

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

PROCESO DE FORMACIÓN PARA PROMOVER LA UNIDAD ENTRE LOS INTEGRANTES DEL
CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO (COCODE), EN ALDEA EL OVEJERO, MUNICIPIO
DEL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ADALILA ELIZABETH ESQUIVEL MARTÍNEZ
CARNET 24979-11

JUTIAPA, OCTUBRE DE 2018
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

PROCESO DE FORMACIÓN PARA PROMOVER LA UNIDAD ENTRE LOS INTEGRANTES DEL
CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO (COCODE), EN ALDEA EL OVEJERO, MUNICIPIO
DEL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

ADALILA ELIZABETH ESQUIVEL MARTÍNEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

JUTIAPA, OCTUBRE DE 2018
SEDE REGIONAL DE JUTIAPA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: MGTR. LUIS ANDRÉS PADILLA VASSAUX
VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. SILVIA DEL CARMEN PORTILLO REYES

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. CLAUDIA MARISOL BRINDIS RODRIGUEZ



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Universidad Rafael Landívar
Sede Regional Jutiapa
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social,
Con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.
Jutiapa, junio de 2018.

Licenciada: Juana María Godoy
Coordinadora Académica de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar, sede Jutiapa.

Respetable Licenciada:

A través de la presente, me permito informarle que he realizado el acompañamiento de la Tutoría de la Práctica Profesional Supervisada II de la estudiante: **Adalila Elizabeth Esquivel Martínez**, carné No. 2497911, durante la cual la estudiante cumplió satisfactoriamente la ejecución del proyecto de Intervención final titulado: **“Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE), en aldea el Ovejero, municipio del Progreso, departamento de Jutiapa”**, cumpliendo de esta forma con los requerimientos académicos establecidos, según lineamientos de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar. Por lo expuesto anteriormente doy por **APROBADO** el informe y la ejecución, de acuerdo al compromiso que me compete como tutora de este proceso.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente.

Licenciada Silvia Portillo
Código 9484
Tutora.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 041379-2018

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 ADALILA ELIZABETH ESQUIVEL MARTÍNEZ, Carnet 24979-11 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Jutiapa, que consta en el Acta No. 04195-2018 de fecha 15 de septiembre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

PROCESO DE FORMACIÓN PARA PROMOVER LA UNIDAD ENTRE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO (COCODE), EN ALDEA EL OVEJERO, MUNICIPIO DEL PROGRESO, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 23 días del mes de octubre del año 2018.



**MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

AGRADECIMIENTOS

A LA URL: por ser la parte más importante de mi formación como proyección en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo.

A MI CENTRO DE PRÁCTICA: Dirección Municipal de la Mujer –DMM- por ser una institución que me permitió enriquecer mis conocimientos y habilidades a través de la Práctica Profesional Supervisada I y II.

A LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO

–COCODE- : de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa, gracias por su apoyo y participación en la ejecución de mi proyecto.

A LOS DOCENTES: quienes fueron parte importante del proceso de enseñanza aprendizaje durante mi formación académica y crecimiento profesional.

DEDICATORIA

A DIOS: Por ser nuestro creador y brindarme la oportunidad de la vida y estar a mi lado en cada paso que doy. Por darme la sabiduría e inteligencia para lograr las metas trazadas durante mi formación profesional.

A MI MADRE: Ana Gladys Martínez Regalado: gracias por ser ejemplo de persistencia, superación y ser motivadora incondicional. Por estar siempre apoyándome en todo momento, que Dios la bendiga y proteja siempre y que mi triunfo sea de gran satisfacción y alegría.

A MI ABUELITA: María Fidencia González por ser ejemplo de lucha y persistencia y estar a mi lado en todo momento brindándome siempre su apoyo incondicional, que Dios me la bendiga siempre.

RESUMEN EJECUTIVO

Con el proyecto de intervención de nombre “Procesos de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo –COCODE- en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa. Se presentaron las siguientes propuestas: realizar un proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del –COCODE- en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa. Y un plan de sostenibilidad del proceso de formación. Estos resultados se propusieron debido a la problemática que se identificó en la comunidad el cual era. “poca unidad entre las personas que integran el –COCODE-.

Con una serie de actividades que se organizaron para ejecutar en el desarrollo del proyecto de intervención, se trabajaron de acuerdo a un cronograma que indicaba las fechas, horas y lugares, donde las personas involucradas fueron, los 14 integrantes del consejo comunitario de desarrollo –COCODE- aldea El Ovejero del municipio de El Progreso y departamento de Jutiapa.

Se realizaron talleres, reuniones y capacitaciones en el desarrollo del proyecto, con los cuales se transformó la problemática dejando un amplio conocimiento en las personas involucradas sobre el valor de la unidad entre el grupo para lograr incidir con el desarrollo de la comunidad, dentro de las capacitaciones se utilizó información material didáctico acorde a los temas: participación ciudad, participación social, gobernabilidad local y que es un consejo comunitario de desarrollo, los talleres se realizaron con prácticas de concientización sobre las funciones de los integrantes del –COCODE- y la resolución de conflictos.

INDICE

Contenido

Introducción.....	i
Capítulo I	1
1. Marco Organizacional	1
1.1. Antecedentes De La Institución	1
1.2. Naturaleza	1
1.3 Área De Proyectos	1
1.3. Área Priorizada.....	3
1.4. Ubicación Geográfica	3
1.5. Tamaño Y Cubertura.....	3
1.7. Estructura Organizacional.....	5
1.8. Organigrama De La Municipalidad De El Progreso, Jutiapa	5
1.8. Visión.....	6
1.9. Misión	6
1.10. Objetivos	7
1.11. Principios Y Valores De La Institución	7
1.12. Estrategias De Trabajo	8
• 1.13. Programas Y Proyectos	10
Capítulo II	11
4. Análisis Situacional	11
2.1. Red De Involucrados.....	11
2.2. Indicadores De Evaluación De Los Problemas Detectados	11
2.3. Listado De Problemas Detectados	11
2.4. Técnica De Hanlón.....	12
2.5. Desempeño Obtenido En La Evaluación Del Problema.....	13
2.6. Priorización Del Problema.....	13
2.8. Explicación De Causas Y Efectos	14
2.10. Demandas Institucionales.....	15
2.11. Demandas Poblacionales	16
2.14. Proyectos Futuros O Visión Proyectiva De La Institución	18
Capítulo III.....	20
3. Análisis Estratégico	20

3.1 Árbol De Objetivos	20
Tabla No. 2.....	21
3.3análisis De Minimax	23
3.4 Árbol De Estrategias	24
3.5. Análisis De Medios Y Fines	24
3.10. Resultados Esperados	28
3.11. Alcances Y Límites.....	29
Alcances	29
Capítulo Iv	30
4. Proyecto De Intervención.....	30
4.1 Ficha Técnica Del Proyecto	30
4.2. Matriz De Marco Lógico	31
4.4. Plan O Programa En El Que Se Inserta	32
4.5. Justificación Del Proyecto	32
4.6. Ámbito Social Político	33
4.7. Ámbito Cultural.....	33
4.8. Enfoque Interseccional Del Proyecto De Intervención	33
4.9. Plan O Programa En El Que Se Inserta	36
4.10. Justificación Del Proyecto	36
4.11. Objetivos	36
4.11 Población Destinataria Y Resultados Previstos.....	37
4.12. Fases Del Proyecto.....	37
Capitulo V	50
5. Presentación De Resultados.	50
Capítulo Vi.....	55
6. Análisis De Resultados.	55
Plan De Sostenibilidad	57
Conclusiones.....	64
Recomendaciones.....	65
Lecciones Aprendidas	66
Marco Teórico Conceptual	67
Trabajo Social	67

Gerencia Social	67
Desarrollo	69
Desarrollo Comunitario.....	69
Desarrollo Personal.....	69
Participación	69
Participación Ciudadana	70
Bibliográficas	72
Anexos.....	74

INTRODUCCION

La Práctica Profesional Supervisada I, es un proceso fundamental, en el cual la Universidad Rafael Landívar permite a las y los estudiantes de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, un acercamiento a la realidad. Para ello se emplea un procedimiento metodológico en busca de conocer y analizar, problemas y necesidades en un área de intervención específica, con el fin de priorizarlo y accionar para encontrar soluciones viables que brinden respuesta a la problemática.

El presente informe se desarrolla en la Municipalidad de El Progreso, en el Departamento de Jutiapa específicamente en la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), siendo la comunidad beneficiada, Aldea El Ovejero, ubicada en el municipio de referencia. La ejecución de la Práctica Profesional Supervisada I tiene como fin dar a conocer y ejecutar las acciones que se han planificado para realizarlas durante el proceso de práctica; tomando de base los ejes temáticos dados por la universidad, los cuales son: El Desarrollo Comunitario y la Participación Ciudadana.

El informe se encuentra dividido en diferentes capítulos, entre ellos:

Capítulo I, marco organizacional, que consiste en la recopilación de información del centro de práctica, la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) de El Progreso, Jutiapa permitiendo conocer su naturaleza, ubicación, áreas de proyección, programas, proyectos, objetivos, visión, misión, estrategias de trabajo, estructura organizacional, etc.

Capítulo II, análisis situacional, contiene los datos de investigación de la comunidad donde se realice la práctica, para conocer el contexto, actores involucrados, directos e indirectos, detectar sus intereses, necesidades o problemas, recursos con los que cuentan.

Para lograrlo, se realizó junto con la persona enlace de la institución y los actores involucrados de la comunidad, diferentes técnicas identificando la situación en la que se encuentra en la comunidad y poder determinar la problemática principal.

Capítulo III, análisis estratégico, nos permite elaborar un proceso de investigación con base a los datos obtenidos en el capítulo anterior, para formular las estrategias que ayudarán a la toma de decisión y dar solución a la problemática encontrada y así definir las estrategias a ejecutar en el proyecto.

Capítulo IV, se describe el proyecto de intervención, el cual consiste en elaborar un

proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE, a través de la elaboración de una serie de actividades que contemplen herramientas para facilitar el diálogo y la resolución de conflictos. Así mismo que incentive la participación activa y comprometida entre los integrantes del COCODE de aldea el Ovejero de El Progreso, Jutiapa, con la intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.

Capítulo V, marco teórico, se describen cada uno de los temas a tomar en cuenta en la investigación del proyecto, para identificar a profundidad el contexto y objeto de estudio del proyecto.

Dentro de los capítulos VI y VII se describen los resultados alcanzados dentro del proceso de intervención del proyecto, las actividades ejecutadas en cada fase y el impacto que causó en la población. De igual manera el plan de sostenibilidad para la continuidad del proyecto de intervención.

Dentro de los anexos se encuentran las tablas que sustentan la información descrita y los medios de verificación de proyecto intervención de acuerdo a la realización de cada actividad planificada y resultados planteados.

CAPITULO I

1. Marco organizacional

El marco organizacional sirve para conocer el trabajo que realiza la institución, desde el poder entender el que hacer institucional, sus orígenes, áreas de proyección, las principales áreas de intervención, entre otros.

1.1. Antecedentes de la institución

De acuerdo al razonamiento metodológico deductivo que va de lo general a lo particular, se inicia con la descripción del lugar donde está ubicada la Municipalidad de El Progreso Jutiapa.

1.2. Naturaleza

El municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multietnicidad, pluriculturalidad, y multilingüismo, organizado para realizar el bien común de todos los habitantes de su distrito. (*Congreso de la República de Guatemala, Decreto Ley 12-2002, Código Municipal*).

La municipalidad es el ente del Estado responsable del gobierno del municipio, es una institución autónoma, es decir, no depende del gobierno central. Se encarga de realizar y administrar los servicios que necesita el municipio.

Una de las funciones importantes de la Municipalidad es la planificación, el control y la evaluación del desarrollo y crecimiento de su territorio. También se presta especial atención a los aspectos sociales y busca contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos.

1.3 Área de proyectos

Las áreas de proyección que realiza la municipalidad de El Progreso, Jutiapa son proyectos de infraestructura, bienes y servicios (agua potable, basura) proyectos sociales entre otros.

Gobernabilidad:

Se capacita en temas de gestión y desarrollo comunitario, al consejo municipal, alcalde, empleados municipales, para darle seguimiento a acciones emprendidas para mejoramiento del municipio. Así mismo se acompaña y formación a COCODES, COMUDE.

Derechos de las mujeres:

Se desarrollan talleres de capacitación abordando los temas de violencia contra la mujer, participación comunitaria, autoestima, fortalecimiento de habilidades y destrezas en actividades económicas. Se celebran fechas emblemáticas a nivel municipal como el día internacional de la mujer, el día de la ciudadanía de las mujeres. Además, existe una campaña de divulgación sobre el que hacer de la Oficina Municipal de la Mujer a través de los medios de comunicación.

Derecho a la alimentación:

Se le da seguimiento a la comisión de seguridad y soberanía alimentaria, promoviendo acciones que fortalezcan la alimentación de los habitantes del municipio, una de las acciones es coordinar, organizar y realizar la entrega de una bolsa con alimentos de consumo básico los cuales fortalecen la dieta alimenticia de la población, asistencia técnica en elaboración de huertos.

Seguridad humana y emergencias:

Contribuyen al fortalecer la atención en los servicios de salud existentes en el municipio, apoyando en el abastecimiento de medicamentos en enfermedades incurables (Insuficiencia Renal), mobiliario, alimentación (talleres de formación a club del paciente diabético), promoviendo la reducción de enfermedades.

Fortalecimiento institucional:

Se promueve la mejora de las condiciones físicas y laborales de la Municipalidad. Para que con ellos los que integran el grupo de trabajo, puedan desempeñar de una mejor forma su trabajo, de igual manera obtener mejores resultados.

1.3. Área priorizada

Se trabajará en el área de gobernabilidad, debido a que dentro de esta se encuentra contemplado el tema de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. En esta área se realizan talleres y capacitaciones respecto a gestión y desarrollo comunitario, al consejo municipal, alcalde, empleados municipales, para proporcionarle continuidad a acciones emprendidas para mejoramiento del municipio. Así mismo se acompaña y formación a COCODES, COMUDE.

1.4. Ubicación geográfica

El municipio de El Progreso está en el Departamento de Jutiapa, dista 128 kilómetros de la ciudad de Guatemala y 11 de la cabecera departamental de Jutiapa.

Sus colindancias son:

- Norte: Monjas, municipio del departamento de Jalapa
- Sur y oeste: Santa Catarina Mita y Asunción Mita, municipios del departamento de Jutiapa.

Además, está ubicado en la parte del oeste dentro de la cuenta del río Ostúa.

La municipalidad de El Progreso del Departamento de Jutiapa, cuenta actualmente la Dirección Municipal de la Mujer -DMM- y está ubicada en el Bo. El Centro, El Progreso Jutiapa.

1.5. Tamaño y cobertura

La municipalidad de El Progreso del Departamento de Jutiapa, por medio de la Dirección Municipal de la Mujer -DMM- cubre las 10 aldeas y los 16 caseríos, ejecuta capacitaciones en lugares céntricos a las comunidades con los líderes Y -COCODES- sobre los programas de desarrollo social.

Tabla No. 1

Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

CATEGORÍA	LISTADO	
Aldeas	<ol style="list-style-type: none"> 1. El valle abajo 2. Las flores 3. Las uvas 4. El peñoncito 5. Moran arriba 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Moran abajo 7. El porvenir 8. Acequia 9. Las piletas 10. El ovejero
Caseríos	<ol style="list-style-type: none"> 1. La Ciénaga 2. Buena Vista 3. Gerónimo 4. San Juan 5. Cerro Colorado 6. Las Moritas 7. Villa Linda 8. Posas De Agua 9. El Terreno 	<ol style="list-style-type: none"> 10. El Pino 11. El Conejo 12. Llano Largo 13. Rincón De Orozco 14. Laguna De Retana 15. El Rodeo 16. Llano De Lata

Fuente. Adalia Elizabeth Esquivel Martínez

1.7. Estructura organizacional

La Municipalidad para el buen cumplimiento de sus funciones, atribuciones y objetivos, se estructura por los siguientes niveles jerárquicos.

Figura No. 1

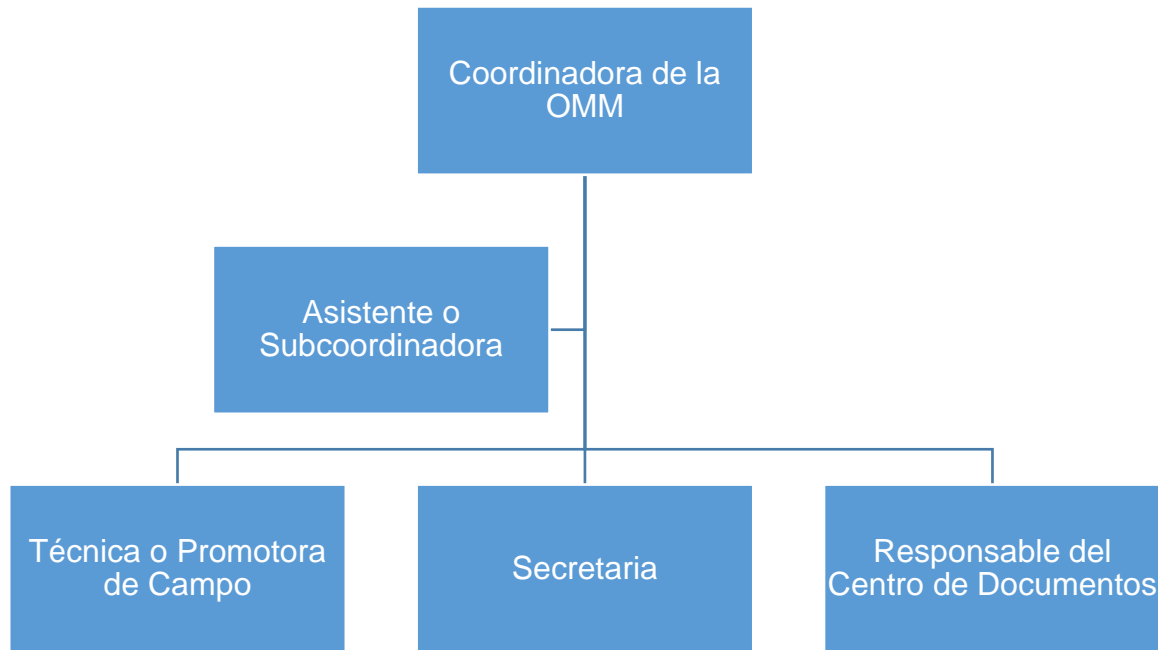
1.8. Organigrama de la municipalidad de El Progreso, Jutiapa



Fuente: Municipalidad del Progreso Jutiapa, Oficina de recursos humanos (2015).

Figura No. 2

Organigrama básico interno de la Dirección Municipal de la Mujer -DMM-.



Fuente: Tomado de la Dirección Municipal de la Mujer

1.8. Visión

Visión municipalidad de El Progreso Jutiapa

Ser la entidad local que vele por el bienestar y el desarrollo de la población con el trabajo coordinado de funcionarios y empleados públicos.

1.9. Misión

Misión municipalidad de El Progreso Jutiapa

Ser la entidad local que satisfaga en forma eficaz y eficiente las necesidades de la población, a través de la prestación de servicios, proyectos de infraestructura que mejoren la calidad de vida de la población.

Misión de la Dirección Municipal de la Mujer.

Constituirse en el soporte técnico-administrativo de la municipalidad, en los procesos de atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio, fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política, creando las condiciones necesarias que permitan el desarrollo integral, con perspectiva de género, en el ámbito local.

1.10. Objetivos

Objetivos generales de la municipalidad de El Progreso, Jutiapa.

- Modernizar la gestión municipal.
- Fortalecer las capacidades humanas productivas y mejorar la calidad del gasto social.
- Modernizar la infraestructura deportiva, recreativa y turística.
- Promover la seguridad ciudadana y la protección del medio ambiente.
- Mejorar la Infraestructura de soporte al desarrollo económico-productivo local.
- Objetivos específicos municipalidad de El Progreso, Jutiapa
- Optimizar la prestación de los servicios públicos municipales.
- Promover el desarrollo de las capacidades humanas productivas.
- Incrementar la infraestructura deportiva y recreativa.
- Defender la salud pública.
- Promover la seguridad vecinal.
- Incrementar y mejorar la “superficie verde urbana”
- Mejorar, equipar y acondicionar la red vial principal y vecinal.

Objetivo estratégico de la -DMM-. La Dirección Municipal de la Mujer dará cumplimiento a las atribuciones que le asigna el código municipal.

Objetivo estrategico de la -DMM-. La DMM promoverá acciones jornadas y campañas de sensibilización y educación ciudadana para garantizar que se respeten los derechos de la mujer.

1.11. Principios y valores de la institución

- a) Igualdad: La igualdad puede ser definida como la cualidad que tienen las personas o cosas que comparten su naturaleza, calidad, cantidad, valor, forma y características.
- b) Libertad: Libertad es la facultad o capacidad del ser humano de actuar o no actuar siguiendo según su criterio y voluntad.
- c) Eficiencia: la habilidad, capacidad o posibilidad de alcanzar un objetivo o lograr un fin utilizando la menor cantidad de recursos disponibles. Un comportamiento eficiente es aquel que plantea una estrategia racional y coherente que permite maximizar y

optimizar el tiempo, los recursos y las decisiones.

- d) **Eficacia:** cumplimos con el trabajo y la realización de las actividades para satisfacción personal y de la población utilizando los mínimos recursos disponibles de la mejor manera posible.
- e) **Imparcialidad:** criterio de justicia que se basa en decisiones tomadas con objetividad. Esto quiere decir que la persona a cargo de juzgar o dirimir una cuestión debe mantener la imparcialidad y no dejarse influir por prejuicios o intereses que lo lleven a tratar de beneficiar a una de las partes.
- f) **Justicia:** es la concepción que cada época y civilización tiene a cerca del sentido de sus normas jurídicas. Es un valor determinado por la sociedad.

Valores

- a) **Respeto:** es la consideración y valoración especial que se le tiene a alguien o a algo, al que se le reconoce valor social o especial deferencia.
- b) **Equidad:** es un valor de connotación social que se deriva de lo entendido también como la igualdad, trata de la constante búsqueda de la justicia social.
- c) **Tolerancia:** se basa en el respeto hacia lo otro o lo que es diferente de lo propio, y puede manifestarse como un acto de indulgencia ante algo que no se quiere o no se puede impedir, o como el hecho de soportar o aguantar a alguien o algo.
- d) **Integridad:** implica rectitud, bondad, honradez. Reducción del déficit habitacional (muniprogreso.gob.gt)

1.12. Estrategias de Trabajo

Se deben establecer en función de la condición, necesidades e intereses de las mujeres del municipio específico, para lo que se recomienda promover la construcción de una Agenda Municipal para la Equidad de Género. La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la mujer 2008-2023 de la Agenda Articulada de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xincas.

Se deben establecer en función de la condición, necesidades e intereses de las mujeres del municipio específico, para lo que se recomienda promover la construcción de una Agenda Municipal para la Equidad de Género. La Política Nacional de Promoción y

Desarrollo Integral de la mujer 2008-2023 de la Agenda Articulada de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xincas.

- Fortalecer el derecho de las mujeres a la educación, la salud y la alimentación como base del desarrollo humano equitativo. Apoyará gestiones para la mejora de la calidad educativa en lo que se refiere a la infraestructura educativa, material didáctico, calidad docente, refacción escolar, educación integral en sexualidad, acciones dirigidas a la reducción del índice de analfabetismo en las mujeres.
- Erradicar la violencia contra las mujeres. Presentará ante la Policía Nacional Civil, Juzgado de Paz situaciones de inseguridad y violencia contra las mujeres del municipio, dar seguimiento a las denuncias presentadas por las mujeres del Municipio, así mismo acordar acciones conjuntas para reducir la violencia y acoso entre los patrones de género.
- Fortalecer la identidad cultural de las mujeres, eliminando todo tipo de discriminación. Promover la entidad cultural del Municipio, así como el respeto entre las personas, eliminando todo tipo de discriminación y racismo hacia las mujeres del Municipio.
- Aumentar la participación social y política de las mujeres, protegiendo sus derechos laborales. Coordinar con -SEPREM- y otras entidades, la participación plena de las mujeres del municipio a través de programas de capacitación y formación ciudadana, y programas para informar a la mujer sobre sus derechos.
- Potenciar el desarrollo económico de las mujeres protegiendo sus derechos laborales: Promover la generación de empleo y desarrollo empresarial, así mismo la producción artesanal y comercialización local, que permita a las mujeres mejorar sus trabajos manuales y sus habilidades de venta para mejorar sus ingresos económicos.
- Mejorar el acceso de las mujeres a tierra y vivienda digna en un ambiente saludable. Mejorar el acceso a fuentes de agua segura y el manejo de aguas residuales en el nivel domiciliario y comunal. Promover la prevención y reciclaje

de desechos sólidos y la educación sanitaria, con hábitos adecuados de higiene en las escuelas y en las familias. (muniprogreso.gob.gt)

- **1.13. Programas y proyectos**

- Bienestar para la gente
- Prevención de la desnutrición crónica
- Familias con servicios de agua apta para consumo humano
- Familias con servicios de alcantarillado
- Familias con servicios de recolección, tratamiento y disposición final de desechos y
- Residuos sólidos
- Apoyo para el consumo adecuado de alimentos
- Cobertura de educación básica y diversificada
- Estudiantes del ciclo diversificado atendidos con gratuidad
- Personas con acceso a educación superior. Intervención municipal: intervenciones de
- Apoyo a la educación superior, transporte municipal para estudiantes universitarios
- Seguridad preventiva y delito
- Recursos naturales hoy y para el futuro

Reducción del déficit habitacional (muniprogreso.gob.gt)

CAPITULO II

4. Análisis situacional

El análisis situacional sirve para estudiar la información relativa de los aspectos de la comunidad asignada, que contribuyen a formular el problema de investigación. Para ello se desarrolló conjuntamente con la -DMM- Dirección Municipal de la Mujer, de la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa y la Aldea El Ovejero de El Progreso incluyendo todos los integrantes internos y externos.

Así mismo se utilizaron herramientas metodológicas las cuales serán instrumentos claves para el desarrollo del proyecto.

2.1. Red de involucrados

En la red de involucrados se identifican los actores que intervienen en un problema comprendiendo claramente cada problema, y se insertan a un cuadro para poder tener un mejor control de cada uno, esto se realiza con el fin de poder conocer el entorno externo y sus necesidades.

- Reconocer a personas, grupos, entidades y otras organizaciones involucradas el desarrollo de un proyecto o implementación de una política.
- Identificación de quienes pueden verse afectados tanto positiva como negativamente por los objetivos de un proyecto.

Ver en anexos tabla de involucrados.

2.2. Indicadores de evaluación de los problemas detectados

En este indicar se conocen el problema tiene que ser definido y comprendido claramente, esto para poder llegar a una solución satisfactoria del problema. Se enlistaron los problemas teniendo como resultado 10 problemas que aquejan los actores involucrados.

2.3. Listado de problemas detectados

- Corrupción dentro de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo
- Poco presupuesto asignado a la Dirección Municipal de la Mujer
- Aumento de la delincuencia en la comunidad

- Escasa participación de la población
- Los proyectos algunas veces no se terminan como fueron planificados
- Falta de organización para realizar los programas
- Débil unidad y dialogo entre las personas que integran el COCODE
- Desnutrición en mujeres y niños
- Escasa información sobre seguridad alimentaria y nutricional
- Desvió de ayudas (víveres), que se dan mensualmente a las personas de escasos recursos.
-

2.4. Técnica de Hanlón

Este método está basado en los siguientes componentes: Estos corresponden con los principales criterios que permiten decidir prioridades.

Magnitud: (A): definió como el número de personas afectadas por el problema en relación con la población total

Severidad: (B): con esto se puede apoyar para su evaluación en datos subjetivos y objetivos.

Eficacia: (C): permite valorar si los problemas, si son difíciles o fáciles de solucionar. Algunos autores sugieren otorgar a este una escala de 0,5 a 1,5.

Factibilidad: (D): Hanlón lo describe con las siglas PERLA, que corresponden con un grupo de factores que no están directamente relacionados con la necesidad actual o con la eficacia, pero que le permiten a la comunidad determinar si el problema tiene solución y si las acciones son aplicables.

Estos factores son:

P = Pertinencia

E = Factibilidad económica

R = Disponibilidad de recursos

L = Legalidad

A = Aceptabilidad

Se responderá así con un "sí" o con un "no" a las preguntas relacionadas con PERLA, lo que permitirá que el grupo decida si es factible o no trabajar en la búsqueda de alternativas de solución al problema.

Un "sí" se corresponderá con 1 punto: un cero corresponderá al "no".

FORMULA; $(A + B) C \times D$. (Ver anexo 4).

2.5. Desempeño obtenido en la evaluación del problema

Teniendo el listado de los problemas se trasladaron a la tabla del método de Hanlon, el cual permitió colocar por medio de ponderaciones el valor correcto a cada problema. el resultado del problema con mayor necesidad fue **“Poca unidad entre las personas que integran el -COCODE-.”** Teniendo identificado el problema se procedió a trabajar en el proyecto de intervención.

2.6. Análisis del problema

En este análisis problema tiene que ser definido y comprendido claramente, esto para poder llegar a una solución satisfactoria del problema. Esta es una etapa preparatoria para la generación de soluciones potenciales y elaboración de planes de acción. Tomando en consideración la identificación de las causas y efectos.

Así mismo el análisis del problema se realiza a través del siguiente procedimiento:

- Confirmación de que el problema existe realmente.
- Presentación gráfica de los datos.
- Esta forma de presentación de los datos permite, especialmente a las personas que trabajan en grupos, usar la información con mayor facilidad.
- Identificación de las causas potenciales.
- Considerar los efectos o estragos del problema.

2.6. Priorización del problema

Se realizó a través de la técnica de Hanlón, la cual es de vital importancia, porque en ella se toma en cuenta la opinión de los miembros de la comunidad, como de los actores involucrados dentro de la comunidad, priorizando el de mayor valor numérico el cual fue “poca unidad entre las personas que integran el COCODE” este problema afectaba grande mente a los integrantes del COCODE dificultando el trabajo en equipo.

2.7. Análisis de causas y efectos

2.8. Explicación de causas y efectos

Análisis de causas

Estos son factores que surgen a través de la realización del árbol de problemas identificando el problema priorizado, en este caso sería “Poca unidad entre los miembros del COCODE, en Aldea El Ovejero de El Progreso, Jutiapa” con el propósito de contrarrestar cada una de las causas principales y encontrar las alternativas de solución de dicha problemática.

Causas:

Pocos lineamientos para promover la participación ciudadana

Cuando hay pocas acciones que sirven para ejercer participación ciudadana como expresión, deliberación, creación de espacios de organización y disposición de recursos por medio de los cuales los ciudadanos se involucran en la elaboración y decisión de temas que son de su interés puede afectar el desarrollo comunitario.

Débiles acciones estratégicas de empoderamientos sobre temas de desarrollo comunitario

Esto afecta el soporte fundamental de todo objeto que promueve el progreso de una sociedad civil comunitaria y auto suficiente, capaz de ser participe en los procesos de planeación toma de decisiones y ejecución de acciones, la construcción social de una comunidad.

Falta de interés por hacer las cosas bien dentro de COCODE

Una de las formas más sencillas de elevar la productividad es colaborar con otros. De hecho, muchos de los intentos por resolver problemas complejos y trabajar en metas de largo alcance siempre tienen como punto inicial formar un buen equipo de trabajo para la comunidad.

Poco conocimiento sobre leyes que amparan la participación de los ciudadanos

El derecho a conocer cuánto nos puede afectar una acción realizada desde las Administraciones Públicas, en este caso, en su deber de proveer a la sociedad es muy importante para los ciudadanos.

2.9. Análisis de efectos

Los efectos son las consecuencias que surgen del problema central afectando directamente a los grupos vulnerables, en este caso serían el COCODE y la comunidad de EL Ovejero de El Progreso, Jutiapa.

No se realizan proyectos en donde se fomente la unidad

Esto provoca que el grupo de integrantes del COCODE no sea unido y eso afecta tanto al grupo como a toda la comunidad en general.

Incremento de pobreza

La pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un desgaste del nivel y calidad de vida de las personas, tales como la alimentación, la vivienda, la educación, la asistencia sanitaria o el acceso al agua potable. También se suelen considerar la falta de medios para poder acceder a tales recursos, como el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos.

Recursos mal aprovechados

Cuando en una comunidad no se aprovechan los recursos que tienen o que se les ofrecen por parte de los gobernantes puede que se den situaciones de pobreza.

2.10. Demandas institucionales

- Fortalecer los procesos de capacitación en el marco legislativo con el fin mejorar la unidad y trabajo en equipo de los miembros del COCODE.
- Desarrollar las capacidades de los miembros del COCODE.
- Crear conciencia social en la población.
- Realizar asambleas comunitarias para elección del órgano de coordinación del COCODE.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Promover la participación de toda la población.
- Que la Oficina de los COCODES, de la municipalidad que fomente la participación ciudadana para promover el desarrollo comunitario.

2.11. Demandas poblacionales

- Generar espacios para la participación equitativa de hombres, mujeres y jóvenes.
- Ampliar la cobertura de servicios básicos.
- Crear más fuentes de empleo.
- Contar con más seguridad para la población.
- Que se ejecuten proyectos de desarrollo.
- Capacitaciones sobre participación ciudadana
- Aumentar la cobertura de programas sociales.
- Conocer las leyes referentes a participación ciudadana y desarrollo comunitario

2.12. Análisis de brecha

Después de conocer las demandas que la institución y la comunidad manifiestan, se ha analizado la brecha de la siguiente manera:

La Dirección Municipal de la Mujer requiere del establecimiento de alianzas institucionales, Ministerio de Ambiente, Ministerio de Salud y Asistencia Pública, pues no hay relación e integración, con lo cual los proyectos serían integrales dentro de las comunidades y se finalizaría el proceso de implementación de estos como lo demanda la población. Asimismo, los habitantes de Aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa demandan que la problemática que los afecta es la poca unidad entre las personas que integran el COCODE, Por otra parte, la DMM busca fomentar la participación de las personas que integran del COCODE en los talleres de sensibilización a implementar en la Aldea El Ovejero, por ser quienes tienen a su cargo buscar el bienestar y desarrollo de la comunidad.

Como conclusión a este análisis se determina que la Dirección Municipal de la Mujer pretende fomentar la participación ciudadana dentro de la Aldea El Ovejero, aumentando la participación de los integrantes del COCODE para que hagan presencia en los talleres de sensibilización sobre la importancia de la unidad, funciones de los integrantes del COCODE, participación ciudadana entre otros, tomando en cuenta que los habitantes requieren del conocimiento a través de una guía informativa y de mayor presencia de la institución para sensibilización y divulgación de sus funciones, con lo que además se establecerían las alianzas interinstitucionales necesarias para lograr el desarrollo

comunitario atendiendo otros proyectos que requieren de su atención.

2.13. Red de actores interno-externos

Actores Internos

- **Directora de la Dirección Municipal de la Mujer (Leidy Barrera Pineda)**

Tiene como función el trabajo ejecutivo, que consiste en planificar, dirigir y controlar los programas, Proyectos y actividades inherentes a la Dirección Municipal de la Mujer, con el propósito de garantizar una efectiva prestación de los servicios que requiere el municipio y las comunidades, para lograr un fortalecimiento que propicie el desarrollo local.

- **Miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo, COCODE de Aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa**

Velar por que la comunidad sea beneficiada en proyectos que involucren a todos los integrantes del COCODE y la comunidad para contribuir en la participación activa de los mismos para poder lograr el bienestar dela comunidad.

- **Miembros de la comunidad**

La comunidad tiene la disponibilidad para apoyar, interés de participar en el proceso de Práctica Profesional Supervisada, esperando encontrar solución a la problemática.

Actores Externos

- **Alcalde Municipal**

Su interés en brindar espacios que contribuyan en mejorar las condiciones de vida de la población, entres sus compromisos es ser encargado de financiamientos y ejecución de proyectos en procesos de desarrollo municipal en beneficio de toda la población del municipio.

- **Estudiante Práctica Profesional Supervisada, URL (Adalila Elizabeth Esquivel Martínez)**

Estudiante del décimo semestre de la Carrera de Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Desarrollo, tiene como interés realizar análisis de la situación e investigar la problemática en la Aldea El Ovejero, así mismo realizar un proyecto de intervención comunitaria con enfoque social que contribuya a mejorar la condición de vida de los miembros de la comunidad.

2.14. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución

Con la participación del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), líderes comunitarios, instituciones gubernamentales y organizaciones sociales y productivas del municipio, se formuló la Visión del municipio, la cual orienta el desarrollo de El Progreso hacia un norte deseado.

Para el año 2025, El Progreso Jutiapa es un municipio modelo; con seguridad, respeto, honestidad, justicia y ciudadanos comprometidos en el desarrollo integral, sostenible y sustentable, teniendo espacios de participación ciudadana, en el cual todas sus comunidades cuentan con acceso a los servicios básicos, asegurando transparencia en la inversión pública por parte de todos los entes involucrados, brindando a sus ciudadanos una excelente calidad de vida.

El Progreso, Jutiapa para el año 2025 es un municipio modelo con desarrollo integral sostenible, en todas las dimensiones: social, ambiental, económico y político-institucional.

El municipio tendrá total cobertura en los servicios básicos tales como agua potable, energía eléctrica, saneamiento básico, de los cuales se tendrán sistemas de alcantarillado, sanitario y sistemas de tratamiento de desechos sólidos para no contaminar el recurso ambiental. Las viviendas estarán construidas con materiales adecuados, las paredes de adobe y bajareque estarán repelladas y reforzadas, no tendrán piso de tierra sino de ladrillo o concreto con techo adecuado.

En salud con buena cobertura, con equipamiento y personal calificado, es decir que se contará con 9 servicios de salud, ubicados estratégicamente, por lo que la atención será de calidad; las tasas de mortalidad infantil en menores de 5 años, serán de 0 por cada 1000 nacidos vivos.

En el tema educativo, se tendrá una cobertura estratégica con institutos del nivel básico

y diversificado, de tal manera que las áreas rurales tendrán acceso a ellos. Se espera que la cobertura en educación sea del 100% en todos los niveles educativos, en el ciclo básico que existan establecimientos distribuidos estratégicamente, así como la creación de institutos de diversificado, donde los jóvenes tendrán la oportunidad de estudiar una carrera de nivel medio. Con el alcance de este nivel educativo, la población sea más próspera, con oportunidades de mejor calidad de vida.

En el aspecto económico tendrá un mejor flujo comercial con los municipios vecinos, incluyendo los departamentos de Jalapa, Chiquimula y Zacapa, por medio de las vías de acceso que interconectan a dichos territorios con El Progreso, las cuales estarán debidamente asfaltadas ó pavimentadas, por lo que, el intercambio de productos será más fluido.

Se espera una mayor cobertura forestal, se realizarán acciones orientadas al manejo integral de las micro cuencas existentes en el municipio, iniciando desde la zona de recarga hídrica hasta la parte baja, dicho manejo incluirá reforestación, sistemas agroforestales, estructuras de conservación de suelos, manejo adecuado de los cultivos, monitoreo constante de las fuentes de agua en cuanto a su caudal y calidad, entre otros. El gobierno municipal de El Progreso, será el ente articulador que coordine, armonice e integre los distintos esfuerzos de las instituciones del Estado, iniciativa privada, COCODES, Cooperativas, Asociaciones y otros actores locales, e impulsen el desarrollo integral de la población y el territorio, respondiendo al alcance de las metas establecidas en los ODM. En cuanto a la participación ciudadana, la participación de la mujer en los diferentes espacios tendrá un papel protagónico en el desarrollo del municipio.

2.14. Proyectos visionarios

Nombramiento de comisión (9 comisiones a la última se agregan de la juventud y adulto mayor).

Proyecto “construcción instalaciones recreativas construcción de nuevo parque municipal, cabecera Municipal, El Progreso, Jutiapa”.

Proyecto “mejoramiento carreteras de terracería de cabecera municipal.

Proyectos enfocados específicamente a la mujer

Proyectos de educación para niños

CAPITULO III

3. Análisis estratégico

Permite reflexionar sobre los factores que influyen positiva o negativa dentro de la institución. Concluido el análisis de objetivos, se puede tener una idea aproximada de los retos que enfrentará el proyecto, es decir de lo que se quiere lograr, luego de esto ya se puede tener claro que aspecto que debe trabajarse para lograr un proyecto exitoso.

El análisis estratégico dentro de su estructura realiza un análisis FODA, que sirve de base para la vinculación de fortalezas con oportunidades y debilidades con amenazas que dan como resultado las estrategias de acción, luego se encuentra el área de intervención, así mismo la propuesta de proyectos de intervención, la priorización del proyecto de intervención, los resultados esperados en el período de la Práctica Profesional Supervisada II, los alcances y límites.

3.1 Árbol de objetivos

El árbol de objetivos (Medios-Fines) refleja una situación opuesta al de problemas, lo que permite orientar las áreas de intervención que debe plantear el proyecto, para contribuir a las soluciones reales y factibles de los problemas que le dieron origen. (Ver anexo)

3.2. Análisis FODA

Es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc.) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Tabla No. 2

Foda Institucional de la municipalidad de El Progreso, Jutiapa y Dirección Municipal de la Mujer

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Las instalaciones son amplias y adecuadas para la atención a la población. 2. Buena iluminación. 3. Liderazgo y trabajo en equipo. 4. Instalaciones accesibles, para la realización de gestiones. 5. Bodega exclusiva para las oficinas. 6. Mobiliario y equipo adecuado. 7. Tiene presupuesto para llevar a cabo las actividades y programadas. 8. El alcalde es accesible a las solicitudes de la población y de la unidad. 9. Personal joven y proactivo que trabaja unido a beneficio de la institución y la población. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementan programas y proyectos de desarrollo para el municipio 2. Gestionan con instituciones para brindar apoyo a las personas. 3. Favorecer con capacitaciones de INTECAP con personal técnico capacitado brindando en conjunto con la DMM apoyo a mujeres y población en general con distintos cursos como, repostería, electrónica, manualidades entre otros. 4. La DMM mantiene buena comunicación con líderes comunitarios del Área Rural y urbana. 5. Apoyo financiero por el Alcalde para los distintos programas y proyectos. 6. Desarrollo de las habilidades y capacidades del personal para un mejor desempeño. 7. Tecnología avanzada, con material audiovisual y didáctico distintas capacitaciones. 8. Comités comunitarios empoderados para la realización de proyectos.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. No cuenta con un lugar específico para capacitaciones 2. Falta de sanitarios en las diferentes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los recursos que ofrece el estado no siempre son suficientes para cubrir las necesidades de la población.

<p>oficinas</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. No cuenta con manuales de información pública. 4. Es necesario contar con un sistema de información integrado, consolidado y automatizado que provea información en tiempo real. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Los programas que ofrece el gobierno no llegan 3. Temor a participar de las comunidades por falta de conocimiento. 4. Diversos factores culturales y económicos limitan, en comunidades rurales, el acceso de niños y mujeres jóvenes a las distintas capacitaciones que podrían beneficiarlos. 5. Voluntariado comunitario en general con limitado compromiso hacia los programas de desarrollo en sus comunidades, lo cual pone en riesgo el empoderamiento y la sostenibilidad de los recursos.
--	--

Fuente: elaboración propia

3.3 Análisis de MINIMAX

	FORTALEZAS	DEBILIDADES		
OPORTUNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> Las instalaciones son amplias y adecuadas para la atención a la población. Buena iluminación. Liderazgo y trabajo en equipo. Instalaciones accesibles en la institución. Bodega exclusiva para las oficinas. Mobiliario y equipo adecuado. Tiene presupuesto para llevar a cabo las actividades y programadas. El alcalde es accesible a las solicitudes de la población. Personal joven y proactivo que trabaja unido en pro de la institución y la población. 	<ul style="list-style-type: none"> No cuenta con un lugar específico para capacitaciones Falta de sanitarios en las diferentes oficinas No cuenta con manuales de información pública para practicantes. Es necesario contar con un sistema de información integrado, consolidado y automatizado que provea información en tiempo real. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Implementan programas y proyectos de desarrollo para el municipio Gestionan con instituciones para brindar apoyo a las personas. Favorecer con capacitaciones de INTECAP con personal técnico capacitado brindando en conjunto con la DMM apoyo a mujeres y población en general con distintos cursos como, repostería, electrónica, manualidades entre otros. La DMM mantiene buena comunicación con líderes comunitarios del Área Rural y urbana. Apoyo financiero por el Alcalde para los distintos programas y proyectos. Personal unido con capacidad para trabajar en equipo. Tecnología avanzada, con material audiovisual y didáctico en las distintas capacitaciones. Comités comunitarios empoderados para la realización de proyectos. 	Resumen de Oportunidades y fortalezas	Resumen de debilidades y oportunidades	
AMENAZAS	<ul style="list-style-type: none"> Los recursos que ofrece el estado no siempre son suficientes para cubrir las necesidades de la población. Los programas que ofrece el gobierno no llegan Temor a participar de las comunidades por falta de conocimiento. Diversos factores culturales y económicos limitan, en comunidades rurales, el acceso de niños y mujeres jóvenes a las distintas capacitaciones que podrían beneficiarlos. Voluntariado comunitario en general con limitado compromiso hacia los programas de desarrollo en sus comunidades, lo cual pone en riesgo el empoderamiento y la sostenibilidad de los recursos. 	Resumen de Fortalezas y Amenazas	Resumen de Debilidades y Amenazas	
		<p>El liderazgo es una de las fortalezas más importantes con la que cuenta la institución. Se debe de fortalecer el compromiso hacia los programas de desarrollo en sus comunidades.</p>	<p>Se deben analizar los diversos factores culturales y económicos limitan, en comunidades rurales, el acceso de niños y mujeres jóvenes a las distintas capacitaciones que podrían beneficiarlos.</p>	

Fuente: Elaboración propia

3.4 Árbol de estrategias

Es una metodología que se presenta a través de un esquema donde se muestra el problema identificado, los medios y los resultados con las actividades principales para alcanzar el fin del objetivo propuesto en el proyecto.

3.5. Análisis de medios y fines

a. Medios para alcanzar el objetivo

A través de la realización del árbol de objetivos se identificaron una serie de medios que son de vital importancia para el logro del objetivo central o propósito.

Medios

Técnicas sobre cómo hacer un buen desarrollo comunitario

Buscar equipos que complementen funciones en muchas ocasiones buscar ayuda de un experto; la idea es crear grupos que complementen la habilidad principal, con las demás condiciones técnicas necesarias para desarrollar las actividades. Elegir adecuadamente la figura legal más adecuada teniendo en cuenta los objetivos. Buscar apoyo técnico y asesoría. Compromiso a mediano y largo plazo. Por último, espíritu emprendedor, para poder prevenir pobreza y puedan cuidar los recursos con los que cuentan.

Diálogo para tener perspectivas diferentes entre los integrantes del COCODE

Es importante que puedan dialogar pacífica y armoniosamente ya que teniendo perspectivas diferentes se puede llegar a un mejor desarrollo comunitario y hacer una mejor participación ciudadana entre los integrantes del COCODE.

Fortalecimiento en estrategias de trabajo para la comunidad

Actualmente la comunidad tiene deficiencias en sus estrategias, por lo tanto, es importante fortalecerlas y que ellos (as) se empoderen y sean líderes en su comunidad.

Personas con disponibilidad de tiempo para ocupar cargos en el COCODE

Es muy importante que las personas con cargos en el COCODE puedan disponer del tiempo que sea necesario para realizar un buen trabajo y ser agentes de cambio en la

comunidad.

Información sobre temas de desarrollo comunitario

A través de una gestión se puede lograr que realicen más capacitaciones, talleres y un acercamiento más profundo con los miembros de la comunidad para poder lograr que ellos se empoderen en los temas de participación ciudadana y desarrollo comunitario.

b. Análisis de los fines

El objetivo central o propósito cuenta con una variedad de fines y ellos indican lo que se quiere lograr a través de los medios previamente descritos.

Adaptación social

Es el proceso mediante el cual los integrantes del COCODE, grupos y personas de la comunidad cambian sus comportamientos para ajustarse a las reglas o normas que imperan en el medio social.

Habilidad para trabajar en equipo

Con el trabajo en equipo se logra grandes resultados cuando todos los miembros que lo conforman trabajan de manera coordinada y responsable. Para que las personas logren un buen trabajo de equipo se debe hacer que el grupo se comprometa de manera conjunta con los proyectos.

Facilidad para encontrar alternativas en desarrollo

Distribuir información sobre desarrollo comunitario y participación ciudadana podrá contribuir a que los miembros de la comunidad puedan encontrar y ejecutar con mayor facilidad alternativas para un buen desarrollo comunitario.

Activa participación de los integrantes del COCODE

Se podrá trabajar y aprovechar los recursos para alcanzar el desarrollo comunitario y así poder lograr los objetivos deseados.

Beneficios comunitarios

El aprovechamiento de los beneficios comunitarios es muy importante para el desarrollo de la comunidad, y así poder agotar los recursos y lograr un mejoramiento notorio.

3.6. Líneas Estratégicas

- **Oportunidades/fortalezas.** Gestionar con instituciones programas y proyectos para el desarrollo del municipio. Las capacitaciones y talleres deben ser impartidos por personal calificado, con tecnología avanzada; material audiovisual y didáctico para empoderar a los comités comunitarios.
- **Debilidades/Oportunidades.** Es importante que se siga implementando la buena comunicación con los líderes comunitarios y poder mantener el apoyo que brinda el alcalde municipal para los distintos programas y proyectos. Es necesario contar con un sistema de información integrado, consolidado y automatizado que provea información en tiempo real.
- **Fortalezas/amenazas.** El liderazgo es una de las fortalezas más importantes con la que cuenta la institución. Se debe de fortalecer el compromiso hacia los programas de desarrollo en sus comunidades.
- **Debilidades/amenazas.** Se deben analizar los diversos factores culturales y económicos limitan, en comunidades rurales, el acceso de niños y mujeres jóvenes a las distintas capacitaciones que podrían beneficiarlos.

3.7 Definición de Área de Intervención

El área de intervención profesional es Participación Ciudadana y Desarrollo comunitario; en la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), cubre el Municipio de El Progreso y sus comunidades, la oficina se encuentra en las instalaciones de la

Municipalidad, siendo esta un gran apoyo para contrarrestar la problemática identificada en el árbol de problemas que es: “Poca unidad entre los miembros del COCODE en Aldea el Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa”, a través del accionar institucional se impulsa el desarrollo comunitario donde la mujer protagoniza su propio desarrollo.

3.8 Propuesta de Proyecto de Intervención

El proyecto de intervención a través del proceso participativo de un **“Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa”**.

La dirección Municipal de la Mujer es uno de los entes que tiene como objetivo principal promover el bienestar de todas y cada una de las comunidades del Municipio.

Los problemas identificados en la comunidad son parte de la situación de Guatemala, donde la mayoría de las personas de la comunidad del área rural priorizan sus actividades dentro del hogar y sus empleos, lo cual les limitan la participación comunitaria. Tomando en cuenta todos los aspectos se pudo evidenciar aplicando técnicas de investigación en el análisis situacional se identifican una serie de problemáticas que afectan el desarrollo comunitario y la participación activa de las personas de la comunidad en eventos políticos, sociales y comunitarios.

En el análisis situacional se priorizo el problema: Poca unidad entre las personas que integran el COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa, ocasionado por varias causas, identificando la causa estratégica, ausencia de estrategias que fomenten la participación de los integrantes del COCODE a la que se le dio prioridad para alcanzar los resultados propuestos.

Posteriormente siempre trabando el análisis de la situación se lleva a cabo el árbol de objetivos donde se visualiza y describe un contexto deseado, así también se realizó el

análisis FODA, identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, las cuales se vincularon y a las que se les realizó una línea de acción, de todas ellas se priorizaron cinco, que sirve para identificar el proyecto de intervención siguiente; “proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo COCODE , en aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa” el cual pretende reducir la problemática identificada.

Lo que se pretende con la ejecución del proyecto es que a través de la DMM se generen estrategias de participación de los integrantes del COCODE en talleres básico y con ello disminuir la problemática e impulsar líneas estratégicas que fomenten la participación.

3.9 Priorización del proyecto de intervención

El proyecto que se prevé implementar con la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) es “proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo COCODE, en aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa”. El proyecto es de carácter social, con enfoque estratégico que apoye a reducir la problemática de poca unidad entre las personas que integran el COCODE, a través de la motivación a la participación en talleres sobre temas que beneficien su entorno.

Lo que se espera con la implementación del proyecto es mejorar el desarrollo de la población en general y generar estrategias participativas entre las personas que integran el COCODE y la comunidad en general.

3.10. Resultados esperados

Los resultados que se pretenden alcanzar en la Práctica Profesional Supervisada a través de la implementación del proyecto de intervención.

- Elaborar proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

- Plan de sostenibilidad del proceso de formación.

3.11. Alcances y límites

Alcances

- ✓ Lograr la participación comunitaria
- ✓ Disposición de la institución a apoyar el proyecto en su totalidad
- ✓ Apoyo de las instituciones involucradas
- ✓ Generar un impacto positivo con el proyecto en la comunidad.

Límites

- ✓ El tiempo que dura la práctica es de 6 meses
- ✓ Se trabaja solamente con una comunidad “aldea El Ovejero, El Progreso, Jutiapa”

CAPÍTULO IV

4. Proyecto de intervención

El presente proyecto de intervención “Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa” .Se fundamenta en la problemática identificada poca unidad entre las personas que integran el COCODE, con lo que se espera cumplir los resultados planificados durante el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada PPS II.

4.1 Ficha técnica del proyecto

<p>Nombre del Proyecto: Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) en aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa.</p>
<p>El presente proyecto consiste en diseñar un proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE, a través de la realización de una serie de actividades que contemplen herramientas para facilitar el diálogo y la resolución de conflictos. Así mismo que incentive la participación activa y comprometida entre los integrantes del COCODE para que promueva el cambio en la calidad de vida de los habitantes en Aldea el Ovejero de El Progreso, Jutiapa, con la intervención de la Dirección Municipal de la Mujer.</p> <p>La DMM se concibe como una instancia que nace desde la autonomía Municipal en la cual se promueve el desarrollo integral de todas las comunidades por medio del involucramiento de líderes comunitarios.</p> <p>Tomando en cuenta que el COCODE es una organización que representa a la comunidad, ya que a través de ella se visibilizan las necesidades sentidas.</p> <p>De igual manera se promueve el desarrollo de la comunidad en todo ámbito, económico, social y cultural. Por tal motivo es indispensable que como integrantes del COCODE y representantes de la comunidad conozcan y pongan en práctica todas las herramientas legales, como el Código Municipal y la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural que amparan la participación de los integrantes.</p>
<p>Objetivo general: establecer un proceso de formación permanente para promover la</p>

<p>unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo (COCODE) de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Operacionalizar los principios de unidad y diálogo entre las personas que integran el COCODE. Establecer que el proceso de formación queda como un referente para los siguientes miembros de COCODES.
<p>Resultados esperados:</p> <p>Realizar un proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa. Plan de sostenibilidad del proceso de formación.</p>
<p>Periodo de ejecución: 6 meses. Planificación del proyecto (julio a octubre de 2017) y ejecución de proyecto (enero a junio de 2018).</p>
<p>Institución responsable: Dirección Municipal de la Mujer El Progreso Jutiapa.</p>
<p>Ubicación: Bo. El Centro, El Progreso, Jutiapa.</p>
<p>Responsable: Adalila Elizabeth Esquivel Martínez, Trabajadora social en Práctica Profesional Supervisada I.</p>
<p>Población beneficiada: 14 integrantes del COCODE de aldea el Ovejero, EL Progreso, Jutiapa.</p>
<p>Costo estimado: Q 43,375.00</p>

4.2. Matriz de marco lógico

La matriz del marco lógico es una herramienta que se utiliza para la conceptualización, el diseño, la ejecución, el seguimiento del desempeño y la evaluación de proyectos. Su objetivo es darle estructura al proceso de planificación y comunicar la información esencial sobre un proyecto.

La matriz del marco lógico en un cuadro de 4X4 que sintetiza el resumen narrativo de los objetivos del proyecto, los indicadores verificables objetivamente, los medios de verificación y los supuestos. (Ver anexo)

4.3.Descripción General del Proyecto

El proyecto de intervención “Poceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo COCODE aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa”, se implementó con el apoyo De la Oficina Municipalidad de la Mujer -DMM- regional IV, se pretende implementar acciones para activar la participación de los integrantes del COCODE , así también el diseño conjuntamente con la DMM de una guía de capacitación y formación que sirva a la comunidad a través del aprendizaje y teórico y práctico a mejorar las condiciones de vida de las personas de la comunidad.

4.4. Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se inserta en los programas de fortalecimiento institucional, trabajando con los integrantes del COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio de el Progreso, Departamento de Jutiapa, como un proyecto a implementar sobre facilitar dialogo mejorando la comunicación y unión; este tiene como objetivo, unión y dialogo entre las personas que integran el COCODE para que puedan ejecutar sus trabajo en forma efectiva tomando en cuenta las necesidades que manifiesten mujeres.

4.5. Justificación del proyecto

La comunicación es muy importante para el desarrollo de las comunidades, en este caso la estrategia que se priorizo junto con los objetivos que se desean alcanzar, serán guía para trabajar en la intervención y lograr una transformación, el dialogo es parte del desarrollo comunitario, siendo la única manera por las que se pueden intercambiar conocimientos, haciendo saber entre miembros de la autoridad comunitaria, lo conveniente para el bienestar de la comunidad.

Por ende, se considera indispensable para los procesos de desarrollo comunitario, participación se tiene que contar con herramientas las cuales ayuden a facilitar y ordenar las acciones. Para lograr resultados positivos del involucramiento de las personas a nivel comunitario.

Así mismo el contar con instrumentos los cuales guíe el dialogo y la unidad de los integrantes de la organización comunitaria, con el fin de promover el desarrollo de la

comunidad y minimizar la prevalencia de problemáticas.

4.6. Ámbito social político

Uno de los principales objetivos de la Dirección Municipal de la Mujer es crear proyectos de desarrollo económico para las mujeres y puedan contribuir con el sostenimiento de sus familias; fortalecer la organización comunitaria y el poder local para la gestión social e incidencia en el ámbito municipal y nacional, orientada al desarrollo humano a través de la participación.

4.7. Ámbito cultural

En la cultura progresana la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) es reconocida por promover los valores, apoyando a las mujeres de escasos recursos; la DMM ofrece a las comunidades el desarrollo de las familias fomentando la unidad y ayudando a gestionar posibles soluciones.

4.8. Enfoque interseccional del proyecto de intervención

La interseccionalidad es una herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se relaciona con otras identidades y cómo esto contribuye a experiencias únicas de opresión y privilegio por lo cual tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades.

El enfoque de la interseccionalidad nos permite realizar análisis desde esta perspectiva. El paradigma de la interseccionalidad ha sido definido como:

“El sistema complejo de múltiples y simultáneas estructuras de opresión en el cual la discriminación por razones de sexo, raza/etnicidad, edad, preferencia sexual, y otros factores, entre los que se incluye la pobreza, interactúan, generando un contínuum que comprende diversas manifestaciones y gradaciones de violencia” (Muñoz, 2010, p. 4).

¿Qué es la Interseccionalidad?

Se refiere a los diferentes tipos de identidades que tiene la gente. “La

interseccionalidad estudia cómo estas identidades múltiples conectan y afectan la vida de una persona, como son la raza, el género, la orientación sexual, la discapacidad, la ubicación y el estado socioeconómico. La interseccionalidad afecta las formas en las que opresión y privilegio se conectan, se cruzan e influyen entre sí” (Bell, 2017).

Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODE-

Históricamente las comunidades del país, han tenido formas de organización local, que deben considerarse como precedentes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo; Al hablar de la palabra consejo, La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, recoge una práctica muy antigua y aún vigente en la mayoría de comunidades, que se refiere a que las decisiones trascendentales del entorno no las toma una sola persona y el poder propiciar una amplia participación de todos.

Los problemas se tratan en reuniones o asambleas donde todas y todos los miembros de una comunidad tienen la oportunidad de opinar y de hacer propuestas fomentando la participación activa. Los denominados Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), constituida por la gente de mayor edad, experiencia y que goza de un respeto especial en nuestras comunidades y sin exclusión ni discriminación alguna. Están para analizar problemas que preocupan a la comunidad, proponer soluciones, promover y realizar las políticas participativas, quienes al reunirse identifican y priorizan proyectos que benefician a su comunidad.

Son prácticas que han servido para vivir en armonía y tomar mejores decisiones en beneficio de todas y todos los miembros de una comunidad, la comunidad de la Aldea el Ovejero del municipio del Progreso, Departamento de Jutiapa ha fundado su Consejo Comunitario de Desarrollo, con una estructura organizativa, dinámica administrativa y de gestión, que hace positivo el derecho vigente, en lo que se refiere al marco jurídico de la descentralización, brindando valiosos aportes en relación al tema de proyecto de intervención, cuenta con ocho integrantes hombres y seis integrantes mujeres del órgano coordinador (COCODE) de la comunidad, donde el órgano Coordinador lo preside una mujer, evidenciando que la mujer aprovechado los espacios de participación y su estado inmersa en grandes desafíos y construir el ejercicio de la ciudadanía y su participación activa en los espacios culturales, económicos, sociales y políticos.

Actualmente se encuentra con diversos obstáculos, se puede determinar que la desconfianza, temor al cambio, apatía, acomodamiento y poca voluntad por parte de los integrantes; todo esto contribuye a la existencia de la poca comunicación entre los miembros, los integrantes se encuentren divididos, el incumplimiento de algunos de sus compromisos por parte de los catorce integrantes del COCODE.

Contribución del Proyecto de intervención

Los consejos comunitarios de desarrollo, en el ejercicio de sus atribuciones, deben incidir en la convivencia pacífica interna de una comunidad, generando propuestas y probables soluciones producto de acuerdos internos, que permitan la optimización de esfuerzos de los pobladores por lo cual es necesaria el trabajo en equipo y promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo.

El trabajo en equipo es un concepto que encierra en sí mismo la cohesión, la unión y la transformación de una organización, es sinónimo de productividad, competitividad y logro de objetivos. Si se fortalecen las actitudes, aptitudes y habilidades de los miembros de los COCODES, se contribuirá a mejorar la incidencia política de los comunitarios en el tema de desarrollo comunitario, estableciendo un impacto positivo en el estado de ánimo de los miembros de la organización, estableciendo relaciones sociales adecuadas y con canales de comunicación claros y efectivos. Contribuyendo a mejorar las capacidades de intervención en la comunidad, permitiendo la gestión y creando la participación activa en mejora de sus necesidades.

Es importante mencionar que entre los integrantes del COCCODE de aldea el Ovejero no se da ningún tipo de exclusión ni discriminación, ya que todos y cada uno de los integrantes son tomados en cuenta en todo lo que les compete realizar. En el ya mencionado COCODE cuenta con 14 integrantes entre ellos 6 mujeres y 8 hombres que trabajan con igualdad de género sin exclusión alguna, cabe mencionar que cuentan con diferentes edades desde jóvenes hasta personas adultas pero todos con deseo de trabajar por el bienestar y el desarrollo de su comunidad, es importante también que entre ellos se encuentra personas con desistas posibilidad económicas y esto no afecta de ninguna manera al grupo todos son tratados de la misma manera y tomados en cuenta en los distintos proyectos y actividades que realizan para su comunidad.

4.9. Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se inserta en los programas de fortalecimiento institucional, trabajando con los integrantes del COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio de el Progreso, Departamento de Jutiapa, como un proyecto a implementar sobre facilitar dialogo mejorando la comunicación y unión; este tiene como objetivo, unión y dialogo entre las personas que integran el COCODE para que puedan ejecutar sus trabajo en forma efectiva tomando en cuenta las necesidades que manifiesten mujeres.

4.10. Justificación del proyecto

La comunicación es muy importante para el desarrollo de las comunidades, en este caso la estrategia que se priorizo junto con los objetivos que se desean alcanzar, serán guía para trabajar en la intervención y lograr una transformación, el dialogo es parte del desarrollo comunitario, siendo la única manera por las que se pueden intercambiar conocimientos, haciendo saber entre miembros de la autoridad comunitaria, lo conveniente para el bienestar de la comunidad.

Por ende, se considera indispensable para los procesos de desarrollo comunitario, participación se tiene que contar con herramientas las cuales ayuden a facilitar y ordenar las acciones. Para lograr resultados positivos del involucramiento de las personas a nivel comunitario.

Así mismo el contar con instrumentos los cuales guíe el dialogo y la unidad de los integrantes de la organización comunitaria, con el fin de promover el desarrollo de la comunidad y minimizar la prevalencia de problemáticas.

4.11. Objetivos

Establecer un proceso de formación permanente para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo (COCODE) de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

Objetivos específicos

- Operacionalizar los principios de unidad y diálogo entre las personas que integran el COCODE.
- Establecer que el proceso de formación quede como un referente para los siguientes miembros de COCODES.

4.11 Población destinataria y resultados previstos

La población destinataria son 14 integrantes del COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

Los resultados previstos

Elaborar proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

Plan de sostenibilidad del proceso de formación.

4.12. Fases del proyecto

El proyecto consta con las siguientes fases:

Fase 1. Inmersión y preparación de la planificación y ejecución del proyecto.

Consiste en planificar reuniones con la persona enlace y gerente encargada de la Dirección Municipal de la Mujer, para presentar estrategia para facilitar dialogo mejorando la comunicación y unión entre los integrantes del COCODE para el desarrollo en aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa y coordinar las actividades que se desarrollarán durante el proyecto.

Fase 2. Elaboración, ejecución de planificación y diseño metodológico

En esta fase se realiza la planificación del proyecto implementando la estrategia con 14 integrantes del COCODE para facilitar dialogo mejorando la comunicación y unión entre los integrantes del COCODE para el desarrollo en aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa. Por métodos de trabajo social (método integrado, método de investigación acción, método de intervención en la realidad y método de acción transformadora) que servirá para organizar y coordinar las actividades que se realizarán.

Fase 3. Elaboración de instrumentos a implementar.

Se elaboran diferentes instrumentos para recopilar información necesaria para poder ejecutar y gestionar la asesoría técnica para la realización de talleres sobre la importancia de la unidad, funciones que les atribuyen a los integrantes del COCODE y resolución de

conflictos en la comunidad el Ovejero del Progreso, Jutiapa. Servirá para estimular la participación comunitaria.

Fase 4. Investigación sobre desarrollo comunitario y participación ciudadana.

Es la posibilidad de acceder en todo momento a un desarrollo comunitario en donde el agente no solamente se dedica a identificar, diagnosticar y dar recomendaciones para la solución de problemas, sino que conduce a la comunidad a:

Organizarse

Que definan las necesidades

Formulen planes

Ejecute actividades que la conduzcan a elevar su nivel de vida en forma continuada.

Fase 5. Ratificación y ordenamiento de información para la identificación de las estrategias de intervención.

Selección y ordenamiento de la información adquirida para revisar la veracidad para la ejecución del proyecto de intervención. Asimismo, presentar la información ante la institución de práctica Dirección municipal de la Mujer, para poder darle continuación correspondiente.

Fase 6. Socialización y validación de los resultados de la práctica.

Se desarrollará con los integrantes del COCODE, persona enlace y autoridades municipales a quienes serán informados de todos los puntos del proyecto y validarán los resultados de la práctica.

Fase 7. Estructuración discusión y aprobación del informe final.

Esta fase permite concretar el trabajo en la elaboración del informe que se realizará como proyecto en la institución, presentando el documento a la instancia competente; en ésta el delegado de la Dirección Municipal de la Mujer, para su conocimiento, discusión y aprobación del proyecto. De igual manera presentarlo ante las autoridades competentes de la universidad para la aprobación del informe.

4.13. Cronograma del Proyecto

Cronograma: Proyecto “Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del (COCODE), en aldea el Ovejero, municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa”

	Responsable	Año 2018																							
		Mes																							
		Enero					Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio		
1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
C1.A1 Reunión con la persona enlace para planificar y coordinar actividades del proyecto.	Alumna Practicante Adalila Elizabeth Esquivel Martínez																								
C1.A2. Invitación a los miembros del COCODE para socializar el proyecto con ellos.	Alumna practicante Adalila Elizabeth Esquivel Martínez																								
C1.A3. Se compartirá material de apoyo con la DMM por correo electrónico para que realicen observaciones.																									
C1.A4. Mesa de trabajo con persona enlace, practicante de PPSI y miembros del COCODE, para elaborar el proceso que promueva la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de	Coordinación con Dirección Municipal de la Mujer																								
	Alumna practicante Adalila Elizabeth																								

4.14. Entorno Externo e Interno.

a. Posición del Proyecto en Organización Interna

El proyecto “Proceso de formación para promover la unidad en la Aldea El Ovejero, Municipio de Jutiapa, departamento de Jutiapa”, estará inmerso dentro de los procesos que implementa la DMM en el área de Desarrollo Comunitario.

b. Funciones específicas de la estudiante y otros involucrados

Funciones de la Estudiante:

- Proceso de planificación
- Presentar y socializar la propuesta de proyecto de intervención a la Directora de la dirección Municipal de la Mujer.
- Coordinar y organizar las actividades a realizar con la participación de los integrantes del COCODE.
- Gerenciar el proyecto de intervención para el fortalecimiento de la Unidad de Los integrantes del COCODE.
- Realizar la programación del proyecto de intervención.
- Ejecutar las fases que se programan en el proyecto.
- Gestionar, programar y seleccionar el personal que impartirá la formación a los Integrantes del COCODE.
- Monitorear y evaluar los avances del proyecto.
- Formular, estructurar y presentar los resultados de la PPS II.
- Evaluación de cada una de las fases del proyecto.

4.15. Tablas de herramientas de la gerencia social

Tabla No. 4

No.	Nombre	Detalle	Con quien
1	Planificación	Organización de reunión para presentación y socialización del proyecto a los integrantes del COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio del progreso, departamento de Jutiapa.	DMM Alcalde Municipal COCODE
2.	Gestión	Gestión a la DMM y Alcalde Municipal de El Progreso Jutiapa para la ejecución de actividades previstas en Aldea El Ovejero, Municipio de El progreso Departamento de Jutiapa. Gestión de alimentos, instalaciones, mobiliario y equipo para ejecución de actividades previstas en Aldea el Ovejero.	DMM Municipalidad Estudiante de PPS COCODE Estudiante de PPS
3.	Dirigir	Dirigir actividades, reuniones y talleres programados en el proceso de intervención	DMM Estudiante de PPS
4.	Evaluar	Las actividades realizadas y los resultados.	Estudiante de PPS Asesora de PPS

Fuente elaboración propia.

4.16. Funciones de otros involucrados:

- Aprobar la ejecución del proyecto.
- Facilitar el desarrollo de talleres de formación.
- Acompañamiento y apoyo en el desarrollo de las actividades programadas.
- Asistencia y participación de los integrantes del COCODE en los talleres del proceso de formación.

Coordinación Interna:

Para alcanzar los objetivos propuestos se promueve la coordinación y organización interna con los actores de la Dirección Municipal de la Mujer -DMM- a quienes se les manifestara las funciones que deben asumir durante las fases y actividades del proyecto con el fin de asumir compromisos en el proceso de la Práctica Profesional Supervisada.

Coordinación Externa

La estudiante de Trabajo Social y la DMM, son los responsables directos de la Coordinación de las actividades agendadas en cada una de las fases de la ejecución del proyecto de intervención, sin embargo, se pretende la coordinación con interinstitucional que sean afines en el tema de Unidad y desarrollo comunitario para que realicen los talleres integrantes del COCODE DE aldea el Ovejero.

Incidencia del proyecto en la región

El proyecto beneficiara directamente a 14 integrantes del COCODE las familias que son miembros de aldea El Ovejero, municipio de Jutiapa, departamento de Jutiapa y se lograra mediante la intervención del proyecto de proceso de formación para promover la unidad, en conjunto don la Dirección Municipal de la Mujer. Se busca la oportunidad de mejorar la calidad de vida de las familias de la comunidad mediante la implementación de un proceso de capacitación, diseño de una guía de formación y capacitación, el cual se proyecta al impartir talleres y capacitaciones a

los integrantes del COCODE de esta manera ampliarán y enriquecerán sus conocimientos sobre los siguientes temas:

- Participación Ciudadana
- Participación Social
- Gobernabilidad Local
- ¿Qué es un Consejo Comunitario de Desarrollo?
- Organización Comunitaria
- ¿Qué es una organización?
- Tipos de organización
- Alcaldías Comunitarias
- Atribuciones y Durabilidad de una Alcaldía Comunitaria
- Importancia de la Unidad
- Trabajo en Equipo
- Comunicación Constructiva
- Dirigir Reuniones de un pequeño grupo
- Auditoría Social
- Importancia de la Auditoría Social
- Objetivos de la Auditoría Social
- Actores involucrados en la Auditoría Social.

Implicaciones éticas

Toda actividad profesional implica la práctica de principios y valores éticos en este caso la Universidad Rafael Landívar promueve un pensamiento alternativo, una educación con valores, oponiéndose a las corrientes que deshumanizan.

· Respeto:

Respeto a la institución donde se está llevando a cabo la PPS, el respeto a la puntualidad, respeto a los comunitarios implica aceptación y comprensión hacia los demás, credo, religión, condición económica.

· **Justicia:**

La profesión de Trabajo Social que se distingue por ser humanitaria la justicia como un principio ético, todas las personas tienen el derecho equitativo e igualitario a los beneficios del proyecto de intervención.

· **Responsabilidad:**

Es necesario que la estudiante de Trabajo Social sea cuidadosa con las normas institucionales así también cumplir con responsabilidad y excelencia con la realización de actividades, sobre todo mantener la cordialidad y respeto hacia los demás.

Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto pueda provocar y la propuesta de manejo de mismos:

Entre los conflictos que pueden surgir en el desarrollo del proyecto se pueden mencionar:

- Las personas que integran el COCODE no participan activamente porque les dan prioridad a sus trabajos personales.
- Desinterés de instituciones afines al proyecto.

Propuesta de manejo

En el manejo de los conflictos se requiere elaborar un diagnóstico con el fin de ofrecer alternativas de solución y que estas sean eficientes. La propuesta de manejo se debe realizar a través de la sensibilización a la comunidad y la institución sobre la importancia del proyecto y los beneficios de este.

4.17. Recursos y Presupuestos.

· **Recurso humano:**

1. Estudiante de Trabajadora Social
2. Gerente Directora Municipal de la Mujer
3. Personal técnico de la DMM.
8. Miembros del COCODE.

· **Recursos técnicos**

1. Computadora portátil
2. Impresora
3. Memorias USB
4. Cañonera
5. Teléfono celular
6. Internet
7. Agenda de trabajo

Recursos materiales y monetarios

a. Recursos Materiales:

1. Hojas de papel bond
2. Papelógrafos
3. Lapiceros
4. Marcadores
5. Cuadernos
6. Afiches
7. trifoliales
8. Sillas
9. Mesas
10. Salón de trabajo

Recursos Monetarios:

Monetarios: En este rubro se han tomado en cuenta el suministro para mobiliario, equipo, alimentación, imprevistos siendo un total de: Q 5,000.00.

4.18. Presupuesto del proyecto de intervención

Rubros presupuestarios	Cantidad	Unidad	Costo Unitario	TOTAL
RECURSO HUMANOS				
Gastos de ejecución del proyecto (estudiante de práctica)	6	Mes/persona	6,000.00	Q. 36,000.00
Descripción	Cantidad	Unidad	Costo Unitario	total
Recursos técnicos: Gastos de acompañamiento y asistencia técnica de capacitados.	4	Día/persona	500	Q. 2,000.00
Material didáctico y papelería: gastos por la compra de 15 papelógrafos, 5 marcadores permanentes (azul, negro y rojo), fotocopias de manual de capacitación.	1	paquete	200	Q. 200.00
Gastos de equipo: alquiler de cañonera y sonido.	2	paquete	200	Q. 400.00
Gastos de Mobiliario: Alquiler de 20 sillas y 3 mesas.	5	paquete	80	Q. 400.00
Impresión: Gastos por impresión de 15 ejemplares de diagnóstico comunal	1	paquete	150	Q. 150.00
Viáticos: Gastos de gasolina para transporte	5	galón	25	Q. 125.00
ALIMENTACIÓN: (20 refacciones)	2	Paquete	300	Q. 600.00
SUB TOTAL				Q. 39,875.00

SUBTOTAL DEL PROYECTO	Q. 39,875.00
Imprevistos	Q. 4,000.00
Total del proyecto	Q. 43,375.00
Aporte propio	Q. 4,000.00
Aporte institucional	Q. 39,875.00

RESUMEN TÉCNICO

Financiamiento	Costo
Aporte de la institución	39,875.00
Aporte propio/imprevisto	4,000.00
Total	43,375.00

4.19. Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Durante el proceso de intervención de la Práctica Profesional Supervisada PPS II, el monitoreo deberá realizarse cada mes para conocer el avance de cada fase juntamente con la DMM para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto Plan de capacitación para impulsar la participación de los integrantes del COCODE en acciones para promover la unidad y desarrollo comunitaria en aldea el Ovejero, municipio de Jutiapa, departamento de Jutiapa. Así también al finalizar se hará la evaluación para saber el alcance de los indicadores, realizando un análisis del cumplimiento de las actividades.

CAPITULO V

5. Presentación de resultados.

En este análisis se relata paso a paso todo el proceso del proyecto de intervención “Proceso de formación para Promover la Unidad entre los Integrantes del COCODE en Aldea el Ovejero, Municipio de el Progreso, Departamento de Jutiapa” para evidenciar aportes dados para la comunidad y la institución donde se desarrolló el proceso de práctica y el aprendizaje que obtuvieron los integrantes de COCODE durante el proceso de intervención.

Fase 1.1 Reunión de trabajo con persona enlace, para conocer el proyecto.

Se visitó la oficina de la DMM de la municipalidad del progreso Jutiapa, socialización del proyecto con la persona enlace quien es la directora de la DMM Leidy Aracely Barrera Pineda, así mismo se le entregó cronograma, presupuesto y ficha técnica del proyecto de intervención.

Fase 1.2 Invitación a los miembros del COCODE para socializar el proyecto con ellos.

En esta fase se elaboraron notas para los miembros del COCODE y se entregaron las invitaciones a cada uno de los integrantes del COCODE. A continuación, un listado con los nombres y algunos datos personales de cada uno de los integrantes de los integrantes del COCODE de Aldea El Ovejero de El Progreso departamento de Jutiapa.

Fase 1.3 Se compartirá material de apoyo con la DMM por correo electrónico para que realicen observaciones.

Investigación de información sobre las funciones de los COCODES, la unidad y resolución de conflictos y se compartió por correo la información encontrada sobre las funciones de los COCODES, la unidad y resolución de conflictos, con persona enlace de la DMM.

Fase 1.4 Mesa de trabajo con persona enlace, practicante de PPSI y miembros del COCODE, para elaborar el proceso de formación que promueva la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo.

Realización de reunión con persona enlace y personal del COCODE, en donde se dialogó e intercambiaron ideas sobre las funciones de los COCODES, la unidad y resolución de conflictos así mismo se concretaron las ideas y temas a tratar en los talleres y capacitaciones del proyecto de intervención.

Fase 1.5 Reunión con persona enlace para realizar observaciones sobre el proceso de formación.

En esta fase se planifico la reunión con persona enlace quien es directora de la DMM y se observaron detalles del proceso de formación para que el proyecto de intervención fuera trabajado de una manera adecuada para los integrantes del COCODE.

Fase 1.6 Aprobación del proceso de formación por parte de la DMM a través de un acta.

Diseño del acta de aprobación por la practicante, luego se presentó el acta de aprobación a persona enlace del centro de prácticas para concluir con la aprobación del proceso de formación del proyecto de intervención con firma y sello del centro de práctica y persona enlace.

En conclusión, con todos y cada una de estas fases, se logró obtener el resultado número uno del proyecto el cual es: Elaborar proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa, de una manera productiva y satisfactoria con apoyo de los integrantes del COCODE y la persona enlace Leidy Barrera Pineda quien es la directora de la DMM.

Fase 2.1 Realización de reunión de practicante de PPSI y personas que integran el COCODE en donde se impartirán charlas sobre las funciones de los integrantes del COCODE.

Se realizó una reunión con el presidente del COCODE Don Josué Hermelindo Lucero López para coordina la primera capacitación sobre las funciones del COCODE. Luego se realizó la capacitación sobre las funciones de los integrantes DEL COCODE a la cual respondieron positivamente colaborando en dicha capacitación participando y opinando sobre las funciones de cada uno de los integrantes del COCODE.

Fase 2.2 Realización de un taller con integrantes del COCODE, sobre la importancia de la Unidad con persona experta en el tema.

En esta fase se realizó reunión con presidente del COCODE para coordinar el taller sobre la importancia de la unidad entre los integrantes del COCODE. Posteriormente se llevó a cabo un taller el con el tema la importancia de la Unidad con los integrantes del COCODE, se les recalco que en la unión esta la fuerza de su equipo de trabajo, que si ellos permanecen unidos podrán trabajar de manera productiva para obtener los beneficios que sean necesarios para mejorar su comunidad.

Fase 2.3 Realización de dos talleres con integrantes del COCODE, sobre resolución de conflictos con personas conecedoras sobre el tema.

Realización de una reunión con presidente del COCODE para coordinar fechas y lugares donde se llevarían a cabo las capacitaciones sobre resolución de conflictos. Luego se llevó a cabo el primer taller con información teórica sobre resolución de conflictos el cual fue un éxito, se logró captar la atención de los integrantes del COCODE. Posteriormente se realizó el segundo taller en donde se llevó a la práctica la resolución de conflictos, se puso en práctica lo aprendido en el anterior, se desarrollaron dinámicas y actividades.

Fase 2.4 Actividad de intercambio de ideas con integrantes del COCODE de aldea el OVEJERO y otros COCODES para que conozcan las experiencias vividas en otras comunidades y como han resuelto los conflictos que se les han presentado.

Se realizaron notas por practicante para los Consejos de Desarrollo Comunitario que fueron invitados, luego se coordinó la actividad de intercambio de ideas con integrantes del COCODE de aldea el OVEJERO, se entregaron las invitaciones para los invitados. Posteriormente se realizó la actividad planificada. Fue una actividad muy amena, se pudo observar la participación de los integrantes de El Parcelamiento y Pozas de Agua las cuales son comunidades vecinas de Aldea el Ovejero, los integrantes de los COCODE de dichas comunidades se mostraron muy contentos de poder participar en la actividad de intercambio de ideas, lograron exponer sus experiencias y como han aprendido a resolver los conflictos que se les han presentado a lo largo del tiempo que han ocupado sus cargos. Se intercambiaron ideas sobre resolución de conflictos, concretando una actividad satisfactoria para las tres comunidades y la practicante de PPSII.

Fase 2.5 Realización de actividad de convivencia entre los integrantes del COCODE de aldea El Ovejero, practicante de PPS y personal de la DMM para compartir lecciones aprendidas sobre la unidad y resolución de conflictos.

Se coordinó la actividad de convivencia con personal de la DMM e integrantes del COCODE, también se elaboraron diplomas de participación por alumna practicante. Posteriormente se realizó la actividad de convivencia entre los integrantes del COCODE de aldea El Ovejero, practicante de PPSI y personal de la DMM, en la cual se compartieron lecciones aprendidas sobre la unidad y resolución de conflictos, concluyendo la importancia de los mismos para finalizar con la entrega de diplomas de participación y refacción.

Fase 2.6 Evaluación y monitoreo del desarrollo del proceso de formación y talleres impartidos.

En esta etapa se diseñó el cuestionario de evaluación por practicante luego se

presentó el cuestionario a los integrantes del COCODE para la que le dieran respuesta a las mismas. Se concluyó un alto nivel de aprendizaje sobre los temas que se tocaron en el proyecto de intervención.

Fase 2.7 Elaboración del informe final

Practicante consolidó todos los datos obtenidos durante el proceso del proyecto de intervención. Se unieron las partes del informe final así mismo se finalizó el proceso. En conclusión, cada una de las capacitaciones y talleres impartidos a los miembros del COCODE de Aldea el Ovejero fueron muy importantes, ya que ellos aprendieron un poco más sobre sus funciones y lo importante que es saber que tiene que realizar cada uno de ellos en el momento adecuado, para poder así trabajar de una mejor manera para su comunidad. El taller de importancia de la unidad les sirvió para darse cuenta que si están unidos podrán trabajar de una manera más satisfactoria y en armonía, los talleres sobre resolución de conflictos les brindó las herramientas para poder resolver los conflictos que se presentan al momento de trabajar en grupo de una manera pasiva y lograr tener una mejor convivencia entre ellos, todas y cada una de estas actividades fueron fundamentales para lograr el resultado número dos el cual es: Plan de sostenibilidad del proceso de formación.

Resultados alcanzados

- Elaborar proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.
- Plan de sostenibilidad del proceso de formación.

CAPÍTULO VI

6. Análisis de resultados.

El análisis de los resultados permitió realizar un pequeño relato ordenado del proyecto **“Proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del consejo comunitario de desarrollo -COCODE-, en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa”**, para evidenciar el aprendizaje y los aportes dados para la comunidad y la institución donde se desarrolló el proceso de práctica.

Se obtuvo apoyo de la Dirección Municipal de la Mujer para la ejecución del proyecto de intervención y se procedió al diseño del proceso de formación con el apoyo de personal involucrado, se dieron a conocer los procesos de proyecto de ejecución a persona enlace e integrantes de COCODE a través del análisis de los aspectos considerados. Participativa, los participantes se involucraron en los procesos de ejecución del proyecto.

Metodología general implementada:

Para garantizar el alcance de los resultados esperados como respuesta a los objetivos planteados, durante todo el proceso de Práctica Profesional Supervisada, se aplicaron diferentes métodos y técnicas de investigación y participación, las cuales se describen a continuación:

Plan operativo desarrollado:

El Plan Operativo que se elaboró como parte del proceso de práctica profesional supervisada, es una herramienta que contribuyó para que la realización de las diferentes fases del proyecto que se implementó de manera ordenada, para el logro de los resultados esperados y cumplimiento de los objetivos establecidos.

El plan operativo permitió realizar de forma eficaz y eficiente las actividades programadas para la ejecución del proyecto de intervención, mediante un orden de

los procesos establecidos, materiales y recursos a utilizar y así como su monitoreo y evaluación constante durante el desarrollo de las mismas.

Resultados obtenidos en el proyecto de intervención:

En la realización del proyecto el

Resultado No.1. Elaborar proceso de formación para promover la unidad entre los integrantes del COCODE en aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa.

Proceso de formación.

consistió en realizar talleres y capacitaciones sobre la unidad, participación ciudadana, funciones específicas de los integrantes del -COCODE-, trabajo en equipo y comunidad efectiva

Resultado No.2. Plan de sostenibilidad del proceso de formación.

Este consistió en establecer en la institución y comunidad un proceso donde el proyecto de intervención tuviera sostenibilidad por si solo, que se continuaran ejecutando mas actividades en seguimiento de las actividades antes realizadas, para que el proyecto no se desactivara si no lo contrario siguiera activo y con pro al desarrollo de las comunidades.

A continuación, se le describen los métodos y técnicas que se utilizaron en el desarrollo del proyecto de intervención.

Métodos

- a. Definición de propuesta para presentar a la institución.
- b. Convocatoria a integrantes de COCODES de la aldea El Ovejero El Progreso, Jutiapa.
- c. Identificación de áreas a trabajar.
- d. Redacción de la información sobre los pasos y contenidos para la elaboración del proceso de formación y capacitación enfocado a integrantes de -COCODES-.
- e. Análisis de temas para capacitaciones y talleres.

Técnicas:

- a. Presentación de propuestas a institución.
- b. Calendarización de temas con horario, fechas y lugar.
- c. Reunión de sociabilización con persona enlace y presidente de -COCODE-.
- e. Planificación de las actividades que se llevaron a cabo de acuerdo a los objetivos y el tiempo establecido.
- f. Reunión para lluvia de ideas para la elaboración del proceso de formación.
- g. Realización de plan de sostenibilidad para el proyecto con persona enlace.
- h. Legalización de proceso de formación por persona enlace.

Plan de sostenibilidad

Sostenible es un proceso que puede mantenerse por sí mismo, Entenderemos que sostenibilidad comprende todas las acciones llevadas a cabo para lograr que un proyecto sea sostenible con posibilidades de ser replicado en otras latitudes y debe suponerse que las instituciones ejecutoras tienen el mismo fin.

Tabla No.

“Proceso de Formación para Promover la Unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo -COCODE- en aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa”.

¿Qué hacer?	¿Cómo hacerlo?	¿Cuándo hacerlo?	Responsables
<p>FASE 1.1 Invitación a los miembros del COCODE para socializar el proyecto con ellos.</p> <p>-Se elaboraron notas de invitación para los miembros del COCODE.</p> <p>-Se entregaron las invitaciones a cada uno de los integrantes del COCODE.</p>	<p>Realizar las notas de invitación para cada miembro de COCODE, donde indique que se tocaran temas relacionados al seguimiento del proyecto que inicio la practicante de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar.</p>	<p>Al inicio del proyecto.</p>	<p>Directora de la DMM Municipalidad del progreso Jutiapa, presidente del COCODE del Ovejero El Progreso Jutiapa</p>
<p>FASE 1.2 Se compartirá material de apoyo con la DMM por correo electrónico para que realicen observaciones.</p> <p>-Se investigó información sobre las funciones de los COCODES, la unidad y resolución de conflictos.</p> <p>-Se compartió por correo la información encontrada sobre las funciones de los COCODES, la unidad y resolución de conflictos, con persona enlace de la DMM.</p>	<p>La directora de la DMM de la municipalidad del progreso Jutiapa compartirá material de apoyo con integrantes del COCODE del ovejero el progreso Jutiapa, para poder tener más conocimientos de la unidad entre miembros de COCODES y cómo resolver conflictos.</p>	<p>Al inicio del proyecto.</p>	<p>Directora de la DMM Municipalidad del progreso Jutiapa, presidente del COCODE del Ovejero El Progreso Jutiapa</p>

<p>FASE 2.1 Realización de dos talleres con integrantes del COCODE, sobre resolución de conflictos con personas conectoras sobre el tema.</p> <p>-Se realizó una reunión con presidente del COCODE para coordinar los talleres sobre resolución de conflictos.</p> <p>-Se realizó el primer taller con información teórica sobre resolución de conflictos.</p> <p>-Se realizó el segundo taller en donde se llevó a la práctica la resolución de conflictos.</p>	<p>Se realizaran los talleres donde se les siga informado a los miembros del COCODE como deben de evitar los conflictos y si se dan como deben de solucionarlos entre ambos. Pues se sabe que en los COCODES siempre surgen indiferencias de ideas que se pueden volver conflictos, entonces de esta forma se seguirá informado para no dejar que los conflictos se vuelvan grandes y poder darles solución a tiempo.</p>	<p>Al inicio del proyecto.</p>	<p>Directora de la DMM Municipalidad del progreso Jutiapa, presidente del COCODE del Ovejero El Progreso Jutiapa.</p>
<p>FASE 2.2 Actividad de intercambio de ideas con integrantes del COCODE de aldea el OVEJERO y otros COCODES para que conozcan las experiencias vividas en otras comunidades y como han resuelto los conflictos que se les han presentado.</p> <p>-Se realizaron notas de invitación por practicante.</p> <p>-Se coordinó Actividad de intercambio de ideas con integrantes del COCODE de aldea el OVEJERO y otros COCODES y se entregaron las invitaciones para los COCODES invitados.</p>	<p>Se realizarían invitaciones para integrantes de COCODE el ovejero y de otras comunidades para que se realice actividades de intercambio de ideas para conocer experiencias vividas de cada uno de cómo han resuelto los conflictos que se ocasionan entre miembros en la comunidad.</p>	<p>Al inicio del proyecto.</p>	<p>Directora de la DMM Municipalidad del progreso Jutiapa, presidente del COCODE del Ovejero El Progreso Jutiapa. Y presidentes de COCODES invitados.</p>

<p>-Se realizó la actividad planificada con el COCODE de aldea el Ovejero y COCODES invitados.</p> <p>-Se intercambiaron ideas sobre resolución de conflictos, concretando una actividad satisfactoria.</p>			
<p>FASE 2.6 Evaluación y monitoreo del desarrollo del proceso de formación y talleres impartidos.</p> <p>-Se diseñó el cuestionario de evaluación por practicante.</p> <p>-Se presentó el cuestionario a los integrantes del COCODE para la que le dieran respuesta a las mismas.</p> <p>-Se concluyó un alto nivel de aprendizaje sobre los temas que se tocaron en el proyecto de intervención.</p> <p>-Se monitorio el proceso de formación del proyecto de intervención por medio de fotos y listados de asistencia.</p>	<p>se realizan notas de evaluaciones por medio de entrevistas y monitoreo por medio de fotos y videos de las actividades y talleres para evidenciar si el proceso del plan de sostenibilidad del proyecto está siendo bien implementado</p>	<p>Al final del proyecto.</p>	<p>Directora de la DMM Municipalidad del progreso Jutiapa, presidente del COCODE del Ovejero El Progreso Jutiapa.</p>

Fuente. Elaboración Propia

Matriz de Riesgos

Tabla No.

PROYECTO: “Proceso de Formación para Promover la Unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) en aldea El Ovejero, municipio de El Progreso, departamento de Jutiapa”.								
FECHA DE INICIO: 24/01/2018								
FECHA DE TÉRMINO PROPUESTA: 01/06/2018								
#	Riesgo (si)	Posible Resultado (entonces)	Síntomas	Probabilidad	Impacto	Prioridad	Respuesta	Responsable de acción de respuesta
1	No se podía trabajar en algunos horarios por poca disponibilidad de tiempo de miembros del COCODE.	Cancelación de actividades.	Reprogramación de actividades.	M	M	5	Establecer una comunicación con miembros del COCODE y adaptarme al horario de ellos.	Estudiante de PPS II

2	Problema de transporte por cuestiones de horario.	No llegar a la hora planificada de la actividad.	Terminar más tarde de lo planeado la actividad.	B	M	8	Buscar transporte particular para movilizarme.	Estudiante de PPS II
3	Problemas con equipo de cómputo para presentación de tema de capacitación.	No se realizó la capacitación como estaba planificada.	No se amplió el tema en su totalidad.	M	B	7	Trabajar con material didáctico como complemento.	Estudiante de PPS II
4	Confirmación de inasistencia de COCODES invitados a la actividad de intercambio de experiencias en resolución de conflictos (por villa telefónica).	Cancelación de actividad.	Reprogramación de actividad.	M	B	7	Moverla la fecha la actividad y adaptar a una fecha donde los miembros de los COCODES invitados pudieran	Estudiante de PPS II Presidente de COCOCDE de aldea El Ovejero El Progreso.

							asistir.	
5	No se contaba con el apoyo adecuado de persona enlace en los talleres y capacitaciones, por no ser en horarios laborales.	Escasa presencia técnica.	No se tocaron todos los temas que lleva la resolución de conflictos, solo las más importancias.	M	A	3	Realización de presentaciones acordes al tema pero no profundas para lograr el entendimiento de los miembros del COCODE.	Estudiante de PPS

A =alto

M = mediano

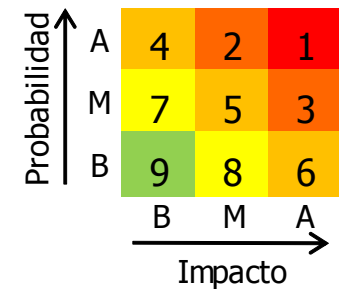
B =Baja

Probabilidad e Impacto:

1, Critico

9, Mínimo

Prioridad



CONCLUSIONES

- En Aldea El Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa se logró establecer un proceso de formación permanente para promover la unidad entre los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo, por medio de la ejecución de talleres y capacitaciones, con lo cual se logró un cambio en su comportamiento, mayor conocimiento sobre trabajo en equipo, avances en el desarrollo comunitario y más participación ciudadana.
- Por medio del proyecto de intervención se logró operacionalizar los principios de la unidad y diálogo entre las personas, quienes comprendieron la importancia de la comunicación como valor fundamental para la convivencia, la participación ciudadana y el desarrollo comunitario.
- Durante la ejecución del proyecto de intervención se logró establecer que el proceso de formación para promover la unidad quede como referente para futuros integrantes del COCODE de Aldea el Ovejero, Municipio de El Progreso, Departamento de Jutiapa, por medio de una guía de formación y capacitación. Esto lo debe colocar como recomendación no conclusión.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los 14 integrantes del COCODE, aplicar los conocimientos aprendidos mediante el proceso de formación para poder mantener una buena relación basada en la comunicación y la unidad para lograr una mejor proyección en la comunidad, contribuyendo así al desarrollo comunitario.
- Es necesario que en la conformación del COCODE se practiquen los principios de la unidad y diálogo, a fin de mejorar la participación ciudadana, desarrollo de propuestas y gestión de proyectos a beneficio de toda la comunidad.
- Coordinar reuniones semestrales para revisar la guía de formación y capacitación, con el propósito de reforzar los conocimientos y guiar a nuevos integrantes del COCODE para mantener una comunicación fluida y pacífica que propicie la participación ciudadana.

LECCIONES APRENDIDAS

- El proceso de formar e integrar a los Consejos de Desarrollo Comunitario es fundamental, pues son ellos quienes se encargan velar por el bienestar de las comunidades y gestionar ante la municipalidad los proyectos que la comunidad necesita.
- Como profesional de Trabajo Social es posible realizar intervenciones comunitarias gerenciando desde las instituciones encargadas de atender a la población de acuerdo a su qué hacer para mejorar las condiciones de vida.
- Las municipalidades cuentan con las condiciones adecuadas y tienen el mandato legal para atender a las organizaciones comunitarias, por ello es la importancia de intervenir desde la institución hacia la comunidad para realizar procesos que contribuyan al desarrollo social.

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Es una sección de un texto escrito en el ámbito académico que detalla los modelos teóricos, conceptos, argumentos e ideas que se han desarrollado en relación con un tema. El marco conceptual se orienta en general a definir este objeto, describir sus características y explicar posibles procesos asociados a él. En algunos textos más extensos, el marco conceptual también funciona para reconocer y describir “el estado del arte”, es decir, señalar las principales líneas teóricas en relación con este tema, de modo de poder proponer una nueva mirada teórica que consideramos relevante en relación con el objeto. (Vidal, 2017)

Trabajo social

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) , definió en la Asamblea celebrada en Montreal, en Julio de 2000, el Trabajo Social como: "La disciplina que tiene por objeto la intervención social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y aplicando la metodología específica en la que se integra el Trabajo Social de caso, grupo y comunidad. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social."

El Trabajo Social encuentra sus fundamentos teóricos y metodológicos en el ámbito de las ciencias sociales y humanas. Por otro lado, asume como valores claves la autodeterminación, la promoción del bienestar, la igualdad y la justicia distributiva (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, citada en Colegio Oficial de Trabajo Social de León, 2018).

Gerencia Social

Un concepto puede ser tomado como un punto de vista significativo, acerca del cual se genera convergencia con respecto a un tema o problema. Un concepto da un significado cognitivo a una idea abstracta en relación con un contexto y se expresa en un lenguaje verbal o escrito. 52 un concepto debe al menos tratar de dar razón a tres elementos: • Naturaleza (qué es). • Alcance (el cómo). • Finalidades (para qué). En este sentido, el

concepto de gerencia social no se reduce a la suma de los elementos de los dos conceptos aislados: gerencia + social; la “gerencia” da la estrategia, la dirección y el liderazgo, mientras que lo “social” da el campo en el cual se aplica; pero el concepto “gerencia social” denota más acerca de la dirección estratégica que hay que darle a lo económico, lo político y lo cultural. (Serrano, 2016)

La gerencia social es, sin dudas, una parte de la gestión pública, pero requiere ciertas formas muy particulares de acción dado las características de los servicios sociales y de los programas mismos. Al respecto, esta gerencia social en su desarrollo considera una serie de avances ocurridos en la gestión pública general y, además, agrega una serie de mejoras propias de la gestión social del sector público. Así como hay una gerencia general pública y gerencias de operaciones en áreas como infraestructura, provisión de agua potable, energía, construcción de viviendas, protección del medio ambiente, regulaciones del sector económico, etc. --todas ellas con ciertas particularidades-- hay una gerencia social referida a programas de salud, educación, trabajo, jóvenes, niños en situación de riesgo, mujeres, ancianos, de lucha contra la pobreza, contra la marginalidad, sobre etnias, etc. que presenta ciertas características muy propias en la conducción (Sulbrandt, 2002).

Además, menciona las características sobre el gerente al optimizar la utilización de los recursos implicando la efectividad o sea hacer las cosas que corresponden, así como la eficiencia que es realizar las cosas bien.

Se entiende que la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerenciar tiene que desenvolverse como administrador, supervisor de allí la dificultad de establecer una definición concreta de este término. Sin embargo, se relaciona la gerencia con las funciones siguientes: tener visión prospectiva, ser equitativo, plantear sostenibilidad.

Así mismo la organización es indispensable llevar a la práctica y ejecución los planes una vez estos han sido preparados, es necesario crear una organización. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. La clase de organización que se haya establecido, determina, en buena medida, el que los planes sean integralmente apropiados.

Desarrollo

“Un proceso destinado a crear condiciones de progreso económico y social para toda la comunidad con la participación activa de ésta...”. -Satisfacer necesidades fundamentales de la comunidad -El cambio de actitud es tan importante como las realizaciones materiales de los proyectos de desarrollo. -Mejor y mayor participación de la población, (de los jóvenes). -La identificación, el estímulo y la formación de los dirigentes locales. - Los proyectos emprendidos por esfuerzos propios de la comunidad requiere la ayuda intensa y amplia del gobierno. -Recursos de organizaciones no gubernamentales voluntarias. (Desarrollo económico y social, 2015, págs. 5,6)

Desarrollo comunitario

Es una agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común con conciencia de pertenencia, situados en un área geográfica determinada en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto. Es una práctica social que implica la participación activa, consiente y democrática de la población en el estudio, elaboración y ejecución de programas, destinados a mejorar sus niveles de vida. No es tanto una acción sobre la comunidad, sino más bien una acción de la comunidad. Se trata de una metodología de trabajo basada fundamentalmente a nivel psico-social, mediante un proceso educativo que desenvuelve virtualidades latentes y desarrolla potencialidades en individuos, grupos y comunidades, para mejorar sus condiciones de existencia. (Terry, 2012).

Desarrollo personal

Proceso mediante el cual las personas intentamos llegar a acrecentar todas nuestras potencialidades o fortalezas y alcanzar nuestros objetivos, deseos, inquietudes, anhelos, etc., movidos por un interés de superación, así como por la necesidad de dar un sentido a la vida. (Dongil & Cano, 2014).

Participación

La participación ciudadana es, en consecuencia, tanto la premisa como la herramienta y

la expresión de la democracia, y su práctica social está ligada siempre a otro elemento clave: la organización. Al igual que la democracia y los valores, la participación es una construcción social: es fruto de la vida en comunidad, y su significado ha variado en el curso de la historia, hasta constituirse social y jurídicamente en derecho fundamental de la ciudadanía. (Estrada, Madrid-Malo, & Gil, 2000).

Participación Ciudadana

La democracia es el resultado de una larga elaboración humana que se remonta al humanismo griego y ha evolucionado hasta la construcción de la individualidad como ámbito diferenciador de la subjetividad en la modernidad. En ese desarrollo la ciudadanía ha pasado de ser privilegio de los varones adultos o propietarios a la democracia contemporánea del sufragio universal, con el reconocimiento del derecho femenino al voto. Paulatinamente se han incorporado los derechos civiles, políticos, sociales y culturales, llegando por fin a los derechos de la infancia: se reconoce a los niños de ambos sexos su calidad de ciudadanos, es decir, de sujetos de derechos y deberes, y de objeto de políticas públicas que hagan realidad sus derechos. (Estrada, Madrid-Malo, & Gil, 2000).

Además la participación ciudadana se hace presente cuando los ciudadanos intervienen en el gobierno, no para asumir un cargo público, sino para contribuir al mejoramiento de su país. El propio término participación se traduce en acción. Por eso no existe una participación pasiva, ésta siempre será activa. La participación debe ser elemento rector en la vida de un ciudadano, por el cual tiene que ser activo no sólo el día de la votación, sino siempre (Richter, 2017).

También, “Es importante que para una autentica participación no se limite a la integración de los miembros de una organización, grupo o población, se requiere el compartir y tener un acceso a la información, para análisis y un dialogo, intervenir en diagnósticos, valoración de problemas, colaborar en la concesión de propuestas sustentables y culturalmente adaptadas, involucrarse en la toma de decisiones para contribuir a buscar prioridades de solución”. (Enríquez y Blandón, 2001, p. 54) .

Es una conversación entre dos o más personas, mediante la que se intercambia información y se comunican pensamientos sentimientos y deseos. Puede ser oral o

escrito. Las personas que hablan se llaman interlocutores; es muy expresivo puesto que intervienen los gestos, la entonación y la actitud. (Roble, 2017, p. 1).

Las estrategias proveen una dirección general para una iniciativa. Una estrategia es menos específica que un plan de acción, trata de contestar, de manera general, a la pregunta "¿Cómo llegaremos ahí desde aquí?". Una buena estrategia debe tomar en cuenta las barreras y recursos que existen, como la gente, el dinero, el poder, los materiales y otros factores anexos. También debe considerar la visión general, misión y objetivos de la empresa y la iniciativa. Los objetivos delimitan las metas de una iniciativa como también el éxito que le gustaría lograr al conseguir la visión y la misión. En contraste, las estrategias sugieren la trayectoria a seguir en ese camino. En otras palabras, las estrategias ayudan a determinar cómo va a realizar la visión y objetivos a través del difícil mundo de la acción (Moreira, 2016).

Además la participación ciudadana cuenta con una base legal la cual ponemos citar algunos: El **Código Municipal de Guatemala**, Decreto 12-2012 tiene por objeto desarrollar los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en el código Municipal y el contenido de las competencias que correspondan a los municipios en cuanto a las materias que éstas regulen.

Así mismo la **Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural**, creada por el Congreso de la República de Guatemala, según Decreto 11-2002, afirma que el Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca. Todo ello de acuerdo al (Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala).

Bibliográficas

- Bell, M. (2017). ¿Qué es la interseccionalidad? Recuperado de <https://newsela.com/read/lib-intersectionality-spanish/id/26662/>
- Betancourt, D. (2016). Ingenio Empresa. Recuperado de <https://ingenioempresa.com/arbol-de-problemas/>
- Colegio Oficial de Trabajo Social de León (2018). La Profesión del Trabajo Social. Recuperado de <http://www.trabajosocialeon.org/laprofesion.php>
- Dongil, E., & Cano, A. (2014). Desarrollo Personal y Bienestar. España: SEAS
- El Dia A Dia De Una Trabajadora Social. (2017). Valores Del Trabajo Social: Vocación De Servicio. Recuperado de <https://eldiaadiadeunatrabajadorasocial.wordpress.com/2016/05/22/valores-del-trabajo-social-vocacion-de-servicio-i/>
- Enríquez, A. & Blandón, F. (2001). Participación ciudadana y concertación: una rectura desde experiencias locales. El Salvador: FUNDE
- Estrada, M., Madrid-Malo, E. & Gil, L. (2000). La participación está en juego. Bogotá: Unicef
- Fernández, A. & Rozas, M. (1988). Políticas Sociales y Trabajo Social. Buenos Aires: HVMANITAAS.
- Freire, P. (1969). Educación como práctica de la liberación. México D.F.: Litografía Ingramex, S.A.
- Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. (2002). Decreto número 11-2002. Guatemala: Congreso de la República de Guatemala
- Moreira, A. (2016). El Financiero. Recuperado de <https://www.elfinancierocr.com/gerencia/sabe-que-es-y-que-no-es-la-estrategia/6MPBJCCJ7RDXLC6YN4CNXMQREU/story/>
- Municipalidad de El Progreso Jutiapa. (2015). La Municipalidad. Recuperado de <http://www.munielprogreso.gob.gt/>
- Navas, V. (2016). Desarrollo Municipal De El Progreso Dentro Del Contexto Nacional 1884 – 2016. Guatemala: Centenario
- Richter, U. (2017). De la protesta a la participación ciudadana. México: Oceano

- Roble, S. (2017). Las formas de expresión. Recuperado de <http://roble.pntic.mec.es/msanto1/lengua/dial.htm>
- Serrano, A. O. (2016). Conceptos de la Gerencia Social en América Latina. Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios
- Sulbrandt, J. (2002). Introducción a la Gerencia Social. Guatemala. INDES
- Terry, J. (2012). Aproximación al concepto de comunidad como una respuesta a los problemas del desarrollo rural en América Latina. Recuperado de http://www.eumed.net/rev/cccss/22/concepto_comunidad.html
- Vidal, L. (1999). Programa de Autoestima . Guatemala: Pastoral Social.
- Vidal, M. (2017). Programa de Apoyo a la Comunicación Académica. Chile: Universidad Católica de Chile

Anexos

Tabla de involucrados

Tabla No.

TABLA DE INVOLUCRADOS

Actores Directos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos	Mandatos
Gobernador	Desarrollo para el departamento	Corrupción Protestas Poco presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Personal • Instalación • Mobiliario • Equipo 	Representante del presidente.
Alcalde	Desarrollo en el municipio de El Progreso en su totalidad.	Delincuencia Poca participación de algunas comunidades	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Presupuesto • Personal • Instalaciones • Mobiliario • Equipo 	Código Municipal Ley de consejos de desarrollo.
Consejo municipal	Que los proyectos sean realizados correctamente	Los proyectos algunas veces no se terminan como son planificados	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Presupuesto • Personal • Mobiliario • Equipo 	Tiene autoridad delegada.
Encargada de la (DMM)	Proyectos y programas para el bienestar y desarrollo social	Falta de organización para realizar los proyectos	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto • Auto • Personal • Material didáctico • Mobiliario • Equipo 	
COCODE	Que se	Poca	<ul style="list-style-type: none"> • Las comunidades 	Ley de COMUDE

	realicen proyectos de desarrollo en la comunidad	participación de las mujeres	tiene acceso a las instalaciones publicas	Carta magna Ley de los consejos de desarrollo urbano y rural.
Comité pro-mejoramiento	Desarrollo para la comunidad	Falta de organización Poca comunicación		
Grupo social	El bienestar de la comunidad	Poca unión dentro del grupo Poca comunicación Poca organización		
Actores Indirectos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos	Mandatos
MAGA	Ejecutar programas y proyectos de acuerdo a las necesidades que surgen	Poca participación de las comunidades Falta de información sobre seguridad alimentaria Poco presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Personal • Mobiliario • Equipo 	Ley de sanidad vegetal y animal Ley de desarrollo rural Normativas MAGA Sistema MAGA Carta magna
INAB	Desarrollar niveles de concientización para el	Conflicto con los dueños de tierras, por no tener licencia	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Personal • Recursos(árboles) 	Ley pro bosques Incentivos Forestal PINPEB Carta magna

	cuidado de los bosques	para tala de árboles	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario • Equipo • Programa • Proyectos 	
MIDES	Ejecutar las políticas públicas en áreas vulnerables	Poco presupuesto Desvió de ayudas(viveres) Personal poco capacitado Malas instalaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Auto • Personal • Mobiliario • Equipo • Programas • Proyectos 	Carta magna
INTECAP	Instruir y preparar ciudadanos, capaces de sostener sus vidas y las de sus familiares	Falta de interés de las personas en los cursos Mala economía en las personas interesadas en los cursos	<ul style="list-style-type: none"> • Autos • Personal capacitado • Amplias instalaciones • Mobiliario • Equipo • Recursos 	Ley orgánica Carta magna

Fuente: Elaboración propia

Técnica de Hanlón

Tabla No.22

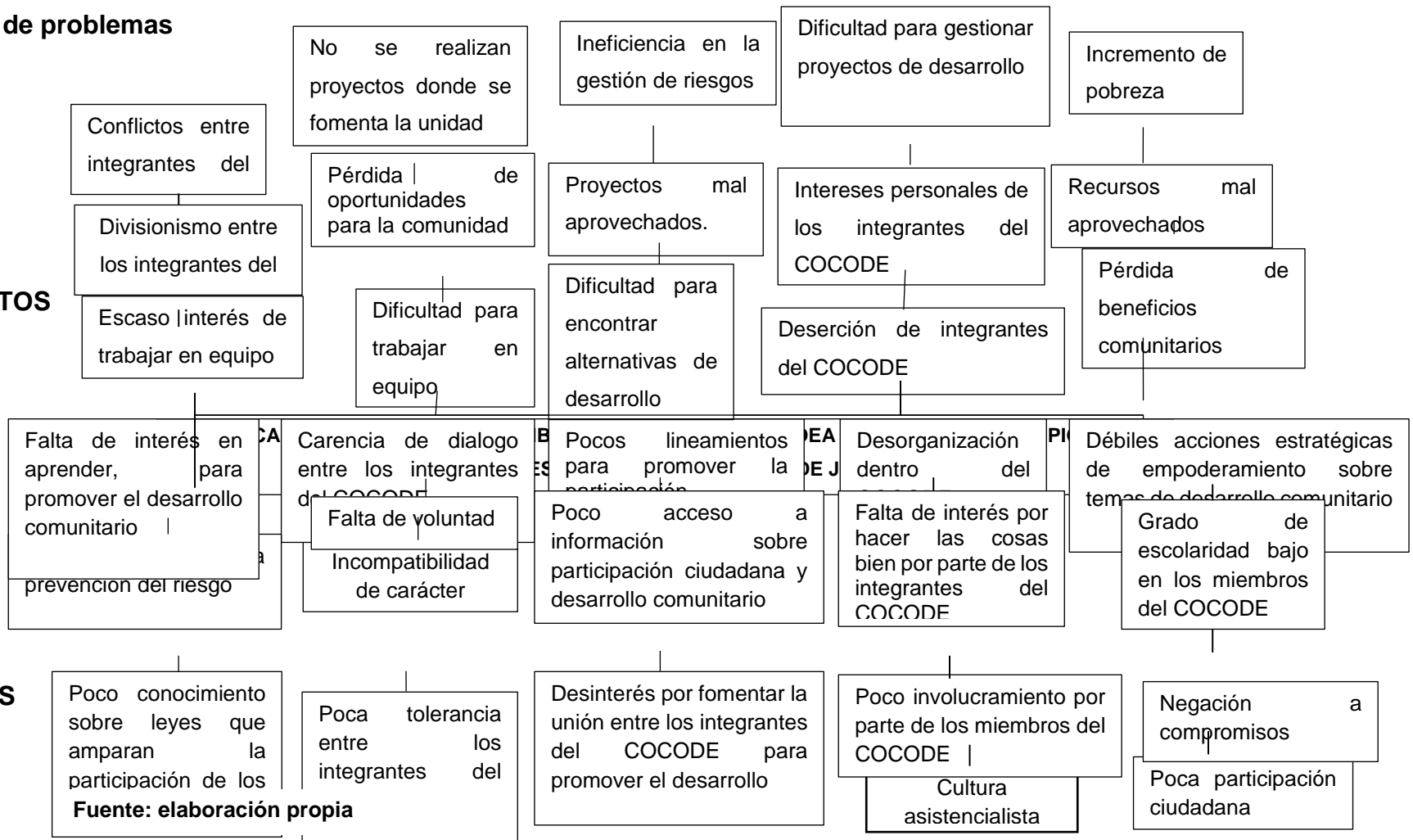
Necesidades/Problemas	A	B	C	D					T	A+B (C*D)=	TOTAL
				P	E	R	L	A			
1. Corrupción dentro de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo	5	2	1	1	1	0	0	0	0	5+2 (1*0)	0
2. Poco presupuesto asignado a la Dirección Municipal de la Mujer	4	3	1	1	1	0	0	1	0	4+3 (1*0)	0
3. Aumento de la delincuencia en la comunidad	5	5	2	1	1	1	0	0	0	5+5 (2*0)	0
4. Poca participación de la población	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4+4 (4*1)	32
5. Los proyectos algunas veces no se terminen como se planifican	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5+5 (5*1)	50
6. Falta de organización para realizar los programas	5	4	4	1	1	1	0	0	0	5+4 (4*0)	0
7. Poca unidad entre las personas que integran el COCODE.	5	8	10	1	1	1	1	1	1	5+8 (10*1)	130
10.Desnutrición en mujeres y niños	4	5	2	1	1	0	0	0	0	4+5 (2*0)	0
11.Escasa información sobre seguridad alimentaria	5	5	1	1	1	0	0	0	0	5+5 (1*0)	0

y nutricional												
15.Desvío de ayudas (víveres)	5	4	3	1	1	1	1	1	1	1	5+4 (3*1)	27

Fuente: Elaboración propia

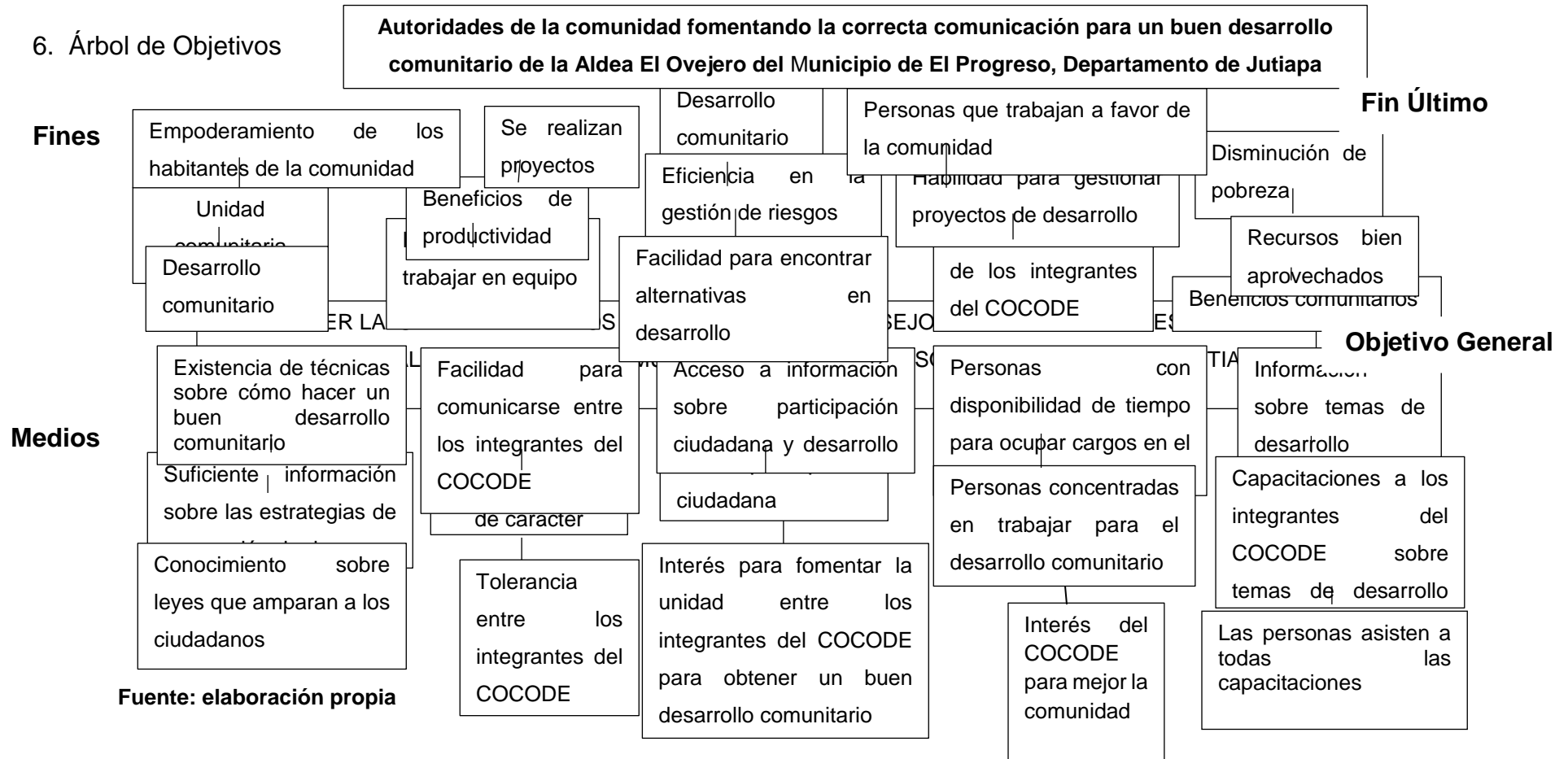
Árbol de problemas

EFFECTOS



Fuente: practicante Adalila Elizabeth Esquivel Martínez

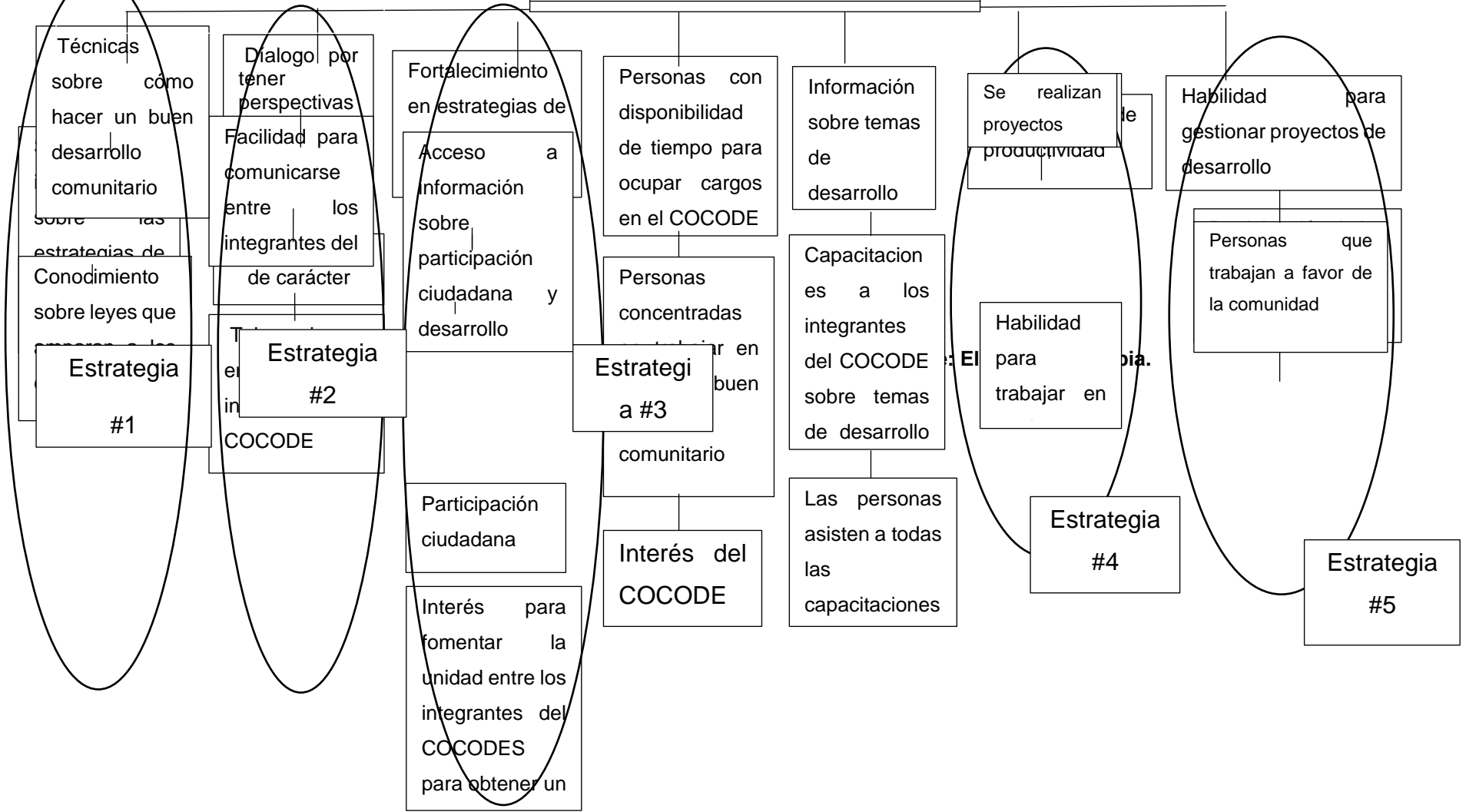
6. Árbol de Objetivos



Fuente: elaboración propia

UNIDAD ENTRE LOS NIEMBROS DEL
COCODE DE ALDEA EL OVEJERO

7. Árbol de Estrategias



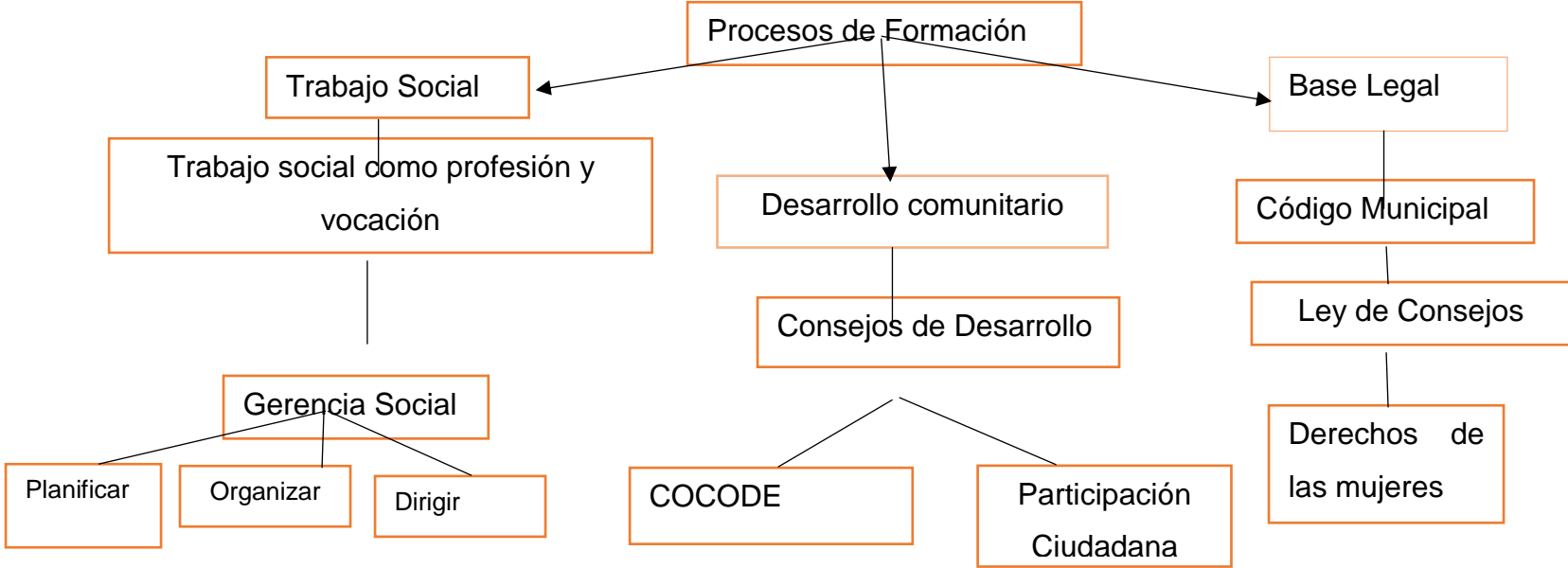
8. Tabla de PROIN

No.	Nombre del proyecto	Carácter Social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener Recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de cuatro meses	Facilitar el aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1.	Promocionar técnicas para desarrollo comunitario, con suficiente información sobre estrategias de prevención de riesgos.	4	3	3	4	4	18
2.	Promover la unidad para mejorar la comunicación entre los integrantes del COCODE.	5	4	5	5	4	23
3.	Fortalecimiento de estrategias de trabajo para la comunidad promoviendo la participación ciudadana.	4	3	3	4	3	17
4.	Facilitar la realización de	3	3	2	3	3	14

	proyectos de desarrollo comunitario para obtener beneficios de productividad local.						
5.	Fortalecimiento en habilidades para gestionar proyectos de desarrollo de participación ciudadana con los integrantes del COCODE.	2	3	3	2	2	12

Fuente: Elaboración propia

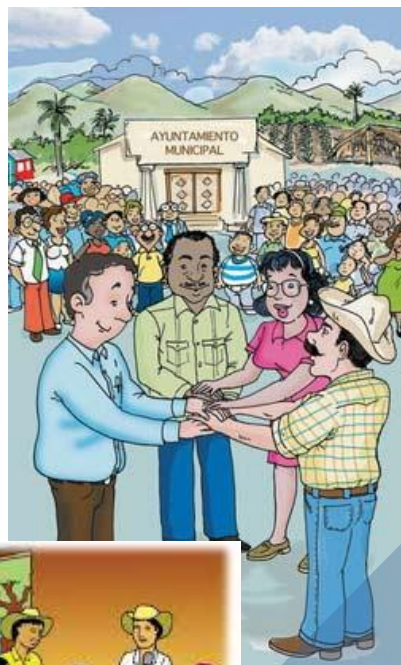
Mapa Conceptual



Fuente: elaboración propia



Fuente: Mundo Didascalia, 2017



Fuente: Mundo Didascalia, 2017

“NADIE SABE MAS QUE OTRO, TODOS SABEMOS COSAS DIFERENTES Y EN LAS DIFERENCIAS PODEMOS ENCONTRAR LA UNIDAD”

GUIA DE FORMACION Y CAPACITACION
Consejo Comunitario de Desarrollo Aldea El Ovejero,
Progreso, Jutiapa.

Elaborado por: Adalila Elizabeth Esquivel Martínez

INDICE

Contenido

Introducción	v
Capítulo I	1
1. Marco Organizacional	1
1.1. Antecedentes De La Institución	1
1.2. Naturaleza	1
1.3 Área De Proyectos	1
1.3. Área Priorizada.....	3
1.4. Ubicación Geográfica	3
1.5. Tamaño Y Cubertura.....	3
1.7. Estructura Organizacional	5
1.8. Organigrama De La Municipalidad De El Progreso, Jutiapa	5
1.8. Visión.....	6
1.9. Misión	6
1.10. Objetivos.....	7
1.11. Principios Y Valores De La Institución	7
1.12. Estrategias De Trabajo.....	8
• 1.13. Programas Y Proyectos	10
Capítulo II	11
4. Análisis Situacional.....	11
2.1. Red De Involucrados.....	11
2.2. Indicadores De Evaluación De Los Problemas Detectados	11
2.3. Listado De Problemas Detectados.....	11
2.4. Técnica De Hanlón	12
2.5. Desempeño Obtenido En La Evaluación Del Problema.....	13
2.6. Priorización Del Problema.....	13
2.8. Explicación De Causas Y Efectos.....	14
2.10. Demandas Institucionales	15
2.11. Demandas Poblacionales	16
2.14. Proyectos Futuros O Visión Proyectiva De La Institución	18
Capítulo Iii	20
3. Análisis Estratégico	20
3.1 Árbol De Objetivos.....	20
Tabla No. 2	21
3.3análisis De Minimax.....	23
3.4 Árbol De Estrategias	24
3.5. Análisis De Medios Y Fines.....	24

3.10. Resultados Esperados	28
3.11. Alcances Y Límites	29
Alcances	29
Límites	29
Capítulo IV	30
4. Proyecto De Intervención	30
4.1 Ficha Técnica Del Proyecto	30
4.2. Matriz De Marco Lógico	31
4.4. Plan O Programa En El Que Se Inserta.....	32
4.5. Justificación Del Proyecto	32
4.6. Ámbito Social Político.....	33
4.7. Ámbito Cultural	33
4.8. Enfoque Interseccional Del Proyecto De Intervención.....	33
4.9. Plan O Programa En El Que Se Inserta.....	36
4.10. Justificación Del Proyecto	36
4.11. Objetivos.....	36
4.11 Población Destinataria Y Resultados Previstos	37
4.12. Fases Del Proyecto	37
Capitulo V	50
5. Presentación De Resultados.....	50
Capítulo VI	55
6. Análisis De Resultados.....	55
Plan De Sostenibilidad.....	57
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Lecciones Aprendidas	66
Marco Teórico Conceptual	67
Trabajo Social.....	67
Gerencia Social	67
Desarrollo	69
Desarrollo Comunitario.....	69
Desarrollo Personal	69
Participación	69
Participación Ciudadana	70
Bibliográficas.....	72
Anexos	74
Árbol De Problemas	80

6. Árbol De Objetivos.....	81
7. Árbol De Estrategias.....	82
8. Tabla De Proin.....	83
Mapa Conceptual	85
Presentación	1
Introduccion	2
Objetivos	3
El Papel Del Facilitador.	4
Ficha Del Perfil Del O La Facilitadora:	5
MÓDULO I.....	6
Objetivo:.....	7
Objetivos Específicos:	7
MÓDULO II.....	21
Introducción:	22
Módulo III	33
Módulo IV	48
Anexos.....	60
Bibliógraficas	66

PRESENTACIÓN

La siguiente Guía de Formación y Capacitación está dirigida al Consejo Comunitario de Desarrollo del municipio, Progreso Jutiapa; misma que tiene como finalidad facilitar información para el aprendizaje del Órgano de Coordinación.

Guía de formación y capacitación a Consejos Comunitarios de Desarrollo esta estructurada de la siguiente manera:

Módulo I: Participación Ciudadana y Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Módulo II: Organización Comunitaria.

Módulo III: Importancia de la Unidad.

Módulo IV: Auditoria Social.

Cada módulo contiene información para desarrollar talleres con beneficiarios del proyecto de manera participativa de manera que los (as) facilitadores (as) con su creatividad puedan desarrollar en los beneficiarios cambio de actitudes y habilidades en relación a la importancia de la participación ciudadana en los procesos de desarrollo, el trabajo en equipo equipo y la unidad.

INTRODUCCION

La guía de formación y capacitación que va dirigida a los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio del Progreso, Jutiapa tiene por objeto contribuir al fortalecimiento de capacidades en cuanto a participación ciudadana, derechos y obligaciones dentro del organo coordinador -COCODE-, sobre organización comunitaria, auditoria social y la Importancia de la Unidad y trabajo en Equipo, se espera que la guía de capacitación genere aprendizaje y expectativas a beneficiarios del proyecto.

A través de la misma se brindan componentes básicos y relacionados con las actividades que el Consejo Comunitario de Desarrollo tiene a bien realizar; para la elaboración del presente documento se consultaron las leyes de participación social. Con la implementación de dicha guía se espera que los integrantes del COCODE tengan la facilidad y la capacidad de comprender los elementos que a continuación se presentan, es importante mencionar que para el diseño de esta fue necesaria la participación de la Coordinadora de la Dirección Municipal de la Mujer y del órgano de coordinación –COCODE- de la Aldea el Ovejero Municipio del Progreso, para que los temas a integrar tuvieran coyuntura con el contexto que actualmente se vive en el área comunitaria y municipal.

Se considera como una herramienta de trabajo para quienes intervengan en brindar seguimiento a la formación del órgano de coordinación y la asamblea comunitaria del Consejo Comunitario de Desarrollo.

OBJETIVOS

✓ **GENERAL**

- a. Establecer una guía de formación y capacitación enfocada a fortalecer comunicación y la armonía entre los integrantes del COCODE, a través de la información desarrollada en los talleres de capacitación.

✓ **ESPECIFICOS**

- a. Identificar la importancia de la unidad, el trabajo en equipo y la comunicación constructiva para dirigir reuniones y establecer acuerdos comunes basados en el diálogo a fin de alcanzar el desarrollo comunitario.
- b. Desarrollar talleres de formación y capacitación a beneficiarios del proyecto utilizando la guía de capacitación como herramienta del facilitador y facilitadora.
- c. Motivar la participación ciudadana para promover la unidad entre integrantes COCODE .

EL PAPEL DEL FACILITADOR.

El Facilitador es una figura de gran importancia en los programas de capacitación, tanto en los que proporciona directamente.

El Facilitador es la persona profesionalmente capacitada, quién, teniendo una conciencia profunda de lo que es la dignidad del ser humano y de las múltiples carencias que con respecto a ésta tiene nuestra sociedad actual, se ocupa de promover un desarrollo humano integral en cada grupo y persona que se le confía, a través de la conducción de cursos orientados a una mayor eficiencia de la gestión municipal.

Es difícil encontrar a una persona que posea todas las características que se requieren para ser un buen Facilitador, sin embargo, estas pueden ser adquiridas con la práctica y perfeccionadas con la experiencia.

Es importante conocer, reflexionar y asimilar lo que "es" y que "no es" un Facilitador, de tal forma que el aspirante se comprometa a desarrollar algunas virtudes importantes, y evitar los errores que traerían como consecuencia el fracaso de un grupo.

Por lo tanto, el Facilitador es:

- Un guía, pues dirige las sesiones para que los participantes se conduzcan a su propio aprendizaje, dándole vida y significado a su labor formativa.
- Un innovador, que no se limita a inculcar conceptos, a solo "informar", sino que provoca la creatividad en la propia superación personal: forma a un grupo. Esto implica volverse explorador de la verdad y de las realidades humanas para establecer puentes de comunicación más personales.
- Un investigador, ya que busca constantemente su actualización, analizando con profundidad la realidad que vive el grupo a capacitar, con el fin de entregar lo mejor de sí mismo al grupo, descubriendo los valores de personas y de grupos, contribuyendo a desarrollarlos en un ambiente de respeto.
- Una autoridad, ya que busca ser coherente en sus principios y sus actos.
- Un profesional comprometido consigo mismo, con sus grupos, con sus compañeros de trabajo, con la sociedad y con su país. Para ello debe tener la preparación suficiente para guiar adecuadamente al grupo que se le

encomienda. Una gran persona, pues tuvo que pasar por un proceso de superación personal, antes de pretender hacerlo con un grupo.

FICHA DEL PERFIL DEL O LA FACILITADORA:

Nombre perfil: FACILITADOR DE CAPACITACIÓN

Sector: EDUCACIÓN

Subsector: CAPACITACIÓN LABORAL

Otros Nombres Relator, profesor, entrenador, tutor, capacitador, instructor, formador y maestro.

✓ **Catacterísticas:**

Facilitador o Facilitadora es la persona que inspira confianza e entusiasmo a las personas que orienta, transmitiendo ideas de aprendizaje que les puede servir en su que hacer en el organo de coordinador –COCODE- capaz de generar dialogo a las opiniones de cada pesona, por lo que es importante tener características o elementos para ser un buen/a facilitador/a para llevar a cabo taller de capacitación a beneficiarios del proyecto. Es una persona cuyo papel es coordinar las distintas actividades de análisis y evaluación, además de proporcionar la integración del grupo, con la finalidad de que los participantes se apropien del conocimiento.

✓ **El Facilitador debe tener un perfil que integre los siguientes elementos:**

1. Interés por los problemas humanos y sociales.
2. Seguridad personal.
3. Aceptación de sí mismo y de sus circunstancias.
4. Entusiasmo y motivación.
5. Búsqueda constante de su propia superación.
6. Vocación de formador.
7. Preparación pedagógica.
8. Liderazgo Transmite un estilo de vida. Acompaña a cada uno en su proceso de SER. Detecta e intuye las necesidades del grupo y es sensible a ellas.
9. Metas e ideales claros y definidos.
10. Puntualidad
11. Docente de profesión

INTRODUCCIÓN

Una de las características más importantes para que exista democracia en un país, es la participación de su gente como ciudadanos, que como mismos, se defiendan sus derechos pero que también cumplan todos con su obligación de participar e involucrarse con su país política y socialmente.

Cuando mayor sea el nivel de participación ciudadana en los procesos políticos y sociales de un país, más democrático es un sistema, el ejercicio de la democracia depende del rol de la sociedad y sus ciudadanos. Sin la participación ciudadana, la democracia pierde su razón de ser, representatividad y legitimidad.

OBJETIVO:

- ✓ Proporcionar a los y las participantes información sobre Participación Ciudadana y su importancia en los procesos de desarrollo local..

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Favorecer un proceso de reflexión y análisis colectivo sobre Participación Ciudadana.
- ✓ Fortalecer el conocimiento sobre gobernabilidad local y su implicación en la toma de decisiones.
- ✓ Identificar la importancia de desarrollar conocimientos que les permita tomar decisiones para el bienestar y desarrollo de su comunidad.

✓ **PARTICIPACION CIUDADANA**

Es el conjunto de herramientas o mecanismos que facilita la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones del gobierno, de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.



iNo es
suficiente!

Fuente: Mundo Didascalía, 2017

La participación ciudadana se ejerce ante cualquier autoridad. Esto quiere decir que todas las autoridades están obligadas a generar los espacios necesarios para que la población pueda participar en la gestión pública. Es decir exigir y recibir información relacionada con las decisiones que se van a tomar, de tal forma que se brinde opinión sobre éstas, siendo participe en la ejecución de las mismas para cumplir en la función de control y vigilancia del accionar de las autoridades.¹

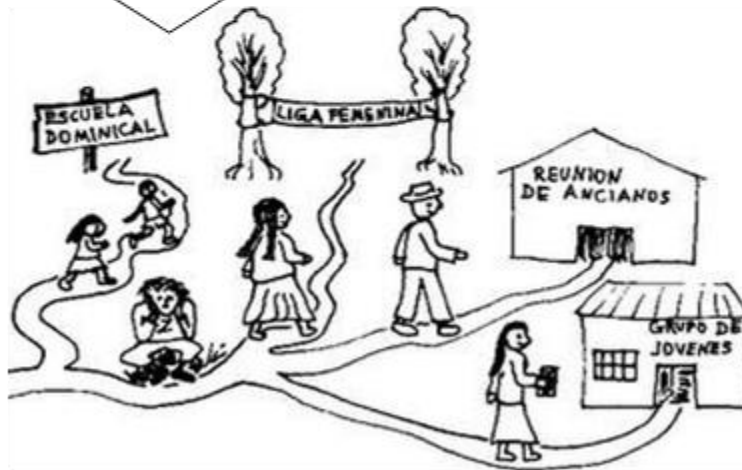
Autoridades obligadas a facilitar y garantizar la participación ciudadana

- a. Presidente de la República
- b. Vicepresidente
- c. Ministros de Estado
- d. Diputados
- e. Gobernadores
- f. Alcaldes
- g. Concejales
- h. En general todos los funcionarios públicos

¹ Borja, Jordi la Ciudad Conquistada. Alianza Editorial Madrid 2003

MECANISMOS PARA LA PARTICIPACION CIUDADANA:

- a. Consultas
- b. Audiencias públicas
- c. Reuniones informativas
- d. Centros de información
- e. Talleres participativos
- f. Medios electrónicos, entre otros .



Fuente: Mundo Didascalia, 2017

✓ **PARTICIPACIÓN SOCIAL:**

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

las comunidades organizadas hagan llegar su voz y sus propuestas a todos los niveles de gobierno.²

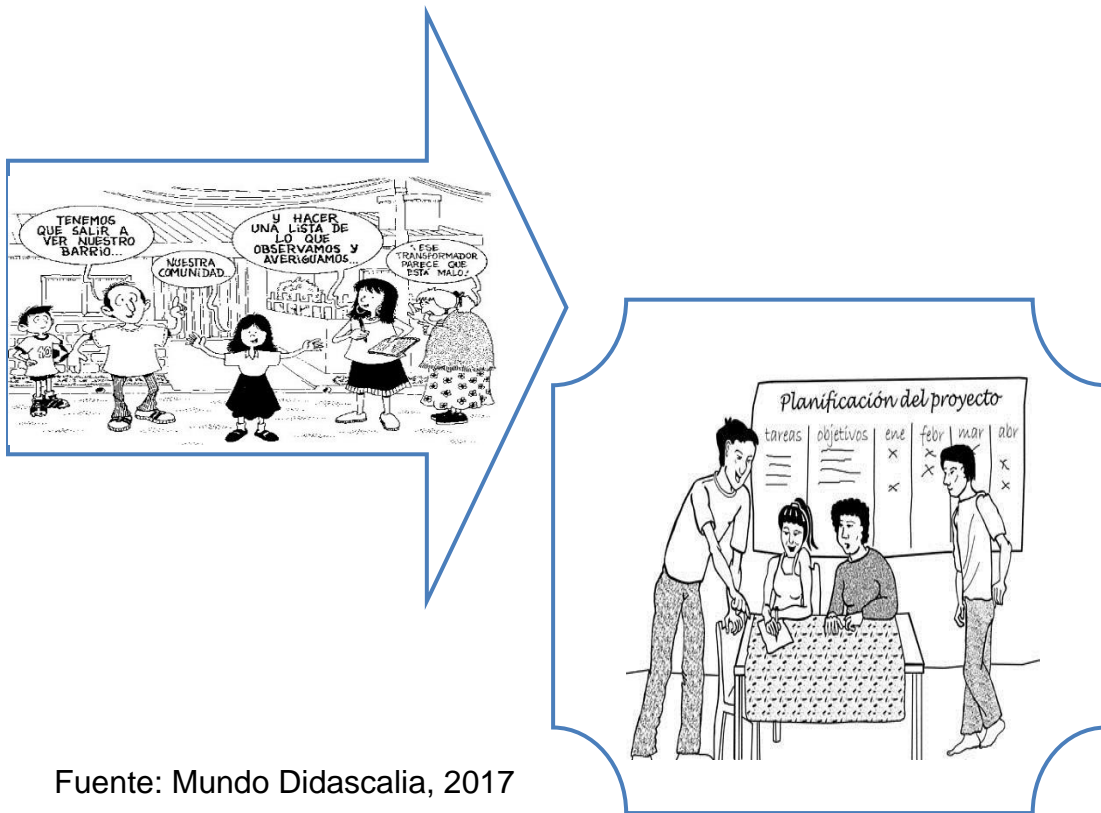


Fuente: Mundo Didascalia, 2017

✓ **GOBERNABILIDAD LOCAL:**

Es un proceso por el que los diversos grupos integrantes de una sociedad ejercen el poder y la autoridad, de tal modo que al hacerlo, influyen y llevan a cabo políticas y toman decisiones relativas, tanto a la vida pública como al desarrollo económico y social.

² Encuentro de Organizaciones Sociales Valladolid, 1998



✓ **¿QUIÉNES FORMAN PARTE DEL GOBIERNO LOCAL?**

- a. Municipalidad
- b. Consejo Municipal de Desarrollo
- c. Alcalde Comunitario o auxiliar
- d. Consejo Comunitario de Desarrollo

✓ **¿QUÉ ES UN CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO?**

Un Consejo Comunitario de Desarrollo también conocido como COCODE, es el nivel comunitario del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Tiene por objeto que los miembros de la comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas se reúnan para identificar y priorizar proyectos, planes y programas que beneficien a la misma (Diccionario Municipal de Guatemala, 2009)

A través de los Consejos de Desarrollo, comunitarios, municipales y departamentales, la población puede participar en la planificación, en la toma de decisiones y en la ejecución y supervisión de las obras públicas y los proyectos que el Estado realiza en cumplimiento de su mandato y con los recursos que todos los ciudadanos han aportado a través de los impuestos.³



Fuente: Mundo Didascalia, 2017

✓ **INTEGRACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO:**

✓

- a. La Asamblea Comunitaria , integrada por los residentes en una misma comunidad
- b. El Órgano de Coordinación, integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente⁴

³ Rivera Salvador, Consejos Comunitarios de Desarrollo en Guatemala 1,992

⁴ Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Artículo 13 , Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala

✓ **FUNCIONES DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO:**

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

- a. Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad
- b. Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.
- c. Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.
- d. Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
- e. Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio⁵

✓ **FUNCIONES DEL ORGANO DE COORDINACIÓN:**

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

⁵ Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Artículo 14, Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

- b. Administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole que obtenga el Consejo Comunitario de Desarrollo, por cuenta propia o asignación de la Corporación Municipal, para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad; e informar a la Asamblea Comunitaria sobre dicha administración.
- c. Convocar a las Asambleas ordinarias y extraordinarias del Consejo Comunitario de desarrollo.⁶



Fuente: Mundo Didascalía, 2017

✓

✓ **EVALUACION DEL TALLER DE CAPACITACION**

✓ **QUE APRENDIMOS:**

El objetivo de este apartado es evaluar el proceso del taller de capacitación y conocer el aprendizaje obtenido por los /as participantes.

⁶Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Artículo 17 , Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala

El facilitador/a les proporciona una hoja con las interrogantes a las y los participantes para que den a conocer el punto de vista con relación al taller de capacitación.

Instrucciones: Responda marcando con una (X) según su criterio el desarrollo del taller de capacitación.

Taller de Capacitación	1	2	3	4	5
Mi participación en el Taller					
La Participación del grupo en el Taller					
Contenido del taller					
Metodología de enseñanza utilizada en el taller					

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

¿Qué aspectos resaltaría como satisfactorios?

¿Qué aspectos podrían mejorarse?

Otros:

✓ **AGENDA DE TALLER DE CAPACITACION:**

TEMA: Participación Ciudadana y Gobernabilidad Local.

OBJETIVO: Lograr que las y los participantes adquieran información sobre Participación Ciudadana, Participación Social y Gobernabilidad Local.

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Inscripción de participantes	Facilitador/a	10 minutos

2	Bienvenida	Facilitador/a	15 minutos
3	Socialización de la agenda	Facilitador/a	5 minutos
4	Presentación de Objetivos de Taller	Facilitador/a	10 minutos
5	Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Facilitador/a Participantes	10 minutos
6	Desarrollo del tema Participación Ciudadana	Facilitador/a Participantes	25 minutos
7	Desarrollo del tema Participación Social	Facilitador/a Participantes	20 minutos
8	Receso	Facilitador/a Participantes	15 minutos
9	Desarrollo del tema Gobernabilidad Local	Facilitador/a Participantes	15 minutos
10	Desarrollo del tema ¿Qué es un Consejo Comunitario de Desarrollo?	Facilitador/a Participantes	15 minutos
11	Debate y discusión del Tema (análisis)	Facilitador/a Participantes	20 minutos
12	Evaluación del taller.	Facilitador/a	10 minutos

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

GUIA METODOLOGICA TALLER DE FORMACIÓN:

Fecha:

Tema a desarrollar: Participación Ciudadana

Participantes: Facilitador/a, y representante –COCODE-

Facilitador: Facilitador/a, encargado del proyecto.

Objetivo General: Lograr que las y los participantes adquieran información sobre Participación Ciudadana y su importancia en los procesos de desarrollo local..

Objetivo específicos:

- ✓ Favorecer un proceso de reflexión y análisis colectivo sobre Participación Ciudadana.
- ✓ Fortalecer el conocimiento sobre gobernabilidad local y su implicación en la toma de decisiones.
- ✓ Reconozcan la importancia de desarrollar conocimientos que les permita tomar decisiones para el bienestar y desarrollo de su comunidad.

Actividades	Técnica	Recurso	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes	Inscripción de cada participante en el taller.	Planillas de Inscripción.	Facilitador/a	10 minutos
Bienvenida a Participantes	Facilitador/a da bienvenida a los participantes.	Humano	Facilitador/a	15 minutos
Socialización de la agenda	Se da a conocer los distintos puntos del taller de capacitación,	Humano	Facilitador/a	5 minutos
Presentación de Objetivos de Taller	Dar a conocer los logros esperados en el taller de capacitación.	Humano	Facilitador/a	10 minutos
Presentación de participantes Dinámica de presentación.	El facilitador/a dice a los/as participantes que formen un círculo. - Les da instrucciones que deberán de compartir su nombre, edad, escolaridad, tres características que posee, sus expectativas de taller de capacitación, con la persona que se encuentre a su derecha.	Humano Papelografo Marcadores	Facilitador/a Participantes	25 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> - Una vez realizado cada pareja presentara en plenaria a la persona con quien ha compartido y está conociendo. - La parejas que pasen a presentarse deberán recibir un aplauso y el resto del grupo deberá de decir en voz alta BIENVENIDOS (AS) 			
Desarrollo del tema Participación Ciudadana	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que es Participación Ciudadana - Mecanismos para la Participación Ciudadana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	Facilitador/a Participante s	20 minutos
Desarrollo del tema Participación Social	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que es Participación Social - Mecanismos para la Participación Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	Facilitador/a Participante s	15 minutos
Desarrollo del tema Gobernabilidad Local	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que es Gobernabilidad Local. 	<ul style="list-style-type: none"> Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	Facilitador/a Participante s	15 minutos

	- Quienes Forman Parte del Gobierno Local.			
Desarrollo del tema ¿Qué es un Consejo Comunitario de Desarrollo?	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Que es un Consejo Comunitario de Desarrollo. - Integración de los - COCODES. - Funciones del –COCODE- . -Funciones del Organo de Coodinación. 	Humano <ul style="list-style-type: none"> - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	Facilitador/a Participante s	20 minutos
Debate y discusión del Tema (análisis)	El facilitador/a atraves de la interrogante crea un ambiente de análisis debate y discusión. ¿La importancia de la participación Ciudadana? <ul style="list-style-type: none"> - Formar dos grupos con los/as participantes para analizar la interrogante. - Un grupo debe de enlistar la importancia de de la participación ciudadana. - Segundo grupo enlistar los obstaculos para tener una participación ciudada efectiva. 	Papelografos Marcadores	Facilitador/a Participante s	10 minutos
Evaluación del taller.	Preguntas generadoras del taller:	Humano	Facilitador/a	15 minutos

	<p>¿Cómo se sintieron con el trabajo realizado?</p> <p>¿Qué aprendimos durante el día de hoy?</p>			
--	---	--	--	--



MÓDULO II



Fuente: Mundo Didascalia, 2017

Contenidos:

- ✓ **Organización Comunitaria**
- ✓ **¿Qué es una organización?**
- ✓ **Tipos de organización**
- ✓ **Alcaldías Comunitarias**
- ✓ **Atribuciones y Durabilidad de una Alcaldía Comunitaria**

INTRODUCCIÓN:

El propósito de este módulo es poder conceptualizar y reconocer la importancia de la Organización Comunitaria y los tipos de organización comunitaria.

Las organizaciones comunitarias son entendidas como entidades que buscan resolver problemas que afectan a la comunidad y desarrollar iniciativas de interés para sus miembros. Esto exige la participación activa y articulación de actores organizados entre los cuales deben existir lazos de confianza, reciprocidad y cooperación.

✓ **OBJETIVO:**

- ✓ Contribuir a fortalecer la capacidad de los actores locales de las comunidades para que sean agentes de cambio en su comunidad, enfocados a mejorar la calidad de vida de sus familias y su entorno, a través de una organización comunitaria efectiva.

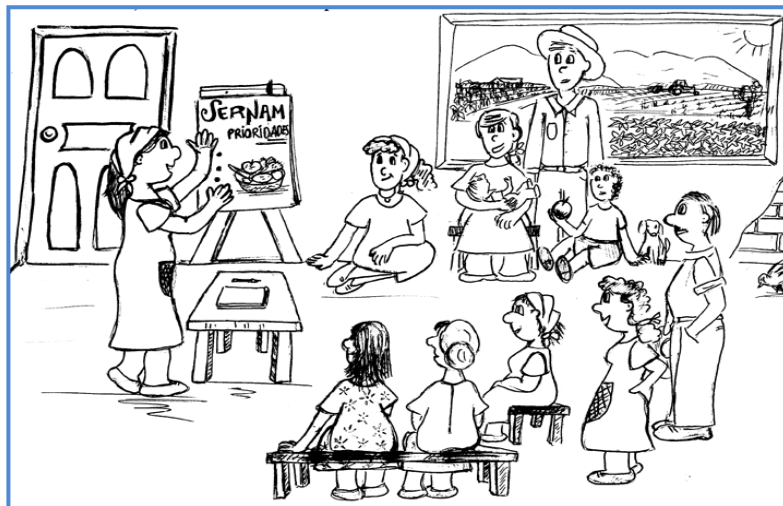
✓ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Las y los participantes fortalezcan sus conocimientos en cuanto a organización Comunitaria y los tipos de organización.
- ✓ Identificar las características positivas que conlleva una organización comunitaria efectiva.
- ✓ Conocer sobre las alcaldías comunitarias, sus atribuciones y sus funciones.

✓ **ORGANIZACIÓN COMUNITARIA:**

¿QUÉ ES UNA ORGANIZACIÓN?

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



Fuente: Mundo Didascalía, 2017

Y esta organización será comunitaria, cuando las personas que la componen sean miembros de la misma comunidad. La organización comunitaria permite analizar y resolver los problemas de la comunidad.⁷

✓ TIPOS DE ORGANIZACIÓN:

✓

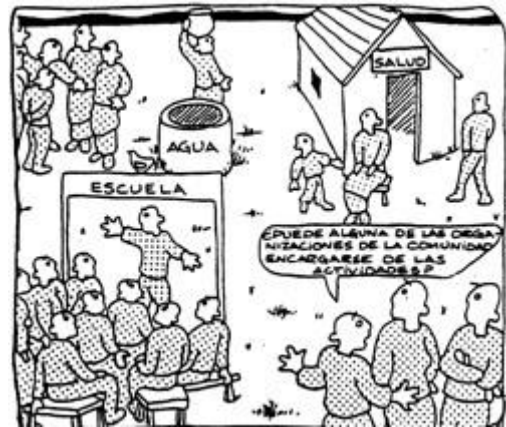
Existen muchos tipos de organización, según sean sus diferentes fines

- a. Las hay que tienen fines culturales y deportivos, como los comités de fiestas o los clubes de fútbol, baloncesto, entre otros.
- b. Otras tienen fines de mejoras laborales y económicas, como las cooperativas.
- c. Otras están relacionadas con el ámbito religioso, como las cofradías y otras más amplias y ambiciosas en sus objetivos, dedican su esfuerzo al

⁷ Arenales Callejas, Otto Edvin Organizaciones Comunitarias de Guatemala, 2005

desarrollo local, como los Consejos Comunitarios de Desarrollo que veremos en el siguiente apartado.

Casi todas las comunidades de Guatemala tienen diversos comités que se crean para determinados fines, por ejemplo: un comité pro-agua se organiza o se forma para la introducción o mejora de agua potable. De igual modo puede haber comités pro-escuela, pro-mejoramiento, comités de padres, jóvenes, mujeres, entre otros.⁸



Fuente: Nueva Política de Guatemala (2011)

✓ **ALCALDÍAS COMUNITARIAS O ALCALDÍAS AUXILIARES:**

El Concejo Municipal, de acuerdo a los usos, normas, y tradiciones de las comunidades, reconocerá a las alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares, como entidades representativas de las comunidades, en especial para la toma de decisiones y como vínculo de relación con el gobierno municipal.

El nombramiento de alcaldes comunitarios o alcaldes auxiliares lo emitirá el alcalde municipal, con base a la designación o elección que hagan las comunidades de acuerdo a los principios, valores, procedimientos y tradiciones de las mismas⁹

⁸ Arenales Callejas, Otto Edvin Organizaciones Comunitarias de Guatemala, 2005

⁹ Código Municipal de Guatemala Artículo 56, Decreto 12-2002 del Congreso de la República



Fuente: Nueva Política de Guatemala (2011)

✓ **DURABILIDAD EN LOS CARGOS DE LA ALCALDÍA COMUNITARIA O AUXILIAR:**

Los miembros de las alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares durarán en el ejercicio de sus cargos el período que determine la asamblea comunitaria, el cual no podrá exceder el período del Concejo Municipal, con base en los principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad, o en forma supletoria, según las ordenanzas que emita el Concejo Municipal.¹⁰

✓ **ATRIBUCIONES DEL ALCALDE COMUNITARIO O ALCALDE AUXILIAR:**

Son atribuciones del alcalde comunitario o alcalde auxiliar, en su respectiva circunscripción, las siguientes:

- a. Promover la organización y la participación sistemática y efectiva de la comunidad en la identificación y solución de los problemas locales.

¹⁰ Código Municipal de Guatemala Artículo 57, Decreto 12-2002 del Congreso de la República

- b. Colaborar en la identificación de las necesidades locales y en la formulación de propuestas de solución a las mismas.
- c. Proponer lineamientos e instrumentos de coordinación en la comunidad para la ejecución de programas y proyectos por parte de personas, instituciones o entidades interesadas en el desarrollo de las comunidades.
- d. Elaborar, gestionar y supervisar, con el apoyo y la coordinación del Concejo Municipal, programas y proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad.
- e. Cooperar en censos nacionales y municipales, así como en el levantamiento y actualización del catastro municipal.
- f. Promover y gestionar en el ámbito comunitario y municipal las acciones que garanticen el uso racional y sostenible de la infraestructura pública.
- g. Ejercer y representar, por delegación del alcalde, a la autoridad municipal.
- h. Ser vínculo de comunicación entre las autoridades del municipio y los habitantes.
- i. Rendir los informes que le sean requeridos por el Concejo Municipal o el alcalde.
- j. Mediar en los conflictos que los vecinos de la comunidad le presenten y coordinar esfuerzos con el Juzgado de Asuntos Municipales, cuando el caso lo requiera.
- k. Velar por el cumplimiento de las ordenanzas, reglamentos y disposiciones de carácter general, emitidos por el Concejo Municipal o el alcalde, a quien dará cuenta de las infracciones y faltas que se cometan.
- l. Velar por la conservación, protección y desarrollo de los recursos naturales de su circunscripción territorial.
- m. Las demás que le sean asignadas por la ley y, las que le delegue el Concejo Municipal o el alcalde municipal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Los funcionarios y empleados municipales, deberán prestar, en lo que les corresponda, la colaboración necesaria para el cumplimiento de las atribuciones del alcalde comunitario o alcalde auxiliar.

El Concejo Municipal sesionará, cuando menos dos (2) veces al año, con los alcaldes comunitarios o auxiliares del municipio, para coordinar actividades.

11



Fuente: Coordinadora Vecinal LA REINA (2011)

✓ **EVALUACION DEL TALLER DE CAPACITACION:**

QUE APRENDIMOS:

El objetivo de este apartado es evaluar el proceso del taller de capacitación y conocer el aprendizaje obtenido por los /as participantes.

El facilitador/a les proporciona una hoja con las interrogantes a las y los participantes para que den a conocer el punto de vista con relación al taller de capacitación.

Instrucciones: Responda marcando con una (X) según su criterio el desarrollo del taller de capacitación.

¹¹ Código Municipal de Guatemala Artículo 58, Decreto 12-2002 del Congreso de la República

Taller de Capacitación	1	2	3	4	5
Mi participación en el Taller					
La Participación del grupo en el Taller					
Desarrollo del taller de capacitación					
Metodología de enseñanza en el taller de capacitación.					

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

¿Qué aspectos resaltaría como satisfactorios?

¿Qué aspectos podrían mejorarse?

Otras observaciones:

✓ **AGENDA DE TALLER DE CAPACITACION:**

TEMA: Organización Comunitaria.

OBJETIVO: Lograr que las y los participantes adquieran información sobre Organización Comunitaria, Tipos de Organización y Alcalde Comunitario sus funciones y atribuciones.

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Inscripción de participantes	Facilitador/a	10 minutos
2	Bienvenida	Facilitador/a	15 minutos
3	Socialización de la agenda	Facilitador/a	5 minutos
4	Presentación de Objetivos de Taller	Facilitador/a	10 minutos
5	Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Facilitador/a Participantes	10 minutos

6	Desarrollo del tema Organización Comunitaria; ¿Qué es una Organización?	Facilitador/a Participantes	25 minutos
7	Desarrollo del tema Tipos de Organización	Facilitador/a Participantes	20 minutos
8	Receso	Facilitador/a Participantes	15 minutos
9	Desarrollo del tema Alcaldías Comunitarias	Facilitador/a Participantes	15 minutos
10	Desarrollo del tema Atribuciones y funciones del Alcalde Comunitario	Facilitador/a Participantes	15 minutos
11	Debate y discusión del Tema (análisis)	Facilitador/a Participantes	20 minutos
12	Evaluación del taller.	Facilitador/a	10 minutos

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

✓ **GUIA METODOLOGICA TALLER DE FORMACIÓN:**

Fecha:

Tema a desarrollar: Organización Comunitaria

Participantes: Facilitador/a, y representante –COCODE-

Facilitador: Facilitador/a, encargado del proyecto.

Objetivo General:

- ✓ Contribuir a fortalecer las capacidad de los actores locales de las comunidades para que sean agentes de cambio en su comunidad, enfocados a mejorar la calidad de vida de sus familias y su entorno, a travez de una organización comunitaria efectiva.

Objetivos Específicos:

Las y los participantes fortalezcan sus conocimientos en cuanto a organización Comunitaria y los tipos de organización.

Identificar las características positivas que conlleva una organización comunitaria efectiva.

Conocer sobre las alcaldías comunitarias, sus atribuciones y sus funciones.

Actividades	Técnica	Recurso	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes	Inscripción de cada participante en el taller.	Planillas de Inscripción.	Facilitador/a	10 minutos
Bienvenida a Participantes	Facilitador/a da bienvenida a los participantes.	Humano	Facilitador/a	15 minutos
Socialización de la agenda	Se da a conocer los distintos puntos del taller de capacitación,	Humano	Facilitador/a	5 minutos
Presentación de Objetivos de Taller	Dar a conocer los logros esperados en el taller de capacitación.	Humano	Facilitador/a	10 minutos
Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Conocer cada uno de los y las participantes y sus expectativas del taller. Para la presentación se realizara la dinámica YO VINE CON...? Los participantes se forman en círculo Facilitador/a explica a los participantes para realizar la dinámica. En círculo el facilitador/a comienza diciendo: yo soy Pedro y vine con Carlota (el nombre de la persona que está a su izquierda), el que	Humano	Facilitador/a Participantes	15 minutos

	<p>sigue a su derecha dice yo soy Ana y vine con Pedro y Carlota.</p> <p>Así Sucesivamente hasta que la última persona nombre a todos los que están en el círculo</p>			
<p>Desarrollo del tema Organización Comunitaria</p> <p>¿Qué es una Organización?</p>	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que es una organización Comunitaria. - Tipos de Organización. 	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	<p>Facilitador/a</p> <p>Participante</p> <p>s</p>	<p>20 minutos</p>
<p>Desarrollo del tema Alcaldías Comunitarias.</p>	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que son las Alcaldías Comunitarias 	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	<p>Facilitador/a</p> <p>Participante</p> <p>s</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Desarrollo del tema Atribuciones y funciones de las alcaldías comunitarias.</p>	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuales son las Atribuciones de las Alcaldías Comunitarias. - Funciones de las alcaldías comunitarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Humano - Computadora - Papelografos - Marcadores - Proyector 	<p>Facilitador/a</p> <p>Participante</p> <p>s</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Debate y discusión del Tema (análisis)</p>	<p>El facilitador/a a través de la interrogante crea un</p>	<p>Papelografos</p> <p>Marcadores</p>	<p>Facilitador/a</p>	<p>10 minutos</p>

	<p>ambiente de análisis debate y discusión. ¿La importancia de la organización comunitaria efectiva?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una lluvia de ideas para compatir las diferentes opiones y puntos de vista para analizar la interrogante. - En la general se enlistar la importancia de la organización comunitaria para el desarrollo en la su comunidad. - Segundo grupo enlistar los obstaculos para tener una organización comunitaria efectiva. 		Participante s	
Evaluación del taller.	<p>Preguntas generadoras del taller:</p> <p>¿Cómo se sintieron con el trabajo realizado?</p> <p>¿Qué aprendimos durante el día de hoy?</p>	Humano	Facilitador/a	15 minutos

MÓDULO III

Contenido:

- ✓ **Importancia de la Unidad**
- ✓ **Trabajo en Equipo**
- ✓ **Comunicación Constructiva**
- ✓ **Dirigir Reuniones de un pequeño grupo**



INTRODUCCIÓN:

El presente módulo tiene como objetivo reflexionar y brindar elementos básicos sobre la importancia del trabajo en equipo y la práctica del valor de la unidad en los Consejos Comunitarios de Desarrollo. Es necesario que el órgano coordinador comprenda que trabajar en equipo y tener una excelente comunicación en la hora de toma de decisiones con todos los integrantes genera una mayor satisfacción en la hora de terminar nuestro trabajo, el equipo o grupo de trabajo puede ser el centro lógico del mejoramiento de la eficacia de la organización, la realización de actividades relativas a la formación de equipos para el desarrollo organizacional mejoran la actividad de los equipos y el sentido de participación de los miembros y logren comprender que el órgano coordinador es un grupo de personas que persiguen un objetivo definido y están de acuerdo a él, que buscan la forma más eficiente de coordinarse, lográndolo con la participación de todos y ayuda mutua con el fin de lograr el mejoramiento de nuestras comunidades.

✓ **OBJETIVO GENERAL:**

- ✓ Reflexionar y conocer las herramientas necesarias para sensibilizar a los participantes hacia la integración en los grupos, así como las habilidades básicas para orientarse al trabajo en equipo en el cumplimiento de los objetivos y metas del órgano de coordinación –COCODE-.

✓ **OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- ✓ Conocer la importancia de una comunicación Constructiva y puedan definir canales de comunicación adecuados dentro de la organización.
- ✓ Conocer las bases de sustentación del trabajo en equipo.
- ✓ Experimentar el funcionamiento de equipo, las formas de organización y definición de roles, el equilibrio de fortalezas y debilidades, el manejo de la comunicación y de la ansiedad, la importancia de la confianza, entre otros.
- ✓ Conocer los aspectos claves para realizar reuniones con efectividad.

✓ **LA IMPORTANCIA DE LA UNIDAD**

✓ **CÓMO MANTENER UNIDO A UN EQUIPO DE TRABAJO:**

Los equipos de trabajo suelen perseguir objetivos claros y definidos para alcanzar aquello que desean conseguir. Normalmente, estos se encuentran fijados por un líder, siguen una estructura y su consecución depende del nivel de colaboración que se establezca. Por esta razón, mantener unido a un equipo de trabajo es esencial para el correcto desarrollo de cualquier proyecto.

Para conseguirlo, existen distintas estrategias de motivación que el líder puede poner en práctica para asegurar el establecimiento de la confianza y el fomento de la cooperación entre los trabajadores. De este modo, los trabajadores podrán llevar a cabo sus tareas de forma más eficiente, además de sentirse más cómodos, confiados y valorados a nivel laboral.

A continuación explicamos una serie de claves fundamentales para mantener unidos a los miembros de un equipo de trabajo desde la posición de líder. Profundicemos:



Fuente: Los recursos humanos (2017)

✓ **DAR BUEN EJEMPLO:**

Este aspecto es esencial. El líder debe influir continuamente en el clima del equipo, y debe ser consciente de que el mal humor no es una buena motivación para los compañeros.

Además, debe convertirse en un ejemplo de responsabilidad, esfuerzo y asertividad. Solo así podrá exigir a los trabajadores que se comporten de la misma manera.

✓ **ESCUCHAR A LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:**

Es imposible conseguir desarrollar correctamente un proyecto o mantener una serie de clientes fieles si los empleados no están felices en su puesto de trabajo. Para ello, el líder debe escuchar atentamente a los miembros de su equipo, comprender sus problemas y preocupaciones, y ser empático con ellos.

✓ **INVERTIR EN UNO MISMO:**

El conocimiento siempre es una inversión beneficiosa. Por ello, el líder debe tener en cuenta su formación y preocuparse por perfeccionar sus habilidades. En este sentido, puede recurrir a prácticas, cursos, seminarios, etc. Lo importante es que muestre interés y se preocupe por formarse en las relaciones con los demás así como en diferentes tipos de técnicas motivacionales.

✓ **DEJAR CLARO EL ESTABLECIMIENTO DE LAS METAS:**

El establecimiento de las metas está relacionado con el desempeño de las tareas, siendo la principal fuente de motivación. De esta forma, fijar unas metas claras y específicas conduce a una mayor producción y, por tanto, a un mejor desempeño del equipo.

✓ **CAPACITAR A LAS PERSONAS DENTRO DEL EQUIPO:**

Involucrar a los distintos miembros del equipo, favorecer un correcto intercambio de conocimientos y la puesta en común de ideas y opiniones son algunos de los aspectos más importantes a la hora de mantener unido a un equipo de trabajo. De esta forma, cada integrante del equipo podrá sentirse más valorado y será consciente de su importancia dentro del conjunto. Además, permitirá que las relaciones entre los miembros del equipo sean más sólidas.

✓ **DEMOSTRAR APRECIO POR TODOS LOS MIEMBROS DEL EQUIPO:**

Todo el mundo necesita ser apreciado, y los miembros del equipo de trabajo no serán una excepción. Necesitan saber que el líder tiene un interés personal por cada uno y que asume un compromiso con ellos. Reconocer lo bueno de cada uno les demuestra que son valorados, y además incrementa la motivación.



Fuente: Plus empresarial, 2018

✓ **CÓMO MANEJAR GRUPOS PEQUEÑOS:**

Una facilitación de grupos efectiva requiere de habilidades sólidas de comunicación, técnicas de resolución de conflictos y habilidades organizacionales. Si se dirigen correctamente, las reuniones de grupos pequeños pueden conducir a una contribución valiosa de todos los miembros del grupo y a desarrollar vínculos cercanos en el lugar de trabajo o en la vida personal.

✓ **DIRIGIR REUNIONES DE UN GRUPO PEQUEÑO:**

✓ **CREA UN PLAN O AGENDA.**

Tu grupo pequeño puede discutir un tema, resolver un problema o compartir problemas personales. Haz una lista de lo que quiere lograr el grupo y divídela en tareas específicas o puntos de discusión. Si no estás seguro de cuán larga será cada tarea, organiza la discusión para que las tareas más importantes se aborden al principio de la agenda del grupo. Toma notas usando los pasos siguientes para guiarte a través del proceso de facilitación.



Fuente: Su socio de negocios, 2016

✓ **SI ES POSIBLE, ESCOGE UN LUGAR CÓMODO.**

La ventaja principal de las discusiones en los grupos pequeños, en oposición a las reuniones grandes, es la posibilidad de que cada miembro pueda proveer una opinión detallada y de alta calidad a la discusión. Anima a la gente a salir de los roles formales reuniéndose en una sala, en un cafetería tranquila, en un área natural o al aire libre.

✓ **EMPIEZA CON PRESENTACIONES BREVES.**

Preséntate a ti mismo, define tu rol en la discusión y el objetivo del grupo. Invita a los miembros del grupo a presentarse a sí mismos.

Si los participantes no se conocen entre sí o actúan con timidez, haz preguntas específicas, como cuál es la procedencia de cada participante y qué es lo que esperan ganar del grupo.

Permite las presentaciones largas en casos especiales. Si el grupo ahondará en problemas personales o si el trasfondo de los miembros es importante para el proceso, permite que cada participante hable por un minuto.

✓ **DISTRIBUYE FOLLETOS A LOS MIEMBROS.**

Cuando repartas información o les pidas a los miembros del grupo que resuelvan problemas específicos, elabora folletos informativos que puedan consultar durante

la sesión. La información también puede estar escrita en una pizarra o proyectada en una pared.

✓ **ANIMA A LA PARTICIPACIÓN DEL GRUPO.**

Si los miembros del grupo se acaban de conocer entre sí, tal vez se muestren dudosos de hablar. Crea un espacio seguro, explicando que todas las preguntas son bienvenidas, para que los participantes contribuyan con sus ideas, sugerencias y preguntas. Si alguien permanece en silencio, puedes hacerle una pregunta ocasional o invitarlo a compartir sus pensamientos, pero no lo fuerces a participar. Si es necesario, divide el grupo en grupos más pequeños de dos o tres participantes para darles tiempo de un mayor intercambio.



Fuente: Democracia Local, 2009

✓ **GUÍA A LOS PARTICIPANTES A TRAVÉS DE LA DISCUSIÓN.**

Prepara una lista de preguntas para mantener la discusión en marcha. Cuando los participantes te pidan tu opinión del tema de la discusión, devuelve la pregunta al grupo para obtener sus opiniones o comentarios. Clarifica y resume cada punto antes de seguir con el siguiente tema.

✓ **EVITA DOMINAR LA DISCUSIÓN.**

Los facilitadores exitosos de grupos pequeños se abstienen de hablar extensamente.[3] Una discusión en un grupo pequeño se considera efectiva cuando

estimula las ideas y el intercambio de todos los miembros. Sermonear o dar demasiada información puede causar falta de atención o de interés.



Fuente: La noticia en Guatemala, 2018

✓ **NEUTRALIZA LOS CONFLICTOS Y CANALIZA LA DISCUSIÓN.**

Cuando las personas expresan diversas opiniones o tienen convicciones fuertes, se pueden dar conflictos. Pide a los miembros del grupo que escuchen las ideas opuestas sin interrumpir y responde al grupo entero en vez de hacerlo a una persona individual. Desarrolla este comportamiento por ti mismo absteniéndote de reaccionar negativamente hacia las personas cuyas creencias u opiniones difieren de las tuyas.

✓ **LLEVA LA CUENTA DEL TIEMPO.**

Las discusiones del grupo pueden tener la costumbre de avanzar muy rápido o estancarse en un tema en el que no se dice nada nuevo. A menos que se deba tratar un punto de la agenda para continuar, lleva la cuenta del tiempo y permite que las personas sepan cuándo debes continuar con el siguiente punto. Si este es un problema recurrente, considera usar un reloj de arena u otros temporizadores como herramientas.

✓ **CONCLUYE TODAS LAS SESIONES DEL GRUPO CON UNA DECLARACIÓN DE CLAUSURA.**

Resume brevemente la discusión o las actividades del grupo sin que te tome más de uno o dos minutos. Agradece a los miembros del grupo por su participación y anuncia los detalles de la siguiente reunión, si es pertinente.

✓ **ADMINISTRA FORMULARIOS PARA COMENTARIOS (OPCIONAL).**

Evalúa la experiencia de los miembros solicitando comentarios anónimos. Pide a los participantes que llenen formularios de evaluación y que los dejen al salir. En los formularios para comentarios puedes incluir espacios en blanco para asignar una calificación de calidad, hacer sugerencias para mejoras y compartir los conocimientos adquiridos durante el proceso del grupo.

Ten en cuenta que, si el grupo es muy pequeño, tal vez no sea apropiado pedir comentarios "anónimos", pues los comentarios de cada persona pueden ser fácilmente identificables. En estos casos, tal vez sea más efectivo animar a otros miembros del grupo a coordinar reuniones personales o la correspondencia a través del correo electrónico.

✓ **EVALUACION DEL TALLER DE CAPACITACION:**

QUE APRENDIMOS:

El objetivo de este apartado es evaluar el proceso del taller de capacitación y conocer el aprendizaje obtenido por los /as participantes.

El facilitador/a les proporciona una hoja con las interrogantes a las y los participantes para que den a conocer el punto de vista con relación al taller de capacitación.

Instrucciones: Responda marcando con una (X) según su criterio el desarrollo del taller de capacitación.

Taller de Capacitación	1	2	3	4	5
Mi participación en el Taller					
La Participación del grupo en el Taller					
Desarrollo del taller de capacitación					
Metodología de enseñanza en el taller de capacitación.					

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

¿Qué aspectos resaltaría como satisfactorios?

¿Qué aspectos podrían mejorarse?

Otras observaciones:

✓ **AGENDA DE TALLER DE CAPACITACION:**

TEMA: Importancia de la Unidad y trabajo en Equipo.

OBJETIVO: Lograr que las y los participantes adquieran información sobre Importancia de la Unidad, trabajo en equipo y lograr un comunicación Constructiva.

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Inscripción de participantes	Facilitador/a	10 minutos
2	Bienvenida	Facilitador/a	15 minutos
3	Socialización de la agenda	Facilitador/a	5 minutos
4	Presentación de Objetivos de Taller	Facilitador/a	10 minutos
5	Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Facilitador/a Participantes	10 minutos
6	Desarrollo del tema Importancia de la Unidad	Facilitador/a Participantes	25 minutos

7	Desarrollo del tema Trabajo en Equipo	Facilitador/a Participantes	20 minutos
8	Receso	Facilitador/a Participantes	15 minutos
9	Desarrollo del tema Comunicación Constructiva	Facilitador/a Participantes	15 minutos
10	Desarrollo del tema ¿Como Dirigir reuniones de un pequeño grupo?.	Facilitador/a Participantes	15 minutos
11	Debate y discusión del Tema (análisis)	Facilitador/a Participantes	20 minutos
12	Evaluación del taller.	Facilitador/a	10 minutos

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

✓ GUIA METODOLOGICA TALLER DE FORMACIÓN:

Fecha:

Tema a desarrollar: Importancia de la Unidad y Trabajo en Equipo.

Participantes: Facilitador/a, y representante –COCODE-

Facilitador: Facilitador/a, encargado del proyecto.

OBJETIVO GENERAL:

Reflexionar y conocer las herramientas necesarias para sensibilizar a los participantes hacia la integración en los grupos, así Como las habilidades básicas para orientarse al trabajo en equipo en el cumplimiento de los objetivos y metas del órgano de coordinación –COCODE-.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Conocer la importancia de una comunicación Constructiva y puedan definir canales de comunicación adecuados dentro de la organización.
- ✓ Conocer las bases de sustentación del trabajo en equipo.

- ✓ Experimentar el funcionamiento de equipo, las formas de organización y definición de roles, el equilibrio de fortalezas y debilidades, el manejo de la comunicación y de la ansiedad, la importancia de la confianza, entre otros.
- ✓ Conocer los aspectos claves para realizar reuniones con efectividad.

Actividades	Técnica	Recurso	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes	Inscripción de cada participante en el taller.	Planillas de Inscripción.	Facilitador/a	10 minutos
Bienvenida a Participantes	Facilitador/a da bienvenida a los participantes.	Humano	Facilitador/a	15 minutos
Socialización de la agenda	Se da a conocer los distintos puntos del taller de capacitación,	Humano	Facilitador/a	5 minutos
Presentación de Objetivos de Taller	Dar a conocer los logros esperados en el taller de capacitación.	Humano	Facilitador/a	10 minutos
Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Lo mejor de mí. Cada participante se presenta en voz alta, poniéndose de pie desde su lugar o pasando al frente del grupo, dice su nombre y cual considera su mejor tributo o virtud. Un aspecto básico al inicio del taller es interactuar entre hombres y mujeres. Cada participante se presenta en voz alta, poniéndose de pie desde su lugar o pasando al frente del grupo, dice su	Humano	Facilitador/a Participantes	15 minutos

	nombre y cual considera su mejor tributo o virtud. Un aspecto básico al inicio del taller es interactuar entre hombres y mujeres.			
Desarrollo del tema Importancia de la Unidad-	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: - Importancia de la Unidad - ¿Comó mantener unida a un grupo?	- Humano - Computador a - Papelografo s - Marcadores - Proyector	Facilitador/a Participantes	20 minutos
Desarrollo del tema Trabajo en Equipo	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: - Trabajo en Equipo - Para qué y Como	- Humano - Computador a - Papelográfo s - Marcadores - Proyector	Facilitador/a Participantes	15 minutos
Desarrollo del tema Comunicación Constructiva	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:	Humano - Computador a	Facilitador/a Participantes	15 minutos

	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo lograr una efectiva Comunicación. - Saber escuchar 	<ul style="list-style-type: none"> - Papeles - Marcadores - Proyector 		
<p>Desarrollo del tema</p> <p>Dirigir Reuniones de un pequeño Grupo</p>	<p>El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Como poder dirigir grupos pequeños - Como poder manejarlos. 	<p>Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Computador - Papeles - Marcadores - Proyector 	<p>Facilitador/a</p> <p>Participantes</p>	<p>15 minutos</p>
<p>Debate y discusión del Tema (análisis)</p>	<p>El facilitador/a a través de la interrogante crea un ambiente de análisis debate y discusión. ¿La importancia de la unidad en el COCODE y el Trabajo en Equipo?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realiza una lluvia de ideas para compatir las diferentes opciones y puntos de vista para analizar la interrogante. 	<p>Papeles</p> <p>Marcadores</p>	<p>Facilitador/a</p> <p>Participantes</p>	<p>10 minutos</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - En la general se enlistar la importancia de la unidad en el COCODE para el desarrollo en la su comunidad. - Segundo grupo enlistar La importancia del trabajo en equipo. 			
Evaluación del taller.	<p>Preguntas generadoras del taller:</p> <p>¿Cómo se sintieron con el trabajo realizado?</p> <p>¿Qué aprendimos durante el día de hoy?</p>	Humano	Facilitador/a	15 minutos



Fuente: La noticia en Guatemala, 2018

MÓDULO IV

Contenido:

- ✓ **Auditoria Social**
- ✓ **Importancia de la Auditoria Social**
- ✓ **Objetivos de la Auditoria Social**
- ✓ **Actores involucrados en la Auditoria Social.**

✓ **INTRODUCCIÓN:**

El objetivo de este módulo es promover conocimientos en cuanto a la realización de una Auditoría Social y su importancia, una auditoría social es un mecanismo de rendición de cuentas, donde los ciudadanos se organizan y movilizan para evaluar o auditar el desempeño del gobierno y las decisiones de políticas públicas. Se basa en la premisa de que cuando los funcionarios gubernamentales son vigilados y monitoreados, éstos se sienten con mayor presión para responder a las demandas de sus electores, y tienen menos incentivos para abusar de su poder. Por lo tanto, desde la perspectiva de la auditoría social, la pregunta crítica y la principal premisa son, si los ciudadanos tienen las habilidades, capacidades y herramientas para monitorear y evaluar eficientemente a sus gobiernos y a los que toman las decisiones. Por lo cual se ve la importancia de empoderar a los ciudadanos sobre estos conocimientos y puedan entender la importancia de la realización de una Auditoría Social.

✓ **OBJETIVO:**

- ✓ Promover conocimientos en cuanto a la realización de una Auditoría Social, para estimular la capacidad crítica de los ciudadanos y ciudadanas para demandar un administracion pública correcta y adecuada

✓ **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- ✓ Contribuir y garantizar la equidad, la eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia de la gestión que realiza la Municipalidad.
- ✓ Que los integrantes del organo coordinador –COCODE- cuenten con los conocimientos necesarios para poder involucrarse en la toma de decisiones, acompañamiento y evaluación para la solución de los problemas de su comunidades.

✓ **AUDITORÍA SOCIAL:**

La auditoría social es un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su comportamiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados y dar cuenta de ellos a todas las personas comprometidas por su actividad.¹²

Es un proceso de desarrollo de propuesta, monitoreo, seguimiento, verificación y evaluación cualitativa y cuantitativa que la sociedad civil realiza a la gestión del Estado y entidades no estatales que administran recursos del Estado o internacionales. El ejercicio de auditoría social permite a líderes de las comunidades analizar la situación y presentar propuestas, de tal manera que con el tiempo y el ejercicio constante las comunidades desarrollan la capacidad para ejecutar auditorías sociales en municipalidades, gobernaciones, CODEDES e instituciones y oficinas públicas departamentales, así como interactuar con propiedad ante las mismas.¹³

✓ **IMPORTANCIA DE LA AUDITORÍA SOCIAL:**

- a. Contribuye a garantizar la equidad, eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia de la gestión del Estado y de instituciones que manejan fondos del Estado
- b. Involucra a la ciudadanía en la toma de decisiones
- c. Aporta soluciones a los problemas desde el ámbito local al nacional
- d. Garantiza la incidencia en la aplicación de políticas públicas

✓ **OBJETIVOS DE LA AUDITORÍA SOCIAL:**

- a. Velar por el adecuado funcionamiento de la administración pública; por la transparencia, eficiencia, eficacia y calidad en todos sus actos.

¹² Tejiendo paso a paso la Auditoría Social, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo

¹³ Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Auditoría Social de la Teoría a la Realidad

- b. Velar por el derecho de los ciudadanos a ser servidos con prontitud, eficiencia, sencillez y claridad
- c. Solicitar y obtener información sobre políticas, programas, proyectos, planes y acciones concernientes a la inversión pública, sus fuentes de financiamiento y la ejecución de presupuestos destinados al bien público colectivo.
- d. Coordinar con las instancias gubernamentales, privadas, locales, nacionales e internacionales el intercambio de información confiable y clara para evaluar los resultados de las políticas, proyectos y programas de interés público.
- e. Contribuir a la identificación, prevención y sanción de actos de corrupción.¹⁴
- f. Medir la insatisfacción de los usuarios para que sobre ello se pueda recomendar a las autoridades acciones concretas para mejorar el servicio o bien público que se recibe o del cual beneficia a la población meta.(E. Hernández 2005)

✓ **ACTORES INVOLUCRADOS EN LA AUDITORIA SOCIAL:**

En el desarrollo de procesos de auditoría social existen tres actores clave: Sociedad Civil, Gobierno y Cooperación Internacional.

A. SOCIEDAD CIVIL:

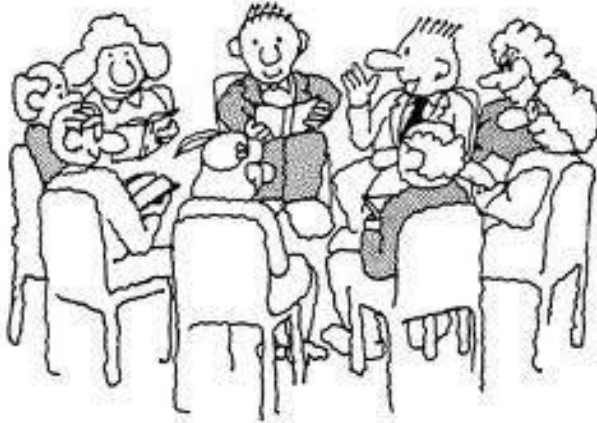
Las organizaciones que realizan la auditoría social a nivel local (municipal), regional o nacional: comisiones ciudadanas de transparencia, consejos anticorrupción, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas de desarrollo, sectores de sociedad civil organizada.

Su rol es apoyar los procesos de auditoría social, con respeto a la independencia y autonomía de los auditores sociales.

¹⁴ La Auditoría Social, Marlin Oscar Ávila

B. GOBIERNO:

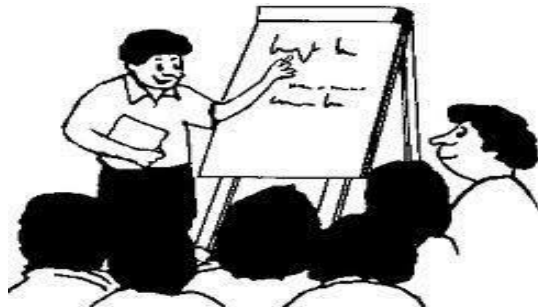
Tienen un rol importante y diversificado los ejecutores de programas, proyectos, políticas y presupuestos públicos, cuyo papel es dar acceso a la información pública, rendir cuentas y garantizar que los mismos se ejecutan en un marco de eficacia, eficiencia, calidad, ética y transparencia, con un enfoque de servicio a la ciudadanía.



Fuente: La noticia en Guatemala, 2018

C. COOPERACIÓN INTERNACIONAL:

En este grupo se encuentran fundamentalmente actores cuyo rol principal es brindar apoyo técnico y financiero a los procesos de auditoría social. Además si son organismos que financian proyectos, programas, presupuesto, instituciones o procesos públicos que han sido auditados socialmente, su papel es recibir, analizar, discutir, investigar y tomar medidas si corresponde, a partir



de los informes de auditoría social que se generen y reciban sobre tales proyectos, proyectos, programas, procesos, instituciones o presupuestos.¹⁵

Fuente: La noticia en Guatemala, 2018

✓ **EVALUACION DEL TALLER DE CAPACITACION:**

QUE APRENDIMOS:

El objetivo de este apartado es evaluar el proceso del taller de capacitación y conocer el aprendizaje obtenido por los /as participantes.

El facilitador/a les proporciona una hoja con las interrogantes a las y los participantes para que den a conocer el punto de vista con relación al taller de capacitación.

Instrucciones: Responda marcando con una (X) según su criterio el desarrollo del taller de capacitación.

Taller de Capacitación	1	2	3	4	5
Mi participación en el Taller					
La Participación del grupo en el Taller					
Desarrollo del taller de capacitación					
Metodología de enseñanza en el taller de capacitación.					

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

¿Qué aspectos resaltaría como satisfactorios?

¹⁵ La Auditoría Social, Marlin Oscar Ávila

¿Qué aspectos podrían mejorarse?

Otras observaciones:

✓ **AGENDA DE TALLER DE CAPACITACION:**

TEMA: Auditoria Social y su importancia.

OBJETIVO: Lograr que las y los participantes adquieran información sobre Auditoria Social, su importancia, objetivos y Actores que se involucran en la Auditoria Social.

No.	Actividad	Responsable	Tiempo
1	Inscripción de participantes	Facilitador/a	10 minutos
2	Bienvenida	Facilitador/a	15 minutos
3	Socialización de la agenda	Facilitador/a	5 minutos
4	Presentación de Objetivos de Taller	Facilitador/a	10 minutos
5	Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Facilitador/a Participantes	10 minutos
6	Desarrollo del tema Organización Comunitaria; ¿Qué es una Auditoria Social?	Facilitador/a Participantes	25 minutos
7	Desarrollo del tema Importancia de la Auditoria Social	Facilitador/a Participantes	20 minutos
8	Receso	Facilitador/a Participantes	15 minutos
9	Desarrollo del tema Objetivos de la Auditoria Social	Facilitador/a Participantes	15 minutos

10	Desarrollo del tema Actores Involucrados en la Auditoria Social	Facilitador/a Participantes	15 minutos
11	Debate y discusión del Tema (análisis)	Facilitador/a Participantes	20 minutos
12	Evaluación del taller.	Facilitador/a	10 minutos

Fuente: Esquivel A. PPS II URL (2018)

GUIA METODOLOGICA TALLER DE FORMACIÓN:

Fecha:

Tema a desarrollar: Auditoria Social.

Participantes: Facilitador/a, y representante –COCODE-

Facilitador: Facilitador/a, encargado del proyecto.

OBJETIVO:

- ✓ Promover conocimientos en cuanto a la realización de una Auditoria Social, para estimular la capacidad crítica de los ciudadanos y ciudadanas para demandar un administracion pública correcta y adecuada

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Contribuir y garantizar la equidad, la eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia de la gestión que realiza la Municipalidad.
- ✓ Que los integrantes del organo coordinador –COCODE- cuenten con los conocimientos necesarios para poder involucrarse en la toma de decisiones, acompañamiento y evaluación para la solución de los problemas de su comunidades.

Actividades	Técnica	Recurso	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes	Inscripción de cada participante en el taller.	Planillas de Inscripción.	Facilitador/a	10 minutos
Bienvenida a Participantes	Facilitador/a da bienvenida a los participantes.	Humano	Facilitador/a	15 minutos
Socialización de la agenda	Se da a conocer los distintos puntos del taller de capacitación,	Humano	Facilitador/a	5 minutos
Presentación de Objetivos de Taller	Dar a conocer los logros esperados en el taller de capacitación.	Humano	Facilitador/a	10 minutos
Presentación de participantes Dinámica de presentación.	Darse a conocer cada uno/a de los/as participantes. Se hace un círculo entre todos los participantes donde el facilitador explica el proceso. Se hace el círculo entre todo/as los/as participantes y cada uno deberá de pasar al centro del círculo mencionar su nombre y 5 cosas que le guste hacer. posteriormente cuando todos hayan pasado al azar pasaran de nuevo mencionar lo que le guste hacer a alguien y los demás tendrán que adivinar de quien está hablando	Humano	Facilitador/a Participantes	15 minutos

	entre todos los participantes donde el facilitador explica el proceso. Se hace el círculo entre todo/as los/as participantes y cada uno deberá de pasar al centro del círculo mencionar su nombre y 5 cosas que le guste hacer. posteriormente cuando todos hayan pasado al azar pasaran de nuevo mencionar lo que le guste hacer a alguien y los demás tendrán que adivinar de quien está hablando			
Desarrollo del tema Organización Comunitaria ¿Auditoria Social?	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: - Que es una Auditoria Social. - Importancia de la Auditoria Social.	- Humano - Computador - a - Papelografos - Marcadores - Proyector	Facilitador/a Participantes	20 minutos

Desarrollo del tema Objetivos de una Auditoria Social.	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: - Porqué son importantes las Auditorias Sociales en el Desarrollo Local	- Humano - Computador a - Papelografía s - Marcadores - Proyector	Facilitador/a Participantes	15 minutos
Desarrollo del tema Atribuciones y funciones de los Actores que realizan una Auditoria Social.	El facilitador/a Desarrollo su taller de capacitación de acuerdo a lo siguiente: - Quienes son los Actores Claves para la Realización de una Auditoria Social. - Cuales son las Atribuciones de los Actores Claves.	Humano - Computador a - Papelografía s - Marcadores - Proyector	Facilitador/a Participantes	15 minutos
Debate y discusión del Tema (análisis)	El facilitador/a a través de la interrogante crea un ambiente de análisis debate y discusión. ¿La importancia de la Auditoria Social? - Se realiza una lluvia de ideas para compatir las diferentes opciones y puntos	Papelografía s Marcadores	Facilitador/a Participantes	10 minutos

	<p>de vista para analizar la interrogante.</p> <ul style="list-style-type: none"> - En la general se enlistar la importancia de la Auditoria Social para el desarrollo en la su comunidad. - Segundo grupo enlistar los obstaculos para tener una Auditoria Social efectiva. 			
Evaluación del taller.	<p>Preguntas generadoras del taller:</p> <p>¿Cómo se sintieron con el trabajo realizado?</p> <p>¿Qué aprendimos durante el día de hoy?</p>	Humano	Facilitador/a	15 minutos

ANEXOS

Contenidos:

- ✓ **Recurso como realizar un Taller (Módulo IV).**
- ✓ **Dinámicas**

✓ **RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

✓ **RECURSOS PARA DAR UN TALLER DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (MÓDULO IV):**

✓ **TALLER DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS:**

✓ **1.-PRESENTACIÓN.**

- JUEGO: "El nombre que te pilló".
- Presentación del taller.

✓ **2.- DEFINICIÓN DE CONFLICTO.**

- Encuesta entre los participantes.
- Hablar de que los conflictos son inevitables y necesarios. El objetivo no es eliminarlos o evitarlos sistemáticamente, sino saber encauzarlos. Hay que aclarar que tampoco hay que buscarlos, ni crear ocasiones de que se den. Lo importante es saber que para que haya crecimiento y maduración de las personas y grupos son necesarios los conflictos. Por ello hay que verlos de forma positiva, como ocasión de toma de conciencia y cambio a mejor. El objetivo es resolver los conflictos obteniendo mejoras para cada una de las partes. Pero esto no siempre es posible, ya que hay conflictos que no tienen solución inmediata. En este caso el objetivo no es la resolución, sino la regulación, que permite vivirlos de forma lo más constructiva posible. - Dinámica: "Saltos". Diálogo.

✓ **CONFLICTOS INTERPERSONALES:**

✓ **3.- CONFLICTOS PERSONALES E INTERPERSONALES.**

- Encuesta sobre conflictos personales y relacionados con el ámbito inmediato (familia, escuela, trabajo...) que afectan a l@s presentes. Vendría bien ir haciendo una lista en la pizarra o panel.
- Dinámica de grupos: "Silencio".
- Dinámica de grupos: "Salir del círculo"
- Diálogo sobre las dos dinámicas anteriores.

✓ **4.- DINÁMICAS PARALIZANTES EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

- Analizar los obstáculos que impiden que normalmente se haga una gestión madura de los conflictos: normas sociales, valores transmitidos en la educación, déficits educacionales, déficits de autoestima, sentimientos etc. - Dinámica de grupos: "Fumadores". Diálogo.

✓ **5.-PROPUESTAS CONCRETAS DE REGULACIÓN.**

- La comunicación asertiva. La importancia de sentarse y comunicarse desde los sentimientos, eludiendo los juicios. El saber los sentimientos provocados en la otra persona por mi actuación, me permite tomar conciencia de mis posibles equivocaciones, y acercarme a la otra persona desde un mayor descubrimiento de su realidad humana. Muchísimos conflictos se resuelven así de sencillamente. Lo único que hace falta es una buena dosis de honradez y sinceridad, por lo menos en una de las partes.
- Dinámica de grupos: "Los planetas". Diálogo.
- Texto: "Ver-juzgar-actuar". Presentación de una propuesta concreta para abordar conflictos importantes en el seno de un grupo.

CONFLICTOS DE LA SOCIEDAD.

✓ **6.- LOS CONFLICTOS A NIVEL SOCIAL.**

- Encuesta sobre los principales conflictos que se dan en la sociedad. También interesa escribirlos en pizarra o panel.
- Estudiar las causas de cada uno de esos conflictos y cómo se están intentando resolver por parte de los "poderes públicos".

- Hablar sobre cómo se resuelven los conflictos sociales en la sociedad: la ley del más fuerte, el dinero, el militarismo, la represión, el ejército (OTAN etc.), la policía, la cárcel, los medios de comunicación. De todas estas maneras los conflictos se intentan superar machacando a la parte más débil u ocultándoselos al resto de la sociedad, pero no se resuelven, y se generan nuevos conflictos cada vez peores (espiral de la violencia). Así, según pasa el tiempo, la sociedad es menos armónica y más conflictiva. El nivel de conflicto es cada vez más elevado y no hay posibilidades de regulación, ya que una solaparte se arroga la capacidad de resolución y la impone buscando únicamente la defensa de sus intereses.

- Dinámica de grupos: "Okupas". Diálogo.

✓ **7.-UNA PROPUESTA: LA NO VIOLENCIA.**

- A veces para solucionar los conflictos hay que provocar otros para poner a todas las partes en pie de igualdad. Poner ejemplos: Luther King, golpe de estado en Rusia, solidaridad danesa con los judíos etc.

- Se puede dejar de colaborar con las dinámicas negativas del sistema. Hay diversos grados. El objetivo es recuperar el protagonismo de las personas en la sociedad. No delegar poder de decisión. Autogestión y asamblearismo. Poner ejemplos de ámbitos cercanos. Aclarar que estas propuestas están planteadas en horizontes de tiempo muy amplios, pero que ya son concretables -y están concretadas- a pequeña escala (poner ejemplos). Para ello es preciso un proceso pedagógico. Formación de las personas y los grupos. - Dinámica de grupos: "Fotos conflictivas" Diálogo.

✓ **8.- EVALUACIÓN.**

✓ **9.- DESPEDIDA.**

- Juego de distensión: "Que viene el ca cartero". - Despedida y entrega de materiales.

✓ **RECURSOS PARA DAR EL TALLER (MODULO IV)**

✓ **JUEGO DE PRESENTACIÓN: EL NOMBRE, QUE TE PILLO.**

Todo el grupo se coloca en círculo. Alguien se pone en el centro con un cartucho de papel, u objeto similar que no haga daño. Otra persona del círculo dice un nombre y ésta, a su vez, tiene que decir otro, antes de que la que está en el centro le de con el cartucho. Cuando alguien "es dado", antes de nombrar a otra, se cambia con la del centro, y ésta, al ocupar su posición, continúa el juego nombrando a alguien.

✓ **- DINÁMICA DE AUTOCONFIANZA: SALTOS.**

Al inicio del taller o charla, una a una se les pide a las participantes que realicen un salto de longitud, y que antes de saltar pongan una marca en la distancia que creen que van a alcanzar. Por lo común, lo normal es que todo el mundo rebase ampliamente esa marca. Esto nos sirve para explicar que tenemos poca confianza en nosotros mismos y que somos capaces en general, y en todos los ámbitos de la vida, de llegar mucho más lejos y de dar más de sí de lo que imaginamos.

✓ **DINÁMICA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: SILENCIO.**

Se trata de un juego de roles sobre un conflicto en un aula.

El escenario es una clase. El maestro llama al alumno a la pizarra para hacer un ejercicio o algo similar. El alumno no responde. A partir de ahí el juego continuará desde las consignas propias de cada rol.

Después de unos 10 minutos se procede a la evaluación. Tras ésta se puede volver a repetir una o dos veces sólo con una pareja y el resto del grupo como observador, para intentar posibles soluciones u otras formas de enfrentar el conflicto.

Evaluación: ¿Cómo nos hemos sentido? ¿Sabes qué sentía la otra persona? ¿Cuál es el/los conflicto/s? ¿Qué actitudes se han dado? Torbellino de ideas sobre posibles actitudes a adoptar. Selección de ellas.

Roles:

Maestro: Llamas un alumno a la pizarra para que resuelva una división. Tus alumnos nunca te han dado "problemas". En caso de que no salga a la primera, tendrás que esforzarte en que salga, o bien en que te responda de alguna manera, ya que tu situación es incómoda ante la clase.

Alumno: La noche anterior ha habido una fuerte disputa familiar en tu casa. La situación es muy tensa y sólo tienes ganas de llorar, pero no has tenido otro remedio que asistir a clase. Has oído tu nombre, pero sabes que si sales a la pizarra no podrás seguir aguantando las lágrimas. Sólo darás explicaciones si alguien sabe ser cercano, inspirarte confianza y llegar a ti.

BIBLIOGRÁFICAS

1. Rivera Salvador, Consejos Comunitarios de Desarrollo en Guatemala, 1992. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala.
2. Arenales Callejas, Otto Edvin Organizaciones Comunitarias de Guatemala, 2005.
3. Encuentro de Organizaciones Sociales, Valladolid, 1998.
4. Código Municipal de Guatemala, Decreto 12-2002 del Congreso de la República.
5. Borja, Jordi La Ciudad Conquistada. Editorial Alianza, Madrid, 2003.
6. Programa de Naciones Unidas, Tejiendo paso a paso la Auditoría Social
7. Oscar Ávila, Marlin la Auditoría Social, 2006
8. Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia, Auditoría Social de la Teoría a la Realidad, Guatemala 2,004.
9. Schlosser, Robert E. El Campo de la Auditoría, pp 10 y 11.
10. La Noticia en Guatemala (2018). *Conflicto*. Recuperado de <http://lanoticiaenguatemala.com/conflicto-2/>
11. Democracia Social (2009). *Participación ciudadana*. Recuperado de <http://www.democracialocal.org/participacion/>
12. Su Socio de Negocios (2016). *Tres grandes beneficios del trabajo en equipo*. Recuperado de <http://susociodenegocios.com/tres-grandes-beneficios-del-trabajo-equipo/>
13. Plus empresarial (2018). *Tips para mejorar el rendimiento de tu equipo de trabajo*. Recuperado de <http://plusempresarial.com/tips-para-mejorar-el-rendimiento-de-tu-equipo-de-trabajo/>
14. Mundo Disacalia (2017). *Mecanismos de participación ciudadana*. Recuperado de <https://mundodidascalia.wordpress.com/2017/01/21/mecanismos-de-participacion-ciudadana/>

15. Coordinadora Vecinal La Reina (2011). *Falta de Quórum en Concejo Municipal de La Reina*. Recuperado de <http://coordinadoralareina.blogspot.com/2011/09/falta-de-quorum-en-concejo-municipal-de.html>