

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

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PARTICIPACIÓN INTEGRACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL
ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL COCODE DE ALDEA SAN JOSÉ LA MONTAÑITA, DEL
MUNICIPIO DE AYUTLA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

MARIA CRISTINA AGUIRRE ORELLANA
CARNET 23323-09

COATEPEQUE, DICIEMBRE DE 2014
SEDE REGIONAL DE COATEPEQUE

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PARTICIPACIÓN INTEGRACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL
ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL COCODE DE ALDEA SAN JOSÉ LA MONTAÑITA, DEL
MUNICIPIO DE AYUTLA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

MARIA CRISTINA AGUIRRE ORELLANA

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

COATEPEQUE, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE COATEPEQUE

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: DR. CARLOS RAFAEL CABARRÚS PELLECCER, S. J.
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. MIRIAM LUCRECIA COLINDRES W. DE SEGURA

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LICDA. MELVI JUDITH JUAREZ GRAMAJO

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. EVERARDO MISAEL RODRIGUEZ BARRIOS



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Coatepeque 14 de Junio del 2014

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

Licda: Colindres:

Por este medio me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que, de conformidad con el desarrollo del proceso que me fuera asignado para fungir como tutora de Práctica Profesional Supervisada II, de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la estudiante: : **María Cristina Aguirre Orellana Carne: 2332309**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto "**Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del órgano de coordinación del cocode de aldea san José la montaña, del municipio de ayutla del departamento de san marcos.**

Por lo que se solicita proceder con la revisión de dicho informe.

Sin más que agregar me suscribo.

Atentamente,

Licda. Melvi Judith Juárez Gramajo
Tutora



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

No. 04405-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante MARIA CRISTINA AGUIRRE ORELLANA, Carnet 23323-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04520-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PARTICIPACIÓN INTEGRACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN DEL COCODE DE ALDEA SAN JOSÉ LA MONTAÑITA, DEL MUNICIPIO DE AYUTLA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de diciembre del año 2014.



Secretaría Académica


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

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Que me ha dado la vida y fortaleza, también por permitirme el suficiente entendimiento para llegar a este punto de la vida y cumplir una meta más en mi vida.

A MI FAMILIA:

Padres y hermanos; Por su aprecio, comprensión y apoyo para seguir luchando en tiempos difíciles y cumplir mis sueños.

A MI HIJA:

Por ser la luz que me guía a cumplir mis metas, y luchar para un futuro mejor.

A MI ESPOSO:

Por su comprensión, apoyo y motivación para seguir triunfando.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS DE TRABAJO:

Por su apoyo incondicional.

AL PADRE ADEMAR BARILLI:

Por su comprensión y apoyo durante mi proceso formativo.

A MIS CATEDRÁTICOS:

Quienes me enseñaron a luchar y perseguir mis sueños, y por todas sus enseñanzas.

A MIS COMPAÑERAS Y AMIGAS DE ESTUDIO:

Que durante 6 años compartimos tristezas, alegría, y que siempre nos brindamos el apoyo en momentos difíciles.

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR:

Una casa de estudios que por 6 años me permitió adquirir muchos conocimientos para ser una profesional.

ÍNDICE

Contenido.	Página
1. Marco Organizacional	1
1.1 Antecedentes de la institución	1
1.2 Naturaleza	2
1.3 Ubicación	2
1.4 Tamaño y cobertura	2
1.5 Estructura organizativa	3
1.5.1 Organigrama	4
1.6 Visión y Misión	5
1.7 Estrategias de área de intervención	5
1.8 Caracterización del municipio de Ayutla	5
1.9 Fundación del municipio	5
1.10 Simbología	6
1.11 Identificación	6
1.12 Ubicación	7
1.13 Colindancias	7
1.14 Extensión territorial	7
1.15 Altura	7
1.16 Localización y ambiente	7
1.17 Área geográfica de cobertura	8
2. Caracterización de la comunidad	8
2.1 Historia de la comunidad	8
3. Análisis Situacional	9

ÍNDICE

4. Red de Actores Organizacionales	12
4.1 Demandas Institucionales	13
4.2 Demandas Poblacionales	13
4.3 Proyectos futuros del Órgano de Coordinación	13
5. FODA	14
6. Árbol de Problemas	15
7. Árbol de Objetivos	16
8. Matriz del Marco Lógico	17
9. Análisis estratégico	19
9.1 Identificación de estrategias de acción	20
9.2 Definición de área de intervención	21
9.3 Propuesta de proyecto de intervención	21
10. Priorización del proyecto de intervención	21
11. Resultados esperados en el periodo de la práctica profesional II	22
12. Alcances y Límites	22
12.1 Alcances	22
12.2 Límites	22
13. Proyecto de intervención	23
13.1 Ficha técnica del proyecto	23
14. Descripción del proyecto	24
14.1 Institucional	25
14.2 Social	25
14.3 Político	25
14.4 Cultural	26

ÍNDICE

15. Plan o programa en el que se inserta	26
16. Justificación del proyecto	26
17. Objetivos del proyecto	28
18. Población destinataria del proyecto	28
19. Resultados Previstos	28
20. Metodología	29
21. Fases del proyecto	30
22. Cronograma	34
23. Entorno externo e interno	35
23.1 Posición del proyecto en organización interna	35
23.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados	35
24. Coordinación Interna	35
25. Coordinación con la red externa	35
26. Incidencia del proyecto en la región	35
26.1 La estudiante	36
27. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto pueda provocar y la propuesta de manejo de los mismos	36
28. Recursos y Presupuesto	36
28.1 Recursos técnicos y humanos	36
28.2 Recursos materiales y monetarios	37
28.3 Presupuesto	37
29. Monitoreo y Evaluación del proyecto	38
30. Indicadores de éxito generales	38
31. Indicadores de éxito específicos	38

ÍNDICE

32. Marco teórico	39
32.1 Definición de Organización	39
33. Organizaciones Sociales	40
34. ¿Qué es un Consejo de Desarrollo Comunitario?	42
34.1 Naturaleza	42
34.2 Objetivo	43
34.3 Marco normativo	43
35. Asamblea general	43
36 Integración del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario	43
37. Funciones del Órgano de Coordinación	44
38. Descripción de funciones y cargo	45
39. Que son las ONG'S	45
40. Importancia del trabajador social en la capacitación y acompañamiento a los integrantes del órgano de coordinación.	46
40. Bibliografía	47
41. Anexo	48
42. Boleta de información	49
43. Resumen ejecutivo	52
44. Resultados esperados	57
44.1 Sistematización	57
45. Manual de funciones	60
46. Guía de capacitación	67
Conclusiones	99
Recomendaciones	100

Resumen ejecutivo

El presente documento muestra las generalidades del proyecto que se ha denominado **“Implementar buenas prácticas organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José la Montañita, del municipio de Ayutla”** realizado durante la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar, sede Coatepeque el cual consta de 6 fases, la primera fase consistió en la socialización del proyecto a los integrantes del Órgano de Coordinación para el empoderamiento que facilitó el proceso de planificación, ejecución de las actividades. En la segunda fase se implementó un manual que especifica las funciones y atribuciones de cada uno de los integrantes, brindando la adecuada asesoría para su práctica, así mismo en la tercera fase se elaboró un plan de trabajo anual que sirve de guía en el cumplimiento de las actividades del COCODE, el cual ayuda al desarrollo integral de los ciudadanos, también se realizó una guía de capacitación para formar capacidades en los participantes y en cada proceso de elección se pueda dar seguimiento en su formación y que se pueda cumplir con lo establecido en la Ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, durante la ejecución del proyecto se evaluó el impacto del proyecto que tuvieron los temas tratados y se evidenció por medio de monitoreos verbales y escritos que permitieron el cambio de comportamiento y actitud en los integrantes del Órgano de coordinación, logrando los objetivos propuestos en el proyecto.

INTRODUCCIÓN

Los Consejos de desarrollo comunitarios (Cocodes) son una parte esencial en las comunidades ya que por medio de ellos se buscan posibles soluciones a los problemas descubiertos en las mismas es por eso que el conocimiento y empoderamiento del trabajo que se realiza o del que integrará es muy esencial, el presente informe trata de la investigación realizada desde el mes de junio del año 2013 al mes de Junio 2014, donde se realizó la práctica con los integrantes del Órgano de Coordinación de la Aldea San José la Montañita del municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos, se basa en la información recabada a través del proyecto que se ejecutó.

El proyecto ejecutado se conformó de 5 fases y lleva por nombre Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos.

A sí mismo los integrantes adquirieran más conocimiento del que ya tenían, las fases se desarrollaron una por una con la planificación adecuada y la participación de los doce integrantes, el tiempo que se llevó para desarrollar todas las fases fue de seis meses, todas las semanas se impartían los temas necesarios para poder elaborar el material que les quedaría después de haber ejecutado todas las fases, esto les servirá para seguir preparándose o preparar a otros que integren el órgano de coordinación.

Las personas que intervinieron durante la ejecución del proyecto: la estudiante de la práctica supervisada II, docente encargada de la supervisión del proyecto, la Universidad Rafael Landívar y los beneficiarios que son los doce integrantes del órgano de coordinación.

Capítulo I

I. Marco organizacional.

1.1 Antecedentes de la institución

Se sabe que el estado y la sociedad civil tienen la necesidad de tener un desarrollo en el ambiente donde se desenvuelve, por lo tanto cada comunidad elige a un grupo para que trabaje en el mejoramiento de las necesidades que se presenten.

En Aldea San José La Montañita, del municipio de Ayutla la comunidad está representada por el Órgano de Coordinación que se organizó años atrás debido a la problemática que enfrentaba la comunidad para registrarse como aldea.

El Órgano de Coordinación trabaja en la gestión de proyectos a beneficio de la comunidad a la cual ellos representan, los integrantes no gozan de un sueldo por el trabajo que realizan si no que lo hacen por amor a la comunidad y ver el desarrollo positivo, para tener una vida mejor.

Al momento de integrarlo se hace una asamblea donde participan todos los vecinos de la comunidad, los integrantes ya llevan dos años, porque cuando se realizó la asamblea general nadie quiso participar e integrarse al Órgano de Coordinación.

Ellos cuentan con el apoyo incondicional de la Municipalidad, junto con el alcalde han logrado ejecutar varios proyectos, para el desarrollo de la comunidad y de los vecinos.

1.2 Naturaleza

Un Consejo Comunitario de Desarrollo también conocido como COCODE, es el nivel comunitario del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, de acuerdo al Artículo 4 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Tiene por objeto que los miembros de una comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas se reúnan para identificar y priorizar proyectos, planes y programas que beneficien a la misma, como lo establece el artículo 1 de la naturaleza del Código de Consejos de Desarrollo.

“El Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, Xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, toman en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.”

El Consejo de Desarrollo tiene su proyección en beneficio para 297 personas de la comunidad para poder gestionar los proyectos y mejorar su calidad de vida.

.

1.3 Ubicación

Aldea la montañita del municipio de Ayutla, del Departamento de San Marcos se encuentra a una distancia de 25 Kms. de la cabecera municipal, a 87 Kms. de la cabecera departamental y a 260 Kms. de la ciudad capital.

Para llegar hay dos entradas y son de terracería; los medios para llegar a la comunidad son, Tuc Tuc, Bicicletas, Motos, Automóviles.

1.4 Tamaño Y Cobertura

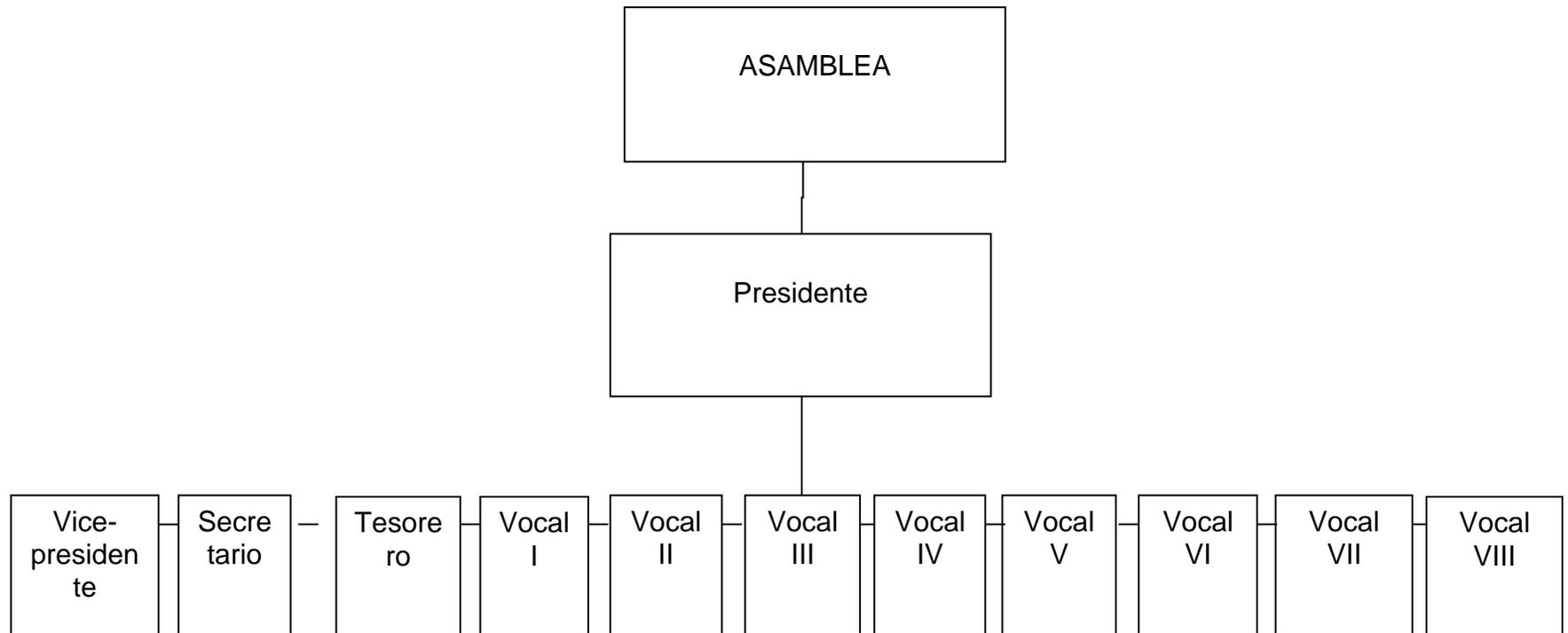
En Aldea La montañita existen 224 viviendas, los habitantes todos de raza ladina con el uso del idioma español o castellano, que incluye niños, niñas, jóvenes, adultos y ancianos

1.5 Estructura Organizativa

El Órgano de coordinación está registrado legalmente, y lo integran 12 personas de ambos sexos.

Nombre	Género	Edad	Escolaridad	Oficio	cargo
Roel Zaldaña	M	47	Bachiller en CC. Y LL	Agricultor	Presidente
Evelio Barrios	M	53	6to. primaria	Agricultor	Vice-presidente
Robelio López	M	38	Profesor	Profesor	Secretario
Clara Luz Reynoso	F	50	1ro. primaria	Ama de casa	Tesorera
Marco Tulio Orozco	M	56	6to. primaria	Agricultor	Vocal I
Juana Barrios	F	53	2do. primaria	Ama de casa	Vocal II
Dalila Montenegro	F	34	Primaria	Ama de casa	Vocal III
Miriam Sandoval	F	44	1ro. primaria	Ama de casa	Vocal IV
Aura Godínez	F	34	2do. primaria	Ama de casa	Vocal V
Juan Carlos Arias	M	38	1ro. primaria	Agricultor	Vocal VI
Alfredo Barrios	M	54	2do. primaria	Agricultor	Vocal VII
Esvin Adolfo Méndez	M	45	1ro. primaria	Agricultor	Vocal VIII

1.5.1 Organigrama



1.6 Visión Y Misión

El órgano de coordinación de la Aldea La Montañita carece de Visión y Misión, ya que solo lo tienen en la mente pero no plasmado en un documento formal. Tampoco cuenta con un reglamento interno para que les guíe en su trabajo.

1.7 Estrategia de área de trabajo

El órgano de organización no utiliza una estrategia específica para su trabajo, puesto que cada necesidad que se da en la comunidad; ellos hacen sus reuniones improvisadas para asignarse el trabajo.

1.8 Caracterización del municipio de Ayutla

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

1.9 Fundación del municipio.

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

En 1,928 se procede a repoblarlo con fuerzas militares y un penal, para delincuentes menores reincidentes, creándose la Capitanía del Puerto Fluvial de

Ayutla, que recobra su calidad municipal, llegaron poco después los empleados de Aduanas y los Trabajadores del IRCA, paulatinamente la población cobra fama en 1,949 por ser el lugar donde se gestó la revuelta del Doctor Adolfo Trangay, para derrocar al Gobierno del Doctor Juan José Arévalo B.-

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

1.10 Simbología

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

1.11 Identificación

Nombre del municipio: Ayutla.

Nombre de la cabecera municipal: Ciudad Tecún Umán.

Nombre del Departamento: San Marcos.

1.12 Ubicación

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

1.13 Colindancias

El municipio está limitado:

1. al norte los municipios de Malacatán y Catarina,
2. al oriente el municipio de Pajapita.
3. al sur el municipio de Ocos, todos del departamento de San Marcos,
4. y al poniente con Ciudad Hidalgo, Chiapas, México.

1.14 Extensión territorial

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

1.15 Altura

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

1.16 Localización y ambiente

El Municipio de Ayutla tiene una extensión aproximada de 204 kilómetros cuadrados y está situada en la parte Sur del Departamento de San Marcos, goza de dos climas perfectamente determinados: cálido, seco en su parte Sur y cálido húmedo en el Norte; pero su ambiente es agradable debido a la ventilación que le proporcionan sus ríos:

El municipio cuenta con los ríos siguientes: río Suchiate que sirve de línea divisoria entre Guatemala y México y además es utilizado para el comercio

internacional y como recreo en días festivos, también está el río Cabuz, río Meléndrez, Ixben, y Zanjón el Mico, la topografía del municipio es plana.

1.17 Área geográfica de cobertura

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

2. CARACTERIZACIÓN DE LA COMUNIDAD

2.1 Historia de la comunidad

Los primeros pobladores de la aldea fueron originarios de San Pedro Sacatepéquez quienes llegaron con la ilusión de asentarse y hacer vida productiva, en este lugar la mayoría eran carpinteros y tenían como patrón del oficio al patriarca San José. La Montañita era un cantón de la Aldea Zanjón San Lorenzo, y era conocido como Cantón la montañita, Zanjón San Lorenzo, Ayutla.

Fue en los años (1940-1960) donde se construyen las primeras viviendas, que eran ranchos de paja forrados con tarros y varas de bambú. Los primeros habitantes fueron: Don Pedro Barrios, Nemesio Mérida, surgen con la idea en compañía de otros vecinos que movidos por el anhelo de hacer crecer ese lugar que les acogió, iniciar los trámites para independizarse de San Lorenzo y convertirlo ya en una aldea perteneciente al municipio de Ayutla, fueron varios años de lucha para lograrlo pues uno de los primeros requisitos que las autoridades municipales de aquel tiempo pusieron ante la solicitud de integrar la primera alcaldía auxiliar en el año de 1950, y la cual fue creada de inmediato encabezada por los señores; Emilio Barrios y Nemesio Mérida.

Para iniciar los trámites correspondientes ante la autoridad municipal, como los vecinos eran muy colaboradores, varios se unieron al comité pro mejoramiento. Conformado por los señores: Santos Mérida, Gerónimo López, Gonzalo Monzón,

Bernavella Magaña, Simeón Becerra, Cruz Magaña, Jacinto Orozco, Ernesto González, Esteban Orozco, Filomeno Barrios y otros, la mayoría de ellos ya no están en la comunidad. Después de tantos tramites y esfuerzos lograron el tan anhelado sueño que era independizarse y convertirse en una aldea con nombre propio, que era, Aldea, La Montañita, Ayutla, San Marcos.

En el año de 1955 se recalca que como se hace mención al principio los primeros pobladores celebran al patrono de San José, sin embargo no está registrado el nombre, aunque como tradición y costumbre los pobladores celebran del 15 al 20 de marzo la feria titular.

En el año de 1963 obtuvieron los resultados positivos en beneficio de todos los vecinos, deciden retirarse los señores: Santos Mérida y Gerónimo López, para darle oportunidad a nuevos miembros de trabajar y continuar con la labor en pro del desarrollo comunal. Sin embargo aun retirados se convirtieron en apoyo, para el nuevo grupo de trabajo pues su experiencia y liderazgo siempre los caracterizó.

3. ANÁLISIS SITUACIONAL.

El órgano de coordinación de la Aldea San José La Montañita, que pertenece al municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos, está legalmente inscrito y conformado por 12 personas de ambos sexos, llevan dos años de estar conformados por que cuando hacen la asamblea los vecinos no quieren ser parte del Órgano de Coordinación.

En la primera sesión que se tuvo con los integrantes del Órgano de Coordinación de Aldea La Montañita se obtuvo información básica para saber la estructura de la organización, través de una boleta que se les pasó en forma de conversación para que ellos tuvieran más confianza y pudieran responder sin ningún problema a las preguntas formuladas, este es el análisis de la boleta con la información obtenida.

El primer problema que se encontró fue que la mayoría de los integrantes del Órgano de Coordinación no pueden leer ni escribir y es un obstáculo muy grande porque así no pueden realizar varias actividades que les compete a su cargo dentro del Órgano de Coordinación y eso ocasiona el recargo de trabajo para el presidente ya que en la comunidad todos los vecinos acuden a él como la máxima autoridad de la comunidad para encontrar soluciones a los problemas que se tienen, ellos son consientes y por lo tanto están dispuestos a capacitarse para realizar un trabajo mejor.

Otro problema que se encontró fue que ellos no cuentan con la Visión y Misión establecida, no tienen metas y tampoco saben cómo planificar sus actividades, si no que realizan sus reuniones improvisadas cuando hay una emergencia o un problema que resolver.

Un reglamento es importante para tener una organización y realizar los trabajos, actividades, pero el Órgano de coordinación de la Aldea La Montañita no lo tiene y dicen que no es necesario para su trabajo, porque piensan que es una forma de obligar a un trabajo voluntario que ellos realizan dentro de la comunidad.

Para ser parte fundamental y que el trabajo salga bien es necesario e importante que se conozca cuáles son las funciones del puesto que se tiene para no recargar a otras, en el Órgano de Coordinación se conocen las funciones de cada integrante pero por una u otra razón no las cumplen a cabalidad, y por eso es que el alcalde auxiliar y como presidente del Órgano de Coordinación, es el que realiza casi todas las actividades cuando se requiere.

Para ser ordenados en el trabajo es necesario llevar una agenda de actividades para guiarse y ellos no la llevan, realizan sus actividades cuando la ocasión lo amerita.

Para llevar un mejor control en las cuentas financieras es importante manejar libros contables que ayuden a presentar un informe correcto, pero los integrantes no llevan libros contables, solamente el libro de actas donde dejan el registro de las actividades y un cuaderno que lleva la tesorera con los registros financieros.

Se encontró otro problema uno de los más importantes, una comunidad sin proyectos no tiene desarrollo y por lo tanto no hay un crecimiento positivo para los vecinos de la comunidad, los integrantes del Órgano de Coordinación no saben cómo gestionar un proyecto pero tienen la ventaja que el Alcalde de Ayutla, los apoya mucho para el crecimiento y desarrollo del mismo, así cubrir un porcentaje considerable de las necesidades.

Para encontrar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas del Órgano de coordinación fue necesario utilizar una herramienta que ayudará a hacer la evaluación y darle respuesta al mismo.

Esta herramienta tan importante fue el FODA, el cual ayudó a encontrar que ellos tienen muchos deseos de ser capacitados en sus debilidades, son personas comprometidas, responsables y honestos en su trabajo, algo muy importante es que también cuentan con mobiliario y equipo para sus reuniones improvisadas que realizan ya que no llevan una agenda ni tampoco planifican con anticipación sus actividades, esto les servirá para llevar un orden en la realización de las mismas, otra debilidad que se encontró fue que no cuentan con visión ni misión, y son dos puntos muy importantes en todo ámbito de nuestra vida y más cuando se está comprometido con la comunidad.

Esto ayuda a aclarar y establecer las metas para lograr el desarrollo esperado por la comunidad, para llevar a cabalidad y con éxito lo que se quiere es necesario hacer una planificación que guíe el que hacer, para que las actividades se ejecuten a tiempo y cabalidad sin ningún problema, pero para todo esto es necesario contar con reglamento interno que ayude al cumplimiento de las funciones y lograr que se comprometan al cargo asignado por la asamblea.

Un punto muy especial e importante es la transparencia del recurso económico para el sostenimiento del Consejo y por lo tanto tienen que aprender a manejar los libros contables para que todo sea transparente.

Para lograr el buen funcionamiento de la intervención dentro del Órgano de Coordinación, se establecieron las actividades que se llevarán a cabo para el fortalecimiento del mismo, y los resultados esperados es que ellos tengan establecidos la Visión y Misión, que planifiquen sus actividades en una agenda que al momento de ejecutarlas sean un éxito y cumplir los objetivos al conformar o integrar un Órgano de Coordinación.

4. RED DE ACTORES ORGANIZACIONALES.

En la Aldea La Montañita se encontró una red de actores organizacionales que ayuda el desarrollo de la comunidad y por lo tanto al desarrollo de los vecinos, un actor esencial en la comunidad es el apoyo que recibe es el del Alcalde Municipal de Ayutla y su Concejo, porque lleva proyectos y programas favorables para la comunidad, otro también importante es el Órgano de Coordinación porque brinda el apoyo necesario para buscarle posibles soluciones a los problemas y necesidades que surjan en la comunidad.

El Ministerio de Salud es un actor también fundamental para los vecinos de la comunidad de Aldea La Montañita, ellos contribuyen y ayudan al bienestar, brindan sus servicios médicos como, la vacunación, desparasitantes, y charlas formativas. El Ministerio de Educación es actor que contribuye a la educación y formación de la población.

4.1 Demandas Institucionales:

PNC.

Ministerio Público.

4.2 Demanda Poblacionales:

Cruz roja Guatemalteca.

Ministerio de Salud.

Bomberos Voluntarios.

4.3 Proyectos futuros del Órgano de Coordinación.

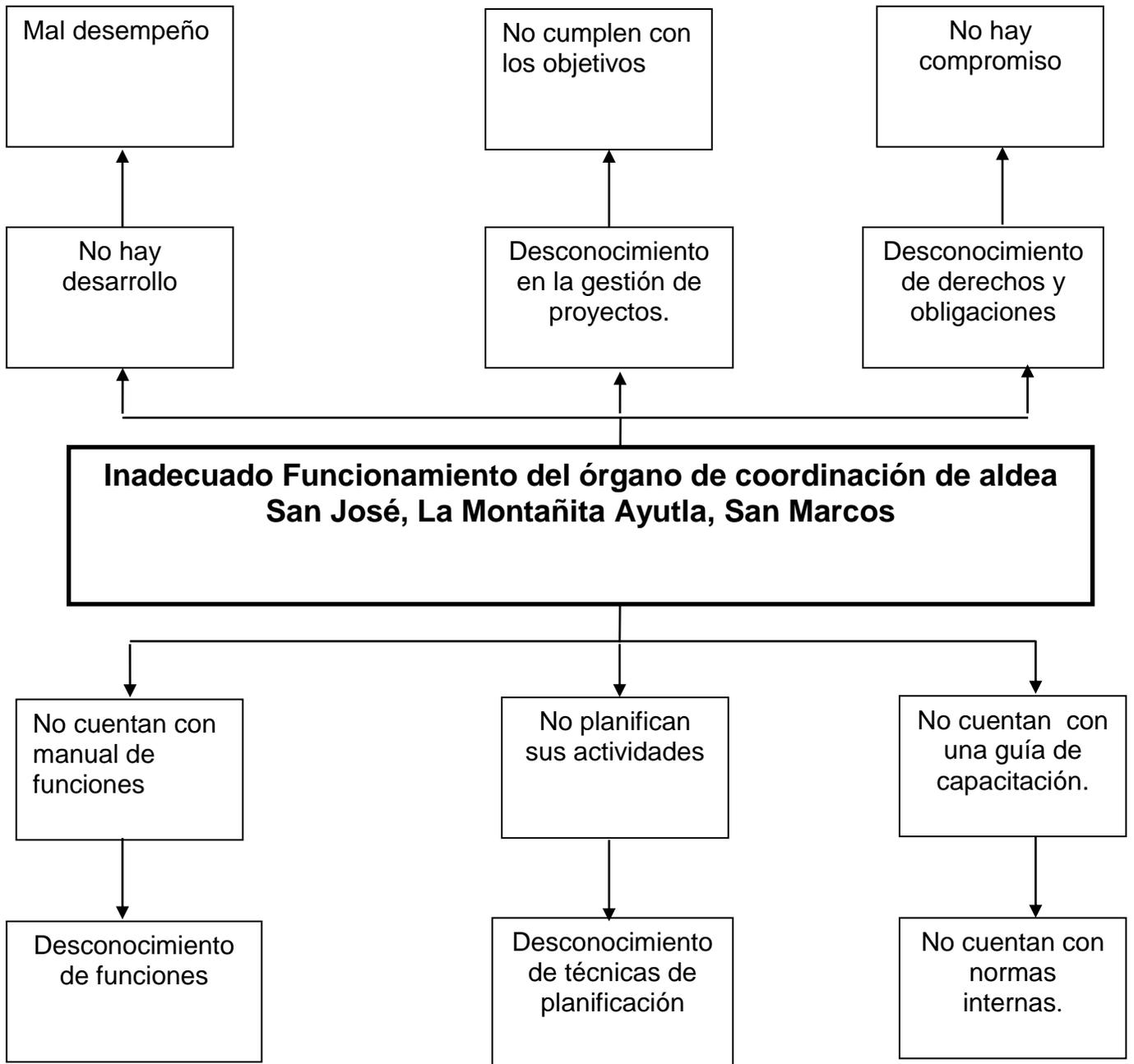
1. Implementar procesos de acompañamiento y capacitación para el adecuado funcionamiento de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos.
2. 300 metros de empedrado de la calle que va de la escuela a Zanjón El Tiesto.
3. Construcción del Centro de Salud.

5 FODA

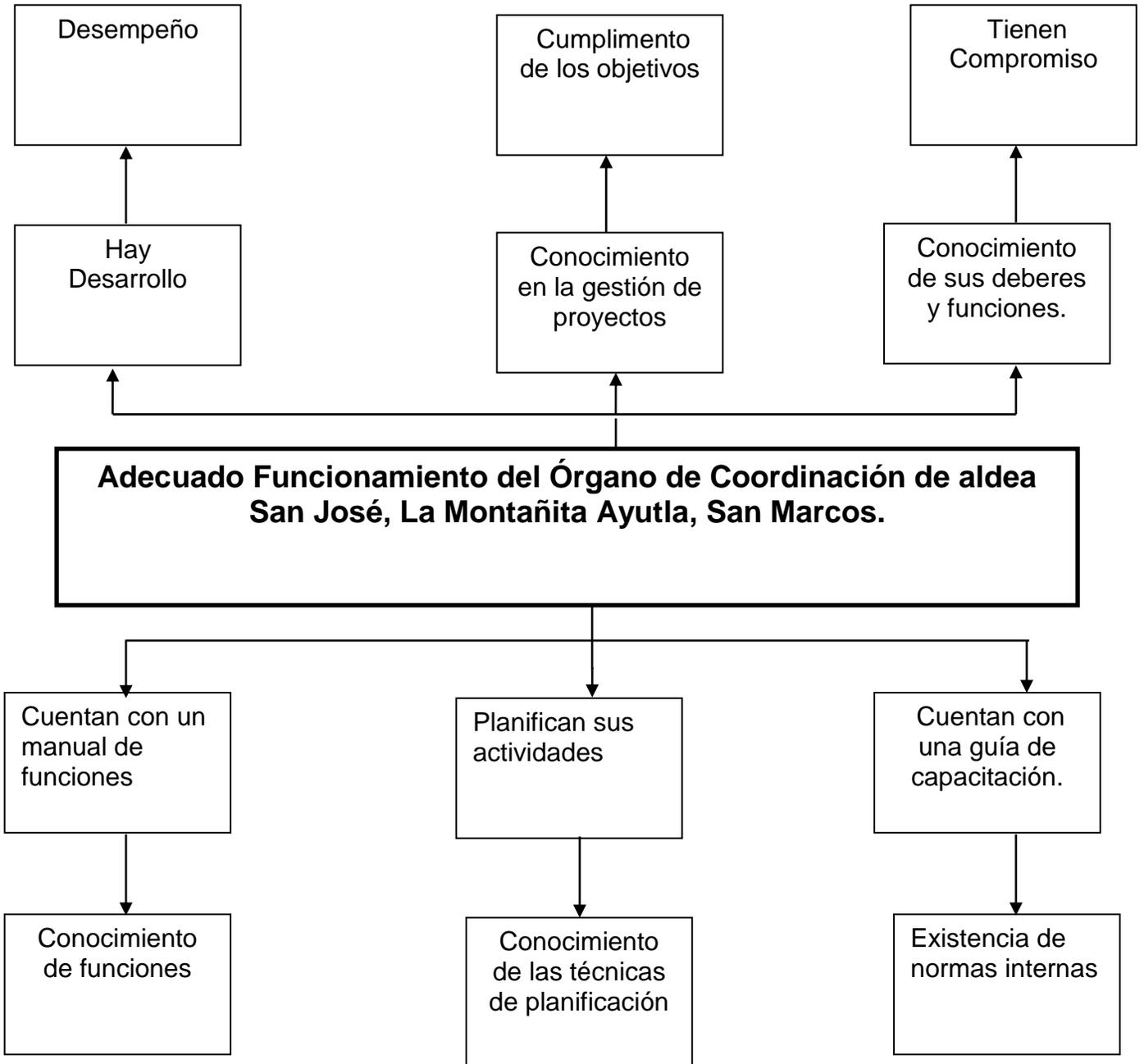
Del Órgano de Coordinación de Aldea La Montañita, Municipio de Ayutla,
Departamento de San Marcos

FORTALEZAS	DEBILIDADES	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">a) Compromisob) Unión del grupoc) Responsabilidadd) Trabajo en equipoe) Comunicaciónf) Realizan actividades para tener un fondo económico.g) Diversidad de género.h) Apoyo de la Municipalidad.i) Libertad en la toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none">a) Desconocimiento en la gestión de proyectos.b) Inexperiencia en el manejo de los libros contables.c) No programan reuniones.d) No cuentan con agenda.e) Inexistencia de planificación.f) Carencia de visión y misión.g) Desconocimiento de funciones.h) No han sido capacitación.i) No cuentan con planes de trabajo.	<ul style="list-style-type: none">a) Gestión de proyectos con ONGS, OGS.b) Apoyo municipal.c) Acceso a recursos económicos.	<ul style="list-style-type: none">a) Inexistencia de apoyo municipal.b) Delincuencia.c) Influencia de partidos políticos.

6. Árbol de Problemas



7. Árbol de Objetivos



8. MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

Matriz de marco lógico

NOMBRE DEL PROYECTO: Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos.

Objetivo General: Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.

Objetivo Especifico	Resultados	Actividades	Medios de Verificación	Indicadores	Factores Riesgos
Realizar un manual que describa las funciones de cada Integrante del Órgano de Coordinación.	Los Integrantes del Órgano de Coordinación conocen y practican sus funciones.	Elaboración de un manual de funciones.	Listado de Asistencia Fotografías Boletas	El 80% de los integrantes conocen y practican sus funciones.	Enfermedades Cambios Climáticos. Desinterés de los participantes Inasistencia
Diseñar un plan de trabajo que oriente las actividades del Órgano de Coordinación.	Los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con un plan de trabajo que orientan sus actividades.	Elaboración de un plan de trabajo.	Listado de Asistencia Fotografías Boletas Cuaderno de campo	El 90% de los integrantes del órgano de coordinación se involucren en las actividades	Cambios Climáticos. Desinterés de los participantes Inasistencia

<p>Establecer una guía de capacitación para la formación de los integrantes del Órgano de Coordinación</p>	<p>El Órgano de Coordinación capacitado para dirigir la organización.</p>	<p>Elaboración de una guía de capacitación.</p>	<p>Listado de Asistencia. Fotografías</p>	<p>El 100% del órgano de coordinación capacitado para dirigir la organización.</p>	<p>Enfermedades imprevistas por los integrantes del Órgano de Coordinación. Cambios Climáticos. Desinterés de los participantes Inasistencia</p>
--	---	---	---	--	---

9. Análisis estratégico

En la investigación realizada al Órgano de Coordinación de Aldea San José La Montañita, Ayutla, San Marcos, al ejecutar la herramienta del FODA, se encontraron varios problemas que afectan al funcionamiento del mismo, por lo tanto se tomaron las más importantes para poder trabajar y convertirlas en fortalezas para lograr un mejor desarrollo.

Al encontrar estas debilidades se tiene que formular las estrategias para las posibles soluciones, y contribuir al fortalecimiento del Órgano de Coordinación.

Una de las debilidades encontradas fue que no tenían Visión y Misión, que es de suma importancia para saber qué es lo que quiere en el futuro, por tal motivo se sensibilizará a los integrantes del Órgano de Coordinación a través de la elaboración con la participación de ellos.

Las normas internas son necesarias para lograr una buena coordinación y trabajo, encontró que el Órgano de Coordinación de Aldea San José La Montañita no tiene estrategias, se logrará que los integrantes elaboren un reglamento interno para coordinar y funcionar adecuadamente.

Para llevar un orden en el trabajo y tener bien planificadas las actividades saber en qué momento actuar es necesario llevar una agenda, los integrantes del Órgano de Coordinación no la llevan, en la estrategia se diseñará y se elaborará una con los integrantes para que vean la importancia de llevar una agenda.

9.1 Identificación de estrategias de acción.

Del órgano de Coordinación de Aldea San José, la Montañita, Ayutla San Marcos.

Fortalezas	Estrategias de acción.
Compromiso. Unión del grupo. Responsabilidad. Trabajo en Equipo. Comunicación. Apoyo Económico. Diversidad de género. Apoyo de la Municipalidad. Libertad en la toma de decisiones.	Asesorar al Órgano de Coordinación, para que no deje sus fortalezas.
Oportunidades	Estrategias de acción.
Gestión de proyectos con ONGS, OGS. Apoyo municipal. Acceso a recursos económicos	Implementar talleres de capacitación para gestionar proyectos.
Debilidades	
Inexistencia de libros contables.	Orientación de cómo manejar los libros contables
Inexistencia de agenda.	Elaborar una agenda con los integrantes del Órgano de Coordinación.
Carencia de Visión y Misión.	Sensibilizar a los integrantes del Órgano de Coordinación para la elaboración de su Visión y Misión.
Inexistencia de Reglamento	Concientizarlos sobre la importancia de tener un reglamento interno.
Amenazas	Estrategias de Acción.
Retiro del apoyo municipal. Tiempo climático. Delincuencia. Influencias de partidos políticos.	Sensibilizar a los integrantes del órgano de coordinación, para que sean honestos y que aprovechen el apoyo que tienen.

9.2 Definición de Área de intervención:

EL órgano de Coordinación de la Aldea San José La Montañita, Ayutla San Marcos.

9.3 Propuesta de proyectos de intervención:

Acompañamiento y capacitación a los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos.

10 Priorización del proyecto de intervención.

Proyecto	Prioridad	Total	Rango
300 metros de empedrado de la calle que va de la escuela a Zanjón El Tiesto	X X	2	3
Construcción del Centro de Salud.	X X X	3	2
Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.	X X X X X X X	7	1

11 Resultados esperados en el periodo de la práctica profesional II:

- a) Los Integrantes del Órgano de Coordinación conocen y practican sus funciones.
- b) Los integrantes del Órgano de Coordinación cuentan con una guía que orientan sus funciones.
- c) El Órgano de Coordinación capacitado para dirigir la organización.

12 Alcances y Límites.

12.1 Alcances:

Con el proyecto a ejecutarse en el Órgano de Coordinación se quiere alcanzar el buen funcionamiento y que se organicen para lograr un mejor desarrollo en la comunidad. Con la elaboración del manual de funciones se quiere lograr que los integrantes cumplan adecuadamente con sus funciones.

12.2 Límites:

Las limitantes que se pueden dar es el desinterés de los integrantes del Órgano de Coordinación, el tiempo ya que la mayoría trabaja, además algo muy importante es que el 80% de los integrantes no saben leer ni escribir, es un obstáculo que les impide realizar su trabajo adecuadamente.

13. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

13.1 Ficha técnica del Proyecto.

Nombre del Proyecto: Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.

Nombre del Responsable: María Cristina Aguirre Orellana

Cobertura: Integrantes del Órgano de Coordinación.

Dirección: Ayutla, San Marcos

Institución de Práctica:

Órgano de coordinación del consejo comunitario de desarrollo, de Aldea San José La Montañita, Ayutla San Marcos.

Persona de enlace:

Roel Zaldaña Presidente del órgano de coordinación de Aldea San José La Montañita, Ayutla San Marcos.

Teléfono: 45 86 21 84

Área Geográfica de cobertura del proyecto:

La ejecución del proyecto cubre el área de la aldea San José La Montañita, que pertenece al municipio de Ayutla del departamento de San Marcos y se encuentra a 25 KM. De la cabecera municipal.

14. Descripción general del Proyecto:

El proyecto que se implementará en la organización lleva el nombre de: Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.

Con este proyecto se logrará mejorar el buen funcionamiento del mismo a través de las capacitaciones y talleres que se darán a los integrantes para que puedan lograr un mejor desarrollo comunitario.

Este proyecto cuenta con 6 fases, y en cada una de ellas se detalla el proceso a realizar, como primera fase se hará la socialización del proyecto a los integrantes del Órgano de Coordinación para que conozcan lo que se realizará, además se dará a conocer el procedimiento de las actividades para cumplir con los objetivos propuestos, y elaborar la agenda de trabajo, para ello se convocará a los integrantes del Órgano de Coordinación, luego se expondrá el proyecto que se logró hacer con la información proporcionada.

La segunda fase consiste en diseñar un plan de trabajo, y lo haremos con los miembros del Órgano de Coordinación, para implementar talleres formativos e informativos sobre las funciones y atribuciones de cada uno de ellos, con las actividades se logrará la realización de elaborar un manual de funciones para tener un mayor crecimiento y desarrollo de la comunidad.

Dentro del programa de formación y capacitación se impartirá un taller sobre la trilogía de leyes con ello se pretende que los integrantes de la organización logren resolver cualquier problema que se les presente en su trabajo o ejecución de proyectos.

La ejecución del proyecto elaborado tendrá un periodo de 6 meses (Enero-Junio 2014) con la intervención del estudiante de la Carrera de la Licenciatura del Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo y los integrantes del Órgano de Coordinación y la Supervisión de la docente y el Monitoreo de la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango. Se espera que los resultados requeridos se obtengan positivamente para que el Órgano de Coordinación logre todo lo que se proponga a beneficio del desarrollo de la comunidad.

14.1 Institucional.

El proyecto que se ejecutará a los integrantes del Órgano de Coordinación, tiene como objetivo lograr que tengan un funcionamiento adecuado, y puedan conocer e identificar sus funciones, el buen uso de los recursos que poseen, también que se empoderen de las leyes para trabajar y fortalecer sus capacidades.

14.2 Social:

El Órgano de Coordinación es la máxima autoridad en la aldea San José La Montañita y es el encargado de buscar posibles soluciones a las necesidades que demanda la sociedad, el proyecto que se implementará beneficiará a los integrantes para que puedan funcionar positivamente y lograr desarrollo comunitario.

14.3 Político:

A través de la implementación del proyecto se pretende lograr que los integrantes logren empoderarse para proyectarse correctamente dentro de la institución. Lograrán una mejor integración y participación de la comunidad en las actividades planificadas

14.4 Cultural:

Con el proyecto pretende informar y formar de forma positiva, para que no exista discriminación y que la comunidad se integre, además se logrará que los integrantes del Órgano de Coordinación contribuyan a mejorar la participación democrática y sin discriminación de ninguna índole.

15. Plan o programa en el que se inserta:

El proyecto se ejecutará en Aldea San José La Montañita, del municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos, y va enfocado a los integrantes del Órgano de Coordinación, para que se empoderen de su quehacer.

16. Justificación del proyecto:

Durante el décimo ciclo en la universidad Rafael Landívar, se realizan prácticas de campo para que los estudiantes proyecten y apliquen sus conocimientos fuera del centro Universitario, en el pensum que se lleva en el decimo semestre se involucra a las estudiantes de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, para que pueden intervenir en las diferentes organizaciones de las comunidades para fortalecer al cuadro directivo de las mismas.

En el curso de la Práctica Profesional Supervisada se realizó una investigación profesional, en la cual se recopilaron los datos necesarios de primera mano, se pasó una boleta con varias preguntas relacionadas al trabajo que realizan dentro de la organización y a beneficio del desarrollo de la comunidad a la que pertenecen que ayudó a recabar datos necesarios para detectar que les hacía falta a los integrantes de la organización en la cual nos toca intervenir.

Luego de obtener la información necesaria, se hizo el análisis correspondiente y los resultados fueron que la organización no tiene Visión, ni Misión que es esencial porque se tiene que tener bien claro quiénes son y a donde se va dirigir el trabajo, otra debilidad encontrada fue que desconocen el objetivo principal

y las funciones de cada uno de los integrantes del Órgano de Coordinación, para fortalecer la debilidades encontradas se tendrá la intervención con un proyecto

que lleva por nombre: “Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos y que ayude a convertir las debilidades en fortalezas para la organización y funcione adecuadamente.

La ejecución de este proyecto se llevará a cabo a través de una serie de fases para hacer ordenado el trabajo y una metodología para que cada una de las actividades e intervención que se tenga en la organización sea la correcta y lograr una ejecución exitosa; la primera fase a ejecutar será socializar el proyecto con los integrantes de la organización y la asamblea general para que conozcan el proyecto que se realizó a través de la información obtenida con la primera intervención que se tuvo, en otras intervenciones se logrará hacer un manual de funciones en donde quede plasmado las funciones de cada uno de los integrantes y así todos puedan realizar sus actividades correspondientes y al mismo tiempo apoyarse entre ellos para que el trabajo no se recargue en una sola persona, también se elaborará un plan de trabajo para que oriente su quehacer y puedan planificar sus actividades sin ningún problema.

Con la ejecución del proyecto y las actividades que se realizarán se pretende lograr que los integrantes del Órgano de Coordinación obtengan los conocimientos necesarios para dirigir la organización adecuadamente, este trabajo se logrará realizar con las intervenciones de: La Universidad Rafael Landívar, La docente del curso de Práctica Profesional I y la estudiante de la Carrera de la Licenciatura de Trabajo Social con Énfasis En Gerencia Del Desarrollo.

17. Objetivos del proyecto:

Objetivo general:

Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.

Objetivos específicos:

1. Estructurar de forma participativa un manual que describa las funciones de cada Integrante del Órgano de Coordinación.
2. Diseñar un plan de trabajo que oriente las actividades del Órgano de Coordinación, para facilitar la distribución de tareas internamente.
3. Establecer una guía de formación y capacitación que contribuya a tener buenas prácticas de participación en los integrantes del COCODE.

18. Población destinataria del proyecto:

12 integrantes del Órgano de Coordinación y 1,135 habitantes de la comunidad de la aldea San José La Montañita del municipio de Ayutla.

19. Resultados previstos:

1. Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo capacitados y funcionando de acuerdo a sus puestos.
2. Los integrantes del Consejo comunitario de Desarrollo planificando sus actividades adecuadamente.
3. EL COCODE cuenta con un guía de formación y capacitación que permite mejorar el conocimiento y las buenas practicas organizacionales.

20. Metodología

Para la ejecución del proyecto se utilizará la metodología aprender haciendo que consiste es un sistema anagógico que se implementará con personas adultas en una manera participativa con los integrantes del órgano de coordinación y se aplicarán varias herramientas que les ayudarán a obtener los resultados esperados.

La metodología aprender haciendo será interactiva porque se promoverá que los participantes dialoguen y discutan sus ideas en un ambiente de respeto y tolerancia, y a la vez se tratará que sea creativa y flexible para que no se torne aburrida y exigente, esto ayudará a que todos participen, que se sientan parte de lo que se está haciendo. Esta metodología ayuda para que vean la realidad cotidiana para volver a ella en donde la práctica les ayuda a reflexión de la misma.

Aprender haciendo es una forma de concebir a la enseñanza-aprendizaje, y que los participantes sean agentes que construyan su conocimiento para que compartan lo que saben y que no solo sean receptores. Se implementarán técnicas motivadoras, democráticas, que logren incentivar a los participantes a formar parte del proceso que llevará ejecutar el proyecto.

Al mismo tiempo se monitoreará cada una de las actividades a realizarse para luego culminar y hacer la respectiva evaluación necesaria para verificar que los objetivos propuestos fueron alcanzados.

21. Fases del proyecto.

Fase I:

Socialización del proyecto:

En la primera fase se dará a conocer la importancia del proyecto que lleva por nombre Implementar buenas prácticas organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla, con el objetivo principal de brindar asesoría a los integrantes de la Organización para el uso adecuado de sus funciones.

Con esta fase se involucrará a los integrantes del Órgano de Coordinación a que participen activamente en cada una de las actividades que se ejecutarán durante el proceso del proyecto que consiste en elaborar un Plan de Trabajo que oriente sus actividades para lograr un mejor desarrollo de la Organización.

Por tal motivo para ejecutar esta fase se realizarán las siguientes actividades que consisten en:

1. Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación, para que ellos conozcan el proyecto que se ejecutará y hacer la planificación correspondiente a las actividades que se realizarán.
2. Exposición del proyecto, se les presentará y se darán a conocer las actividades planificadas.
3. Realizar una agenda de reunión en donde se especifique los puntos importantes a tratar con los Integrantes del Órgano de Coordinación.
4. Aprobación del proyecto por los integrantes del Órgano de Coordinación.
5. Listado de asistencia de las personas que forman parte del proyecto.
6. Fotografías que avalen el proyecto.
7. Elaboración de Acta en donde se plasme la aprobación del proyecto.

Fase II.

Elaboración de un Manual de Funciones

En toda organización y trabajo es importante tener claro cuál es la función que tiene cada persona dentro del mismo, durante la ejecución de esta fase se elaborará un Manual de Funciones en donde se plasmen las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación, para que puedan ejecutar las actividades y lograr resultados positivos de la organización.

Esta fase se logrará ejecutar a través de las actividades siguientes:

1. Convocatoria a los integrantes del Órgano de Coordinación, para elaborarlo conjuntamente.
2. Elaboración del Manual de Funciones.
3. Presentación de los primeros resultados.
4. Corrección sobre los primeros resultados.
5. Socialización y presentación del Manual de Funciones.
6. Aprobación del Manual de Funciones
7. Listado de asistencia.
8. Fotografías.
9. Elaboración de acta.

Fase III:

Elaboración de Plan de Trabajo

En la elaboración del Plan de Trabajo se contemplará la importancia que tiene hacer un plan de trabajo que oriente su quehacer. Y para la ejecución de la fase se utilizarán técnicas que ayuden a la elaboración del plan de trabajo como la técnica de entrevista, para identificar sus necesidades como también la lluvia de ideas entre los integrantes del Órgano de Coordinación de aldea San José La

Montañita, Ayutla, San Marcos, así mismo esta fase se llevará a cabo por medio de las siguientes actividades que consiste en:

1. Convocar a una reunión a los integrantes del Órgano de Coordinación para brindar una inducción sobre la importancia de un plan de trabajo.
2. Implementación de talleres sobre funciones y atribuciones para que ellos conozcan más a fondo sobre su qué hacer dentro de la organización.
3. Capacitación sobre la trilogía de leyes y dirijan su trabajo adecuadamente.
4. Elaborar un plan de trabajo que oriente sus actividades.
5. Realizar un censo para conocer el número de analfabetas.
6. Gestionar con la Municipalidad de Ayutla para gestionar programas de alfabetización a los integrantes del Órgano de Coordinación.

Fase IV:

Elaboración de guía de capacitación:

En esta fase implementará una serie de talleres donde se hable de las funciones y atribuciones de cada uno de los integrantes, también que tengan conocimiento sobre la trilogía de Leyes existentes, y así puedan practicar y aplicar adecuadamente sus funciones. Por lo consiguiente se realizará las siguientes actividades que consisten en:

1. Convocatoria de los integrantes del Órgano de Coordinación de aldea San José La Montañita, Ayutla, San Marcos.
2. Elaborar una agenda en donde se prioricen los temas a impartir durante las capacitaciones.
3. Realizar un cronograma de actividades en donde anoten los días y horarios a trabajar.
4. Elaboración de acta y dejar constancia de la actividad realizada.
5. Realizar evaluación de cada capacitación impartida.

6. Listado de asistencia.
7. Fotografías de la actividad realizada.

Fase V:

Plan de Sostenibilidad:

Es importante que durante la ejecución de las actividades se les dé un acompañamiento y coordinación a los integrantes del Órgano de Coordinación para que se logre los resultados requeridos en la ejecución del proyecto, a la vez es necesario que se puedan involucrar todos los actores sociales en las actividades que se realizarán para que también estén empoderados de los temas impartidos y lograr un mejor desarrollo tanto comunitario como personal y puedan gestionar proyectos para la comunidad y continuar capacitándose por lo que es importante dejar un documento que contenga las actividades que deben dar seguimiento para continuar con su formación.

Fase VI:

Monitoreo y Evaluación

En esta fase se realizará el monitoreo y evaluación, para conocer el avance que han tenido en la formación y capacitación los integrantes del Órgano de Coordinación en el proyecto de ejecución.

Con estas herramientas que se ejecutarán se podrá ver si se lograron los objetivos del proyecto y qué impacto tuvo en la comunidad y por consiguiente se realizarán las siguientes actividades que consisten en:

1. Convocar a reunión a los integrantes del Órgano de Coordinación para evaluar el proyecto.
2. Listado de asistencia.
3. Fotografías.
4. Elaboración del acta.

22. Cronograma

ACTIVIDADES	Responsable	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
Convocatoria a los Integrantes del Órgano de Coordinación.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.	X					
Sociabilización del Proyecto.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.	X					
Elaboración de un manual de funciones.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.	X					
Elaboración del plan de trabajo.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.	X					
Elaboración de de Guía de capacitación.	Estudiante de la Practica Profesional Supervisada II.		X				
Plan de sostenibilidad	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.		X				
Evaluación y Monitoreo.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.			X			
Redacción de informe	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.				X		
Revisión del Informe final	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.					X	
Entrega de informe.	Estudiante de la Práctica Profesional Supervisada II.						X

23. Entorno externo e interno.

23.1 Posición del proyecto en organización interna.

La ejecución del proyecto en Aldea San José La Montañita, es para que los integrantes sean acompañados y capacitados para que a través de ello conozcan y ejerzan las funciones y tengan un buen funcionamiento, este proyecto es evaluado, avalado y aprobado por la Universidad Rafael Landívar, el cual será ejecutado por la estudiante de la PPS II y los integrantes del Órgano de Coordinación.

23.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados.

Las funciones específicas dentro del proyecto que se ejecutará la estudiante debe; Convocará a los integrantes del Órgano de Coordinación, presentación del proyecto, elaborar la agenda para las actividades planificadas, organización de los talleres, impartir la capacitación, gestionar los programas de alfabetización ante la municipalidad.

24. Coordinación Interna.

La coordinación interna se hará con el alcalde Auxiliar y presidente del Órgano de Coordinación, será de gran apoyo para brindar la información y ejecución del proyecto.

25. Coordinación con red externa:

La coordinación externa que se dará en la ejecución del proyecto es la municipalidad de Ayutla, San Marcos, para gestionar programas de alfabetización, para los integrantes del Órgano de Coordinación.

26. Incidencia del proyecto en la región.

En la ejecución del proyecto se desea obtener una incidencia positiva tanto en la comunidad como en las comunidades cercanas a Aldea San José La Montañita, y

lograr que vean la importancia de las capacitaciones como parte de formación y desempeño para lograr un mejor desarrollo.

26.1 La estudiante

Es importante en la ejecución del proyecto, debe considerar tener una buena postura, practicar los valores morales y éticos, ante cualquier situación que se pueda dar.

27. Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto pueda provocar y la propuesta de manejo de los mismos.

Los conflictos que se pudieran dar en el desarrollo del proyecto pueden ser; la inconformidad con la realización del reglamento interno, falta de participación, con estos conflictos que se pudieran dar, en los talleres impartidos se tomará la importancia de participar en la toma de decisiones que se tendrán que tomar y ayuda como para del Órgano de Coordinación, para lograr los resultados esperados al finalizar el proyecto.

28. Recursos y Presupuesto.

28.1 Recursos técnicos y humanos.

Alumna responsable de la ejecución del proyecto.

Asesora de la práctica Profesional Supervisada.

Persona enlace.

Integrantes del Órgano de Coordinación.

28.2 Recursos materiales y monetarios.

Cámara Fotográfica.

Marcadores.

Papelógrafos.

Lapiceros.

Cuaderno de campo.

Equipo de cómputo.

Transporte.

Impresiones.

Hojas de papel bond.

Revelado de las fotos.

Folders.

Gasolina.

28.3 Presupuesto: ingreso, egresos, inversiones y otros. (Incluye la cuantificación del aporte que dejará en la institución como profesional)

CANTIDAD	Recursos	UNIDAD	TOTAL
1	Asistente técnico	Q.1,500.00	Q. 10,000.00
3	Marcadores	Q. 3.00	Q. 9.00
10	Papelógrafos	Q. 0.25	Q. 5.00
650	impresiones	Q. 1.00	Q. 650.00
73	Copias	Q. 0.25	Q. 18.25
18 viajes	Transporte	Q. 55.00	Q. 990.00
20	Revelado de fotos	Q 2.00	Q. 40.00
3	Lapiceros	Q. 5.00	Q. 15.00
2	Cuadernos	Q. 4.50	Q. 9.00
100	Hojas de papel	Q. 12.50	Q. 12.50
1	Alquiler de Computadora	Q. 30X5	Q. 150.00
	TOTAL		Q 11,818.75

29. Monitoreo y Evaluación del proyecto.

Estas herramientas se aplicarán en cada una de las actividades ejecutadas en el proyecto

30. Indicadores de éxito generales:

EL órgano de coordinación de Aldea San José La Montañita, Ayutla San Marcos se está capacitado para lograr un mejor desempeño organizacional.

31. Indicadores de éxito específicos:

1. El 80% de los integrantes conocen y practican sus funciones.
2. El 90% de los integrantes del órgano de coordinación se involucran en las actividades.
3. El 100% del órgano de coordinación capacitado para dirigir la organización.

32. Marco teórico

32.1 Definición de Organización.

Investigando en los diferentes medios se encontrará que las organizaciones son estructuras sociales diseñadas para lograr metas o leyes, están conformadas por 2 o más personas, el trabajo y cooperación entre ellas fundamental para lograr los objetivos, los talentos humanos que cumplen con funciones especializadas, para lograr algún propósito específico. Las personas es la base fundamental para que las organizaciones se conformen y cumplan la función de satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno.

Dentro de la organización existen cargos con reglas y normas de convivencia que han de respetar para llevar una convivencia sana, serán respetadas por todos los miembros que integren la organización, en ella tienen el acto de disponer y coordinar los recursos que tengan disponibles para la ejecución de sus planes.

Características de las Organizaciones:

1. Se orientan a una finalidad.
2. Creados en un punto temporal: inicio de actividad
3. Orden Jerárquico.
4. Dan y generan trabajo.
5. Generan, transmiten y poseen poder.
6. Son indicadores de la sociedad actual.

Clasificación de las organizaciones:

Por su finalidad:

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

Por su estructura:

1. Formales.
2. Informales.

Tamaño:

1. Grande.
2. Mediano.
3. Pequeño.

Localización:

1. Nacional.
2. Local o regional.
3. Multinacional-internacional.

Producción.

1. Bienes
2. Servicios

Grado de integración.

1. Totalmente integrada.
2. Parcialmente integrada.

33. Organizaciones Sociales

Las organizaciones sociales son un grupo de personas formalmente constituidas para alcanzar su objetivo con mayor eficacia, que individualmente no se puede lograr, los objetivos de las Organizaciones Sociales son fines o metas que se pretenden alcanzar con el esfuerzo colectivo y la unión de todos los que integran la organización.

Las organizaciones sociales pueden tomar varias formas porque dependen del contexto en el que se encuentra, es una esfera de vida social más amplia que se organiza para satisfacer las diferentes necesidades que enfrenta la población, como ejemplo podemos mencionar el núcleo familiar, la organización es más extensa.

La organización como sistema.

Las organizaciones son unidades sociales que se integran para lograr los objetivos específicos, existen dos sistemas en donde reconocerlas:

Sistema Abierto: en este sistema encontramos que las organizaciones son un conjunto de elementos que están dinámicamente relacionados y que interactúan para desarrollar las actividades que les servirá al logro de los objetivos propuestos y esperados, aquí encontramos los cuatro elementos principales y primordiales de este sistema abierto:

- A) **Entradas:** Mediante las entradas las organizaciones logran obtener los recursos e insumos para poder trabajar y cumplir con las actividades planificadas.
- B) **Procesamiento:** a través de los procesamientos se transforman las entradas en resultado.
- C) **Salidas:** Por medio de ellas el sistema envía el producto resultante al ambiente exterior.
- D) **Retroalimentación:** constituye una acción de retorno, aquí se ve lo negativo y positivo de las entradas para el sostenimiento de la organización.

Sistema Cerrado: consiste en que las organizaciones tienen pocas entradas y salidas en relación al ambiente externo, que causa un efecto y una causa.

No existe un sistema completamente abierto ni tampoco un sistema cerrado.

Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE).

Una forma de organizarse para contribuir al desarrollo y formar un Consejo Comunitario de Desarrollo, para buscar posibles soluciones a las necesidades de la comunidad.

34. ¿Qué es un Consejo de Desarrollo Comunitario?

Un consejo comunitario de desarrollo es conocido también como (COCODE), lo declara la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, lo estipula el Artículo 4 de la misma ley, se conforman con el objeto de que los miembros de una comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas, se reúnen para identificar y priorizar proyectos, planes y programas que beneficien a la misma.

EL COCODE se integran por la Asamblea Comunitaria, que está conformada por los residentes en una misma comunidad, y el Órgano de Coordinación, integrada de acuerdo a sus principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria de acuerdo a la reglamentación municipal existente, como lo estipula el Artículo 13 de la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Los COCODES forman parte del Sistema de Consejos de Desarrollo que funcionan a nivel nacional, un COCODE no existe ni funciona solo, si no que forma parte de una red que funciona a distintos niveles. Ley de los Consejos de Desarrollo dice que deben de funcionar a nivel Comunitario, municipal, departamental, regional y nacional. Estos se constituyen en dos niveles, un primer nivel es el que se conforma con la comunidad y segundo nivel es el COCODE integrado por los representantes de 20 consejos comunitarios.

Su base legal fue establecida en abril del 2002 a través de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, decreto 11-2000, es fruto de los acuerdos de paz que cumple uno de los compromisos establecidos en los Aspectos Socioeconómicos y situación Agraria.

34.1 Naturaleza:

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

el proceso de planificación democrática del desarrollo, que se toma en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

34.2 Objetivo.

El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada, 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. Por lo tanto, es una participación a la que la población tiene derecho, pero en la que además hay interés e implica asumir responsabilidades

34.3 MARCO NORMATIVO

1. La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
2. Ley de la descentralización.
3. Código municipal.

35. Asamblea general:

Se denomina asamblea a la reunión de individuos con la finalidad de tomar alguna decisión de forma conjunta.

36. Integración del Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario.

Se integra por el Alcalde comunitario, quien lo preside, y hasta un máximo de 12 representantes electos por la Asamblea General. Tiene entre sus funciones la de administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros, y proyectos de desarrollo de la comunidad, como lo indica en los artículos 16 y 17 de la ley de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.

37. Funciones del órgano de coordinación.

Es el órgano de coordinación es de mayor jerarquía en las comunidades, entre sus funciones señaladas en el Artículo 14 de la Ley de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural, se encuentran las siguientes:

1. Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el periodo de duración de sus cargos.
2. Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y soluciones.
3. Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad, como entre las instituciones públicas y privadas.
4. Formular las políticas, planes, programas, y proyectar el desarrollo de la comunidad y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo o a las autoridades correspondientes, y exigir su cumplimiento a menos que se demuestre que las medias correlativas propuestas no son técnicamente viables.
5. Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario, priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y cuando sea oportuno, proponer al consejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas.
6. Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtengan por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal de Desarrollo.

7. Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitario.
8. Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.
9. Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
10. Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del sistema de Consejos de Desarrollo

38. DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y PUESTO

Una función permite definir y establecer claramente las responsabilidades del colaborador o integrante de la organización.

- a) **La función** reúne todas las personas que comparten la misma misión y las mismas responsabilidades. Es generalmente genérica y no nominativa.
- b) **El puesto** se refiere a un cargo de trabajo preciso, a tareas específicas dentro de una función. El puesto es entonces nominativo.

39. Qué son las ONG'S. Son organizaciones No Gubernamentales que se crearon con una iniciativa social al servicio de la humanidad sin fines de lucro, pueden tener diversa formación jurídica ya sea como: Asociación, Fundación, Cooperativa., son entidades que no buscan una estabilidad económica y que están integradas por voluntarios de la sociedad civil y que intentan satisfacer determinada los problemas de la sociedad.

Para el mantenimiento financiero de la institución es necesario que la comunidad realice algunas actividades para recaudar fondos y aportes estatales.

40. Importancia del trabajador social en la capacitación a acompañamiento a los integrantes del órgano de coordinación, Cocode.

El Trabajo Social es una profesión que cada día participa en la transformación de nuestra sociedad con estrategias para la integración social, tiene el reto de producir un acompañamiento y prácticas que adopten para descartar la discriminación y exclusión de la sociedad.

Se sabe que el COCODE es la máxima autoridad en una comunidad y por lo tanto tiene que estar bien empoderado de sus funciones, sus objetivos, sus metas, también gestionar proyectos que ayuden al desarrollo de la comunidad y sus vecinos.

Las herramientas que se dan son esenciales para el acompañamiento de COCODES y tenga un impacto positivo, mejore el manejo de la organización, ya que a través de la capacitación que se les brinde los integrantes de los Cocodes, puedan cumplir con sus funciones y lograr las metas propuestas.

40. BIBLIOGRAFÍA

1. Wiki pedía, google.com.
2. Trilogía de leyes.
3. Definición de plan de trabajo, google.com
4. http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_social
5. <http://es.wikipedia.org/wiki/Acompañamiento>.
6. <http://es.wikipedia.org/wiki/Comunidad>.
7. www.unicef.org/queatemala/spanish/CodigoMunicipal
8. Diccionario de trabajo social.

ANEXOS

1. ¿Cuánto tiempo tienen de estar conformados como
COCODE?:_____
2. ¿Saben cuál el objetivo por el cual los COCODES son conformados?

3. ¿Cuentan ustedes con Misión y Visión?: _____ ¿Por qué?_____
4. ¿Ustedes planifican sus reuniones y actividades?:_____
5. ¿Cuentan con un reglamento interno y lo
aplican?:_____
6. ¿Saben cuáles son sus funciones?_____
7. ¿Han gestionado proyectos o tienen proyectos a
futuro?:_____
8. ¿Llevan una agenda para sus actividades o
eventos?:_____
9. ¿Manejan libros contables?:_____
10. ¿Reciben el apoyo de Instituciones de servicio?:_____
11. ¿Dentro de la comunidad existen otras comisiones,_____
12. ¿Qué área geográfica cubre el COCODE?:_____
13. ¿A cada cuánto tiempo realizan las elecciones del COCODE?:_____
14. ¿Cómo eligen a los Integrantes del COCODE?_____
15. ¿Tienen ustedes como COCODE el apoyo de la comunidad?:_____

16. ¿A cada cuánto tiempo realizan las elecciones del Consejo Comunitario?._
 17. ¿Cómo convocan a la comunidad y a la junta directiva cuando necesitan dar información?:_____
 18. ¿Qué área geográfica cubre el COCODE?:_____
 19. ¿Tienen coordinación con otras dependencias?.______
 20. ¿A cada cuánto tiempo realizan asamblea comunitaria?:_____
 21. ¿Distribuyen las tareas en la comunidad?:_____
 22. ¿Manejan fondos económicos?:_____
 23. ¿Cuántos integrantes participan en las actividades del COCODE?:_____
 24. ¿Cuántas comisiones tienen?:_____
 25. ¿Cómo solicitan sus proyectos y a que instituciones?:_____
 26. ¿El alcalde auxiliar participa como presidente del COCODE?:_____
-

43. RESUMEN EJECUTIVO

PROPUESTA DE PROYECTO DE PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA I

Nombre de la estudiante: María Cristina Aguirre Orellana

No. Carné: 2332309

Campus o Sede Regional: Sede Coatepeque, Quetzaltenango.

Título del proyecto: Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos.

Eje Temático: Desarrollo Rural

Institución de Práctica:

COCODE de San José La Montañita, Ayutla, San Marcos.

Persona enlace:

Roel Zaldaña Presidente del Órgano de Coordinación de aldea San José La Montañita, Ayutla San Marcos. **Teléfono:** 45 86 21 84

Área geográfica de cobertura del proyecto:

Aldea San José La Montañita, que pertenece al municipio de Ayutla del departamento de San Marcos.

Objetivo general:

Implementar buenas prácticas Organizacionales en los integrantes del Órgano de Coordinación para el adecuado funcionamiento del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla.

Objetivos específicos:

1. Estructurar de forma participativa un manual que describa las funciones de cada Integrante del Órgano de Coordinación.
2. Diseñar un plan de trabajo que oriente las actividades del Órgano de Coordinación, para facilitar la distribución de tareas internamente.
3. Establecer una guía de formación y capacitación que contribuya a tener buenas prácticas de participación en los integrantes del COCODE.

Resultados previstos:

1. Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo capacitados y funcionan de acuerdo a sus puestos.
2. Los integrantes del Consejo comunitario de Desarrollo planifican sus actividades adecuadamente.
3. EL COCODE cuenta con un guía de formación y capacitación que permite mejorar el conocimiento y las buenas prácticas organizacionales.

Metodología de trabajo:

Para la ejecución del proyecto se utilizará la metodología: “aprender haciendo” que se implementará con personas adultas en una manera participativa e integrada toman en cuenta a todos los integrantes del Órgano de Coordinación y se aplicarán varias herramientas que ayudan a obtener los resultados esperados, se realizarán las siguientes fases:

Fases del proyecto.**Fase I:****Socialización del proyecto:**

En la primera fase se dará a conocer la importancia del proyecto que lleva por nombre Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos. Con el objetivo principal

de brindar asesoría a los integrantes de la Organización para la participación e integración del mismo.

Con esta fase se involucrará a los integrantes del Órgano de Coordinación a que participen activamente en cada una de las actividades que se ejecutarán durante el proceso del proyecto que consiste en elaborar un Plan de Trabajo que oriente sus actividades para lograr un mejor desarrollo de la Organización.

Fase II.

Funciones del COCODE.

En toda organización y trabajo es importante tener claro cuál es la función que tiene cada una de las personas dentro del mismo, durante la ejecución de esta fase se elaborará un Manual de Funciones en donde se plasmen las funciones de los integrantes del Órgano de Coordinación, para que puedan ejecutar las actividades y lograr resultados positivos de la organización.

Fase III: Elaboración de Plan de Trabajo

En la elaboración del Plan de Trabajo contemplará la importancia un plan de trabajo que oriente sus actividades. Y para la ejecución de la fase se utilizarán técnicas adecuadas para que todos los integrantes participen y se integran en la elaboración del mismo; una técnica importante es la entrevista directa, para identificar sus necesidades como también la lluvia de ideas entre los integrantes del Órgano de Coordinación de aldea San José La Montañita, Ayutla, San Marcos.

Fase IV:

Elaboración de guía de capacitación:

En la cuarta fase se implementará una serie de talleres donde se describa que funciones y atribuciones tienen los integrantes, además la presentación sobre la trilogía de Leyes existentes, para que puedan practicar y aplicar adecuadamente sus funciones, se expondrán los temas de la participación e integración de un

grupo de trabajo para lograr sus objetivos propuestos. Por lo consiguiente se realizará las siguientes actividades que consisten en:

Fase V:

Plan de Sostenibilidad:

Es importante que durante la ejecución de las actividades, se les dé un acompañamiento y coordinación a los integrantes del Órgano de Coordinación para que se logre los resultados requeridos. En la ejecución del proyecto, a la vez es necesario que se puedan involucrar todos los actores sociales en las actividades que se realizarán, para que también estén empoderados de los temas impartidos y lograr un mejor desarrollo tanto comunitario como personal. También puedan gestionar proyectos para la comunidad y continuar capacitándose por lo que es importante dejar un documento que contenga las actividades que deben dar seguimiento para continuar con su formación.

Descripción general del proyecto:

El proyecto que se implementará en la organización lleva el nombre de: Buenas prácticas para la organización de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de aldea San José La Montañita, del Municipio de Ayutla del Departamento de San Marcos. Con este proyecto se logrará mejorar el buen funcionamiento del mismo a través de las capacitaciones y talleres que se darán a los integrantes para que puedan lograr un mejor desarrollo en la comunidad.

Esta fase consiste en diseñar un documento que describa cada una de las funciones del COCODE para que se pueda conocer y practicar, ya que es importante que continuamente lo revisen y actualicen. Se elaborará un plan de trabajo, en el cuál se convocará a los miembros del Órgano de Coordinación para ordenar las actividades, así mismo se implementarán talleres de formación y capacitación y como resultado se tendrá una guía de formación y capacitación que se elaborará de acuerdo a la Ley de Sistemas de Consejos de Desarrollo

Urbano y Rural. Durante la ejecución del proyecto se evaluará para conocer los avances, corregir las dificultades y cumplir con los objetivos del Proyecto.

Con el proyecto se espera que los resultados requeridos se obtengan positivamente para que el Órgano de Coordinación logre todo lo que se proponga a beneficio del desarrollo de la comunidad.

POBLACIÓN DESTINATARIA DEL PROYECTO:

12 integrantes de la aldea San José La Montañita del municipio de Ayutla

44. RESULTADOS ESPERADOS

44.1 SISTEMATIZACIÓN.

En julio del año del 2013 se realizó un sondeo de organizaciones en las cuales se podría realizar nuestras prácticas como parte del pensum llevado en la carrera de la Licenciatura en Trabajo Social que se imparte en la Universidad Rafael Landívar sede Coatepeque, a través de una elección de tres posibles organizaciones, la favorecida fue la Aldea San José la Montañita de municipio de Ayutla del departamento de San Marcos.

Con ello se realizaron varias visitas para recolectar información para poder hacer y ejecutar un proyecto que incluyera a los integrantes del Órgano de Coordinación como parte de su formación y aprendizaje, después de las visitas realizadas y con la información de primera mano se hizo el proyecto que lleva por nombre: Buenas prácticas para la participación integración de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE.

El proyecto ejecutado se dividió en varias fases la primera de ellas fue socializar el proyecto, se convocó a todos los integrantes por medio del presidente y una nota la cual los invitaba a participar en el ya que era de beneficio para ellos, se dio a conocer el contenido del mismo y a la vez organizar todas las actividades a realizar para cumplir con ello, seguidamente a través de otra convocatoria se realizó la segunda fase del proyecto que era dar a conocer las funciones de del Órgano de Coordinación en dicha fase se les dio a conocer todo sobre los Órganos de Coordinación y sus funciones además como debe de estar integrado, después de finalizar esta etapa se realizará un Manual de funciones para orientar mejor su trabajo, este material no lo tenían y ahora ya cuentan con uno para empoderarse más y lograr una mejor coordinación y trabajo.

En la investigación realizada resaltó que ellos no planificaban con tiempo las actividades, sino que las iban creando conforme descubrían las necesidades, es por eso en la tercera fase se volvió a convocar a los integrantes en esta ocasión

no todos atendieron al llamado que se les hizo pero con la mayoría que asistió se logró hacer la actividad que se tenía programada, que era la de explicar que es un plan de trabajo y para que les iba a servir a la vez elaborar uno para que les quedara como material de apoyo y así llevaran sus actividades ordenadas para no tener complicaciones más adelante en sus proyecto y actividades a realizarse.

Los integrantes estaban atentos e interesados en aprovechar estos talleres de formación y conocimiento sobre los cocodes, seguidamente se tuvo otra intervención esta vez en la cuarta fase del proyecto que era la elaboración de una guía de capacitación para practicar y aplicar adecuadamente sus funciones, además se tomarán los temas de la participación e integración de un grupo de trabajo para lograr los objetivos propuestos.

Todas las actividades realizadas fueron planificadas con tiempo y con la participación de los integrantes, y fue de gran ayuda para todos, pues ahora ya tienen bien claro cuál es su trabajo dentro del mismo y sus responsabilidades y a la vez cuentan con material de apoyo que antes no tenían, y les ayudará a mejorar su trabajo y lograr un mejor desempeño en lo que hagan y así poder tener un desarrollo integral para todos en la comunidad.

Factores que favorecieron la intervención:

1. La investigación.
2. Planificar los talleres.
3. Agenda de trabajo.
4. Accesibilidad de los integrantes.

Factores que dificultaron la intervención:

1. El tiempo.
2. Horario.
3. Trabajo.
4. La distancia.

Como se explicó al principio de la sistematización, se encontró un problema de formación y que necesitaban una orientación básica para integrarse más al grupo, con los talleres impartidos se pudo dar información y se vio el cambio positivo en el trascurso de la formación. Además cuentan con material de capacitación para la formación de los integrantes. Los beneficiarios de este proyecto fueron los integrantes del Órgano de Coordinación e indirectamente la población de la comunidad.

Para formar parte de un grupo, es necesario estar bien informado y preparado, además la unión es muy importante para trabajar y lograr resultados positivos para un mejor desarrollo de los vecinos de forma integral.

45. MANUAL DE FUNCIONES.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un manual de funciones elaborado a base de la investigación realizada en la Aldea San José la Montañita Ayutla, San Marcos, se llevó a cabo a los integrantes del órgano de coordinación, en el mismo se encontrará la información necesaria para que las personas se empoderen de sus funciones que tendrán que hacer dentro de la organización, así mismo logrará un trabajo en equipo y un mejor desarrollo para la comunidad.

Además contiene la descripción sobre cómo debe ser un buen líder para lograr los objetivos y proyectos establecidos, este manual es una guía donde describe las funciones de cada uno de los integrantes del Órgano de coordinación como los son, El Presidente, secretario, tesorero y vocales.

Entre las funciones de los vocales está la de sustituir al presidente, secretario, tesorero etc. cuando sea necesario, y no están de adorno como piensan muchas personas. Espera que pongan en práctica las funciones que le corresponde a cada uno de los integrantes para lograr orientar su trabajo que se desarrolle en la comunidad para lograr los resultados esperados y planificados.

OBJETIVO:

Proporcionar una herramienta que oriente el quehacer de los integrantes del órgano de coordinación de aldea San José La Montañita, Tecún Umán, San Marcos.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- a) Establecer las funciones y responsabilidades.
- b) Definir las funciones por cargo.

CONSIDERANDO:

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

POR LO TANTO:

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

NATURALEZA. 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, tomó en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

PRINCIPIOS. Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo son:

1. El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
2. El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
3. La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.

4. La constante atención porque se asigne a cada uno de los niveles de la administración pública las funciones que por su complejidad y características pueda realizar mejor que cualquier otro nivel.
5. La promoción de procesos de democracia participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.
6. La conservación y el mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano, con base en las cosmovisiones de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena.
7. La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

INTEGRACIÓN DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO.

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:

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

Visión

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

Misión

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

FUNCIONES GENERALES:

Las funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo como órgano de mayor jerarquía tiene establecidas las funciones importantes como:

- a) Elegir a los integrantes de los órganos de coordinación y fijar el periodo de duración de sus cargos con base en sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o en forma supletoria de acuerdo al reglamento de la ley.
- b) Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones, para el desarrollo integral de la comunidad.
- c) Promover y velar por la coordinación tanto entre autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como las instituciones públicas y privadas
- d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, adolescencia, la juventud y la mujer.
- e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlas al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento, a menos que se demuestre que las medidas correctivas propuestas no son técnicamente viables.
- g) Evaluar la ejecución, eficiencia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal

de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstas en los mismos.

h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de necesidades, problemas y soluciones.

i) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para ejecución de los programas y proyectos de desarrollo en la comunidad.

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

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

l) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo

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

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

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

El órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo constituidos en el municipio, se integran de la siguiente forma:

- a) El Alcalde Comunitario, quien lo preside;

- b) Hasta un máximo de doce representantes electos por la Asamblea General.

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

Funciones del Presidente

1. Convocar a reuniones de Junta Directiva.
2. Convocar a reuniones de Asamblea General.
3. Velar por que los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo cumplan con sus funciones.
4. Coordinar con el alcalde comunitario las actividades de desarrollo de la comunidad.
5. Dirigir las reuniones de Junta Directiva y de Asamblea general.
6. Autorizar juntamente con el tesorero los gastos que sean necesarios para la ejecución de los proyectos.

Funciones del Secretario

1. Elaborar la agenda respectiva de cada reunión de Junta Directiva y Asamblea General.
2. Suscribir el acta respectiva de las reuniones de junta Directiva y Asamblea
3. General.

4. Elaborar los Documentos necesarios conjuntamente con el Vicepresidente.
5. Certificar los documentos que sean solicitados por las entidades superiores del Sistema de Consejos de Desarrollo
6. Archivar todos los documentos recibidos y enviados.
7. Redactar informe anual de actividades.

Funciones del Tesorero

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

Funciones del Vocal I

1. Sustituir al presidente en caso necesario.
2. Participar en reuniones y toma de decisiones con voz y voto.
3. Representar los integrantes de la junta directiva en comisiones de trabajo.

Funciones del Vocal II

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

Funciones del Vocal III

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

46. GUÍA DE CAPACITACIÓN
**Guía para las buenas prácticas de participación e
integración del órgano de coordinación.**



INTRODUCCIÓN

El órgano de coordinación es la base principal en la comunidad para atender las necesidades de los vecinos y es de suma importancia que se capaciten para lograr un trabajo y a la vez el desarrollo integral.

La presente guía está orientada para el mejoramiento de las buenas prácticas de participación e integración del Órgano de Coordinación contiene los temas necesarios para que al momento de conformarlo sean capacitados de acuerdo al trabajo que realizarán dentro y fuera de la comunidad, en las investigaciones realizadas se han dado resultados que los integrantes necesitan ser informados y formados para dirigir bien su quehacer y así lograr un mejor resultado y un desarrollo favorable para todos y aprovechar los proyectos necesarios.

OBJETIVOS DE LA GUÍA

1. Informar y formar a los integrantes del Órgano de Coordinación sobre su quehacer como parte del mismo.
2. Contribuir a que las personas e integrantes del órgano de coordinación sean partícipes y protagonistas de su propio desarrollo, fortalecer su participación e integración en los procesos de mejor tanto personal como comunitario.

METODOLOGÍA.

Se considera la cultura, las condiciones de escolaridad así como las condiciones socioeconómicas del ámbito rural, se considera para el desarrollo del proceso de la capacitación, implementar una metodología que se adapte a las condiciones ya mencionadas y para ello es necesario, una Metodología Visual, Participativa y práctica, para que sea efectiva es necesario la implementación del contenido adaptado a la realidad que se vive en las comunidades, esta metodología nos ayudará con las personas analfabetas para que puedan entenderlo sin ningún problema.

El diálogo: es la base principal para que se pueda implementar esta metodología ya que la información visual que se proyecte debe ser imágenes claras para poder intercambiar experiencias entre los participantes y la educación de contenido sea acorde a la realidad que se da en las comunidades. El diálogo debe ser claro breve y conciso y sin tecnicismo además debe ser orientador para los participantes y lograr la reflexión sobre su práctica correcta de como hacían antes y cómo realizar determinada acción después del conocimiento adquirido en la capacitación.

La práctica: En la práctica el participante realizará y experimentará directamente lo dialogado en la capacitación y se implementa la propuesta planteada a la clase audiovisual y poner a prueba sus habilidades y conocimientos adquiridos, la metodología audiovisual permite la implementación con otras herramientas acompañadas de las propias y tener un apoyo apropiado para el desarrollo de procesos.

Comunidad



MÓDULO 1



¿QUÉ ES UNA COMUNIDAD?¹

El término *comunidad* tiene su origen en el vocablo latino *communitas*, se refiere a un conjunto, una asociación o un grupo de individuos, pueden ser de seres humanos, de animales o de cualquier otro tipo de vida, que comparten elementos, intereses, propiedades u objetivos en común, por ejemplo, el idioma, las costumbres, la visión del mundo, los valores, las creencias, la ubicación geográfica (país, ciudad, barrio, vecinos), las tareas (cuarteles, cárceles), el trabajo (empresa), los estudios, el estatus social, los roles, la edad, los problemas y/o los intereses.

El término puede referirse a una comunidad no estructurada (concepción individualista) o estructurada (concepción holística) en la cual existe un alto grado de sentimiento y un intenso espíritu de comunidad, y los individuos se encuentran en igualdad de términos, por tanto, existe un sentimiento de proximidad y gran igualdad social.

Generalmente, después de haber creado una comunidad por compartir algún elemento en común, los individuos elaboran, comparten y socializan una identidad común, diferenciándose de otras comunidades, por ejemplo, con signos o señales. También una comunidad puede tener un objetivo común o una misión, por ejemplo, hacer un mundo ecológico, obtener lucro (empresas), defender la vida, el bien común (asociaciones voluntarias, ONGs), una forma de vida, o alabar y dar Gloria a Dios (iglesias).

Por tanto, la membresía, es decir, la historia, la identidad, los símbolos, los derechos y los deberes de la comunidad, entre otros; la influencia, que es la capacidad que se tiene para inducir o influenciar a otros individuos para realizar una determinada acción conjunta; la integración, que busca el respeto, la popularidad, el estatus, la satisfacción de todas las necesidades del grupo; y el compromiso, donde el deseo por llegar a las metas y el conocimiento de los miembros del grupo es suficiente para crear lazos emocionales firmes y brindar afecto, contención y seguridad, son algunos elementos necesarios para que exista una comunidad.

¹ www.significados.com/comunidad

El término comunidad también suele utilizarse para referirse a una división regional y administrativa dentro de un Estado, dotada de un gobierno e instituciones autónomas que se ocupan de su organización, mantenimiento y desarrollo.

Generalmente, una comunidad se une bajo la necesidad o meta de un objetivo en común, como puede ser el bien común; si bien esto no es algo necesario, basta una identidad común para conformar una comunidad sin la necesidad de un objetivo específico.

La creación práctica de un sistema de vida con personas que viven juntas no es una casualidad sino una necesidad para subsistir en el logro de objetivos comunes, otra característica es que debe ser autosuficiente en medios de producción y en algunos casos en capacidad de defensa.

La especialidad productiva será básica para poder sobrevivir, habrá muchos bienes que no puedan ser suplidos por la comunidad y deberán de adquirirse desde fuera de ella.

El tipo de gobernabilidad sería de asamblea y democrático. Tendría un nivel de servicios mínimo para poder dedicar el mayor número de recursos a la actividad principal y el número de personas (o familias) que lo componen, probablemente como máximo de unos pocos cientos.

¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN?²

El latín participatión, participación es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar). El término puede utilizarse para nombrar a la capacidad de la ciudadanía de involucrarse en las decisiones políticas de un país o región.

² definicion.de/participacion/

¿QUÉ ES LA PARTICIPACIÓN SOCIAL?

Es la intervención de los ciudadanos en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que tienen un impacto en el desarrollo de 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.



MÓDULO II

¿QUÉ ES UNA ASAMBLEA?

Se denomina asamblea a la reunión de individuos con la finalidad de tomar alguna decisión de forma conjunta.

¿QUÉ ES UN ORGANO DE COORDINACIÓN?

¿Qué es un órgano de coordinación dentro de la comunidad?

Podemos definir el Consejo Comunitario de Desarrollo, llamado abreviadamente COCODE, como la organización de cada comunidad para participar en su desarrollo. Ya saben que desarrollar es progresar. El progreso no solo es económico, también es social, cultural o político. Del mismo modo que no debemos descuidar ninguna parte de nuestro cuerpo y de nuestra mente, para no enfermarnos, también la comunidad debe buscar su desarrollo integral.

¿Para qué sirve un órgano de coordinación?

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

¿Quién coordina el órgano de coordinación?

El coordinador del Consejo Comunitario de Desarrollo es el alcalde o alcaldesa auxiliar o comunitaria

Naturaleza.

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, se tomó en cuenta principios de unidad nacional.

Objetivo.

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. Por lo tanto, es una participación a la que la población tiene derecho, pero en la que además hay interés e implica asumir responsabilidades.

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:

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

Objetivo.

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) 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.
- b) 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.
- c) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
- d) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- e) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo

Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos.

- f) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
- g) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
- h) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
- i) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
- j) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.
- k) Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo.

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

- A. Ejecutar las acciones que resuelva la Asamblea Comunitaria e informarle sobre resultados.
- B. Administrar y velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros para la ejecución de programas y proyectos de desarrollo de la comunidad; e informar a la Asamblea.
- C. Convocar a las asambleas ordinarias y extraordinarias.

¿Qué comunidades pueden formar cocodes?

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



MÓDULO III

FUNCIONES POR CARGO

Funciones del Presidente

1. Convocar a reuniones de Junta Directiva.
2. Convocar a reuniones de Asamblea General.
3. Velar por que los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo cumplan con sus funciones.
4. Coordinar con el alcalde comunitario las actividades de desarrollo de la comunidad.
5. Dirigir las reuniones de Junta Directiva y de Asamblea general.
6. Autorizar conjuntamente con el tesorero los gastos que sean necesarios para la ejecución de los proyectos.

Funciones del Secretario

1. Elaborar la agenda respectiva de cada reunión de Junta Directiva y Asamblea General.
2. Suscribir el acta respectiva de las reuniones de junta Directiva y Asamblea General.
3. Elaborar los Documentos necesarios juntamente con el Vicepresidente.
4. Certificar los documentos que sean solicitados por las entidades superiores del Sistema de Consejos de Desarrollo
5. Archivar todos los documentos recibidos y enviados.
6. Redactar informe anual de actividades.

Funciones del Tesorero

1. Llevar el control de ingresos y egresos del Consejo Comunitario de desarrollo en el libro respectivo.
2. Extender el recibo correspondiente por las cuotas voluntarias recibidas de los vecinos.
3. Elaborar el presupuesto conjuntamente con el presidente.

4. Presentar el presupuesto a la junta Directiva y Asamblea General para su aprobación.

Funciones del Vocal I

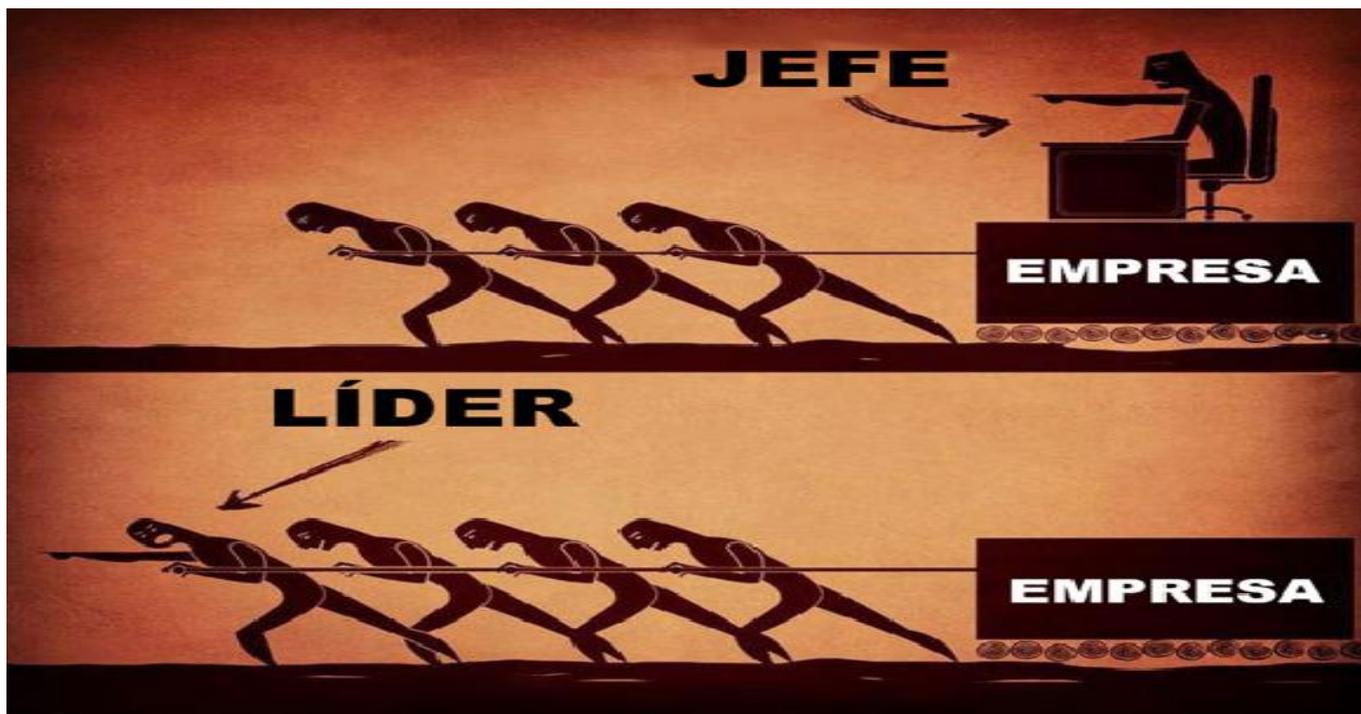
1. Sustituir al presidente en caso necesario.
2. Participar en reuniones y toma de decisiones con voz y voto.
3. Representar los integrantes de la junta directiva en comisiones de trabajo.

Funciones del Vocal II

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

Funciones del Vocal III

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



MÓDULO IV

TIPOS DE LÍDERES.

¿Qué es un líder?

El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás.

Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, etc.).

El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa:

Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.

El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos:

Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.). Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro.

Es una persona que mira a largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.

El líder anticipa los cambios, se adelanta a los competidores.

Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder. En las metas que plantea el

líder persigue tanto el bien de la empresa como el particular de cada uno de sus miembros. Consigue así que las personas se identifiquen con las metas marcadas, que las hagan propias y luchen por ellas con todo el empeño. Una persona a la que tan sólo le preocupará su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización. Esta terminaría por rechazarlo, una vez que el líder tiene definida su visión de futuro, luchará con auténtica pasión para lograr los objetivos.

El líder representa para el resto del grupo un auténtico ejemplo de dedicación, de entusiasmo y de coraje.

Una persona que tuviera una gran visión de futuro pero que careciese de capacidad de ejecución podría ser un buen estratega, pero nunca un líder.

Por último, hay que señalar que no es líder quien quiere sino quien puede.

Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee.

Algunas personas poseen esas cualidades de manera innata, aunque también se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia.

¿El líder nace o se hace?

Es una pregunta que surge siempre que se aborda el tema del liderazgo.

La opinión generalizada es que hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional.

Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación que se adquiere con la experiencia.

Hay técnicas de liderazgo, de toma de decisiones, de conducción de equipos, de motivación, de comunicación, etc. que el líder tiene que conocer y dominar.

Hay que señalar la importancia de asistir a seminarios sobre liderazgo, así como la lectura de libros sobre la materia.

El ir obteniendo responsabilidades, toma decisiones y solucionar problemas, frente a situaciones difíciles, permitirá formar a un auténtico líder.

Por este motivo, no es bueno "súper proteger" a las personas en su desarrollo humano y profesional. Es importante que desde pequeño vayan conociendo el valor del esfuerzo, que se vayan enfrentando a ciertas "dificultades", en definitiva, que aprendan a desenvolverse por la vida.

Hay que favorecer que los empleados vayan asumiendo competencias y que se vayan acostumbrando a enfrentarse a problemas. Se trata de irlos preparando para que en un futuro sean capaces de tomar las riendas de la organización.

La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo.

Otro aspecto esencial para poder ejercer un buen liderazgo es conocer en profundidad el terreno en el que uno se mueve.

El líder de una empresa puede jugar un papel secundario en un club de tenis (por ejemplo) del que sea socio si sus conocimientos de este deporte, de cómo funciona su entorno, etc., es limitado.

No obstante, el líder no tiene por qué ser un especialista en la materia, pero sí tendrá que tener una formación sólida e integral, que le permita tener ideas muy claras y un conocimiento global de la actividad que desarrolla (sea ésta empresarial, deportiva, cultural, etc.).

El liderazgo se basa en un reconocimiento espontáneo por parte del resto del equipo, lo que exigirá dar la talla, estar a la altura de las circunstancias. Si el grupo detecta en él carencias significativas terminará por rechazarlo.

Los subordinados entienden que el líder no tiene por qué conocer hasta el último detalle de cada asunto (para eso están los expertos), pero sí esperan de él un conocimiento suficientemente sólido

Liderazgo en cualquier puesto de trabajo

Hay que diferenciar liderazgo de poder jerárquico: La jerarquía puede dar poder, pero la autoridad moral sólo se consigue con el liderazgo. Puede ocurrir que en un grupo humano el jefe y el líder sean personas diferentes:

El jefe es aquél que ocupa el puesto jerárquico más elevado, mientras que el líder es quien que goza de autoridad moral sobre el resto del grupo.

En una situación como ésta, el jefe podrá dar órdenes que serán acatadas y cumplidas por miedo a posibles sanciones disciplinarias, mientras que el líder no dará órdenes (no tiene autoridad jerárquica), pero sus indicaciones, sus opiniones, sus planteamientos, serán aceptados por el resto de la organización.

Por tanto, hay que dejar muy claro que el liderazgo no es sólo un rol reservado a la cúpula directiva de una empresa, sino que es un papel que puede ejercer cualquier persona con independencia del puesto que ocupe.

La capacidad del líder de movilizar al equipo, de alcanzar los objetivos, de tomar decisiones, de conseguir resultados, de ser la referencia del grupo, etc., se puede realizar en cada nivel de la organización. Cada persona podrá ejercer su liderazgo dentro de su área de competencia.

Por ejemplo, dentro de una empresa el primer ejecutivo podrá ejercer de líder, pero también podrá hacerlo el jefe de un departamento, un comercial, un administrativo, un mecánico, etc.

El ejecutivo lo ejercerá sobre toda la organización, mientras que el jefe de un departamento podrá hacerlo dentro de su unidad, y el comercial, el administrativo o el mecánico podrán jugar este papel entre sus compañeros.

Un empleado que ocupe una posición intermedia o baja dentro de una empresa no tiene por qué limitar su actuación a un mero conformismo, sino que dentro de su esfera de actuación podrá adoptar una actitud activa, innovadora, luchadora, preocupada por el bien de la organización y motivadora para el resto del equipo.

En definitiva, puede ejercer un liderazgo tan intenso como si ocupara el primer puesto del escalafón de hecho, una de las responsabilidades del líder de una empresa es promover este espíritu de liderazgo en todos los niveles de la organización.

Un líder que no consigue contagiar su entusiasmo, fomentar sus valores y su modo de trabajar es un líder que en cierto modo ha fracasado.

Además, el líder tiene la obligación de ir integrando nuevos líderes entre sus colaboradores con vista a que el día de mañana pueda sustituirle.

Características básicas del Líder

Muchas son las cualidades que definen al líder.

En esta lección vamos a señalar aquellas que se podrían considerar básicas (son necesarias para que exista un auténtico líder), mientras que en la lección siguiente se analizarán otras complementarias (contribuyen a realzar la figura del líder).

El líder debe poseer todas estas cualidades básicas, lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes. La ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer un auténtico liderazgo.

Como cualidades básicas señalamos:

Visionario: el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás. El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir adelante.

Persona de acción: el líder no sólo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito. El líder no se contenta con soñar, el líder quiere resultados.

Brillante: el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.

Coraje: el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchará por ellas, superar aquellos obstáculos que vayan saliendo.

El líder defiende con determinación sus convicciones.

Contagia entusiasmo: el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados. El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello.

Esta es una de las características fundamentales del líder, el saber contagiar su entusiasmo, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos.

Sin un equipo que le siga, una persona con las demás características sería un lobo solitario pero nunca un líder (el liderazgo va siempre unido a un equipo).

Gran comunicador: otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente. Convincente: el líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.

Gran negociador: el líder es muy hábil para distribuir, lucha por sus objetivos, le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc. El líder demuestra una especial habilidad para ir avanzando en el largo camino hacia sus objetivos.

Capacidad de mando: el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario.

El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto). El líder no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.

Exigente: con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo. La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan sólo se consigue con un alto nivel de exigencia. Si el líder fuera exigente con sus empleados pero no consigo mismo no sería un líder, sería un déspota que pondría a toda la organización en su contra.

Carismático: si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo. El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.

No obstante, hay que señalar que es perfectamente posible un líder sin carisma. Para una empresa es preferible tener un líder sin carisma con un alto sentido de la honestidad, que un líder carismático que utilice la organización en su propio beneficio.

Honestidad: unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple "apariencia" pasajero. El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada. Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él proceso que una vez que da inicio es muy difícil de parar.

Cumplidor: el líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple. Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.

Coherente: el líder tiene que vivir aquello que predica. Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda lealtad. El líder predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir algo a sus subordinados que él no cumple. Además, el mensaje del líder debe ser coherente en el tiempo. No puede pensar hoy de una manera y mañana de otra radicalmente distinta: confundiría a su equipo. Esto no implica que no pueda ir evolucionando en sus planteamientos.

Características complementarias del líder

En esta lección destacaremos aquellas otras características del líder, asimismo importantes, que permiten fortalecer su papel.

Trabajador: el líder debe mostrar una gran dedicación al trabajo, debe predicar con el ejemplo, trabajar duro, que el grupo vea que está volcado con la empresa. No puede exigir a sus empleados mayor dedicación si no predica con el ejemplo.

Pero el líder debe ser capaz de llevar una vida equilibrada, de organizar su actividad profesional con su faceta personal, familiar, social, etc.

El líder debe demostrar a sus empleados que es perfectamente compatible una gran dedicación profesional con una rica vida privada. El entusiasmo, la energía, la ilusión que exige el liderazgo sólo se consigue con una vida intensa, entretenida, variada. El líder es una persona que sabe disfrutar de los placeres de la vida.

Perseverante: las metas que fija el líder son difíciles de alcanzar y tan sólo con un esfuerzo sostenido se pueden lograr. Los obstáculos serán numerosos y en ocasiones pueden ceder las fuerzas. Tan sólo la perseverancia (una auténtica obsesión por alcanzar los objetivos) permitirá triunfar en el empeño.

Flexible: las circunstancias son cambiantes, lo que hoy vale puede que no valga mañana, los colaboradores tienen sus propios criterios y en ocasiones pueden ser más acertados que los del líder.

Un auténtico líder no teme que por cambiar su punto de vista o por aceptar la opinión de un subordinado esté dando muestras de debilidad. Todo lo contrario, proyectaría una imagen de persona abierta, dialogante, flexible, pragmática, que contribuiría a aumentar su prestigio entre los colaboradores.

Autodominio: el líder es el referente del equipo, debe ser capaz de controlar sus emociones, especialmente en los momentos delicados; no puede mostrar su abatimiento ante un suceso negativo (si él cae, la organización se derrumba. El líder tiene que ser una persona fuerte, capaz de mostrar serenidad e infundir tranquilidad en los momentos más difíciles. El líder determina en gran medida el estado de ánimo de la organización.

Si el líder se muestra optimista, animado, con energía, la plantilla se contagiará de este estado. Si por el contrario, se muestra pesimista, desanimado, preocupado (y lo manifiesta), el ánimo de la organización se hundirá.

Prudente: aunque el líder sea una persona que asume riesgos, no por ello deja de ser prudente. Es el último responsable de la empresa; el bienestar de muchas familias depende de él, por lo que no se puede permitir el lujo de actuar de manera irresponsable. El líder conoce los puntos fuertes y las debilidades de su organización, respeta a sus adversarios, asume riesgos controlados tras un análisis riguroso. El líder tiene que luchar contra el endiosamiento, entendido como un exceso de autosuficiencia que le puede llevar a perder la prudencia.

Realista: el líder está siempre con los pies en el suelo, sabe organizar su visión del largo plazo, conoce las dificultades que conllevan sus objetivos, el esfuerzo que exige a los empleados. También conoce sus propias limitaciones.

Justo: el líder debe ser (y parecer) una persona justa, tanto en la exigencia como en el reconocimiento, y debe preocuparse porque la organización así lo perciba. No puede dar lugar a agravios comparativos.

El líder debe reconocer los aciertos y fallos de sus colaboradores de manera objetiva, debe ser igual de exigente con todos y ecuánime en las recompensas.

Los empleados entienden y aceptan que se les exija, lo que no tolerarán nunca será la injusticia.

Humano: el líder es una persona cercana, próxima, cálida, comprensible. Esta cualidad es básica para lograr no sólo el respeto del equipo, sino también su aprecio. El ser una persona exigente y rigurosa, el tener que utilizar en ocasiones su autoridad, no tiene por qué estar reñido con mostrarse de una manera sencilla y natural, preocupado por su gente.

Resulta absurda (y contraproducente) la actitud de muchos altos directivos (que no líderes) de mostrarse altivos, fríos, distantes

Accesible: el líder tiene que ser una persona accesible para su equipo, tiene que estar disponible para cualquier empleado de la empresa que tenga algo que decirle. Si quieres que la organización esté contigo, te tienen que conocer, ver que eres uno más de ellos. Si quieres que te aprecien tienes que darle la oportunidad de que te traten. Un líder distante difícilmente motiva; en el mejor de los casos produce indiferencia y en el peor origina rechazo.

Humilde: la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás. La humildad no es síntoma de debilidad, sino de persona realista, con los pies en la tierra. La humildad ayuda a ganar el respeto del equipo. El líder que va de prepotente dispone a la organización en su contra.

Generoso: la generosidad es fundamental en todo líder. Los empleados han depositado en él su confianza, pero además de interesarles el futuro de la empresa, les preocupa su situación personal. La relación profesional no deja de ser una transacción en la que el trabajador aporta su trabajo a cambio de un salario, una carrera profesional, un aprendizaje, un reconocimiento, etc. Si el líder es exagerado en su nivel de exigencia, debe ser igualmente generoso en las retribuciones, reconocimientos y premios.

Culto: El líder debe preocuparse por desarrollarse personalmente, por alcanzar un elevado nivel cultural. El líder tendrá que tratar con numerosas personas, hablar en público, presidir reuniones, atender visitas, etc., y en todo momento debe saber moverse con soltura (es el representante de la empresa). El conocimiento es fuente de ideas, muchas de las cuales podrá aplicar en la gestión de su organización.

Inquieto: el líder es una persona que le gusta indagar, aprender de la gente. Esta inquietud le lleva a estar permanentemente investigando nuevas alternativas. En el mundo actual, una persona conformista termina quedándose obsoleta inmediatamente. Con sentido del humor: el humor es fundamental en la vida. La gente se identifica con aquellas personas que saben ver el lado divertido de la vida.

El líder que abusa de la seriedad y de los formalismos difícilmente consigue generar entusiasmo entre sus empleados. El líder tiene que tener claro que hay momentos para las formalidades y momentos para cierto desenfado y no por ello va a perder el respeto de su equipo, sino que, todo lo contrario, conseguirá estrechar los lazos con sus colaboradores.

Optimista: el optimismo es contagioso, se expande al resto de la organización. El optimista es una persona que no teme las dificultades, que ve los obstáculos perfectamente superables; esto le lleva a actuar con un nivel de audacia que le permite alcanzar algunas metas que una persona normal ni siquiera se plantearía.

Además, la persona optimista se recupera rápidamente de los fracasos y tiende siempre a mirar hacia adelante. En buena forma física: el líder tiene que cuidarse, llevar una vida sana, hacer deporte, cuidar su alimentación, descansar. Es la única forma de poder rendir al 100% en el trabajo.

LÍDER CARISMÁTICO

El carisma se puede definir como una facilidad innata de hacerse querer, es un poder de atracción, es puro magnetismo personal.

El carisma tiene un fundamento esencialmente genético:

Unos (pocos) nacen con carisma y otros (la mayoría) no.

No obstante, aunque resulta muy difícil adquirirlo, sí se pueden aprender ciertas técnicas que permiten suplir parcialmente su ausencia o a realzar aún más el carisma que ya posee.

Es muy difícil precisar por qué una persona tiene carisma y otra no, pero la realidad es que el primero "enamora" y el segundo produce "indiferencia".

El líder carismático genera admiración.

El carisma facilita enormemente el camino hacia el liderazgo, si bien no es una condición indispensable: Se puede ser un extraordinario líder sin tener carisma y se puede tener muchísimo carisma y no ser un líder. La característica que define a un líder carismático es su capacidad de seducir, tiene una personalidad enormemente atractiva con la que consigue atraer a los demás miembros del grupo.

El carisma permite unir el grupo alrededor del líder.

El líder carismático suele ser también un gran comunicador, tiene un poder natural de persuasión.

Ante el líder carismático el equipo suele perder cierta objetividad. El líder carismático disfruta normalmente de un juicio benévolo por parte de sus subordinados.

Se le "perdonan" los fallos y se mitifican sus logros.

El problema que plantea el líder carismático es que la organización puede hacerse excesivamente dependiente de él.

Es muy difícil encontrar a un sustituto ya que eclipsará a cualquier aspirante a sucederle. Un peligro que acecha especialmente al líder carismático es la facilidad de caer en el endiosamiento. El grupo le rinde tanta pleitesía que no es extraño que pierda el sentido de la realidad.

TOMAR DECISIONES

El líder es una persona que no duda a la hora de tomar decisiones:

Sabe cuándo ha llegado el momento de tomar una decisión.

Sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión.

La mayoría de sus decisiones resultan ser acertadas.

Cuando se aborda una cuestión (oportunidad, problema, línea de actuación, etc.) el líder puede disponer de más o menos tiempo para su análisis, depende de la angustia que exista.

El líder utilizará todo el tiempo disponible para informarse, estudiar el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus previsibles consecuencias.

Mientras que la decisión no esté tomada el líder es libre de cambiar de parecer, no se tiene que sentir atado por su primer punto de vista, no tiene que temer que cambiar su opinión delante de sus colaboradores pueda parecer un signo de incoherencia. Es el momento del análisis y se trata de alcanzar la decisión más adecuada.

El líder favorecerá dentro de su equipo un clima participativo que mueva a la gente a defender sus puntos de vista. Durante la fase de deliberación el líder debe favorecer la discusión y aceptar la discrepancia.

Un subordinado que dice sí a todo lo que opina su jefe es una persona que no aporta ningún valor a la organización. Eso sí, una vez tomada una decisión ya no habrá tiempo para la discrepancia, el equipo debe actuar a partir de entonces como una piña.

El líder debe preocuparse de dominar los temas que tenga que abordar y no tener que basarse exclusivamente en la opinión de los expertos. No se trata de que el líder sea un especialista en cada asunto que afecte a la empresa (ello sería imposible), pero sí debe tener un conocimiento sólido sobre cada uno de ellos. Esto le permitirá mantener un punto de vista independiente, tener criterio y poder valorar la opinión de los expertos

El líder actuará con premura: tan pronto surja un asunto, un problema, el líder se pondrá manos a la obra y lo afrontará con diligencia. Los temas hay que abordarlos inmediatamente, no se puede dejar que se enquisten (un pequeño problema no resuelto a tiempo puede terminar convirtiéndose en un asunto delicado). Esta misma diligencia se la exigirá a sus colaboradores.

El líder sabe que hay un momento en el que ya hay que tomar una decisión, que ésta no se debe demorar más, aunque no se disponga de toda la información que uno hubiera deseado.

El líder sabe tomar decisiones en situaciones de incertidumbre no se demora en la toma de decisiones, pero tampoco se precipita.

Hay personas que prefieren tomar decisiones rápidamente para evitar la incomodidad que supone el periodo de indecisión. El líder, en cambio, prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad.

Una cualidad que caracteriza al líder es su disposición, cuando sea necesario, a tomar decisiones impopulares, decisiones difíciles, que incluso pueden afectar a personas muy cercanas.

El líder debe velar por el bien de la empresa (ésta es su misión) y anteponer esta preocupación a consideraciones personales.

El líder no participa en un concurso de popularidad.

En el momento en que la decisión está tomada ya no se puede vacilar, es el momento de la acción, de ponerla en práctica, de poner todo el empeño en llevarla adelante. La mayoría de las decisiones del líder resultan acertadas.

Una carrera profesional no se puede construir sobre el fracaso repetido. No obstante, el líder acepta que a veces sus decisiones resultan equivocadas. De estos errores el líder tratará de sacar las conclusiones pertinentes, analiza el motivo de los mismos con vista a evitar que se repitan en el futuro.

Por último, señalar que el líder no es sólo una persona que toma decisiones, sino que elige como colaboradores personas que también saben tomarlas.

EXISTEN DISTINTOS TIPOS DE LÍDERES:

1) **LÍDER DEMOCRÁTICO:** es aquel que, sin perder el control, da lugar a la comunidad para que participe en cuestiones relacionadas a la política. Además, a la hora de tomar decisiones, el líder tiene en cuenta las opiniones de la comunidad liderada. Es por esto que lo que suele hacer es presentar varias opciones frente a un determinado problema y promover el intercambio de idea entre los diversos sectores y que aquí se decida cuál es la mejor salida. De esta manera, el líder democrático transmite una imagen más permisiva, abierta al diálogo y de un individuo que se preocupa por los problemáticas de terceros.

2) **LÍDER LIBERAL O LAISSEZ-FAIRE:** en este tipo de liderazgo, se delegan funciones a la propia comunidad con el objetivo de que adquiera ciertas responsabilidades y logre controlar las problemáticas que surjan. De esta manera, se promueve la libertad y creatividad en grupo mientras que el propio líder ocupa un rol de mayor pasividad, con menor control y poco compromiso.

3) **LÍDER AUTOCRÁTICO:** a diferencia de los dos anteriores, este líder concentra en sí mismo todo el poder, de forma ilimitada. Aquí no se prioriza ni la participación de la comunidad en la toma de decisiones ni la delegación del poder. Es el propio líder quien determina las acciones que se llevarán a cabo y el poder

de decisión se limita a su persona, o a un grupo reducido, manda según su propia voluntad.

4) **LÍDER PATERNALISTA:** esta clase de líderes se encarga de determinar cuáles serán los objetivos del grupo, si bien promueve la participación de este, es el propio líder quien tomará las decisiones finales. Por otro lado, pretende promover la convivencia pasiva dentro de la comunidad a la que lidera y se muestra tolerante frente a esta.

CONCLUSIONES.

1. Como resultado de la investigación presentada es posible concluir en que se debe de tener una capacitación o preparación antes de formar parte del COCODE, para que exista un trabajo fortalecido en donde participen todos los integrantes y no unos cuantos para lograr resultados positivos.
2. Se llegó a la conclusión que las actividades realizadas fueron favorables ya que se trabajó en conjunto con la participación de los 12 integrantes del Cocode, y el material elaborado lleva la información necesaria para desarrollar sus funciones adecuadamente.
3. Con la ejecución del proyecto se llegó a la conclusión que las capacitaciones constantes son de suma importancia para el empoderamiento de sus funciones y a la vez estar actualizados para la realización de su trabajo y lograr un desarrollo integral con la participación de todos de la comunidad sienta los integrantes del Cocode quienes deben estar preparados para transmitir la información y lograr un trabajo en conjunto.

RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda que para formar un Cocode es importante dar una capacitación previa para elegir a los integrantes que formaran parte del mismo para que ya tengan una orientación de sus funciones y su trabajo que realizarán durante el periodo de integración.
2. Es importante que se tenga material informativo para que se vayan empoderando de su trabajo para lograr los objetivos propuestos con resultados positivos.
3. Se recomienda un trabajo de participación e integración no solo de los integrantes sino que también de la comunidad completa y de las instituciones que cooperan para lograr un desarrollo integral.