fortalecer las relaciones personales.	10 minutos	Un muñeco	Silvia López	Juan Carlos Cortez

2. Contrato psicológico	Los participantes han leído los objetivos del taller y listado sus normas y expectativas.	La facilitadora habrá dado la bienvenida y listados los objetivos del taller; escritos en hojas manila, pegándolos en un área visible. Los participantes habrán escrito en tarjetas sus expectativas relacionadas al taller y en otra tarjeta han escrito las normas del evento uno por uno, leyéndolos a la general y pegándolo en la pared.	10 minutos	Hojas de papel manila Tarjetas de colores Marcadores Cinta adhesiva	Silvia López	Juan Carlos Cortez
3. Pre test	El 100% de los participantes han respondido el pre test de conocimientos previos sobre el tema a tratar.	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar conocimientos previos del tema a capacitar.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez
4. El conflicto	El 85% de los participantes afirman en el pre test, haber comprendido que significa conflicto, sus tipos y de cómo se genera.	<p>E. Se inicia con la dinámica "Salir del Círculo". Todos los participantes forma un círculo, estos deben estar de pie y trabar o entrelazar fuertemente sus brazos. Previamente se ha sacado del grupo una persona, o tantas como veces se quiera repetir la experiencia, a las que se aleja del grupo. La consigna que se les dará a los participantes que fueron alejados del grupo, es que uno a uno será introducido dentro del círculo, teniendo dos minutos para "escapar sea como sea". A los participantes que conforman el círculo se les explica que tienen que evitar las fugas "por todos los medios posibles", pero que llegado el caso en que una de las personas presas pide verbalmente que se le deje abandonar el círculo, éste se abrirá y se le dejará salir.</p> <p>R. Posteriormente se procederá a determinar cuál era el conflicto, cómo se han sentido las participantes, analizando los métodos empleados por cada parte y buscando correspondencias en la sociedad y en nuestra realidad cotidiana.</p> <p>Se contestan las siguientes preguntas generadoras de</p>	45 minutos	Tarjetas de colores Marcadores Cinta adhesiva Hojas de papel manila Medios audiovisuales	Juan Carlos Cortez	Silvia López



		<p>sentimientos y reflexión, esto puede ser a través de una lluvia de ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo se ha sentido con el ejercicio? ✓ ¿Lograron salir del círculo? ¿comente porque si o porque no? ✓ ¿Cuáles fueron los métodos empleados por cada participante para lograr salir del círculo? <p>C. Seguidamente y utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y las siguientes el facilitador prosigue a fortalecer los conocimientos sobre el tema, a través de diapositivas. "Conflicto" "Tipos de Conflicto"</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuáles fueron los métodos empleados por los participante del círculos para lograr que nadie saliera del círculo? ✓ ¿A semeja esto a alguna experiencia cotidiana? ¿Cuál? ¿Por qué? ✓ ¿Considera que hubiera sido más fácil lograrlo de alguna otra forma? <p>A. Los participantes asumen los compromisos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema en nuestro trabajo? ¿desde cuándo lo hará? ✓ ¿Qué podemos hacer para fortalecer las estrategias de enfrentar los conflictos ya sean laborales o personales? ¿desde cuándo lo hará? 				
5. ¿Cómo enfrente el conflicto?	El 90% de los participantes listaran en papelógrafos, el proceso, formas y claves para la intervención del los	<p>E. Se desarrolla la dinámica "LOS PLANETAS", el objetivo de esta actividad es identificar y analizar las diferentes actitudes que surgen en una situación de choque de interés. Y de cómo se enfrentan. Para ello se selecciona a nueve de los participantes, que</p>	1 hora	Tarjetas de colores Marcadores Cinta adhesiva Hojas de	Juan Carlos Cortez	Silvia López
	conflictos,	<p>formaran tres grupos y representaran a los habitantes de un planeta. El resto de participantes serán observadores. Se le brinda a cada grupo una copia de sus roles. Se produce el encuentro entre los habitantes de los tres planetas. Se deja un tiempo prudencial hasta que se puede ver que el choque-conflicto no da más de sí y se les hace reunirse para tomar alguna decisión. Se dejan otros diez minutos para ver cómo actúan. Para finalizar el facilitador propone la celebración de una conferencia interplanetaria en la un representante de cada planeta, negocie un acuerdo beneficioso para todas las partes, o que se exterioricen los acuerdos a los que ya llegaron.</p> <p>R. Seguidamente es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados y comprobando las distintas actitudes y valores aflorados, después de haber visto y participado en la actuación, contestando a las siguientes preguntas :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Le gusto la actividad? ✓ ¿Qué actitudes observo en cada uno de los grupos? ¿Considera que fueron correctas las actitudes? ¿Por qué? <p>C. Seguidamente y utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y a las siguientes, el facilitador(a) pedirá a los participantes, que formen tres grupos, a cada uno de ellos se les dará material, donde desarrollaran diversos temas, enfocados al conflicto. Al finalizar cada grupo expondrá su trabajo, analizándolo en plenaria.</p>		papel manila - Medios audiovisuales		

		cuándo lo hará? ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo?				
6. Post test	El 100% de los participantes han respondido el post test de conocimientos adquiridos sobre el tema desarrollado.	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar los conocimientos que han adquirido o fortalecido sobre el tema desarrollado.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez
7. Evaluación	EL 100% de los participantes expresan con una ponderación de 0 a 10, haber alcanzado los objetivos trazados, incluyendo las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indiquen anotando en unas tarjetas con una ponderación de 0 a 10, si se alcanzaron o no al momento de preguntarles.	5 minutos	Carteles con objetivos, carteles con expectativas y normas Marcadores Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez

F.  Silvia Alejandrina Pérez López Estudiante de Trabajo Social, PPS II Universidad Rafael Landívar	Vc.Bo.  Silvia Ximil Tun Asesora de Educación SHARE Filial Verapaces Enlace Institucional de PPS II	 Vc.Bo.  Lic. Dimas Juárez Rossil Coordinador SHARE Filial Verapaces
Vc.Bo.  Jorge Antonio Guzmán Coordinador de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz	Vc.Bo.  Juan Antonio Guevara Director de Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz	Vc.Bo.  Lic. Elber Casal Asesor de PPS II Universidad Rafael Landívar

Anexo 35

Plan de capacitación del módulo 2

	Universidad Rafael Landívar Tradicón Jesuita en Guatemala					
CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS						
PARTICIPANTES:	5 técnicos de educación, 3 técnicos de producción, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz					
LUGAR:	Oficina Corazón del Maíz, San Miguel Chicaj.					
FECHA:	19 de abril de 2013					
HORARIO:	De 14:00 horas a 17:00 horas					
FACILITADORES:	Silvia Alejandrina Pérez López y Juan Carlos Cortez Chen					
ANTECEDENTES:	El 100% de las personas participantes trabajan en el Programa de Apoyo a la Educación, todos ellos con conocimientos sobre educación para adultos y niños. En la ejecución de las acciones del nuevo servicios "Emprendedurismo inicial" fue necesario el fortalecimiento de conocimientos a equipo técnico acerca de dichas temáticas, y así contar con personal capacitado y orientado a la adecuada trasmisión de dichos conocimientos a sus grupos metas.					
OBJETIVO GENERAL:	Contribuir al fortalecimiento de las competencias valóricas, cognitivas, operativas y conocimientos técnicos, del personal de Asociación Corazón del Maíz.					
OBJETIVO ESPECIFICO:	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a Educación Financiera dirigida a Niños y Niñas participantes del programa, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales. Concientizar la importancia de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez. 					
TEMA/SESION	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR(A)	CO-FACILITADOR
1. Acompañamiento	El 90% de los participantes han reído y disfrutado de la dinámica, fortaleciendo sus lazos de amistad y propiciando un clima cordial para el inicio de la actividad.	La dinámica se llama "EL MUNDO". Se le pide a los participantes que formen un círculo y los facilitadores explica que se va a lanzar una pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: AIRE, TIERRA, AGUA, MUNDO. La persona que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado, dentro del tiempo de 5 segundos. En el momento en el que cualquiera de los participantes tira la pelota y dice "MUNDO", todos deben cambiar de sitio. Pierde el que se pasa del tiempo, o no dice el animal que corresponde al elemento indicado. Ejemplo: se lanza la pelota a cualquiera de los participantes, al mismo tiempo que le	15 minutos	Pelota Premio	Silvia López	Juan Carlos Cortez

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo asemeja esto a su experiencia laboral o personal? ✓ ¿qué pasaría si las personas no ahorraran? ✓ ¿Es fácil o difícil para ti ahorras? ¿Por qué? ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué? ✓ ¿Hay algo de lo analizado o visto que le pareció más interesante? ¿Qué? <p>Resumiendo lo anterior se desarrolla estos temas en diapositivas, aclarando y fortaleciendo el trabajo de los equipos.</p> <p>A. Los participantes asumen los compromisos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Hay algo de lo analizado que usted estaría dispuesto a poner en práctica en su trabajo diario? ¿desde cuándo lo hará? ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo? 				
5. Post test	El 100% de los participantes han respondido el post test de conocimientos adquiridos sobre el tema desarrollado.	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar los conocimientos que han adquirido o fortalecido sobre el tema desarrollado.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez
6. Evaluación	El 100% de los participantes expresan con una ponderación de 0 a 10, haber alcanzado los objetivos trazados, incluyendo las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indiquen anotando en unas tarjetas con una ponderación de 0 a 10, si se alcanzaron o no al momento de preguntarles.	5 minutos	Carteles con objetivos, carteles con expectativas y normas Marcadores Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez
7. Agradecimiento	Los participantes han reflexionado y forjado	Se le compartirá una tarjeta a cada participante, en la cual está escrita una reflexión, la cual analizarán por unos	5 minutos	Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez

				<p>Jugador debe lanzar el dado. El jugador que saque el número más alto sale primero y a continuación el jugador que este a su derecha. Comienza el juego! Tra el dado, puedes elegir avanzar y/o retroceder de acuerdo a la casilla que más te convenga, recuerda que tu objetivo es llegar al Banco, administrando bien tu dinero y si no consigues 30 monedas no podrás hacerlo!</p> <p>Deben leer en voz alta la casilla que te ha salido y pídele al Banquero que reciba o te entregue monedas.</p> <p>El jugador que se quede sin monedas PERDE, y el GANADOR es el primero que llegue al banco con 30 monedas. No podrán abrir la cuenta de ahorros con menos de 30 monedas por lo que deberán seguir pasando por el tablero hasta obtenerlas.</p> <p>El juego termina con el primer jugador que abra la cuenta en el banco con sus 30 monedas y como GANADOR se podrá quedar con las monedas que ganó!</p> <p>R. Seguidamente es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados. Se contestan las siguientes preguntas generadoras de sentimientos y reflexión, esto puede ser a través de una lluvia de ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Te gusto el juego? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir perdiendo tus monedas? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir ganando más monedas? ✓ ¿Fue fácil el obtener las 30 monedas necesarias? ✓ ¿Cómo te sentiste al ganar o perder? ✓ ¿Qué actitudes observaron en cada uno de los grupos? <p>C. Seguidamente y utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y las siguientes el facilitador prosigue a concretar y vincular el tema a desarrollo con las experiencias de los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Asemeja esto a alguna experiencia cotidiana? ¿Cuál? ✓ ¿Por qué? 		
--	--	--	--	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cómo asemeja esto a su experiencia laboral o personal? ✓ ¿qué pasaría si las personas no ahorraran? ✓ ¿Es fácil o difícil para ti ahorras? ¿Por qué? ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué? ✓ ¿Hay algo de lo analizado o visto que le pareció más interesante? ¿Qué? <p>Resumiendo lo anterior se desarrolla estos temas en diapositivas, aclarando y fortaleciendo el trabajo de los equipos.</p> <p>A. Los participantes asumen los compromisos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Hay algo de lo analizado que usted estaría dispuesto a poner en práctica en su trabajo diario? ¿desde cuándo lo hará? ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo? 				
5. Post test	El 100% de los participantes han respondido el post test de conocimientos adquiridos sobre el tema desarrollado.	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar los conocimientos que han adquirido o fortalecido sobre el tema desarrollado.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez
6. Evaluación	EL 100% de los participantes expresan con una ponderación de 0 a 10, haber alcanzado los objetivos trazados, incluyendo las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indiquen anotando en unas tarjetas con una ponderación de 0 a 10, si se alcanzaron o no al momento de preguntarle.	5 minutos	Carteles con objetivos, carteles con expectativas y normas Marcadores Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez
7. Agradecimiento	Los participantes han reflexionado y forjado	Se le compartirá una tarjeta a cada participante, en la cual está escrita una reflexión, la cual analizarán por unos	5 minutos	Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez

	lazos de amistad y compañerismo.	segundo y deben identificar a quien de sus compañeros les gustaría dársela. Uno por uno ira levantándose y dando la tarjeta. Todos deben al final poseer una. Con esto se les agradece por la participación y atención prestada a la actividad. Incentivándolos a que sigan apoyando su proceso de fortalecimiento.		Impresiones		
--	----------------------------------	---	--	-------------	--	--

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social, PPS II
Universidad Rafael Landívar

f. 
Juan Carlos Cortez
Asesor de Producción

Vo.Bo. 
Silvia Xitimul Tun
Asesora de Educación
Enlace Institucional de PPS II


Coordinador Regional
Verapaz Vo.Bo. 
Lic. Dimas Juárez Rossil
Coordinador SHARE Filial Verapaces

Vo.Bo. 
Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maiz

V o.Bo. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maiz

Vo.Bo. 
Lic. Elder Gaal
Asesor de PPS II
Universidad Rafael Landívar


Asociación de Padres de Familia
"Corazón del Maiz"
COORDINACIÓN
San Miguel Chicaj, Baja Verapaz


Asociación de Padres de Familia
"Corazón del Maiz"
DIRECCIÓN
San Miguel Chicaj, Baja Verapaz

Anexo 36

Agendas de capacitaciones 1 y 2





Agenda de Capacitación

RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Fecha: 25 de marzo de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede San Miguel Chicaj.
Participantes: 5 técnicos de educación, 3 técnicos de producción, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz y Asesora de Educación de SHARE Salamá.

Objetivo General:


- Contribuir al fortalecimiento de las competencias valóricas, cognitivas, operativas y conocimientos técnicos, del personal de Asociación Corazón del Maíz.

Objetivos Específicos:

- Facultar al personal de Corazón del Maíz, acerca del tema Resolución de Conflictos, como una herramienta esencial en el desarrollo de sus acciones dentro y fuera de la asociación.
- Concientizar la importancia e impacto de la Resolución de Conflictos, en el trabajo en equipos interdisciplinarios.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
2:30 – 2:40	Dinámica de acompañamiento	Silvia López
2:40 – 2:50	Contrato Psicológico	Silvia López
2:50 – 3:00	Pre test de conocimientos	Silvia López
3:00 – 3:45	Actividad 1 "El conflicto"	Juan Carlos Cortez
3:45 – 4:45	Actividad 2 "¿Cómo enfrento el conflicto?"	Juan Carlos Cortez
4:45 – 4:55	Post test de conocimientos	Silvia López
4:55 – 5:00	Evaluación	Silvia López

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López

Vo.Bo. 
Silvia Xitimul
Asesora de Educación
Enlace Institucional de PPS II




Vo.Bo. 
Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



Vo.Bo. 
Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional
SHARE Filial Verapaces



Vo.Bo. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz

Agenda de Capacitación

EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS

Fecha: 19 de abril de 2013.
Lugar: Oficina Corazón del Maíz sede San Miguel Chicaj.
Participantes: 5 técnicos de educación, 3 técnicos de producción, director y coordinador de Asociación Corazón del Maíz.


Objetivo General:


- Contribuir al fortalecimiento de las competencias valóricas, cognitivas, operativas y conocimientos técnicos, del personal de Asociación Corazón del Maíz.


Objetivos Específicos:


- Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a Educación Financiera dirigida a Niños y Niñas participantes del programa, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales.
- Concientizar la importancia de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez.


HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
2:00 – 2:15	Dinámica de acompañamiento	Silvia López
2:15 – 2:25	Contrato Psicológico	Silvia López
2:25 – 2:35	Pre test de conocimientos	Silvia López
2:35 – 4: 45	Actividad 1 "LA CARRERA DEL AHORRO"	Juan Carlos Cortez
4:45 – 4:55	Post test de conocimientos	Silvia López
4:45 – 5:00	Evaluación y agradecimiento	Silvia López


F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
PPS Trabajo Social

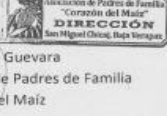
Vo.Bo. 
Silvia Xitimul
Asesora de Educación
Enlace Institucional de PPS II

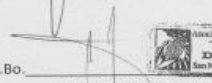
Vo.Bo. 
Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



f. 
Juan Carlos Cortez
Asesor de Producción

Vo.Bo. 
Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional SHARE Filial Verapaces



Vo.Bo. 
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz

Anexo 37

Planilla de asistencia a capacitación 1

Lunes 25 de marzo de 2013			
No.	Participante	Cargo	Firma
1	Sandra Marcel Tahurco	Técnico de Educación	
2	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico de Producción	
3	Jorge Antonio Guzmán Choc	Coordinador	
4	Angel Aurelio Canahui Gonzalez	Técnico de Educación	
5	OSTWALDO WALDENOR GORDON GARCIA	Técnico de Producción	
6	Milder Wilfrido Vargas Garcia	Técnico de Educación	
7	Juan Antonio Cuavera Gonzalez	Director	
8	Reyna Isabel Rios Conzel	Contactora	
9	Elmer Orlando Jerónimo Hernández	Técnico de Educación	
10	Walter Fredi Xolop Manuel	Técnico de Educación	
11	Bienem Elibardo Alvarado Juárez	Técnico de Producción	
12	Juan Carlos Cortez Chen	Asesor de Producción	
13			
14			

Anexo 38

Planilla de asistencia a capacitación 2

viernes 19 de abril de 2013				
No.	Participante	Cargo	Firma	Correo Electrónico
1	Milder Wilfrido Vargas Garcia	Técnico de Educación		m1000dr@hotma.l.com
2	Prudencio Celestino Manuel Sical	Técnico de Producción		achilencho@yahoo.com
3	Elmer Orlando Jerónimo H.	Técnico de Educación		elmerjhernandez@hotmail.com
4	Angel Aurelio Canahui Gonzalez	Técnico de Educación		angelaurilio86@gmail.com
5	Walter Fredi Xolop Manuel	Técnico de Educación		Wfredi27@yahoo.es
6	Bienem Elibardo Alvarado J.	Técnico de Producción		alvaber4@hotmail.com
7	Sandra Marcel Tahurco	Técnico de Educación		sanditemter@yahoo.com
8	Juan Carlos Cortez Chen	Asesor técnico de Producción		jcortez@shareguatemala.org
9				
10				
11				

Anexo 39

Pre test de capacitaciones 1 y 2

Universidad Rafael Landívar
Tercer Juicio de Guatemala

SHARE
GUATEMALA

¿QUÉ SABEMOS DEL TEMA?

Nombre: Ermer Orlando Jerónimo Hernández Fecha: 19/04/2013.

INSTRUCCIONES: Empecemos con nuestro propio conocimiento. A continuación se te brindan una serie de interrogantes, las cuales debes de responder en el espacio correspondiente. De no ser suficiente el espacio, puede proseguir en la parte de atrás de la hoja.

1. ¿Qué es para ti educación financiera?
Cultura de ahorrar.
2. ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
Para satisfacer necesidades y/o emergencias.
3. ¿Has ahorrado alguna vez? ¿Cómo? ¿A qué edad? ¿Quién te motivo a que los hicieras?
Si - Guardado un % de los ingresos.
me motivo la familia.
4. ¿Se te hizo fácil el iniciar a ahorrar o fue difícil? ¿Explica porque?
Facil. - x que no tenía muchos compromisos o pagos que realizar.
5. ¿Qué beneficios conlleva el poseer el hábito del ahorro?
Tener disponibilidad al momento de presentarse una emergencia.
6. ¿Qué pasa cuando una persona tiene muchas deudas? ¿Por qué crees que pasa esto?
Pasa x que no miden su capacidad de pago.
Solicita créditos sin tener la capacidad de pagarlo.

Universidad Rafael Landívar
Tercer Juicio de Guatemala

SHARE
GUATEMALA

¿QUÉ SABEMOS DEL TEMA?


Nombre: Pudencio Celestino Manuel Sical Fecha: 25/03/2013

INSTRUCCIONES: Empecemos con nuestro propio conocimiento. A continuación se te brindan una serie de interrogantes, las cuales debes de responder en el espacio correspondiente. De no ser suficiente el espacio, puede proseguir en la parte de atrás de la hoja.

1. ¿Qué significa para ti resolución de conflictos?
Significa la negociación en algún acto de inconformidad, de transformar el problema a una solución a través de acciones que generan beneficios para cada parte.
2. ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
Si es importante porque solo de esa manera se puede convertir en una fortaleza, alguna debilidad que genera conflictos, pero sobre todo la satisfacción de las personas.
3. ¿Sabes cuál es la diferencia entre mediación, arbitraje y negociación?
Mediación = es intervención.
Arbitraje = es hacer solo buscando favorecer a alguien.
Negociación = es transformación.
4. ¿Te has enfrentado a situaciones en las que debiste ser mediador, árbitro o negociador? ¿cuál?
de negociador. Resolver problema de inconformidad de compra de 1 lote de terreno.
5. Menciona que beneficios obtienes al manejar efectivamente un conflicto.
satisfacción en ambas partes.
6. Menciona algunas consecuencias de no manejar y resolver efectivamente un conflicto.
- empeoramiento de la situación
- generación de violencia.

Anexo 40

Post test de capacitación 1



¿QUÉ APRENDIMOS DEL TEMA?

Nombre: Prudencia Celestino Manuel Sical Fecha: 25/03/2013

INSTRUCCIONES: Empecemos con nuestro propio conocimiento. A continuación se te brindan una serie de interrogantes, las cuales debes de responder en el espacio correspondiente. De no ser suficiente el espacio, puede proseguir en la parte de atrás de la hoja.

- ¿Qué significa para ti resolución de conflictos?
 - transformar el beneficio de ganar - ganar para ambas partes.
- ¿Consideras que es importante? ¿por qué? - Sí

Porque es la que propone alternativas para mejorar y fortalecer a los grupos.
- ¿Sabes cuál es la diferencia entre mediación, arbitraje y negociación?
 - = mediación = es cuando se da de manera voluntaria a ambas personas.
 - = Arbitraje = es intervenido por 1^a persona, pero con dictamen. Pierde 1 y el otro gana.
 - = Negociación = es intervenido por una 3^{ra} persona.
- Menciona que beneficios obtienes al manejar efectivamente un conflicto.
 - Resolver el problema.
 - se continúa con trabajo.
 - se alcanza los objetivos.
- Menciona algunas consecuencias de no manejar y resolver efectivamente un conflicto.
 - El problema se empeora.
 - Hay más violencia.
 - No se alcanzan los objetivos.
- ¿Hay alguna acción concreta que llevará a cabo como resultado de su participación en este taller? ¿Cuál?

¿A partir de cuándo?

 - Sí.
 - Primero - Analizar, luego ver las ventajas.
 - Buscar o elegir un mejor camino.
 - a partir de ahora.

- ¿Tienes cualquier otro comentario / sugerencia acerca de la actividad?

Siempre aplicar que el problema se convierta en una fortaleza.
- Si organizaras una capacitación similar, ¿qué haría distinto?, ¿Qué haría igual? ¿Por qué?
 - Practicar actividades de acuerdo a la cultura.
 - presentar los mismos procesos.
 - xq primero, hay que conocer la realidad de las personas y sus intereses y segundo proporcionar el mecanismo más viable.
- ¿De qué forma podemos aplicar o vincular este tema a nuestro trabajo? ¿a partir de cuándo lo hará?

Analizar las ventajas que nos da. y a partir de ahora.
- ¿Qué te gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo?
 - Tomar el ejemplo ya en el nivel de campo o ya practicar en nuestras escuelas.
 - a partir del próximo mes.
- ¿Las expectativas se cumplieron?


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X
- ¿Las normas se cumplieron?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								X	
- ¿Se alcanzaron los objetivos?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X

Anexo 41

Post test de capacitación 2



¿QUÉ APRENDIMOS DEL TEMA?

Nombre: Brenem Elbardo Alvarado Juárez Fecha: 19/04/2013

INSTRUCCIONES: Empecemos con nuestro propio conocimiento. A continuación se te brindan una serie de interrogantes, las cuales debes de responder en el espacio correspondiente. De no ser suficiente el espacio, puede proseguir en la parte de atrás de la hoja.

- ¿Qué es educación financiera?
La forma correcta de manejar los recursos económicos.
- ¿Consideras que es importante? ¿por qué?
Si. Porque aprendes a priorizar lo que de verdad debes de gastar
- ¿De qué forma iniciarías a inculcarle a tus hijos el tema de educación financiera?
Dándoles el ejemplo para que ellos vean en la persona lo que hace con el dinero
- ¿Hay alguna acción concreta que llevarás a cabo como resultado de tu participación en este taller? ¿Cuál?
¿A partir de cuándo?
El ahorro desde el momento que tenga el dinero y poder administrarlo de la mejor manera.
- Si organizaras una capacitación similar, ¿qué harías distinto?, ¿Qué harías igual? ¿Por qué?
Lo haría de la misma manera. porque creo que tiene impacto de quien pueda recibir el taller.

6. ¿De qué forma puedes aplicar o vincular este tema a tu trabajo? ¿a partir de cuándo lo harás?
Optimización de los Recursos.

7. ¿Qué te gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo?
ahora, mañana

Marca una "X" sobre la ponderación que consideres describa el cumplimiento de cada uno de los aspectos siguientes:

8. ¿Las expectativas se cumplieron?

- +

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. ¿Las normas se cumplieron?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. ¿Se alcanzaron los objetivos?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

En esta tarjeta deberás dedicarle unas palabras en la parte de atrás al compañero que ahí señala.

Anexo 42

Plan de capacitación facilitada a Nuevo Amanecer



CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS

PARTICIPANTES:	6 técnicos de educación, 1 técnicos de producción y coordinador de institución Nuevo Amanecer
LUGAR:	Cubulco B.V.
FECHA:	06 de mayo de 2013
HORARIO:	De 14:00 horas a 17:00 horas
FACILITADORES:	Silvia Alejandrina Pérez López, Juan Carlos Cortez Chen
ANTECEDENTES:	El 100% de las personas participantes trabajan en el Programa de Apoyo a la Educación, todos ellos con conocimientos sobre educación para adultos y niños. En la ejecución de las acciones del nuevo servicios "Emprendedurismo inicial" fue necesario el fortalecimiento de conocimientos a equipo técnico acerca de dichas temáticas, y así contar con personal capacitado y orientado a la adecuada transmisión de dichos conocimientos a sus grupos metas.
OBJETIVO GENERAL:	Fortalecer los conocimientos del equipo técnico, en cuanto a Educación Financiera dirigida a Niños y Niñas participantes del programa, como una herramienta esencial para el desarrollo de sus competencias laborales.
OBJETIVO ESPECIFICO:	<ul style="list-style-type: none"> Concientizar la importancia de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez. Identificar acciones que fomentan la educación financiera den los niños.

TEMA/SESIÓN	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR(A)	CO-FACILITADOR
1. Acompañamiento	El 90% de los participantes han reído y disfrutado de la dinámica, fortaleciendo sus lazos de amistad y propiciando un clima cordial para el inicio de la actividad.	La dinámica se llama "EL MUNDO". Se le pide a los participantes que formen un círculo y los facilitadores explica que se va a lanzar una pelota, diciendo uno de los siguientes elementos: AIRE, TIERRA, AGUA, MUNDO. La persona que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado, dentro del tiempo de 5 segundos. En el momento en el que cualquiera de los participantes tira la pelota y dice "MUNDO", todos deben cambiar de sitio. Pierde el que se pasa del tiempo, o no dice el animal que corresponde al elemento indicado. Ejemplo: se lanza la pelota a cualquiera de los participantes, al mismo tiempo que le dice "AIRE", el que recibe la pelota debe responder en cuestión de cinco segundos: "paloma". Inmediatamente lanza la pelota a cualquier otro participante diciendo "MAR", por ejemplo, y así sucesivamente. Los facilitador controlan los cinco segundos y debe estar presionando con el tiempo. Cuando un participante se pase de este tiempo o se equivoque sale del juego, hasta que tengamos	15 minutos	Pelota Premio	Silvia López	Juan Carlos Cortez
		a un ganador, el cual será premiado.				
2. Contrato psicológico	Los participantes han leído los objetivos del taller y listado sus normas y expectativas.	La facilitadora habrá dado la bienvenida y listados los objetivos del taller; escritos en hojas manila, pegándolos en un área visible. Los participantes habrán escrito en tarjetas sus expectativas relacionadas al taller y en otra tarjeta han escrito las normas del evento uno por uno, leyéndolos a la general y pegándolo en la pared.	10 minutos	Hojas de papel manila Tarjetas Marcadores Cinta adhesiva	Silvia López	Juan Carlos Cortez
3. Pre test	El 100% de los participantes han respondido el pre test de conocimientos previos sobre el tema a tratar.	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar conocimientos previos del tema a capacitar.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez
4. Juego "La Carrera del Ahorro"	El 90% de los participantes afirman en el post test, haber comprendido la importancia de la educación financiera desde la niñez.	E. Se inicia con el juego "La Carretera del Ahorro" los participantes formaran tres grupos, a los cuales se les brindaran materiales con los cuales construirán lo que necesitan para desarrollar el juego. Al poseer ya el tablero y fichas del juego se inicia diciéndoles que el objetivo del juego es abrir tu primera cuenta de ahorro con 30 monedas , administrando e invirtiendo bien su dinero. Se debe elegir entre todos a un jugador como "Banquero" y él o ella ira repartiendo y recibiendo las monedas durante el juego. Cada jugador debe poseer 25 monedas. Cada jugador deberá depositar en el "Banco" 20 monedas y comenzará el juego con las 5 monedas restantes. Cada uno deberá elegir un crédito que lo identificara en el juego. Para comenzar el juego, cada jugador debe lanzar el dado. El jugador que saque el número más alto sale primero y a continuación el jugador que este a su derecha. ¡Comienza el juego! Tira el dado, puedes elegir avanzar y/o retroceder de acuerdo a la casilla que más te convenga, recuerda que tu objetivo es llegar al Banco , administrando bien tu dinero y si no consigues 30 monedas no podrás hacerlo! Deben leer en voz alta la casilla que te ha salido y pídele al Banquero que reciba o te entregue monedas. El jugador que se quede sin monedas PIERDE , y el GANADOR es el primero que llegue al banco con 30 monedas . No podrán abrir la cuenta de ahorros con menos de 30 monedas por lo que deberán seguir paseando por el tablero hasta obtenerlas. El juego termina con el primer jugador que abra la cuenta en el	2 hora 10 minutos	Tarjetas de colores Marcadores Cinta adhesiva Hojas de papel manila Cartulina Fotocopias Impresiones Pegamento Tijeras Fichas (chicles) Medios audiovisuales	Juan Carlos Cortez	Silvia López

		<p>banco con sus 30 monedas y como GANADOR ise podrá quedar con las monedas que ganoj</p> <p>R. Seguidamente es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados. Se contestan las siguientes preguntas generadoras de sentimientos y reflexión, esto puede ser a través de una lluvia de ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Te gusto el juego? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir perdiendo tus monedas? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir ganando más monedas? ✓ ¿Fue fácil el obtener las 30 monedas necesarias? ✓ ¿Cómo te sentiste al ganar o perder? ✓ ¿Qué actitudes observaron en cada uno de los grupos? <p>C. Seguidamente y utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y las siguientes el facilitador prosigue a concretar y vincular el tema a desarrolla con las experiencias de los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿A semeja esto a alguna experiencia cotidiana? ¿Cuál? ¿Por qué? ✓ ¿Cómo asemeja esto a su experiencia laboral o personal? ✓ ¿qué pasaría si las personas no ahorran? ✓ ¿Es fácil o difícil para ti ahorras? ¿Por qué? ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué? ✓ ¿Hay algo de lo analizado o visto que le pareció más interesante? ¿Qué? <p>Resumiendo lo anterior se desarrolla estos temas en diapositivas, aclarando y fortaleciendo el trabajo de los equipos.</p> <p>A. Los participantes asumen los compromisos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Hay algo de lo analizado que usted estaría dispuesto a poner en práctica en su trabajo diario? ¿desde cuándo lo hará? ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo? 				
5. Post test	El 100% de los participantes han respondido el post test de conocimientos	Se les comparte a los participantes una hoja con preguntas claves, para ser analizadas y respondidas por ellos, con el objetivo de evidenciar los conocimientos que han adquirido o fortalecido sobre el tema desarrollado.	10 minutos	Impresiones Fotocopias Lapiceros	Silvia López	Juan Carlos Cortez

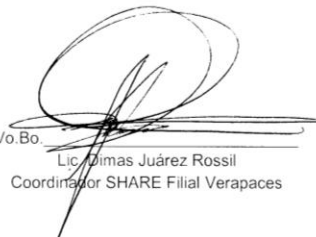
	adquiridos sobre el tema desarrollado.					
6. Evaluación	EL 100% de los participantes expresan con una ponderación de 0 a 10, haber alcanzado los objetivos trazados, incluyendo las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indiquen anotando en unas tarjetas con una ponderación de 0 a 10, si se alcanzaron o no al momento de preguntarles.	5 minutos	Carteles con objetivos, carteles con expectativas y normas Marcadores Tarjetas de colores	Silvia López	Juan Carlos Cortez

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Estudiante de Trabajo Social, PPS II
Universidad Rafael Landívar

f. 
Juan Carlos Cortez
Asesor de Producción

Vo.Bo. 
Silvia Xitimil Tuh
Asesora de Educación



Vo.Bo. 
Lic. Jimas Juárez Rossil
Coordinador SHARE Filial Verapaces

Anexo 43

Entrega de módulos validados y socialización de resultados



Agenda de reunión

ENTREGA Y SOCIALIZACION DE RESULTADOS DE PPS

8 de mayo de 2013, San Miguel Chicaj B. V.

Fecha: 08 de mayo de 2013.

Lugar: Oficina de Asociación Corazón del Maíz San Miguel Chicaj

Participantes: Director, coordinador y asesora técnica de educación.

Objetivo General:

- Socializar los resultados obtenidos y el logro de objetivos hasta la fecha, en la ejecución del proyecto de intervención de PPS.

Objetivos Específicos:

- Entrega de módulos validados, de forma impresa y digital a autoridades de asociación Corazón del Maíz y SHARE de Guatemala, para ser implementados por equipo técnico.
- Socialización de lo obtenido en los test pasados al todo el equipo de la asociación.

HORARIO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
3:00 – 3:15	Bienvenida y contrato psicológico	Silvia López
3:15 – 3:40	Socialización y exposición de avances en la ejecución del proyecto de intervención, así como de los resultados obtenidos en los test respondidos por todo el equipo de la asociación en las sesiones de capacitación.	Silvia López
3:40 – 4:00	Entrega de los dos módulos de capacitación validados, de forma impresa y digital a director, coordinador y enlace organizacional. Que posterior se compartirán al equipo técnico para su implementación en sus grupos meta.	Silvia López

A quien interese:

Por medio de la presente nosotros: **Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz y Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces**, hacemos constar que la estudiante en proceso de Práctica Profesional Supervisada quien se encuentra en ejecución de su proyecto de intervención, nos hizo entrega de dos módulos de capacitación validados, en forma impresa y digital, que posteriormente serán transmitidos a equipo técnico para su implementación en campo.

Haciendo constar dicho proceso a los ocho días del mes de mayo del año dos mil trece firmamos y sellamos la presente.

f.
Silvia Alejandrina Pérez López
PPS Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar

Vo.Bo.
Silvia Xitumul
Asesora de Educación
Enlace organizacional

Vo.Bo.
Lic. Dimas Juárez
Coordinador Regional SHARE Filial Verapaces

f.
Silvia Xitumul
Asesora del Programa de Apoyo a la Educación
Enlace Organizacional

f.
Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación
de Padres de Familia Corazón del Maíz

f.
Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de
Padres de Familia Corazón del Maíz



Anexo 44

Test de auto evaluación de competencias

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN DE COMPETENCIAS DEL FACILITADOR

1. Yo busco cosas que tienen que hacerse.....	3
2. Me gustan los desafíos y las nuevas oportunidades.....	5
3. Cuando enfrente un problema difícil, paso mucho tiempo tratando de encontrar la solución.....	4
4. Cuando comienzo un trabajo o proyecto, recopilo toda la información posible.....	5
5. Me enfado cuando las cosas no se realizan bien.....	5
6. Me esfuerzo mucho por cumplir con mi trabajo.....	5
7. Encuentro maneras de hacer las cosas más rápido.....	5
8. Establezco mis propias metas.....	3
9. Planifico un gran trabajo dividiéndolo en varias pequeñas tareas.....	5
10. Pienso en diferentes soluciones para resolver los problemas.....	5
11. Le digo a las personas cuando no se desempeñan como se esperaba.....	5
12. Pienso que voy a tener éxito en toda actividad que desempeñe.....	4
13. Recibo el apoyo de los demás a mis sugerencias.....	4
14. Desarrollo estrategias para influir en los demás.....	4
15. Comparo mis logros con mis expectativas.....	5
16. Sé cuánto dinero es necesario para desarrollar mis proyectos o actividades.....	5
17. Escucho con cuidado a todas las personas que me hablan.....	5
18. Sé lo que hay que hacer, no necesito de nadie me diga lo que hay que hacer.....	2
19. Prefiero realizar tareas que domino y con las cuales me siento seguro.....	5
20. Insisto varias veces para lograr que alguien haga lo que yo deseo.....	3
21. Busco la asesoría de personas que conocen sobre los diferentes aspectos de mi empresa.....	5
22. Es importante para mí hacer un trabajo de alta calidad.....	5
23. Trabajo por varias horas y hago sacrificios personales para terminar mi trabajo a tiempo.....	5

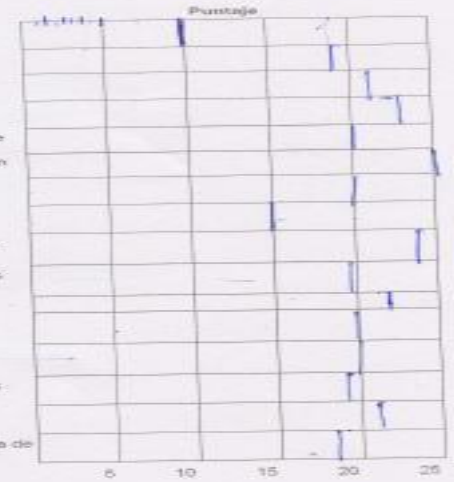
Walter Fredi Xolop Manuel

24. No uso mi tiempo de la mejor manera posible.....	1
25. Hago cosas sin una meta específica en mente.....	1
26. Analizo cuidadosamente las ventajas y desventajas de las diferentes maneras para ejecutar las tareas.....	5
27. Tengo mi mente centrada en muchos proyectos al mismo tiempo.....	3
28. Si me disgusta la actitud de alguien, se lo digo.....	5
29. Cambio mi manera de pensar si las personas muestran un fuerte desacuerdo con mi punto de vista.....	2
30. Convenzo de mis opiniones a las demás personas.....	3
31. No paso mucho tiempo pensando cómo influir en las ideas de los demás.....	2
32. Regularmente verifico cuánto he logrado de las metas que he establecido.....	4
33. Sé cuánto dinero puedo esperar recibir de mis proyectos.....	5
34. Me enfado cuando no hago lo que deseo.....	5
35. Hago cosas aun antes de tener claro de cómo deben hacerse.....	1
36. Busco oportunidades para hacer nuevas cosas.....	5
37. Cuando algo impide lo que estoy tratando de hacer, trato de encontrar otras maneras de cumplir con mi tarea.....	4
38. Con frecuencia hago cosas sin buscar información referente a la tarea.....	1
39. Los resultados en mi trabajo son mejores que aquellos de personas que trabajan conmigo.....	3
40. Hago lo que se requiere para realizar mi trabajo.....	5
41. Me enfado cuando pierdo tiempo.....	4
42. Hago cosas que me ayudan a cumplir con mis objetivos.....	5
43. Trato de prever todos los problemas que pudieran suceder y pienso en lo que hay que hacer en caso algo de eso sucediera.....	5
44. Una vez que he escogido la solución al problema, no la cambio.....	5
45. Es difícil para mí instruir a las personas sobre lo que deben hacer.....	1
46. Cuando trato algo difícil o algo que es un desafío para mí, siento confianza en que triunfaré.....	4
47. Muestro a las personas que soy capaz de ejecutar la tarea que ellos me dan.....	5

- 48. Busco a personas importantes para que me ayuden a alcanzar mis metas 5
- 49. No sé cuánto me falta para alcanzar mis metas..... 2
- 50. No me preocupa las consecuencias financieras de mis actos. 1
- 51. He fracaso en el pasado..... 3
- In 52. Hago cosas antes que se conviertan en urgentes. 3
- 1. 53. Trato de buscar nuevas tareas, diferentes de las que ya he realizado..... 5
- cc 54. Cuando me enfrento a una gran dificultad, busco otras tareas..... 1
- se 55. Cuando debo hacer un trabajo para alguien, hago muchas preguntas, para asegurarme que he entendido lo que esa persona desea. 3
- 2. 56. Cuando mi trabajo es satisfactorio, no paso más tiempo tratando de mejorarlo..... 4
- la: 57. Cuando hago algo para otra persona, me esfuerzo mucho para que esa persona se sienta satisfecha con mi trabajo. 5
- 3. 58. Busco maneras más baratas para hacer las cosas..... 3
- pt 59. Mis metas corresponden con lo que es importante para mí..... 5
- 1... 60. Enfrento los problemas cuando aparecen en lugar de preverlos. 2
- 1.5 61. Pienso en diferentes maneras de resolver los problemas..... 5
- 62. Siempre lo demuestro cuando estoy en desacuerdo con alguien..... 5
- 63. Hago cosas que implican riesgo..... 5
- 1.5 64. Soy muy persuasivo/a con las demás personas..... 4
- 1.5 65. Cuando trato de alcanzar mis metas, busco soluciones que pudieran ser positivas para las demás personas involucradas. 5
- 1.5 66. Coordino el desempeño de las personas que trabajan conmigo..... 5
- 1.5 67. Tengo buen control de mis finanzas..... 4
- 1.5 68. Hubo veces que saqué provecho de las personas..... 1
- 1.5 69. Espero las órdenes de alguna otra persona y luego actúo. 5
- 1.5 70. Saco ventaja de las oportunidades según se presenten. 3
- 1.5 71. Trata de superar de diferentes maneras los obstáculos que perturban el cumplimiento de mis metas. 5
- 1.5 72. Busco diferentes fuentes de información que pudieran ayudarme en mis tareas o proyectos..... 5

- 73. Deseo que mi empresa sea la mejor en el ramo..... 5
- 74. No permito que mi trabajo interfiera con mi vida personal..... 7
- 75. La mayoría del dinero que utilizo en mi proyecto o trabajo es prestado..... 1
- 76. Tengo una visión clara de donde pretendo llegar en el futuro..... 5
- 77. Tengo un enfoque lógico y sistemático de mis actividades. 5
- 78. Si una manera de resolver un problema no funciona, intento otro. 5
- 79. Le digo a las personas lo que deben hacer aun cuando no desean hacerlo 2
- 80. Me aferro a mis decisiones, aun cuando los demás están en fuerte desacuerdo conmigo..... 3
- 81. No logro cambiar la opinión de los demás a pesar de mis sólidos puntos de vista..... 2
- 82. Sé quien es capaz de ayudarme a alcanzar mis objetivos..... 2
- 83. Cuando mi trabajo tiene un plazo límite, regularmente verifico si voy a ser capaz de terminarlo a tiempo. 4
- 84. Mis proyectos incluyen información financiera..... 5
- 85. No tengo ningún problema en reconocer algo que no sé..... 4

- Perfil Muestra motivativa
- Esta consciente de las oportunidades y les saca ventaja
 - Es perseverante
 - Busca información
 - Es consciente de la importancia de un trabajo de alta calidad
 - Sabe la importancia de cumplir con las tareas
 - Orientado a la eficiencia
 - Orientado a los objetivos
 - Hace planificaciones sistemáticas
 - Busca soluciones a los problemas
 - Es positivo/a
 - Tiene auto-confianza
 - Es persuasivo/a
 - Usa estrategias para influir en las personas
 - Monitorea las metas, logros y desempeños
 - Esta consciente de la importancia de la información financiera



Anexo 45

Planes de réplica de capacitaciones

ASOCIACION DE PADRES DE FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ



SAN MIGUEL CHICAJ

CAPACITACIÓN: EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS

PARTICIPANTES:	Niños y niñas del área rural, particularmente ellos hablan su lengua materna, pero si entienden el español. Todos y todas pertenecientes a las escuelas que participan en el programa de educación, y que oscilan entre las edades de 10 a 14 años, y no han recibido temas en cuanto a la Educación Financiera.
LUGAR:	E.O.R.M. Caserío Los Hernández, San Miguel Chicaj B.V
FECHA:	20 de Mayo
HORARIO:	De 8:30 a 9:30
FACILITADORES:	Milder Wilfrido Vargas García y Silvia Alejandrina Pérez López.
ANTECEDENTES:	De todos los niños y niñas que serán capacitados en el primer plan de sesión, en su mayoría los niños y niñas no han recibido ningún tema relacionado en estos eventos por lo que se espera que la actividad de reflexión sea lo más emotiva posible y que despierte la confianza necesaria hacia el tema para poder alcanzar los objetivos.

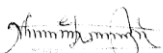
OBJETIVO GENERAL:	Contribuir al fortalecimiento del desarrollo financiero en los y las niñas de las escuelas participantes del programa.
OBJETIVO ESPECIFICO:	<ul style="list-style-type: none"> ● Fortalecer los conocimientos sobre educación financiera. ● Concientizar la importancia de desarrollar prácticas sobre educación financiera. ● Identificar beneficios de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez.


TEMA/SESIÓN	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGÍA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR	CO-FACILITADOR
Sintonía	Los niños y niñas participantes al evento han reído, en señal de alegría.	La dinámica el Mundo. El objetivo de esta dinámica es animar al grupo y que mantengan un nivel de concentración. Se le pide a los y las niñas que formen un círculo y	10 minutos	Una pelota	Milder Wilfrido Vargas García	Silvia Alejandrina Pérez López

		el facilitador explica que se va a lanzar una pelota, diciendo una de estas palabras: Aire, Agua, Tierra, Mundo. El niño o niña que reciba la pelota debe decir el nombre de algún animal que pertenezca al elemento indicado. Dentro de 5 segundos. Y cuando el participante diga la palabra mundo todos cambian de lugar.				
Contrato psicológico	Al menos el 75% de los participantes han levantado la mano afirmando entender los objetivos de la sesión. Al menos 3 niños o niñas han expresado sus expectativas verbalmente. Todos los niños y niñas aceptan cumplir el reglamento durante el evento levantando la mano.	El técnico solicita al docente que lea los objetivos del taller, y explicará a niños y niñas el propósito de su visita. Seguidamente les indica que entre todos den tres expectativas la cual la solicita a través de la pregunta QUE QUIEREN APRENDER USTEDES NIÑOS EL DIA DE HOY en cuanto a la Educación Financiera, cuando los niños respondan, el docente apuntará las ideas con marcador en la pizarra o en un Papelógrafo. A continuación se le pide a tres niños y/o niñas que expresen al menos tres reglas que todos debemos de cumplir, luego pidiéndoles levantar la mano si están de acuerdo en cumplir con estas reglas en el evento o sugerencias de alguna otra más.	5 minutos	Papelógrafo Marcadores de pizarra y permanentes.	Milder Wilfrido Vargas García	Silvia Alejandrina Pérez López.
TEMA (EDUCACIÓN FINANCIERA PARA NIÑOS Y NIÑAS).	Al menos tres niños expresan la importancia del ahorro.	EXPERENCIA: El cuento de "CLEMENTINA LA URRACA AHORRADORA". Se les indica a los y las niñas que presten atención a	10 minutos	Papel bond Cuento de clementina la urraca.	Milder Wilfrido Vargas García	Silvia Alejandrina Pérez López.

<p>AL menos tres niños listan formas de como ahorrar.</p>	<p>la lectura del cuento ya que al terminar la misma se le harán una serie de preguntas generadoras.</p> <p>¿Te gusto el cuento?</p> <p>¿Por qué se dice que clementina es una urraca ahorradora?</p> <p>¿Consideran que es importante ahorrar?</p> <p>¿Por qué? ¿Tú ahorras? ¿Cómo lo haces?</p> <p>¿Qué aprendiste en cuanto al hábito de ahorrar?</p> <p>Reflexión: Dinámica "La Carrera del Ahorro" Tiene como objetivo enseñar actitudes emprendedoras y actitudes sobre educación financiera, mientras los y las niñas se divierten jugando. Dándoles las instrucciones necesarias para la realización de la actividad y al terminar el juego respectivo se le hacen las siguientes preguntas.</p> <p>¿Te gusto el juego?</p> <p>¿Cómo te sentiste al ganar o perder?</p> <p>¿Para qué quieren ahorrar?</p> <p>¿Qué tienes que hacer para ahorrar?</p> <p>Conceptualización: De la misma manera en forma dinámica se les da a conocer a los y las niñas el tema de "Educación Financiera"</p> <p>¿Creen ustedes que es importante ahorrar?</p> <p>¿Qué pasaría si nuestros padres no ahorran?</p> <p>¿Creen ustedes que pudieran ahorrar para ayudarles a ellos?</p>	<p>10 minutos</p>	<p>Dados Hojas papel bond Pegamento y tijeras</p>	<p>Milder Wilfrido Vargas García</p>	<p>Silvia Alejandrina Pérez López.</p>
		10 minutos	Hojas de Trabajo Computador a Marcadores	Milder Wilfrido Vargas García	Silvia Alejandrina Pérez López.
				Milder	Silvia

		<p>Aplicación: Se pide a los participantes que respondan de forma voluntaria algunos cuestionamientos, con el fin de proponer al menos una acción concreta de mejoramiento o de compromisos colectivos de cambio.</p> <p>¿Qué podemos hacer para fortalecer nuestra actitud en cuanto a la educación financiera?</p> <p>¿Qué te gustaría hacer como seguimiento a esta actividad?</p> <p>¿Cuándo lo harían?</p>	10 minutos	Hojas de Trabajo Computador a Marcadores	Vargas García	Pérez López.
Evaluación	El 80% de los niños responden en coro afirmando el alcance de los objetivos, y expectativas planteadas.	El técnico muestra los objetivos, las expectativas y las reglas y les pide que manifiesten el logro a través de un SI y un NO.	5 minutos	Papelógrafo con objetivos, expectativas y el reglamento	Milder Wilfrido Vargas García	Silvia Alejandrina Pérez López.

f. 
Milder Wilfrido Vargas García
Técnico de Educación.

Vo.Bo. 
Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador

F. 
Silvia Alejandrina Pérez López
Trabajadora Social, PPS II



CAPACITACION: EDUCACION FINANCIERA DIRIGIDA A NINOS Y NINAS

PARTICIPANTES:	25 niños de cuarto y quinto Primaria
LUGAR:	Caserío Palimonix, Rabinal, Baja Verapaz
FECHA:	20 de mayo de 2013
HORARIO:	De 11:00 horas a 12:00 horas
FACILITADORES:	Walter Fredi Xolop Manuel
ANTECEDENTES:	El 100% de los niños participantes algunas vez han ahorrado aunque no lo han hecho de manera sostenible, tiene el conocimiento pero no la cultura ni la conciencia de los beneficios de hacerlo.
OBJETIVO GENERAL:	Fortalecer los conocimientos de los niños, en cuanto a Educación Financiera, como una herramienta esencial para la sostenibilidad económica.
OBJETIVO ESPECIFICO:	<ul style="list-style-type: none"> • Concientizar la importancia de poseer una adecuada educación financiera desde la niñez. • Identificar acciones que fomentan la educación financiera den los niños.

TEMA/SESION	INDICADOR COMPORTAMIENTO MEDIBLE	METODOLOGIA	TIEMPO	RECURSOS	FACILITADOR(A)	CO-FACILITADOR
1. Acompañamiento	El 90% de los participantes han leído y disfrutado de la dinámica, fortaleciendo sus lazos de amistad y propiciando un clima cordial para el inicio de la actividad.	<p align="center"><u>Esto me Recuerda a:</u></p> <p>Reglas:</p> <p>a. Todos los participantes se sientan en círculo.</p> <p>b. se les brinda las instrucciones a los participantes diciendo lo siguiente: Esta dinámica consiste en que un participante recuerda alguna cosa en voz alta.</p> <p>c. El resto de los participantes manifiesta lo que a cada uno de ellos, eso les hace recordar espontáneamente. Ejemplo: "pensé en una gallina", otro "eso me recuerda...huevos" etc.</p> <p>d. Debe hacerse con rapidez. Si se tarda más de 4 segundos, se le impone un castigo por los demás o sale del juego.</p>	15 minutos	humanos	Walter Fredi Xolop Manuel	Juan Carlos Cortez


2. Contrato psicológico	Los participantes han leído los objetivos del taller y listado sus normas y expectativas.	La facilitadora habrá dado la bienvenida y listados los objetivos del taller; escritos en hojas manila, pegándolos en un área visible. Los participantes habrán escrito en tarjetas sus expectativas relacionadas al taller y en otra tarjeta han escrito las normas del evento uno por uno, leyéndolos a la general y pegándolo en la pared.	10 minutos	Hojas de papel manila Tarjetas Marcadores Cinta adhesiva		
3. Juego "La Carrera del Ahorro"	El 90% de los participantes afirman en el post test, haber comprendido la importancia de la educación financiera desde la niñez.	<p>E. Se inicia con el juego "La Carretera del Ahorro" los participantes formaran tres grupos, a los cuales se les brindaran materiales con los cuales construirán lo que necesitan para desarrollar el juego. Al poseer ya el tablero y fichas del juego se inicia diciéndoles que el objetivo del juego es abrir tu primera cuenta de ahorro con 30 monedas, administrando e invirtiendo bien su dinero. Se debe elegir entre todos a un jugador como "Banquero" y él o ella ira repartiendo y recibiendo las monedas durante el juego. Cada jugador debe poseer 25 monedas. Cada jugador deberá depositar en el "Banco" 20 monedas y comenzara el juego con las 5 monedas restantes. Cada uno deberá elegir un crédito que lo identificara en el juego. Para comenzar el juego, cada jugador debe lanzar el dado. El jugador que saque el número más alto sale primero y a continuación el jugador que este a su derecha. ¡Comienza el juego! Tira el dado, puedes elegir avanzar y/o retroceder de acuerdo a la casilla que más te convenga, recuerda que tu objetivo es llegar al Banco, administrando bien tu dinero y si no consigues 30 monedas no podrás hacerlo.</p> <p>Deben leer en voz alta la casilla que te ha salido y pídele al Banquero que reciba o te entregue monedas.</p> <p>El jugador que se quede sin monedas PIERDE, y el GANADOR es el primero que llegue al banco con 30 monedas. No podrán abrir la cuenta de ahorros con menos de 30 monedas por lo que deberán seguir paseando por el tablero hasta</p>	2 hora 10 minutos	Tarjetas de colores Marcadores Cinta adhesiva Hojas de papel manila Cartulina Fotocopias Impresiones Pegamento Tijeras Fichas Medios audiovisuales	Walter Fredi Xolop Manuel.	Silvia López

		<p>obtenerlas.</p> <p>El juego termina con el primer jugador que abra la cuenta en el banco con sus 30 monedas y como GANADOR ¡se podrá quedar con las monedas que gano!</p> <p>R. Seguidamente es imprescindible realizar una evaluación partiendo de los sentimientos experimentados. Se contestan las siguientes preguntas generadoras de sentimientos y reflexión, esto puede ser a través de una lluvia de ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Te gusto el juego? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir perdiendo tus monedas? ✓ ¿Cómo te sentiste al ir ganando más monedas? ✓ ¿Fue fácil el obtener las 30 monedas necesarias? ✓ ¿Cómo te sentiste al ganar o perder? ✓ ¿Qué actitudes observaron en cada uno de los grupos? <p>C. Seguidamente y utilizando las respuestas de las preguntas anteriores y las siguientes el facilitador prosigue a concretar y vincular el tema a desarrolla con las experiencias de los participantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿A semeja esto a alguna experiencia cotidiana? ¿Cuál? ¿Por qué? ✓ ¿Cómo asemeja esto a su experiencia laboral o personal? ✓ ¿qué pasaría si las personas no ahorran? ✓ ¿Es fácil o difícil para ti ahorrar? ¿Por qué? ✓ Hay algo de lo analizado o visto con lo que no esté de acuerdo? ¿Por qué? ✓ ¿Hay algo de lo analizado o visto que le pareció más interesante? ¿Qué? <p>Resumiendo lo anterior se desarrolla estos temas en dispositivos, aclarando y fortaleciendo el trabajo de los equipos.</p> <p>A. Los participantes asumen los compromisos siguientes:</p>				
--	--	--	--	--	--	--


		<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Hay algo de lo analizado que usted estaría dispuesto a poner en práctica en su trabajo diario? ¿desde cuándo lo hará? ✓ ¿Qué le gustaría hacer como seguimiento a esta actividad? ¿A partir de cuándo? 				
4. Evaluación	EL 100% de los participantes expresan con una ponderación de 0 a 10, haber alcanzado los objetivos trazados, incluyendo las expectativas y normas.	El facilitador muestra y lee los objetivos de la sesión, así como las expectativas y normas planteadas por los participantes, solicitándoles a los participantes que indiquen anotando en unas tarjetas con una ponderación de 0 a 10, si se alcanzaron o no al momento de preguntarles.	5 minutos	Carteles con objetivos, carteles con expectativas y normas Marcadores Tarjetas de colores	Walter Fredi Xolop Manuel	Silvia López

Anexo 46


Planillas de asistencia de participantes de replicas de capacitación San Miguel Chicaj



Universidad Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala



SHARE
GUATEMALA

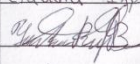
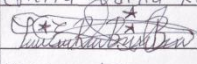
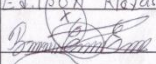





ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DEL MAÍZ
FAMILIA COBARZÓN DEL MAÍZ

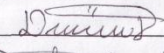


PLANILLA DE ASISTENCIA DE CAPACITACION: EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS.

Técnico Responsable de la Capacitación: Milder Wilfrido Vargas Fecha: 20 de mayo de 2013

Escuela participante: E.O.R.M Caserio Los Hernández, San Miguel Chicaj B.U.


No	PARTICIPANTE	EDAD	FIRMA
1	Melisa Victoria Morante Gonzalez	10	Melisa Victoria Morante G.
2	Esti Rubelia López Morante	11	Rubelia Lopez
3	claudia Maribel Ixpatac cahuc	11	claudia Ixpata cahuc
4	Yohanes Acacly Rodriguez Bachan	10	
5	Ericka Odilia Xitumul Reyes	11	Ericka Odilia Xitumul B.
6	Sofia Elizama Boluto Bachan	10	
7	Hilda Acacly Espinoza Vásquez	13	Hilda Acacly E. V.
8	Abraham Oliver Jans Moran Gularte	8	Abraham oliver M. G.
9	Edilson Alexander Lopez Morante	10	Edilson Alexander L. M.
10	Bryan Jovantos Cortez Espinoza	10	
11	Lester Alexandre Reyes y Reyes.	11	
12	Antoni Bryan cahuc canahui	10	
13	Kilvev Uziel Alvarado Ramos	13	Kilvev Alvarado R.
14	Frans Fandy Espinoza canahui	10	

2


No	PARTICIPANTE	EDAD	FIRMA
15	Duane Dickey Espinoza Xitumul	11	
16	Jarlin Rolando Gularte Herrera	10	Jarlin Gularte
17	Wilmer Anibal de paz Reyes	11	
18	Melvin Oswaldo Xitumul Xitumul	11	Melvin Oswaldo X.X.
19	Zoria Elizarrta Acacly López Acetun	10	Zoria Elizarrta L. A.
20	Opelia Leticia Canahui canahui	13	Opelia canahui
21	Evelin Noemi canahui perez	10	Evelin Noemi
22	Fredy Ronaldo Alvarado Ramos	10	
23	Halan Rosmary Chan Alvarado	11	Halan Chan
24			
25			
26			

Anexo 47


Planillas de asistencia de participantes de replicas de capacitación en Rabinal



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala



SHARE
GUATEMALA



ASOCIACIÓN DE FAMILIAS DE
FAMILIA CORAZÓN DEL MAÍZ

PLANILLA DE ASISTENCIA DE CAPACITACION: EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS.

Técnico Responsable de la Capacitación: Fredy Walter Xolop Fecha: 20 de mayo de 2013

Escuela participante: Escuela Oficial Rural Mixta Caserío Palimonix (Sto y Loto)

No	PARTICIPANTE	EDAD	FIRMA
1	Eddy Esduardo Alvarado Ciprian	9	[Firma]
2	Helen Celeste De Paz González	10	[Firma]
3	María Luisa Cujá Román	9	[Firma]
4	Leonel Barrera Arevalo	10	[Firma]
5	Cristian Toel Gonzalez Galeano	12	[Firma]
6	Selvin Israel Arriola Dubón	10	[Firma]
7	Luis Estuardo Rodríguez Ortiz	11	[Firma]
8	Wilson Leonel Rodríguez Ortiz	9	[Firma]
9	Daniela Jazmin Camó Chen	10	[Firma]
10	Elsa Esperanza Sanchez Oxlaj	11	[Firma]
11	Olga Marina Caal Alvarado	10	[Firma]
12	Yesenia Mejía Hernández	11	[Firma]
13	Marcos Eduardo Camargo de Paz	8	[Firma]
14	Rudy Alexander Xitumul Sanchez	10	[Firma]

No	PARTICIPANTE	EDAD	FIRMA
15	César Humberto Tecú Xitumul	11	[Firma]
16	Cristian Josué Amperez Cujá	11	[Firma]
17	Rufino Waldemar Ceballos Gomez	11	[Firma]
18	Carolyn Amelia de paz Chen	12	[Firma]
19	Josué Alexander Gomez Gam	15	[Firma]
20	Yesica Noemí López Cujá	12	[Firma]
21	María Micaela López Baxacó	13	[Firma]
22	Lucía Osorio Hernández	11	[Firma]
23	Aroldo Prudencio Rojas Depaz	11	[Firma]
24	Wendy Paola Rodríguez Ortiz	13	[Firma]
25	Mario Rene Sanchez Lajuj	11	[Firma]
26	Otilia Carolina Sanchez Oxlaj	12	[Firma]
27	Marco Antonio Tecú Juárez	15	[Firma]
28	Wilfredo Valey Galeano	11	[Firma]
29	Rufino Virgilio Xitumul Grave	16	[Firma]
30	Mario Xitumul T. boy	30	[Firma]
31			

Anexo 48

Plan de Salida de Campo ejecutado



PLAN DE SALIDA DE CAMPO



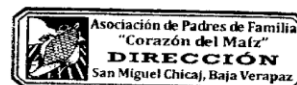
Nombre: Silvia Alejandrina Pérez López **Intervención:** Monitoreo de ejecución de capacitación sobre "Educación Financiera"

Fecha: 20 de mayo 2013 **Lugar:** Rabinal y San Miguel Chicaj Baja Verapaz

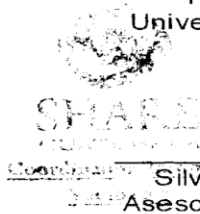
Objetivos de la visita	Actividades a Realizarse	Productos Esperados
<p>Monitorear el proceso de ejecución de capacitación, facilitada por técnicos de Corazón del Maíz, dirigido a niños y niñas de escuelas participantes del programa de Rabinal y San Miguel Chicaj.</p> <p>Evaluar la implementación de la metodología utilizada para el desarrollo de la capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Verificar que se estén aplicando los conocimientos adquiridos en las capacitaciones facilitadas dentro del proyecto de intervención de PPS. ✓ Verificar que el plan de capacitación se esté llevando a la práctica. ✓ Brindar recomendaciones sobre el desarrollo de la capacitación. ✓ Aplicar instrumento de evaluación a técnicos. ✓ Compromisos asumidos por participantes en la sesión facilitada por técnicos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicos de Corazón del Maíz aplican el ERCA como metodología de capacitación a actores del programa. ✓ Niños y niñas asumen algún tipo de compromiso como resultado de la capacitación. ✓ Técnicos de Corazón del Maíz aplican conocimientos adquiridos en las capacitaciones acerca de los módulos participativos. ✓ Niños participantes del Programa cuentan con conocimientos básicos acerca de educación financiera.

Silvia Alejandrina Pérez López
PPS Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar

Juan Antonio Guevara
Director Corazón del Maíz

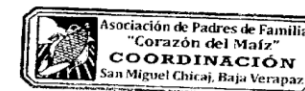


Jorge Antonio Guzmán
Coordinador Corazón del Maíz



Silvia Victoria Xitimul Tun
Asesora Técnica de Educación
Enlace Organizacional

Lic. Elder Caal
Asesor de PPS II
Universidad Rafael Landívar



Anexo 49

Informe de Plan de Salida de Campo ejecutado



INFORME DE MONITOREO

Nombre: Silvia Alejandrina Pérez López **Intervención:** Monitoreo de ejecución de capacitaciones sobre "Educación Financiera"

Fecha: 20 de mayo 2013 **Lugar:** Rabinal y San Miguel Chicaj Baja Verapaz **Participantes:** Milder Vargas y Walter Xolop

Productos esperados	Hallazgos	Recomendaciones (soluciones conjuntas)	Compromisos
<p>✓ Técnicos de Corazón del Maíz aplican el ERCA como metodología de capacitación a actores del programa.</p>	<p>✓ Se ha observado una adecuada aplicación y contextualización de la metodología y el contenido de la capacitación enfocada al grupo de participantes. Así como del desarrollo de competencias y habilidades del facilitador en el manejo de grupos, fomento de la participación, uso de material didáctico entre otras.</p>	<p>✓ Observando que poseen un efectivo nivel de apropiación de la metodología ERCA, se recomienda el seguir potencializando sus habilidades y conocimientos sobre ella y la contextualización necesaria que debe realizarse, apropiando los procesos y conocimientos al nivel de participantes a los que se capacitara, con ellos garantizar una mejor apropiación de los mismos en los temas a facilitar.</p>	<p>✓ Los técnico se comprometen a asesorar y apoyar a las escuelas en:</p> <p>✓ La implementación del servicio Emprendedurismo inicial, del que se desglosa el tema educación financiera.</p> <p>✓ Utilizar el modulo y sus insumos en próximas capacitación a facilitar en sus áreas de intervención.</p> <p>✓ Compartir su experiencia enriquecedora con demás miembros de la asociación.</p>
<p>✓ Niños y niñas asumen algún tipo de compromiso como resultado de la capacitación.</p>	<p>✓ Niños y niñas participantes, han asumido algún tipo de compromiso como consecuencia de la apropiación del tema Educación Financiera. Mismos que plasmaron en la herramienta.</p>	<p>✓ Es recomendable el darle continuidad a dichas actividades de capacitación, promoviendo y monitoreando el cumplimiento a largo plazo de los compromisos que los participantes asumen y con ellos promover un impacto en las formas de actuar.</p>	<p>✓ Dentro del proceso de capacitación los participantes asumieron diversos compromisos, acordes al tema tratado, dentro de los que destaca la réplica de dicha actividad a los grados no participantes de la actividad.</p>

INFORME DE MONITOREO

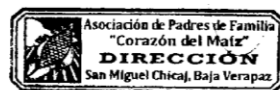
Productos esperados	Hallazgos	Recomendaciones (soluciones conjuntas)	Compromisos
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Técnicos de Corazón del Maíz aplican conocimientos adquiridos en las capacitaciones acerca de los módulos participativos. ✓ Niños participantes del Programa cuentan con conocimientos básicos acerca de educación financiera. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se ha observado buena aplicación y uso de las actividades, herramientas y demás insumos brindados dentro de los módulos de capacitación como material de apoyo para dichas actividades. Así como la correcta transmisión de los conocimientos que adquirieron en las capacitaciones que se les facilitaron dentro del proyecto de intervención ✓ Se evidencio tanto de forma verbal como escrita por cada participante la apropiación del tema educación financiera y su importancia. Así como el cumplimiento de sus expectativas y los objetivos los cuales fueron calificados en consenso con una ponderación de 8. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se motiva a que sigan utilizando el material de apoyo diseñado y elaborado para uso institucional, con el objetivo de fortalecer las acciones que como promotores sociales realizan en cada uno de sus grupos de intervención. ✓ Seguir promoviendo la temática de educación financiera porque mas que una charla o un concepto es un habito y costumbre positiva que se forja con el diarios vivir. ✓ Involucrar a padres de familia en dichos procesos para que desde el seno del hogar se siga promoviendo dicha educación. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Niños se comprometen a apoyar a sus maestros y maestras en la trasmisión de lo aprendido a sus demás compañeros y compañeras, así como a aplicarlo a su vida diaria y escolar. ✓ Técnicos están comprometidos en el fortalecimiento de dichas temáticas a docentes, padres de familias e incluso a autoridades locales, con lo que se promueve la educación a nivel de la comunidad, y entre todos los actores contribuir al desarrollos de la niñez.



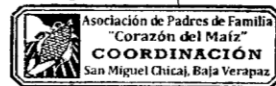
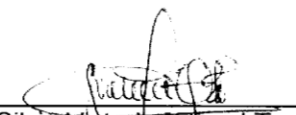
Silvia Alejandrina Pérez López
PPS Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar



Juan Antonio Guevara
Director Corazón del Maíz




Jorge Antonio Guzmán
Coordinador Corazón del Maíz

Silvia Victoria Ximul Tun
Asesora Técnica de Educación
Enlace Organizacional

Anexo 50

Instrumentos de obtención de compromisos y apropiación de conocimientos por los participantes

CAPACITACION: EDUCACION FINANCIERA

Nombre: Érika Rodríguez López Fecha: 20-05-2013

¿Qué harás para poner en práctica lo que aprendiste hoy en la capacitación?

Haré y no malgastaré el dinero y así ayudaré a mis papas con los gastos económicos de la familia y así no tener problemas en los gastos económicos

CAPACITACION: EDUCACION FINANCIERA

Nombre: Zorina Elizarría Arcely López Acetán Fecha: 20/05/2013

¿Qué harás para poner en práctica lo que aprendiste hoy en la capacitación?

Ahorra mucho gracias por darnos esta charla que yo aprendí ahorrar me hace sentir bienestar de mi familia gracias.

CAPACITACION: EDUCACION FINANCIERA

Nombre: Franis Faridy Espinoza Canales Fecha: 20/05/2013

¿Qué harás para poner en práctica lo que aprendiste hoy en la capacitación?

Lo que aprendí hoy en la clase de hoy que ahorrar es bueno y podemos aprender a ahorrar nos puede ayudar a comprar lo que queremos

Anexo 51

Instrumento aplicado en el monitoreo en San Miguel Chicaj y Rabinal Baja Verapaz



MONITOREO DE REPLICA DE CAPACITACION SOBRE EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS

Fecha: 20 de mayo de 2013.
Lugar: San Miguel Chicaj

Objetivo del monitoreo:

- Monitorear el proceso de ejecución de capacitación, facilitada por técnicos de Corazón del Maíz, dirigido a niños y niñas de escuelas participantes del programa de Rabinal y San Miguel Chicaj.
- Evaluar la implementación de la metodología utilizada para el desarrollo de la capacitación.

Responsable de la capacitación: Milder Wilfrido Vargas **Punteo:** 111

CRITERIOS	Muy bueno	Bueno	Necesita Mejorar
Referencias	10 pts	7 pts	4 pts
Desarrollo del plan de capacitación	✓		
Dominio de la metodología ERCA		✓	
Uso de insumos del módulo No 2	✓		
Coordinación de la actividad con docentes	✓		
Dominio del tema a facilitar	✓		
Contextualizo el tema a facilitar		✓	
Genera confianza en los participantes	✓		
Propicia la participación de los niños y niñas	✓		
Uso de material didáctico	✓		
Manejo efectivo de los tiempos		✓	
Resuelve interrogantes efectivamente	✓		
Motivo la generación de compromisos en los niños(as)	✓		
Total:			

f. Milder Wilfrido Vargas
Técnico de Educación

Vo.Bo. Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia

Vo.Bo. Silvia Xitumul Tum
Asesora de Educación SHARE
Enlace Institucional

f. Silvia Alejandrina Pérez López
Trabajadora Social PPS II

Vo.Bo. Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



MONITOREO DE REPLICA DE CAPACITACION SOBRE EDUCACIÓN FINANCIERA DIRIGIDA A NIÑOS Y NIÑAS

Fecha: 20 de mayo de 2013.
Lugar: Rabinal B.V.

Objetivo del monitoreo:

- Monitorear el proceso de ejecución de capacitación, facilitada por técnicos de Corazón del Maíz, dirigido a niños y niñas de escuelas participantes del programa de Rabinal y San Miguel Chicaj.
- Evaluar la implementación de la metodología utilizada para el desarrollo de la capacitación.

Responsable de la capacitación: Walter Fredy Xolop **Punteo:** 114

CRITERIOS	Muy bueno	Bueno	Necesita Mejorar
Referencias	10 pts	7 pts	4 pts
Desarrollo del plan de capacitación	✓		
Dominio de la metodología ERCA	✓		
Uso de insumos del módulo No 2	✓		
Coordinación de la actividad con docentes	✓		
Dominio del tema a facilitar	✓		
Contextualizo el tema a facilitar	✓		
Genera confianza en los participantes		✓	
Propicia la participación de los niños y niñas	✓		
Uso de material didáctico	✓		
Manejo efectivo de los tiempos		✓	
Resuelve interrogantes efectivamente	✓		
Motivo la generación de compromisos en los niños(as)	✓		
Total:			

f. Walter Fredy Xolop
Técnico de Educación

Vo.Bo. Arq. Jorge Antonio Guzmán
Coordinador de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz

Vo.Bo. Silvia Xitumul Tum
Asesora de Educación SHARE
Enlace Institucional

f. Silvia Alejandrina Pérez López
Trabajadora Social PPS II

Vo.Bo. Juan Antonio Guevara
Director de Asociación de Padres de Familia
Corazón del Maíz



Anexo 52

Capacitación Resolución de Conflictos





Anexo 53

Capacitación Educación Financiera dirigida a equipo técnico de Asociación Corazón del Maíz





Anexo 54

Capacitación Educación Financiera dirigida a equipo técnico de Asociación Nuevo Amanecer





Anexo 55

Réplica de capacitaciones sobre Educación Financiera en Rabinal



Anexo 56

Réplica de capacitación sobre Educación Financiera en San Miguel Chicaj





Anexo 57
Cuaderno de Campo

19 de marzo de 2003
Silvia Rojas Viquez

De acuerdo a lo establecido por la Universidad Rafael Landívar, la estudiante Silvia Alejandra Pérez López ha aprobado la primera fase de su proceso de Tesis Profesional Superada, por lo que se le ha autorizado iniciar con la segunda fase, que consiste en la ejecución del plan del proyecto de intervención propuesta. A partir de hoy comienza de nuevo del dos mil trece la estudiante cuenta con máximos 14 semanas para la ejecución de su plan y la entrega de los mismos.

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez
Lia. Silvia Rojas Viquez

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Silvia Rojas Viquez

FEBRE 03
Ejecución de los trabajos mensuales
entregados a favor de PPS

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

03 MARZO

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

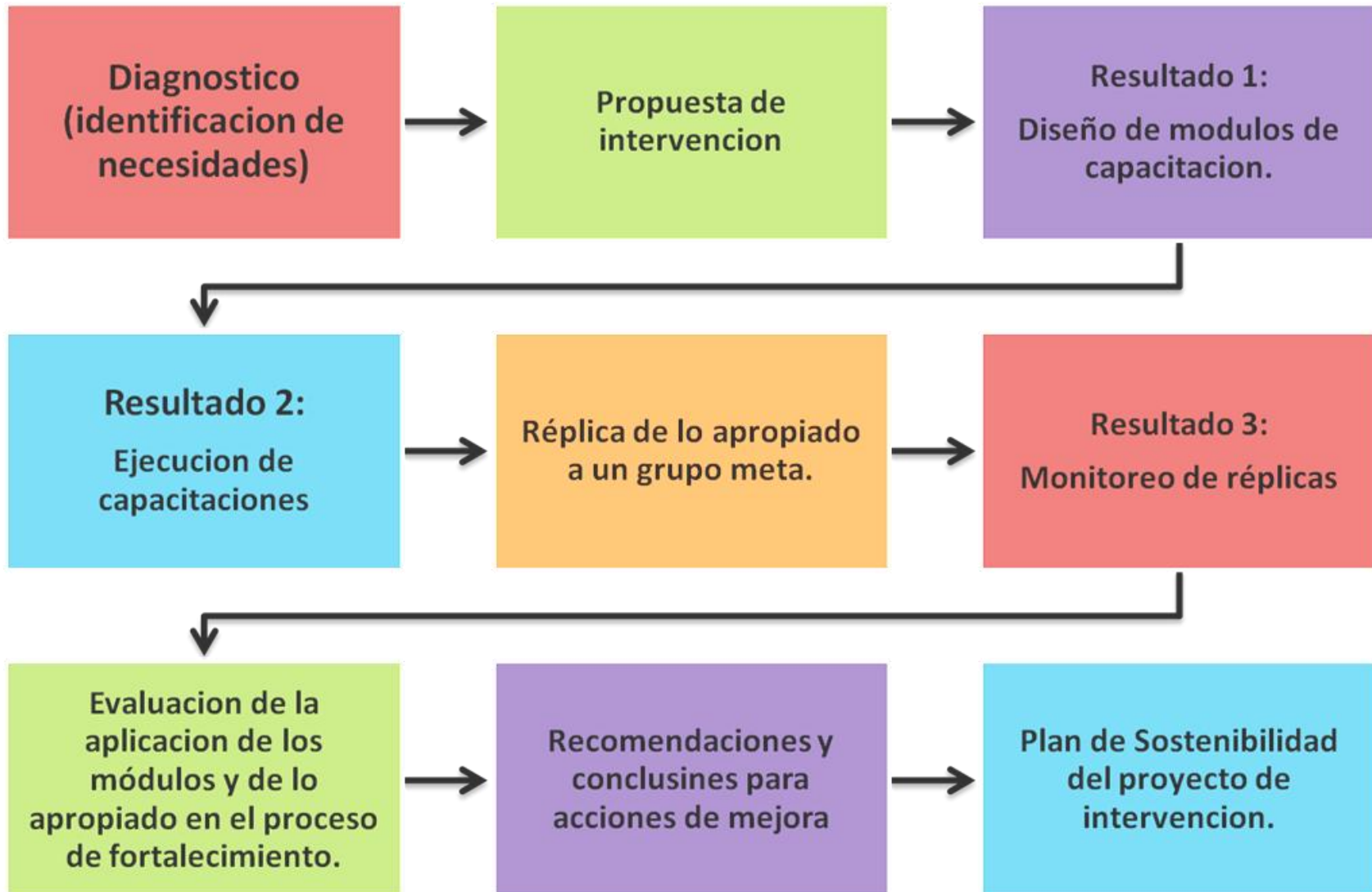
SHARE
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
COORDINADORA GENERAL
Lia. Diana Juárez

SEMANA: 8

Lunes 4
8:00 am

→ En oficina de carga, inicio con la redacción del tema 3 del módulo 2, para lo cual fue necesario lo siguiente:
→ Análisis del contenido

Anexo 58
Lógica de PPS II



Anexo 59

Evaluación Cualitativa por centro de práctica



EVALUACIÓN CUALITATIVA POR EL CENTRO DE PRÁCTICA

Nombre del estudiante: Silvia Alejandrina Pérez López Carné: 22951-08

Centro de Práctica: Asociación SHARE de Guatemala Filial Verapaces

Nombre del Docente de PPS I y II: Lic. Elder Caal

Enlace Organizacional: Silvia Victoria Xitimul Tun (Asesora Técnica de Educación).

Aspectos mínimos que deben evaluarse:

<ul style="list-style-type: none">• <i>Asistencia</i>	Durante el periodo de su práctica se presentó a Filial Verapaces (oficina Salamá) de forma puntual, de igual manera lo hizo en las sesiones de trabajo que programaba con la institución Corazón del Maíz en San Miguel Chicaj, siendo una persona muy responsable y comprometida al cumplimiento de lo asignado.
<ul style="list-style-type: none">• <i>Identificación con la institución</i>	La señorita Silvia López desde el inicio de su práctica se identificó con la filosofía institucional (visión, misión, valores), de acuerdo al Manual de Inducción de personal de SHARE de Guatemala y que es la base para que todo empleado de nuevo ingreso conozca y ponga en práctica, de igual manera fue en el primer intercambio y durante el proceso trabajado con la institución Corazón del Maíz ubicada en el municipio de San Miguel Chicaj, tuvo buena aceptación de los técnicos.
<ul style="list-style-type: none">• <i>Relaciones interpersonales</i>	Todo el tiempo mostró cortesía y amabilidad con las personas que se relacionó durante su práctica, toda observación hecha durante el proceso la tomó con seriedad y con actitud positiva
<ul style="list-style-type: none">• <i>Colaboración</i>	Se caracterizó por ser una persona colaboradora, apoyando en todo el proceso que se llevó a cabo como parte del fortalecimiento institucional a Asociación de Padres de Familia Corazón del Maíz, siendo una de las instituciones socias de SHARE y con quien estamos comprometidos a facilitar herramientas que mejoren la ejecución del Programa de Apoyo a la Educación.




SHARE
GUATEMALA

<ul style="list-style-type: none">• <i>Liderazgo</i>	Buen liderazgo asumido en todas las actividades realizadas, bastante creatividad e iniciativa para trabajar con el equipo técnico de Corazón del Maíz.
<ul style="list-style-type: none">• <i>Gestión y manejo del espacio</i>	Estuvo gestionando los espacios con director y coordinador de Programa para realizar reuniones y capacitaciones con el equipo técnico, adecuándose a los tiempos propuestos por el equipo técnico y haciendo uso de los recursos a su alcance.
<ul style="list-style-type: none">• <i>Ejecución y aporte del proceso</i>	A la señorita Silvia López se le asignó la institución Corazón del Maíz porque presentaba ciertas debilidades en la ejecución del programa, al finalizar todo el proceso como resultado del mismo, se entregaron a la institución, los módulos elaborados para facilitar el trabajo de los técnicos hacia docentes de las escuelas, niños y niñas que participan en el programa de Apoyo a la Educación, específicamente en los temas de Educación Financiera, Emprendedurismo y Empresarialidad. Se pudo evidenciar la mejora de conocimientos en el equipo técnico después de las capacitaciones recibidas por la señorita practicante. Los Módulos elaborados por Silvia López son bastante amigables y con metodologías participativas, lo que hace que su aplicación sea práctica.

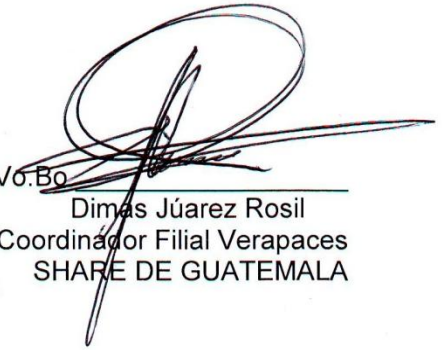
Fecha: 29 de mayo de 2013

f.


Silvia Victoria Xitimul Tun
Asesora Técnica de Educación
Filial Verapaces



Vó.Bo


Dimas Juárez Rosil
Coordinador Filial Verapaces
SHARE DE GUATEMALA

3.^a Avenida "A" 1-00 Zona 2
San Lucas Sacatepéquez, Guatemala
PBX: (502) 7828 2626 / FAX: (502) 7828 2627

www.shareguatemala.org

DESARROLLO PARTICIPATIVO Y SUSTENTABLE