

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

PROCESOS DE FORMACIÓN Y GESTIÓN A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE  
COORDINACIÓN COCODE, CASERÍO EL TROJE, MUNICIPIO DE COATEPEQUE,  
DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**INGRID ARACELY AYALA GARCIA**  
CARNET 22432-09

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

PROCESOS DE FORMACIÓN Y GESTIÓN A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE  
COORDINACIÓN COCODE, CASERÍO EL TROJE, MUNICIPIO DE COATEPEQUE,  
DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**INGRID ARACELY AYALA GARCIA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

COATEPEQUE, DICIEMBRE DE 2014

SEDE REGIONAL DE COATEPEQUE

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

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

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**

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

## **NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**

LICDA. MELVI JUDITH JUAREZ GRAMAJO

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LICDA. YOHANA CONCEPCION VASQUEZ FUENTES



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradicón Jesuita en Guatemala

Coatepeque, 13 de Junio de 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: **Ingrid Aracely Ayala García, carnet No. 2243209**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto: **“Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quezaltenango”**. Por lo que se solicita proceder con la revisión de dicho informe.

Sin más que agregar me suscribo.

Atentamente,

Licda. Mery Judith Juárez Gramajo

Tutora





Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04410-2014

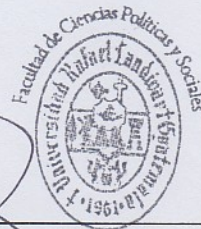
### Orden de Impresión

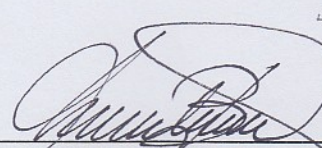
De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante INGRID ARACELY AYALA GARCIA, Carnet 22432-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04521-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

PROCESOS DE FORMACIÓN Y GESTIÓN A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO DE COORDINACIÓN COCODE, CASERÍO EL TROJE, MUNICIPIO DE COATEPEQUE, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO

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.



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

## **Agradecimientos**

### **A los docentes de tan prestigiosa Universidad**

Por haber compartido sus conocimientos durante el proceso de enseñanza – aprendizaje, ya que fue enriquecedora la formación, concretándose la teoría en la organización donde se llevó a cabo el proyecto.

### **A la docente Melvi Judith Juárez**

Porque intervino significativamente en su función como asesora durante el proceso de revisión del proyecto en la Práctica Profesional Supervisada I y II.

### **A los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango.**

Por su participación activa durante el proyecto ejecutado.

### **A mis compañeros de estudios y amigos.**

Por haberme brindado su confianza, amistad y apoyo.

## **Dedicatoria**

### **A Dios**

Por haberme dotado de sabiduría para alcanzar este triunfo.

### **A mi padre**

Federico Ayala Q.E.P.D. porque me motivo constantemente a que continuara con mis estudios.

### **A mi madre**

María del Carmen García, por su apoyo moral y espiritual que en su momento me brindo.

### **A mis hijos**

Carlos Eduardo y José Antonio, porque fueron el motivo que me impulso a seguir adelante y obtener este titulo que me acredita como Licenciada en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, para quienes hoy soy un ejemplo a seguir.

### **A mis hermanos y familiares**

Por sus sabios consejos, su apoyo espiritual, moral y económico.

### **A mi patria Guatemala**

Como aporte para su desarrollo y agradecimiento por quien anhela paz y progreso.

### **A Coatepeque**

Tierra bendita que me vio crecer y hoy me ve triunfar.

### **A mis centros educativos**

Escuela Rafael Alvares Ovalle

Instituto I.N.M.E.B.O.C.

Instituto I.G.E.R.

Universidad Rafael Landívar

Templos inagotables donde se hicieron realidad mis sueños.

**A mis maestros y catedráticos**

Eterno agradecimiento por sus sabias enseñanzas y consejos. Hoy me hacen profesional.

**A mis compañeras de promoción**

Recuerdos inolvidables de nuestra vida estudiantil, éxitos en su vida profesional.



## ÍNDICE

No.	CONTENIDO	PÁG.
	Introducción	
<b>CAPÍTULO I</b>		
1.	Marco Institucional.....	1
1.1.	Características del municipio.....	1
1.1.1	Antecedentes.....	1
1.1.2	Sus Orígenes.....	2
1.1.3	Población.....	3
1.1.4	Clima.....	3
1.1.5	Medición del territorio.....	3
1.1.6	Límites del Municipio y sus distancias.....	3
1.1.7.	Infraestructura.....	3
1.1.8	Idioma.....	4
1.1.9	Costumbres.....	4
1.1.10	Tradiciones.....	4
1.2	Características de la Comunidad.....	4
1.2.1	Antecedentes de la comunidad.....	4
1.2.2	Origen del Nombre.....	5
1.2.3	Población.....	5
1.2.4	Colindancias.....	5
1.2.5	Clima.....	5
1.2.5.1	Temperatura máxima.....	6
1.2.5.2	Temperatura mínima.....	6
1.2.6	Idioma.....	6
1.2.7	Costumbres.....	6
1.2.8	Fiesta Patronal.....	6

1.2.9	Religión.....	6
1.2.10	Servicios.....	7
1.2.11	Salud.....	7
1.2.12	Vivienda.....	7
1.3	Antecedentes de la organización.....	8
1.3.1	Naturaleza y Área de Proyección.....	9
1.3.2	Ubicación.....	10
1.3.3	Tamaño y cobertura.....	10
1.3.4	Estructura Organizativa.....	11
1.3.5	Visión, Misión, Estrategias de Trabajo y Programas.....	11
1.4	Análisis situacional.....	11
1.4.1	Problemas generales.....	13
1.4.2	Red de actores vinculados al área .....	13
1.4.3	Demandas institucionales y poblacionales.....	14
1.4.4	Proyectos futuros visión proyectiva de la Institución.....	14
1.5	FODA.....	16
1.6	Árbol de problemas.....	17
1.7	Árbol de objetivos.....	18
1.8	Matriz del Marco Lógico.....	19

## **CAPÍTULO II**

2.	Análisis Estratégico.....	21
2.1.	Elaboración de análisis.....	21
2.2	Identificación de estrategias de acción.....	23
2.3	Definición del Área de Intervención.....	24
2.4	Propuesta de proyecto de intervención.....	24
2.5	Priorización del proyecto de intervención.....	24
2.6	Resultados esperados en el periodo de la PPS II.....	25
2.7	Alcances y límites.....	25
2.7.1	Alcances del proyecto.....	25
2.7.2	Límites del proyecto.....	25

## CAPÍTULO III

3.	Proyecto de intervención.....	26
3.1.	Ficha técnica.....	26
3.2	Descripción general del proyecto.....	27
3.2.1	Ámbito Institucional.....	28
3.2.2	Ámbito Social.....	28
3.2.3	Ámbito Político.....	29
3.2.4	Ámbito Cultural.....	29
3.2.5	Plan o programa en el que se inserta.....	30
3.3	Justificación del proyecto.....	30
3.3.1	Objetivos específicos del proyecto.....	31
3.3.1.1	Objetivo general.....	31
3.3.1.2	Objetivos específicos.....	31
3.3.1.3	Población destinataria del proyecto.....	31
3.3.4	Fases del proyecto.....	31
	Metodología de trabajo.....	31
	Fase I: Socialización del proyecto.....	31
	Fase II: Implementación de un Manual de Gestión y Ejecución de Proyectos.....	32
	Fase III: Diseño de un plan de trabajo.....	32
	Fase IV: Implementación de un reglamento interno.....	33
	FaseV: Plan de sostenibilidad.....	33
	Fase VI: Monitoreo y evaluación.....	34
3.3.5	Cronograma de actividades.....	34
3.3.6	Entorno externo e interno.....	35
3.3.6.1	Posición del proyecto.....	35
3.3.7	Funciones específica del estudiante y otros involucrados.....	35
3.3.7.1	Funciones del Estudiante.....	35
3.3.7..2	Funciones del Asesor o Asesora.....	36
3.3.7.3	Función del Órgano de Coordinación.....	36
3.3.8	Coordinación interna.....	36

3.3.8.1	Coordinación con red externa.....	36
3.3.9	Incidencia del proyecto en la región.....	36
3.3.10	Implicaciones éticas a considerar.....	37
3.3.11	Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la respuesta de manejo de los mismos.....	37
3.4	Recurso y presupuesto.....	38
3.4.1	Recurso Técnicos y Humanos.....	38
3.4.2	Recurso materiales y monetarios.....	38
3.5	Presupuestos.....	39
3.6	Monitoreo y evaluación del proyecto.....	40
3.6.1	Indicadores de éxito específicos.....	40
3.6.2	Indicadores de éxito generales.....	40

#### **CAPÍTULO IV**

4.	Presentación de resultados .....	41
4.1	Sistematización de experiencias de la PPS.....	41
4.2	Plan de sostenibilidad.....	49
	Conclusiones.....	54
	Recomendaciones.....	55

#### **CAPÍTULO V**

5.	Marco Teórico Conceptual.....	56
5.1	Procesos de formación y gestión.....	56
5.2	Organización.....	57
5.3	Importancia de la organización.....	57
5.4	Tipos de Organizaciones.....	57
5.4.1	Organizaciones de beneficio social.....	57
5.4.2	Organizaciones de Desarrollo Económico y Social.....	58
5.4.3	Organizaciones de Desarrollo Mercantil.....	58
5.4.4	Organizaciones formales.....	58
5.4.5	Organizaciones informales.....	58



5.5	Integración del Sistema de Consejo de Desarrollo.....	58
5.6	Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE).....	58
5.7	Integración del Órgano de Coordinación de los COCODE.....	59
5.8	Funciones del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. COCODE.....	60
5.9	Duración del cargo del Consejo de Desarrollo.....	60
5.10	Participación.....	60
5.10.1	Participación ciudadana.....	60
5.10.2	Participación Social.....	61
5.10.3	Marco legal de la participación ciudadana.....	61
5.11.	Ciudadanos y ciudadanas.....	62
5.11.1	Ciudadanía.....	62
5.12	Desarrollo.....	62
5.12.1	Desarrollo local.....	62
5.12.2	Desarrollo Social.....	62
5.13	Accionar del Profesional en Trabajo Social en los Consejo Comunitarios de Desarrollo.....	63
	Referencias Bibliográficas.....	65

## **ANEXOS**

### Productos Fase II

Anexo 1. Manual de formulación, gestión y ejecución de proyectos.....	67
Anexo 2. Plan anual.....	94
Anexo 3. Reglamento Interno.....	97

## RESUMEN EJECUTIVO

La práctica profesional supervisada se realizó durante la intervención y ejecución del proyecto denominado: Procesos de Formación y Gestión a los Integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quezaltenango.

El proyecto se estableció a través de la investigación científica, presenta la metodología utilizada, los análisis respectivos y las distintas acciones.

Dentro del proyecto se contemplaron talleres de formación que permitieron la participación activa de los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE en las distintas actividades planificadas, demostrando interés e involucramiento en cada una de las acciones, para incidir positivamente en el desarrollo organizacional y comunitario.

El resultado de la intervención permitió la elaboración de los siguientes productos: un manual de gestión y ejecución de proyectos, un manual de funciones, un plan de trabajo y un reglamento interno, con la finalidad que la organización se beneficiara con herramientas propicias que orienten el adecuado desarrollo de sus actividades, así mismo se diseñó un plan de sostenibilidad como propuesta de apoyo que servirá como instrumento útil en el desempeño de sus funciones eficientemente y logren resultados favorables para el beneficio social.

A través de la intervención se logra ofrecer una perspectiva sobre las acciones internas, se conoce la forma cualitativa y cuantitativa del desempeño y se mejora la calidad organizacional, hoy por hoy los integrantes activos están capacitados para dirigir a la organización, cuentan con las herramientas necesarias que servirán de base para el adecuado funcionamiento, conocen sus funciones y aplican normas internas.

## INTRODUCCIÓN

Con el proceso formativo de la Práctica Profesional Supervisada vinculado a la facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Rafael Landívar a través de la carrera de Trabajo Social; se llevó a cabo el proyecto denominado: “Procesos de Formación y Gestión, dirigido a los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de Caserío el Troje” con el propósito de incidir positivamente en la organización y tener un acercamiento en la realidad social, para contribuir al desarrollo organizacional y rural del país.

Durante estas acciones profesionales formativas universitarias, se realizó un proceso de investigación de los centros de práctica, para la intervención comunitaria, quedando favorecido el Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje.

Así mismo el COCODE en mención evidenciaba debilidad participativa, de acuerdo al análisis realizado en la recolección de datos de campo y bibliográfico. Que se establecen en el informe del presente documento, el cual se divide en 5 capítulos:

El capítulo I especifica el marco referencial Institucional, presentando las características y antecedentes del municipio, de la comunidad, como de la organización, aspectos que permiten conocer el contexto y la estructura organizativa, presentando los hallazgos del análisis situacional de la organización, el funcionamiento y las acciones que desempeñan.

El capítulo II presenta el análisis estratégico que se hace conforme a los problemas encontrados a lo interno del COCODE y las acciones a seguir para atender esas carencias; todo a través de la aplicación de la herramienta del FODA que brinda elementos importantes, para realizar la intervención profesional.

El capítulo III describe la propuesta del proyecto de intervención en el COCODE, de acuerdo a los análisis previamente elaborados con criterio y fundamento científico, proceso que permitió aportar para la construcción de un país democrático, considerando que el Órgano de Coordinación es quien promueve el desarrollo comunitario.

El capítulo IV se explica de manera ordenada, el análisis y la sistematización de las experiencias obtenidas durante el desarrollo de la gestión e intervención profesional, incluye el plan de sostenibilidad que ayudara a mantener los impactos positivos del proyecto, a través de las acciones que permitirán innovar los procesos de la organización, fomentando el ejercicio organizacional y adecuando las actividades para trabajar ordenadamente, las conclusiones y recomendaciones.

El capítulo V hace referencia al Marco Teórico Conceptual que sustento el proceso de intervención planteado en este informe para la elaboración de la propuesta del proyecto diseñado, así mismo detalla la guía de referencias bibliográficas consultadas durante el proceso de investigación y los anexos que incluyen el manual de gestión y ejecución de proyectos, el plan de trabajo y el reglamento interno, productos que respaldan la propuesta de la internación.

La ejecución del proyecto se llevó a cabo de Enero a Junio, en todo el proceso se evaluó y monitoreo las actividades, para verificar que los resultados fueran los deseados. La intervención permitió transformar la realidad social y la metodología participativa y aprender - haciendo permitieron la implicación directa de los involucrados en todas las actividades contempladas. Con toda probabilidad se puede decir que hoy por hoy se confronta la teoría con la práctica de la realidad social encontrada, profundizándose el accionar de cada uno de los integrantes.

Todo este proceso se planteó con el fin de aportar al desarrollo tanto del país como de las personas organizadas conforme a la ley, pero sin ningún apoyo formativo de parte de las autoridades municipales, departamentales y nacionales. Siendo las casas universitarias las que se preocupan por el buen funcionamiento de las organizaciones legalmente establecidas por la Constitución e insertando a los profesionales en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo en las Áreas Rurales, para fortalecer los procesos democráticos que, como efecto multiplicador sean las mismas personas gestores del desarrollo social.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Marco Institucional**

#### **1.1. Características del Municipio**

##### **1.1.1. Antecedentes**

El municipio de Coatepeque se encuentra a 218 kilómetros de la ciudad capital y se ubica en la Costa Sur del Departamento de Quetzaltenango, es una importante ciudad comercial y de servicios, con amplia área de influencia en el territorio circundante en cuyo ámbito rural predomina la gran explotación agrícola de exportación, así como centros poblados por pequeños productores minifundistas, trabajadores asalariados agrícolas y de otras actividades económicas.

Fue fundado por un indígena llamado Juan Bernardo en el año 1,765, quien buscaba estar cerca de los suyos, para disminuir las injusticias que le cometían a los aborígenes, entre quienes contaba a sus padres, organizó la primera comunidad eligiendo un alcalde de Mayor (una especie de alcalde auxiliar en nuestra época) e iniciando después las gestiones, con el apoyo entre su protector Fray Bartolomé de Las Casas, quienes consiguieron con el corregidor de la provincia de Quetzaltenango, que se le diera el nombre al barrio más antiguo de Coatepeque, Barrio "LAS CASAS".

El 26 de Noviembre de 1,770 se hizo la medida oficial, quedando reconocida la comunidad como: SANTIAGO DE COATEPEQUE, fue el nombre con el que la bautizo NICOLÁS MALDONADO, de la tercera orden del señor San Francisco.

COAL-TEPEC se encuentra conformado por dos voces una tolteca y la otra maya que significa: Cerro de la Serpiente; según la mitología indígena está representando al Dios "MIXCOALTL" mitad hombre mitad serpiente.

La población era de ascendencia Maya Mam, sin embargo, con el paso de los años ha cambiado sustancialmente, al punto en que en la actualidad se considera de ascendencia no indígena o ladina.

La población indígena actualmente se encuentra ubicada en la Aldea Nuevo Chuatuj, que es la localidad en donde aún se conserva el uso del traje típico por parte de las mujeres. El traje tiene una significancia importante, está compuesto por cuatro

colores; rojo, negro, blanco y amarillo; el güipil rojo significa dinamismo, actividad y representa la salida del sol en el oriente; puesto que el sol calienta, da fuerza y energía. El güipil blanco es considerado como una prenda que irradia pureza y virginidad y es utilizado por las señoritas.

Coatepeque perteneció al departamento de San Marcos, pero existió la inconveniencia de que éste quedaba muy retirado y debido a la distancia y lo escabroso del camino, la gente que lo habitaba estaba insatisfecha. Fue entonces cuando el general Justo Rufino Barrios se dio cuenta de estos inconvenientes ordenó que Coatepeque perteneciera al departamento de Quetzaltenango, ya que éste se encontraba más próximo.

### **1.1.2. Sus Orígenes:**

La vida estaba dividida en dos clases sociales, una parte por los aborígenes por los señores Feudales: estos señores, eran como los Colonizadores aventureros que les gusto las cualidades del terreno.

La Iglesia Católica fue construida con palma y manaco en el mismo lugar donde actualmente se conserva la Catedral Municipal, al Este del Parque Central.

El primer Alcalde de Coatepeque, fue el indígena distinguido Juan Bernardo, quien se eligió como Alcalde Mayor.

Las viviendas ocupaban lo que hoy es parte del Barrio La Esperanza, La Batalla y Las Casas.

La construcción de la línea férrea hizo de Coatepeque, el centro de actividades comerciales más grande de la región creciendo la ciudad hacia el sur. Los poetas Osmundo Arriola y Armando Laparra, bautizaron a Coatepeque como “CIUDAD DE LAS GARDENIAS” que según el lenguaje de las flores significa “SINCERIDAD”.

El actual Edificio Municipal se construyó en los años 1,952, y 1,953, y está ubicado en el Parque Central.

Los Barrios El Rosario, Colombita, El Jardín, Candelaria y Guadalupe surgieron por desmembramiento de la Finca Dalmacia, en los años 1,953 y 1,957.

En 1,958 se compraron terrenos dentro de la ciudad, que hoy comprende el Barrio la Batalla.

En la época de la Independencia la Ciudad de Santiago de Coatepeque, llega a tener la Categoría de Villa.

En 1,987 fue Lotificada la Finca Mazá, pasando a ser Lotificación Mazá, ubicada al norte de la ciudad.

En 1,992 fue lotificada la Finca Las Conchitas, pasando a ser hoy lotificación Las Conchitas.

### **1.1.3 Población:**

En la actualidad Coatepeque tiene una población de 140,467 habitantes distribuidos en todo el municipio.

### **1.1.4. Clima**

Cálido.

### **1.1.5. Medición del territorio:**

El municipio tiene una extensión de 372 kilómetros cuadrados.

### **1.1.6. Límites del municipio y sus distancias:**

Coatepeque limita al norte con los Municipios de Pajapita, Nuevo Progreso, y el Quetzal, del Departamento de San Marcos, con el Río “Naranja” que es el que marca dichos límites de San Marcos,”. Al Este con Flores Costa Cuca, Colomba y Génova del Departamento de Quetzaltenango y el Departamento de Retalhuleu. Al Oeste con Pajapita y Ocos del Departamento de San Marcos. Hay un dato importante, al sur del Municipio termina una vértice, ahí se unen los departamentos de Retalhuleu, San Marcos y Quetzaltenango al cual los pobladores le dominan El Trifiño.

### **1.1.7 Infraestructura:**

Coatepeque cuenta con un total de 180 Kilómetros de carretera asfaltada y 285 Kilómetros de Carretera de terracería.

### **1.1.8 Idioma**

El lenguaje de comunicación entre los habitantes de Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango es el idioma español, aunque en algunas de las comunidades se habla el idioma Mam.

### **1.1.9 Costumbres:**

Se celebra la fiesta del Santo Patrono Santiago Apóstol, la cual se efectúa durante el mes de agosto y la feria de verano en el mes de marzo, fue autorizada por el Presidente Manuel Estrada Cabrera el 26 de febrero de 1,906.

### **1.1.10 Tradiciones:**

Quema del diablo

Procesiones en cada barrio o aldea de acuerdo a algún Santo o patrono.

Adornar los panteones de los difuntos el 1 de Noviembre.

Degustar del platillo especial fiambre.

El mole típico

El fresco de horchata

Así como todas las costumbres y tradiciones de Guatemala, tamales de carne para los cumpleaños, caldo de gallina criolla para celebrar en familia, degustar pan, garbanzo y curtidos para Semana Santa, entre otros.

## **1.2 Características de la Comunidad**

### **1.2.1 Antecedentes de la comunidad**

Caserío el Troje era propiedad de la finca San Juan el Horizonte, siendo dueños en aquel entonces los hermanos Herculano Aguirre Montalvo y María Montalvo, quienes en el año 1,950 decidieron donar a 96 trabajadores una parcela de 96 cuerdas, pero luego se las quitaron por la cantidad de tierra que estaban distribuyendo, en el año 1,954 repartieron nuevamente de 40 a 50 cuerdas a cada uno, pero hubieron algunos que rechazaron las tierras y aceptaron dinero a cambio de ellas, estos terrenos posteriormente fueron donados a los policías civiles.



Caserío el Troje fue fundado en el año 1,954<sup>1</sup>, algunos vendieron y otros decidieron vivir en ellas, inició con un total de diez personas, los primeros habitantes fueron los señores, Lorenzo García, Manuel Vásquez, Eduardo Campos, Teyo Navarro, Francisco Navarro, Pedro González, Félix de León. El primer alcalde Auxiliar fue el señor Emeterio Navarro.

### **1.2.2 Origen del Nombre:**

Antes en la finca San Juan el Horizonte se sembraba considerables cantidades de maíz, todo el cultivo lo unían y lo almacenaban en esa área, a esa unión le llamaban rastrojo, de allí se deriva el nombre de la Troja, tiempo después los habitantes decidieron llamarlo el Troje, desde su fundación hasta en la actualidad lleva el nombre de Caserío el Troje.

La comunidad se encuentra clasificada como Caserío, al principio existían pocas casas en toda la extensión del terreno, pero a través del tiempo se ha ido poblando. Cuenta con una Auxiliatura y un Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE).

### **1.2.3 Población:**

Se encuentra poblada por un número de 3,529 habitantes en 420 familias, con un 49 % de hombres, 51% de mujeres.

### **1.2.4 Colindancia:**

Norte: Caserío Villa Flores

Sur: Caserío Santa Fe.

Este: Finca González.

Oeste: Aldea San Benito Pacaya

### **1.2.5 Clima:**

Cálido

---

<sup>1</sup>Registro de Propiedad No. 8219, Folio No. 255 Libro No. 55 (1954) Datos consultados del Diagnostico Rural, Aldea El Troje Coatepeque.

### **1.2.5.1 Temperatura máxima:**

38° grados centígrados

38° al sol,

28° a la sombra

### **1.2.5.2 Temperatura mínima:**

22° grados centígrados.

### **1.2.6 Idioma:**

El 99.9 % de la población hablan el idioma español y la minoría que es el 0.10 % el idioma Mam.

### **1.2.7 Costumbres:**

Bautizos, primeras comuniones y bodas.

Actividades religiosas en Semana Santa.

Las procesiones en honor a la virgen de Concepción

Celebración del Día de los Santos

Posadas de navidad

Actividades sociales.

Como tradición los novios envían cartas a los familiares de la novia solicitando permisos, para formalizar su noviazgo o comprometerse en matrimonio, lo que es propio y característico de esta comunidad.

### **1.2.8 Fiesta patronal:**

La fiesta patronal del Caserío el Troje se celebra los días del 5 al 8 de Diciembre en honor a la Virgen de Concepción.

### **1.2.9 Religión:**

La religión que predomina en la comunidad es la Católica con el 46% de la población, el 44% profesan la religión Evangélica y el 10% no profesa ninguna religión. En la comunidad se encuentra 1 Iglesia Católica y 4 Iglesias Evangélicas.

### **1.2.10 Servicios:**

La comunidad cuenta con los siguientes servicios:

Energía eléctrica.

Agua potable

Buses extraurbanos.

Telefonía móvil.

Internet

TV por Cable

### **1.2.11 Salud:**

La comunidad recibe atención médica a través del Puesto de Salud por medio de dos Licenciadas en enfermería de nacionalidad cubana, un EPS Rural (practicante de medicina) y dos auxiliares de enfermería, quienes atienden a los habitantes de la comunidad con cuidados primarios, preventivos y curativos.

Según la entrevista realizada a los encargados del Puesto de Salud, indicaron que las causas de morbilidad son las siguientes: a) infecciones respiratorias, b) dengue, c) amebiasis intestinal, d) contusiones, e) amigdalitis, f) otitis media aguda (infección de oídos), g) neumonías, h) infección del tracto urinario, i) sarcopiosis (infecciones de la piel) j) diarreas k) gastritis aguda. De acuerdo a los datos obtenidos son las mujeres las más afectadas.

Los niños y niñas comprendidos en el rango de 0 a 5 años de edad sufren de desnutrición aguda que es la principal causa de mortalidad, así mismo en la niñez y adolescencia se presentan casos de neumonía, tuberculosis, Sepsis (infecciones), cáncer, hemorragia vaginal post-parto, siendo estas otras causas de muertes.

### **1.2.12 Vivienda:**

Más de la mitad de la población cuenta con vivienda propia, algunos habitantes de la comunidad arrendan o prestan los terrenos ya sea para vivir o sembrar sus cultivos.

Las casas son construidas de madera y lámina, madera y concreto o únicamente concreto, tienen piso de cemento y tierra.

### **1.3 Antecedentes de la Organización**

Caserío el Troje del Municipio de Coatepeque, cuenta con una población de 3, 529 habitantes y con una extensión de 3 kilómetros cuadrados, colinda al norte con Caserío Villa Flores al Sur con Caserío Santa Fe, al Este con Finca González y al Oeste con Aldea San Benito Pacaya.

El Troje fue fundado en el año 1,954.

Se conformo por 10 habitantes entre ellos: don Lorenzo García, don Manuel Vásquez, don Eduardo Campos, don Tello Navarro, don Francisco Navarro, don Pedro González y don Félix de León y por más de 20 años funciono en la comunidad un comité de pro –mejoramiento que atendía las necesidades de la comunidad.

El 20 de Enero del año 2,003 la junta directiva convocó a los habitantes de la comunidad a una reunión de urgencia, con la finalidad de informar que el comité dejaría de funcionar con ese nombre, siendo necesaria la conformación de una nueva organización denominada Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE que sería amparada por la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y la Ley General de Descentralización, representando legalmente a la comunidad, la cual asumiría el compromiso de gestionar proyectos para el beneficio social.

El comité de pro-mejoramiento saliente estaba conformado por el señor Rómulo Moreno (Presidente), Guillermo Ramírez (Vicepresidente), Cosmen Barrios (secretario), Octaviano Renoj (Tesorero), Rosalió Renoj (Vocal I), Esteban Vail (Vocal II), José Rosales (Vocal III). Ellos trabajaron por 2 años de forma voluntaria.

El presidente del comité don Rómulo Moreno fue quien motivo a las personas para que participaran activamente dentro de su comunidad e insto a todos a que asumieran los cargos con responsabilidad, voluntad, positivismo y de forma democrática no forzadamente, para lograr el desarrollo local.

El primer Órgano de Coordinación COCODE surge en la comunidad el 28 de enero del año 2,004, bajo el decreto Gubernativo 11 – 2002 de la Ley de los Consejos de

Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento, aprobado por la Asamblea General. Actualmente son reconocidos a través del Carnet que los identifica como Líderes Representantes del COCODE de su comunidad y por la Municipalidad del Municipio de Coatepeque, Quetzaltenango.

En el año 2010–2012, el Órgano de Coordinación fue conformado por 12 integrantes entre ellos 11 hombres y una mujer, quedando estructurado de la siguiente manera: Presidente el señor Lucas Gómez, Secretario el señor Lorenzo Vail, Tesorero Auner Juárez, Vocal I Santos Guzmán, Vocal II Vilda González, Vocal III Avelino Cortez, Vocal IV Edgar Rósaes, Vocal V, Ernesto Guzmán, Vocal VI Santos Juárez, Vocal VII Julio Juárez, Vocal VIII, Felipe Vail, Vocal IX Santos Vail.

A su vez fueron reelectos por la asamblea e inscritos en la Municipalidad de Coatepeque, Quetzaltenango en Enero del año 2,012 con vencimiento en Enero de 2,014. Asumieron nuevamente la responsabilidad 7 de los anteriores integrantes quienes coordinan y promueven la participación activa de la comunidad, priorizan y gestionan proyectos e intervienen ante los problemas internos, solicitan apoyo al Consejo Municipal de Desarrollo y se guían por el Sistema de Consejos de Desarrollo.

Desde Enero del año 2010, gestionan y ejecutan proyectos para lograr el desarrollo comunitario.

### **1.3.1 Naturaleza y área de proyección:**

La organización política de Caserío el Troje, Coatepeque, Quetzaltenango, está constituida por un Consejo de Desarrollo Comunitario COCODE, formado por 12 integrantes electos, de los cuales 7 están activos, quienes se enfocan en el desarrollo comunitario. Están legalmente establecidos y se rigen a través de la Constitución Política de la República de Guatemala, la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento, la Ley de Descentralización y el Código Municipal y están registrados legalmente desde Enero del año 2012.

La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento, indica que el sistema de los Consejos de Desarrollo, es el medio principal de participación de la

población Maya, xinca, garífuna y no indígena, en la gestión, para llevar a cabo el proceso de planificación democrática de desarrollo, tomando en cuenta los principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca. El Artículo 52 del Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, indica que cada Consejo Comunitario tiene por objeto que los integrantes 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<sup>2</sup>.

Siendo el primer nivel del sistema, la función del COCODE es importante porque representan la base del funcionamiento, que genera un modelo de desarrollo planificado desde abajo.

### **1.3.2 Ubicación:**

Caserío el Troje se encuentra ubicado a 23 kilómetros de distancia de la ciudad de Coatepeque, del departamento de Quezaltenango, el perímetro del Caserío es de 3 kilómetros cuadrados.

### **1.3.3 Tamaño y cobertura**

El Órgano de Coordinación del COCODE, gestiona y coordina acciones solamente para el Caserío el Troje.

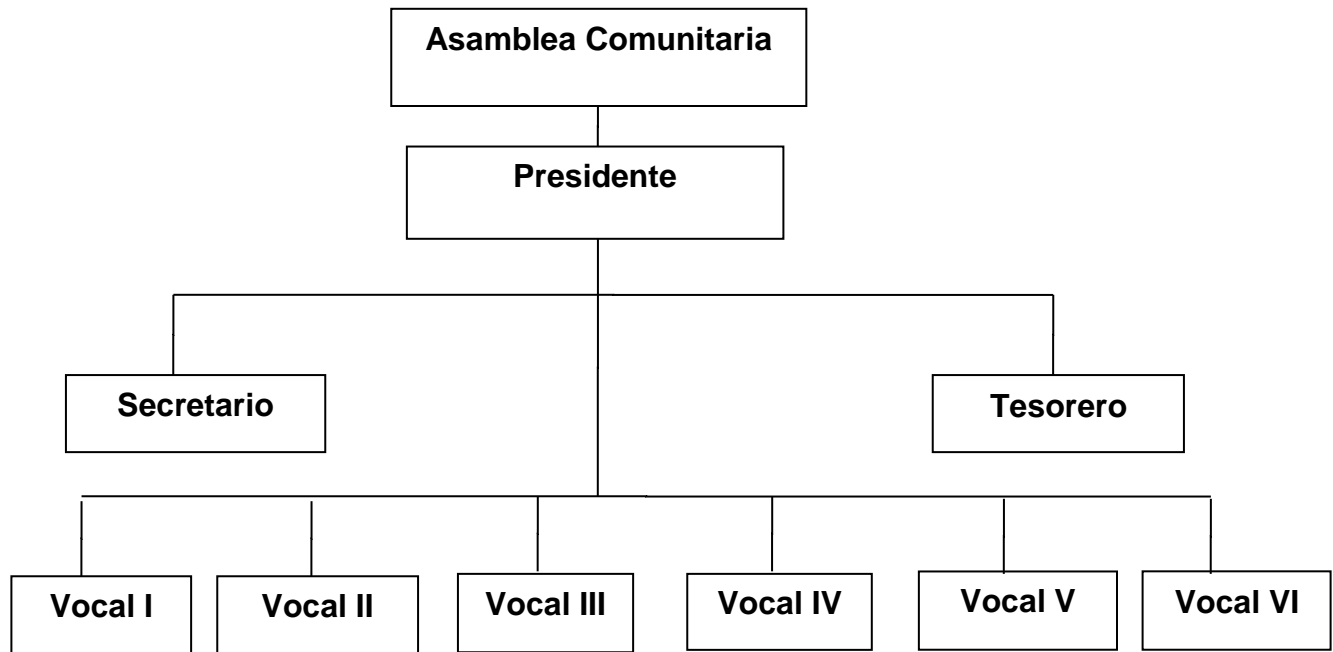
Su responsabilidad es cubrir 3 kilómetros cuadrados y atender a 3,529 habitantes quienes son los beneficiados directos de las gestiones y proyectos que realizan.

---

<sup>2</sup>Diccionario Municipal de Guatemala, 2009

### 1.3.4 Estructura Organizativa:

La organización está estructurada con un orden jerárquico lineal de la siguiente manera:



### 1.3.5 Visión, Misión, Estrategias de trabajo y Programas

Desde que se conformó el primer Órgano de Coordinación en el Caserío el Troje, (2,004), las autoridades locales no habían tomado la iniciativa de crear la visión y misión que orientara el accionar de la organización, para realizar un trabajo en equipo que contribuyera al bienestar social, aunque su objetivo era mejorar la comunidad. Cabe mencionar que si destacaban que era importante elaborar la Visión Misión, para definir quiénes son y hacia dónde se dirigía la organización.

## 1.4 Análisis Situacional

El actual Consejo Comunitario de Desarrollo se conformó legalmente el 5 de enero del año 2012, con 12 integrantes entre ellos 11 hombres y una mujer, de ellos solo 7 integrantes están activos, el resto se ha retirado de la organización por voluntad propia, afectando el funcionamiento organizacional, porque cada vez que se da la deserción de un integrante son menos las personas que representan a la organización a nivel comunitario, es por ello que el resto ha asumido un doble rol, el

cual ha obligado a que otros ocupen cargos extras o responsabilidades de quienes no han tomado en serio el papel que les corresponde y como resultado renuncian fácilmente a sus funciones.

Se descubrió a través de la elaboración del FODA las debilidades que complicaban el ejercicio organizacional, destacándose las siguientes: a) la carencia de un manual de gestión y ejecución de proyectos, b) la falta de un manual de funciones, c) la carencia de un plan de trabajo, d) carencia de un reglamento interno, la inexistencia de visión y misión, e) la duplicidad de funciones, f) el desconocimiento de funciones, g) la deserción de integrantes, i) la poca participación.

El resultado de todas las debilidades que presentaba la organización permitió elaborar el árbol de problema, donde se identificó el problema central denominado “Desconocimiento en la gestión y ejecución de proyectos en el Órgano de Coordinación del COCODE de Caserío el Troje, Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango, estas causas permitieron realizar las estrategias de acción.

Las debilidades como el problema central que se manifestaban dentro de la organización, obstaculizaban el desarrollo de las actividades sociales, aunándose a ello la falta de trabajo en equipo y la inexistencia de visión y misión debiendo ser la base fundamental para alcanzar los objetivos. Estas situaciones impedían que se pudieran aprovechar las oportunidades para lograr metas u objetivos, las mismas no le permitían a la organización defenderse de las amenazas y por lo tanto limitaba el desarrollo.

A cada integrante le corresponde conocer y aplicar sus funciones específicas y trabajar en equipo, para que no se dé duplicidad de cargos en unas cuantas personas o en un solo líder, así mismo crear y respetar el orden jerárquico, intercambiar ideas, dialogar y fortalecer el recurso humano de acuerdo a sus funciones, para que puedan intervenir eficazmente en la comunidad y con ello lograr resultados positivos, cada miembro es importante porque la organización permite que en mutuo acuerdo lleguen a consensos.



#### **1.4.1 Problemas generales**

En el Órgano de Coordinación COCODE, de Caserío el Troje, del Municipio de Coatepeque, se identificaron los siguientes problemas: a) la carencia de un manual de gestión y ejecución de proyectos, b) la falta de un manual de funciones, c) la carencia de un plan de trabajo, d) carencia de un reglamento interno, la inexistencia de visión y misión, e) la duplicidad de funciones, f) el desconocimiento de funciones, g) la deserción de integrantes, i) la poca participación.

La carencia de un manual de gestión y ejecución de proyectos es el problema de mayor prioridad y como consecuencia los integrantes de la organización no lograban gestionar el total de los proyectos sociales, la falta de un manual de funciones hacia que en la organización se diera el desconocimiento de funciones y atribuciones que cada integrante debería aplicar para el adecuado funcionamiento y la falta de respeto al orden jerárquico.

Formaba parte de la problemática organizacional la carencia de un plan estratégico el reglamento interno, visión y misión, para lograr el desarrollo organizacional.

En la situación que se hallaba el Órgano de Coordinación fue necesario sensibilizar, concientizar, intervenir y fortalecer a los integrantes de la organización sobre la importancia de sus funciones, de su permanencia, del cumplimiento y de la responsabilidad adquirida a nivel comunitario, para ello se ejecutaron talleres de formación, para contribuir al adecuado funcionamiento del Consejo de Desarrollo Local.

#### **1.4.2 Red de actores regionales vinculados al área.**

El Órgano de Coordinación ha conformado una red activa y los miembros de dicha red son:

- ✓ Auxiliatura
- ✓ Enfermeros (as) del Puesto de salud
- ✓ Monitora del Programa Mi Bono Seguro (Madre guía de la comunidad)
- ✓ Cabawil (Organización de Jóvenes de la Iglesia Católica que colaboran con la comunidad)
- ✓ CUC (Comité de Unidad Campesina)

- ✓ Cruz Roja
- ✓ Pastoral de la Tierra
- ✓ Comité de energía eléctrica
- ✓ Comité escolar de padres de familia
- ✓ BANASA
- ✓ Líderes religiosos.
- ✓ Municipalidad de Coatepeque
- ✓ O.M.M. (Oficina de la Municipal de la Mujer)
- ✓ Asociación de buses.

### **1.4.3 Demandas institucionales y poblacionales**

Demanda poblacional:

- ✓ Mejorar la calidad en salud, educación, vivienda, infraestructura.
- ✓ Seguridad ciudadana
- ✓ Apoyo del Alcalde Municipal
- ✓ Proyectos productivos.
- ✓ Fortalecimiento al Órgano de Coordinación

Demanda Institucional:

- ✓ Atención del COMUDE hacia la comunidad en la priorización de proyectos.
- ✓ Capacitación de la Municipalidad para el Gobierno Local
- ✓ Apoyo en Gestión de Proyectos
- ✓ Coordinación con Instituciones Públicas y Privada.

### **1.4.4 Proyectos futuros o visión proyectiva de la Institución**

Los integrantes del Órgano de Coordinación informaron que tenían en mente los siguientes proyectos:

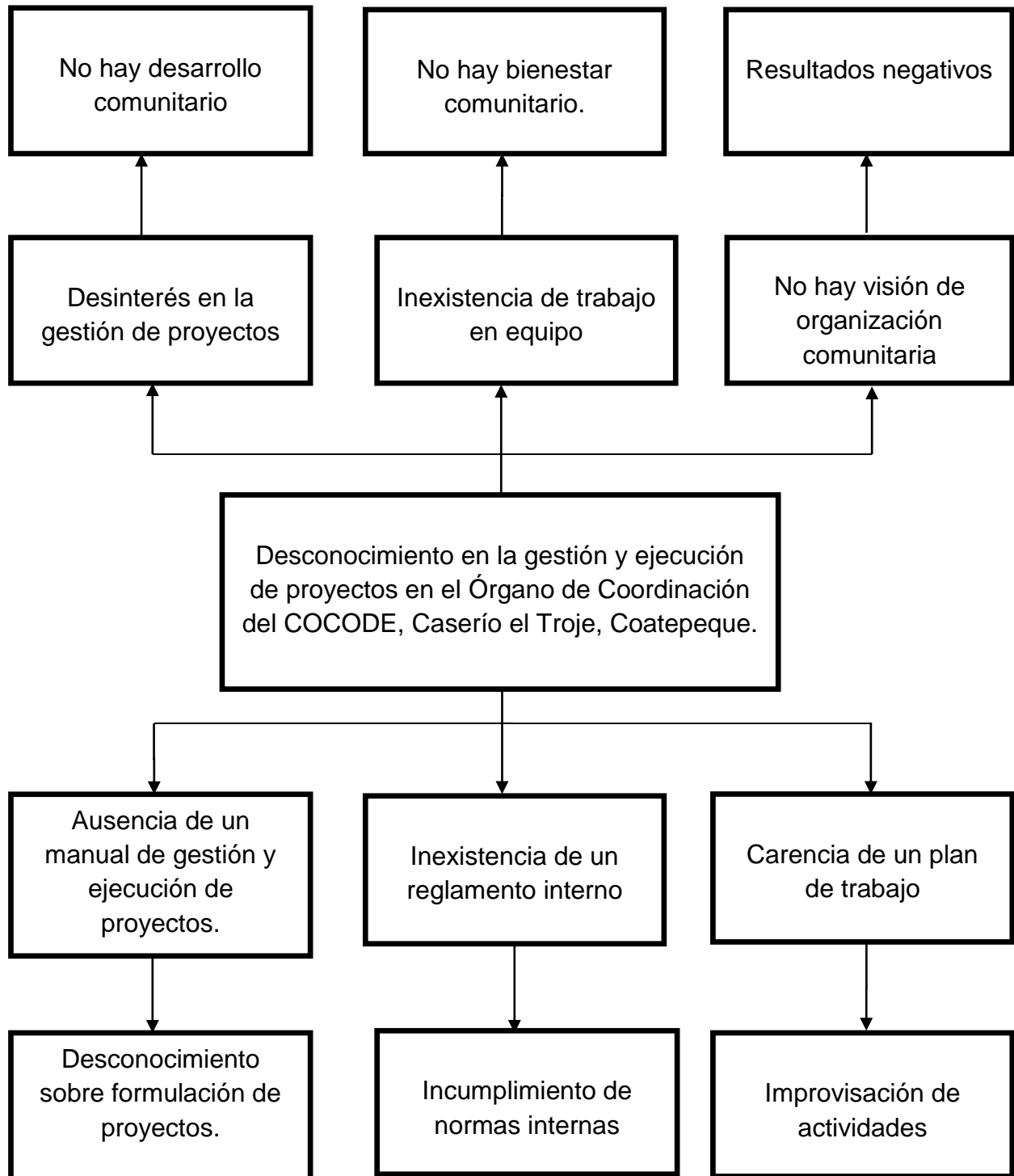
- ✓ “Ampliación del agua potable”
- ✓ “Remodelación del Salón Comunal”
- ✓ “Empedrado mixto de la calle principal”
- ✓ “Reorganización del Órgano de Coordinación
- ✓ “Remodelación del parque.

Es pertinente indicar que el actual Gobierno Local priorizó el proyecto “Procesos de Formación y Gestión a integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, para lograr el adecuado funcionamiento organizacional y como resultado realicen acciones concretas, orientadas al bienestar social, ello con la premisa que: la formación proporciona conocimientos y capacidades a los integrantes de la Organización, para dar respuestas a las necesidades internas y con ello se verán las obras realizadas.

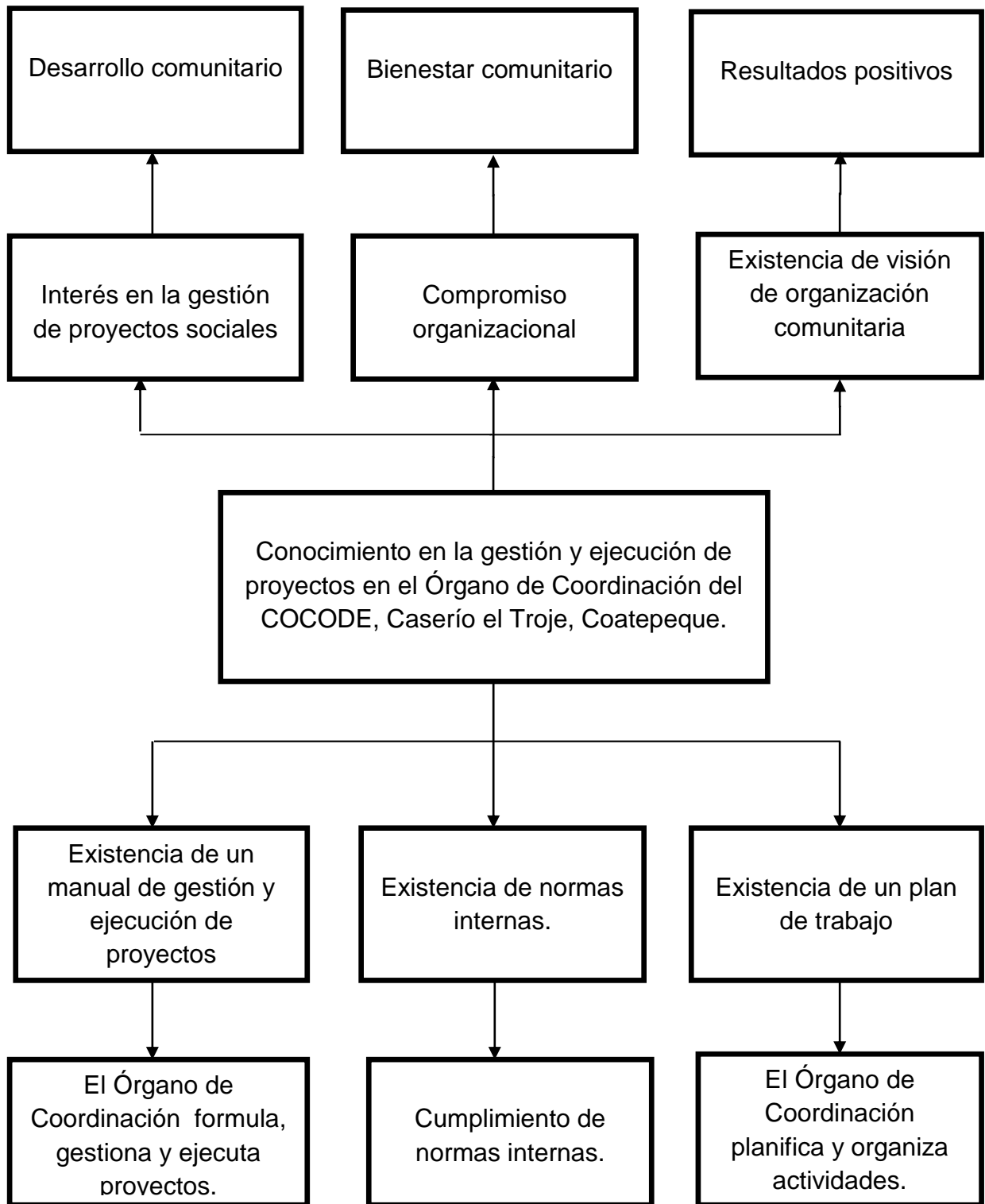
## 1.5 FODA

<b>FODA</b>	
<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aceptación de la comunidad</li> <li>✓ Libre expresión</li> <li>✓ Coordinación municipal</li> <li>✓ Espacio físico adecuado</li> <li>✓ Brindan información.</li> <li>✓ Proyección social.</li> <li>✓ Recurso humano</li> <li>✓ Personería jurídica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asesoría técnica</li> <li>✓ Intervención de Instituciones públicas y privadas, para la gestión de proyectos</li> <li>✓ Asistencia del gobierno local y Municipal.</li> <li>✓ Ejecución de proyectos.</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de manual de gestión y ejecución de proyectos.</li> <li>✓ Falta de un manual de funciones.</li> <li>✓ Carencia de un plan de trabajo</li> <li>✓ Carencia de un reglamento interno</li> <li>✓ Inexistencia de visión y misión</li> <li>✓ Duplicidad de funciones</li> <li>✓ Desconocimiento de funciones</li> <li>✓ Deserción de integrantes</li> <li>✓ Poca gestión de proyectos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cambio climático.</li> <li>✓ Influencia de los partidos políticos</li> <li>✓ Desastres naturales.</li> <li>✓ Inseguridad.</li> <li>✓ Desintereses de ONG, públicas y privadas.</li> <li>✓ Influencia de otras organizaciones locales.</li> <li>✓ Cambio de Gobierno Municipal.</li> <li>✓ Recesión internacional.</li> </ul>

## 1.6 ÁRBOL DE PROBLEMA



## 1.7 ÁRBOL DE OBJETIVOS



## 1.8 MATRIZ DEL MARCO LÓGICO

<b>Proyecto:</b> “Procesos de Formación y Gestión a los Integrantes del Órgano de Coordinación, COCODE de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quezaltenango”.					
<b>Objetivo General:</b> “Implementar procesos de formación y gestión, para el adecuado funcionamiento del COCODE, de Caserío el Troje, Coatepeque, Quetzaltenango”.					
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Resultados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Factores de riesgo</b>
Implementar un manual sobre formulación, gestión y ejecución de proyectos, para formar y capacitar a los integrantes del COCODE.	El Órgano de Coordinación da seguimiento al manual de gestión y ejecución de proyectos sociales.	Concientizar y Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación. Taller sobre el perfil de proyectos. Elaborar el manual. Redactar y Socializar el documento.	Manual de funciones. Fotografías Actas Listados de asistencia Documento elaborado.	El 100% de los integrantes del Órgano de Coordinación, cuentan con un documento formal, que servirá como guía, para mejorar sus funciones.	Inclumencias del tiempo. Falta de energía eléctrica.
Estructurar un plan de trabajo que oriente las actividades del Órgano de Coordinación.	Los integrantes del Órgano de Coordinación planifican y ejecutan sus actividades de forma ordenada.	Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación. Elaborar con los integrantes del COCODE el plan de trabajo de forma participativa.	Plan de trabajo. Cronograma de actividades. Fotografías Listados de Asistencia Actas.	El 100% de los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, cumplen con las actividades	Inclumencias del tiempo. La falta de energía eléctrica. La violencia.

		Redactar el plan de trabajo. Socializar el plan dentro de la Organización.		planificadas.	
Sensibilizar a los integrantes del Órgano de Coordinación para el establecimiento de normas internas.	Los integrantes del Órgano de Coordinación conocen y aplican las normas internas.	Preparar agenda Convocar y reunir a los integrantes de la Organización Socializar información sobre normas y reglamentos Elaboración del reglamento interno. Elaboración de acta certificada.	Agenda de trabajo. Cuaderno de campo. Listado de asistencia. Fotografías.	El 100 % de los integrantes del órgano de Coordinación, conocen y practican normas internas.	Violencias. Inclemencias del tiempo. La falta de energía eléctrica.



## Capítulo II

### 2. Análisis estratégico

#### 2.1 Elaboración de análisis - identificando debilidades y amenazas; fortalezas y oportunidades de la Institución en el marco de problemas y demandas sociales, regionales y/o comunales.

La falta de gestión y ejecución de proyectos y la duplicidad de funciones eran unas de las debilidades que presentaba la organización, por ello se estimaron alternativas de solución para contribuir a convertir las debilidades en fortaleza, lográndose a través de la sensibilización y concientización al Órgano de Coordinación, se fomentó el respeto hacia la jerarquía y se elaboró el reglamento interno con normas básicas, para el adecuado funcionamiento.

El desconocimiento de funciones era una debilidad que atrasaba el ejercicio organizacional, porque los integrantes del Órgano de Coordinación no tenían un amplio conocimiento sobre las funciones específicas, por ello se daba el doble rol en los integrantes, la alternativa de solución ante este problema, fue la ejecución de talleres de formación y gestión, como base para fortalecerlos y contribuir a que los integrantes visualizaran la realidad y analizaran su situación.

Se consideró la elaboración de un plan de trabajo, con la finalidad que la organización contara con una guía que oriente sus acciones, coordinen y desarrollen creativamente sus actividades, las estrategias permitieron guiar la acción y alcanzar los objetivos planteados.

Se evidenció la carencia de un manual de gestión y ejecución de proyectos sociales, ante esta debilidad se realizó un manual de formulación, gestión y ejecución de proyectos, con el propósito que la organización cuente con una guía, para realizar sus actividades, apliquen y practiquen sus funciones de acuerdo a las leyes de participación.

Se identificó que al interior se daba el inadecuado funcionamiento, a través de las estrategias de acción se fortaleció al Órgano de Coordinación, como resultado de las actividades ejecutadas los integrantes de la organización toman nuevas iniciativas y mejoran sus acciones.

Entre las debilidades se encontró la inexistencia de visión y misión, que no debía de hacer falta en la organización, porque la visión sirve para movilizar los recursos y orientar todos los esfuerzos hacia el logro de metas y la misión es la imagen actual que enfoca los esfuerzos que realizan en conjunto, por ello se asesoró a los integrantes para realizar la formulación de las mismas, la cual permitirá orientar el accionar de los integrantes.

La deserción de integrantes se daba en la organización porque existía desinterés en unificar esfuerzos para trabajar por el bien colectivo, por ello se concientizó al Órgano de Coordinación sobre la importancia de su permanencia y la participación activa, se motivó continuamente para que realizarán un trabajo en equipo, se impulsó el positivismo y el autoestima.

Las estrategias de acción se plantearon porque estas a su vez permitirán equilibrar a la organización, ya fortalecido el Órgano de Coordinación podrán defenderse de las amenazas, por ello se orientó al Órgano de Coordinación COCODE, a través de talleres de formación, para minimizar los problemas que afectaban el accionar de los integrantes.

## 2.2 Identificación de estrategias de acción:

<b>Fortalezas</b>	<b>Estrategias de acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinación Municipal</li> <li>✓ Personería jurídica</li> <li>✓ Aceptación de la comunidad.</li> <li>✓ Proyección social</li> </ul>	Seguimiento a las actividades positivas que realiza el Órgano de Coordinación.
<b>Oportunidades</b>	<b>Estrategias de acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Intervención de Instituciones públicas y privadas.</li> <li>✓ Asistencia del gobierno local y Municipal.</li> <li>✓ Apoyo del gobierno central.</li> <li>✓ Ejecución de proyectos.</li> </ul>	Orientar al Órgano de Coordinación, para que logren los objetivos.
<b>Debilidades</b>	<b>Estrategias de acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de un manual de gestión y ejecución de proyectos.</li> </ul>	Elaborar un manual de gestión y ejecución de proyectos, para que los integrantes de la Organización, gestionen y ejecuten proyectos adecuadamente.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de un plan de trabajo</li> </ul>	Brindar a los integrantes del Órgano de Coordinación una guía que oriente sus actividades.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Falta de un reglamento interno</li> </ul>	Orientar al Órgano de Coordinación para establecer el reglamento interno.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Carencia de un manual de funciones</li> </ul>	Realizar un manual sobre funciones y atribuciones, para que cada integrante conozca y aplique sus funciones específicas de acuerdo a la responsabilidad adquirida.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inexistencia de visión y misión</li> </ul>	Asesorar al Órgano de Coordinación, para la formulación de la visión y misión.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Deserción de integrantes</li> </ul>	Concientizar a los integrantes de la organización sobre la importancia de su permanencia.

<b>Amenazas</b>	<b>Estrategias de acción</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Influencia de partidos políticos.</li> <li>✓ Influencia de otras organizaciones locales</li> <li>✓ Cambio de Gobierno Municipal.</li> </ul>	<p>Concientizar a los integrantes del Órgano de Coordinación sobre la importancia de la estabilidad en la organización y de la formación sobre sus funciones, para que las decisiones se tomen en conjunto y lograr el desarrollo social.</p>

### **2.3 Definición del Área de Intervención**

Consejo Comunitario de Desarrollo de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, departamento de Quezaltenango.

### **2.4 Propuesta de proyecto de intervención**

“Procesos de Formación y Gestión a los Integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quezaltenango”

### **2.5 Priorización del Proyecto de Intervención**

<b>Problemas</b>	<b>Marcar prioridad</b>	<b>Total</b>	<b>Rango</b>
“Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE”.	<b>XXXXXXXXXX</b>	10	<b>1</b>
“Ampliación del agua potable”	<b>XXXXXXXX</b>	8	<b>2</b>
“Remodelación del Salón Comunal”	<b>XXXXXX</b>	6	<b>3</b>
“Empedrado mixto de la calle principal”	<b>XXX</b>	3	<b>6</b>
Reorganización del Órgano de Coordinación	<b>XXXXX</b>	5	<b>4</b>
Remodelación del parque de la comunidad.	<b>XXXX</b>	4	<b>5</b>

## **2.6 Resultados esperados en el periodo de la PPS II.**

- ✓ Los integrantes del Órgano de Coordinación capacitados en la gestión y ejecución de proyectos sociales.
- ✓ Los integrantes del Órgano Coordinación planifican y ejecutan sus actividades de forma ordenada.

## **2.7 Alcances y límites**

### **2.7.1 Alcances del proyecto**

- ✓ Contar con una organización fortalecida, conocedora de las leyes y aplicación de normas internas.
- ✓ Mejorar el funcionamiento de la organización.
- ✓ Que la organización tenga solidez en la participación y coordinación, para lograr resultados positivos.
- ✓ Contar con una organización que establezca estrategias, mejore la planificación, gestión y ejecución de proyectos.
- ✓ A través de las estrategias de acción convertir las debilidades en fortalezas.
- ✓ El involucramiento de los integrantes en el proceso del proyecto.
- ✓ La afirmación que los esfuerzos en conjunto son necesarios, para el éxito organizacional.
- ✓ Los integrantes del Órgano de Coordinación contarán con una guía que oriente sus actividades y estarán capacitados para dirigir la organización.

### **2.7.2 Límites del proyecto**

- ✓ Solo se efectuara el proyecto con los integrantes del Órgano de Coordinación de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango.
- ✓ El tiempo de los integrantes.
- ✓ La deficiencia del integrante en planificar el desarrollo futuro de su organización.
- ✓ El proyecto tendrá una duración de seis meses.

## CAPÍTULO III

### 3. Proyecto de Intervención

#### 3.1 Ficha Técnica

**Nombre del estudiante:** Ingrid Aracely Ayala García

**Campus o Sede Regional:** Sede Coatepeque, Quetzaltenango.

**Título del proyecto:** “Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango”.

**Institución de Práctica:**

Consejo Comunitario de Desarrollo de Caserío el Troje, municipio de Coatepeque, departamento de Quetzaltenango.

**Persona enlace:** Juan Daniel Vásquez, Presidente del Órgano de Coordinación de Caserío el Troje Coatepeque.

**Teléfono:** 42894345

**Área geográfica de cobertura del proyecto:**

Caserío el Troje, del Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango, se encuentra ubicado a 23 kilómetros de distancia de la cabecera municipal.

**Monto del Proyecto:** Q32, 830.50

**Beneficiarios del proyecto:**

Los beneficiarios directos son los 7 integrantes del Órgano de Coordinación COCODE y los beneficiarios indirectos los 3, 529 habitantes de la comunidad.

### **Resultados previstos:**

- ✓ Los integrantes del Órgano de Coordinación capacitados en la gestión y ejecución de proyectos sociales.
- ✓ Los integrantes del Órgano Coordinación planifican y ejecutan sus actividades de forma ordenada.
- ✓ Los integrantes del Órgano de Coordinación sensibilizados en la aplicación y cumplimiento de normas internas.

### **3.2 Descripción general del proyecto:**

El proyecto Procesos de Formación y Gestión dirigido a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Coatepeque, inició con la socialización del proyecto, se implementó un manual de gestión y ejecución de proyectos y un manual sobre las funciones del COCODE que servirá para que los integrantes del Órgano de Coordinación comprendan, conozcan, apliquen y practiquen sus funciones adecuadamente, se diseñó un plan de trabajo de forma participativa, que permitirá orientar a los integrantes de la organización en todas sus actividades, se elaboró un reglamento interno, el cual servirá de base para que los integrantes de la organización dentro de su accionar conozcan las normas internas y logren una convivencia pacífica, trabajen democráticamente, lleguen a consensos y tomen decisiones en conjunto, siendo de beneficio dentro de la organización, como en la comunidad.

Así mismo, se ejecutó talleres de formación, como estrategia de acción que sirvieron para concientizar al Órgano de Coordinación sobre la importancia de las funciones, donde en conjunto puedan promover, facilitar y apoyar a la organización, logren la participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones en la priorización de necesidades, problemas y soluciones, para lograr el desarrollo integral, como lo establece el Art. 6 inciso b.), de la Ley General de Descentralización y su Reglamento, sobre las funciones de los Consejos de Desarrollo.

Fue importante la formulación y ejecución del proyecto, para orientar y fortalecer las capacidades de los integrantes de la organización, con el propósito de contribuir al adecuado funcionamiento. Durante la ejecución se evaluó el desempeño de las actividades y el proceso de intervención, para cumplir con los objetivos establecidos y finalmente garantizar a través de la intervención la implementación de procesos de formación y gestión para el adecuado funcionamiento organizacional, creando un sistema de seguimiento de las actividades, permitiendo una visión integradora.

### **3.2.1 Ámbito Institucional:**

El proyecto “Procesos de Formación y Gestión” se ejecutó con los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje de Coatepeque, se planeó que a través de la asesoría técnica la población meta trabaje de forma organizada y con carácter, para lograr objetivos específicos y asumir el liderazgo y protagonismo en la comunidad, puesto que con ello se logra una organización eficaz y eficiente, para el adecuado funcionamiento organizacional.

### **3.2.2 Ámbito Social:**

La intervención social en el Órgano de Coordinación es importante, porque es el espacio fundamental en el que se logra el desarrollo del compromiso social. En una de sus funciones la organización interactúa con entidades interinstitucionales y presenta a estas las necesidades de la población, para lograr el desarrollo social. Por ello la organización debe estar dispuesta a escuchar a la población sobre las necesidades o inquietudes que existan.

Dentro del ámbito social lo importante es la democracia, ya que se establece a partir de la participación ciudadana y se fortalece a partir de la calidad de ella, siendo trascendental en los procesos para la toma de decisiones del gobierno local y contribuye a mejorar la capacidad y gestión de la organización.

La asesoría técnica su objetivo en este ámbito, fue indicar que en la medida que se realice un trabajo en conjunto y solidario lograrán la solución de sus problemas, si bien es cierto la competencia social hace posible comprender la realidad social en el



que se vive, cooperar, convivir y ejercer la ciudadanía democráticamente, en este ámbito se integran los conocimientos y habilidades complejas que permiten participar, tomar decisiones, elegir y saber cómo comportarse en determinadas situaciones así mismo responsabilizarse de las decisiones y elecciones.

### **3.2.3 Ámbito Político:**

Se toma en cuenta en el proyecto de intervención la estructura organizacional porque forma parte de las estrategias de la construcción e impulso de las políticas de descentralización, en la gestión del desarrollo local, donde involucra la participación social.

Prevalece en el área de la organización la dinámica sociopolítica y por ende se tiene conocimiento de la participación social, donde la asamblea incide de forma positiva y participativa en los procesos de elección y toma de decisiones. Por ello se llevó a cabo la intervención en el Órgano de Coordinación, para mejorar el funcionamiento organizacional, donde la población se involucre, se empodere y participe activamente en los proyectos que servirán de beneficio en la comunidad. Se fortaleció la participación social y se concientizó a los integrantes sobre la importancia de incluir en la toma de decisiones a todas las personas con equidad de género.

### **3.2.4 Ámbito Cultural:**

Se considera como cultura el conjunto de significados, expectativas y comportamientos compartidos por un determinado grupo social que facilitan y ordenan, limitan y potencian los intercambios sociales.

En este caso como cultura la asamblea es quien determina los cambios organizativos cuando ven anomalías dentro de la organización, siendo ellos mismos quien los destituye. Se ha perdido, el valor de la palabra, la cooperación, el trabajo en equipo, la responsabilidad, la puntualidad y la honestidad.

Se planeó formar a los integrantes del Órgano de Coordinación, para cambiar los estereotipos e ir desapareciendo las tradiciones adoptadas en los últimos años, permitiendo que de manera organizada trabajen en equipo, sean responsables y asuman sus funciones adecuadamente. Para ello se efectuaron talleres de

formación, los cuales permitieron promover cambios positivos y mejorar el clima organizacional, creando una cultura de trabajo en equipo y responsabilidad, se lograran cambios positivos y se verá reflejada la responsabilidad y el desarrollo en sus actividades.

### **3.2.5 Plan o programa en el que se inserta el proyecto.**

El proyecto procesos de formación y gestión se ejecutó en el Consejo Comunitario de Desarrollo de Caserío el Troje del Municipio de Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango.

### **3.3 Justificación del proyecto**

Según el diagnóstico realizado el Órgano de Coordinación tenía serios problemas de gestión derivado de una falta de organización, ello por el desconocimiento de procedimientos. Se realizó el proyecto procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación de Caserío el Troje Coatepeque, ya que a través del análisis organizacional se comprobaron los problemas que afectaban a la organización, determinándose que el problema central era el desconocimiento en la gestión y ejecución de proyectos, la causa se daba por la carencia del manual sobre gestión y ejecución de proyectos y el desconocimiento de sus funciones, que dificultaba la calidad del ejercicio organizacional. La investigación permitió conocer y analizar la situación y realidad actual del Órgano de Coordinación, el cual requería de técnicos profesionales decididos a promover cambios positivos en las organizaciones, para fortalecerlas, donde posterior a ello la organización sea capaz de gestionar asuntos de mejoramiento continuo y trabajar comprometidos, para transformar el contexto social, siendo pertinente en este asunto ejecutar actividades que contribuyeran a fortalecer y mejorar el funcionamiento organizacional.

La finalidad del proyecto fue sensibilizar, concientizar y capacitar al Órgano de Coordinación, para que puedan dirigir de la mejor manera la organización e incidir en la sociedad, mejorar la participación ciudadana, la cual fomenta el desarrollo local, para que se conviertan en auténticos líderes y protagonistas de sus comunidades.

### **3.3.1 Objetivos específicos del proyecto**

#### **3.3.1.1 Objetivo General:**

Implementar procesos de formación y gestión para el adecuado funcionamiento del COCODE de Caserío el Troje, del Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango.

#### **3.3.1.2 Objetivos específicos:**

- ✓ Implementar un manual de gestión y ejecución de proyectos, para formar y capacitar a los integrantes del COCODE del Caserío el Troje.
- ✓ Estructurar un plan de trabajo que oriente las actividades del Órgano de Coordinación de Caserío el Troje.
- ✓ Sensibilizar a los integrantes del Órgano de Coordinación del Caserío el Troje, para el establecimiento de normas internas.

#### **3.3.1.3 Población Destinataria del Proyecto:**

7 integrantes del Órgano de Coordinación beneficiados directos y 3,529 habitantes indirectos, del Caserío el Troje, del Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango.

### **3.3.4 Fases del proyecto**

#### **Metodología de trabajo:**

Se desarrolló la metodología participativa y la metodología aprender-haciendo, las cuales requirieron la implicación directa de las personas involucradas, permitió que durante el proceso del proyecto los integrantes del Órgano de Coordinación se involucraran y participaran en todas las actividades que se contemplaron en las siguientes fases:

#### **Fases I: Socialización del proyecto**

Dentro de la fase I se socializó información sobre el proyecto a los integrantes del Órgano de Coordinación iniciando con la convocatoria con la finalidad de presentar el

proceso de intervención y la agenda de trabajo, para que conocieran los temas a tratar a lo largo del periodo de su ejecución, dentro de la reunión se les brindo una breve explicación acerca del plan y sus diferentes fases de ejecución.

Esta fase se realizó de la siguiente manera:

Convocatoria a los miembros del Órgano de Coordinación.

Presentación y socialización del proyecto.

Agenda de trabajo.

## **Fase II: Implementación de un Manual de Gestión y Ejecución de Proyectos**

En esta etapa se elaboró un Manual de Gestión y Ejecución con el objetivo que los integrantes se instruyeran y practicarán lo que el manual indica y obtengan nuevos conocimientos, asuman el liderazgo y protagonismo en la comunidad. Se ejecutaron talleres de formación los cuales estaban referidos a proyectos.

Para ello se realizaron las siguientes actividades:

Taller sobre la importancia de la elaboración y ejecución de proyectos.

Elaboración del manual de gestión de forma participativa con los integrantes.

Redactar y socializar el manual de gestión y ejecución de proyectos.

Entrega del documento.

Seguimiento a las actividades del Órgano de Coordinación para que cumplan con las funciones.

## **Fase III: Diseño de un plan de Trabajo**

Esta fase consistió en diseñar un plan de trabajo que contemplara prioridades, con el objetivo que la organización contara con una guía que oriente las funciones y actividades de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE, para el desempeño organizacional y lograr que en la práctica los integrantes realicen sus funciones adecuadamente.

Actividad que se realizó de la siguiente forma:

Convocar a los integrantes del Órgano de Coordinación.

Ejecución del taller sobre el plan de trabajo.

Elaborar con los integrantes del Órgano de Coordinación el plan de trabajo de forma participativa.

Redactar el plan de trabajo.

Socializar el plan dentro de la Organización.

#### **Fase IV: Implementación de un reglamento interno**

Esta actividad se realizó con la finalidad de elaborar un reglamento interno, para que los integrantes de la organización tengan parámetros de trabajo, conozcan y apliquen las normas internas y que ellos mismos propusieran los estatutos que el reglamento interno implica. El reglamento se realizó con el propósito que la organización tenga definidas cuales son las normas y cómo se aplicarán.

Se realizó de la siguiente manera:

Preparar agenda de trabajo.

Convocatoria a los integrantes de la Organización.

Reuniones con los integrantes de la organización.

Taller sobre normas y reglamentos.

Elaboración del reglamento interno.

Socialización y aprobación del reglamento interno.

Aprobación de la asamblea y del Órgano Interno.

Autorizado y validarlo por medio de un acta notarial.

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

En esta fase se buscaron formas de pensamientos y actuación de alternativas que ayudaran a innovar los procesos en la organización, considerando impactos positivos en todo ámbito, de esta forma aprovechar las posibilidades que surgen para fomentar el ejercicio organizacional en el grupo meta. El plan de sostenibilidad permitirá adecuar las actividades y trabajar ordenadamente que será el éxito de la organización y garantiza que al cambio de directiva los resultados se sigan cultivando.

Se realizó a través de:

Agendas.

Estrategias de trabajo.

Comités o grupos de interés.

### Fase VI: Monitoreo y evaluación

En esta etapa se evaluó y analizó los avances de cada fase así como la participación del recurso humano, donde se insertó el proyecto.

Se utilizaron boletas de encuesta para medir el impacto del proyecto.

Se observó en todo el proceso la participación del grupo meta.

Se verificaron si los objetivos del proyecto se cumplieron a través de las fichas de monitoreo y evaluación.

### 3.3.5 Cronograma

No	Actividad	2014																								Cronograma de Actividades	Respon- sable			
		Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1	<b>Fase I:</b> Socialización del proyecto				X																									Estudiante de la PPS II.  Ingrid Ayala
2	<b>Fase II:</b> Implementación de un Manual de gestión y ejecución de proyectos.					X	X	X	X																					
3	<b>Fase III:</b> Diseño de un plan de trabajo.									X	X	X	X																	
4	<b>Fase IV:</b> Implementación de un reglamento interno del COCODE.													X	X	X	X													
5	<b>Fase V</b> Plan de sostenibilidad.																													



Brindar asesoría técnica.

Asesorar para la elaboración de propuestas.

Participación activa en las reuniones.

Responsable de las reuniones planificadas.

### **3.3.7.2 Función de la asesora**

Supervisar a la estudiante durante el proceso de la Práctica Profesional Supervisada I y II.

Brindar asesoría técnica, para la buena ejecución de las actividades a realizar.

Comunicación con la persona enlace.

### **3.3.7.3 Función del Órgano de Coordinación**

Apoyar y facilitar información durante el proceso de la PPS I y II.

Asistir a las reuniones programadas.

Participar en todas las actividades que requiere el proyecto.

Promover la participación activa.

Apoyar la toma de decisiones.

### **3.3.8 Coordinación Interna**

Se coordinaron las actividades juntamente con el COCODE de Caserío el Troje del Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango.

#### **3.3.8.1 Coordinación con red externa**

En el plan de acción el COCODE exhortó a la red de apoyo desarrollar mecanismos adecuados de colaboración, para dar respuesta a las referidas esferas de acción en respaldo de los esfuerzos regionales a favor del Desarrollo Rural.

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

En la propuesta del proyecto se espera un impacto positivo donde los integrantes de la organización, tengan iniciativas propias, analicen y tomen las mejores decisiones y por ende realicen un trabajo en conjunto. La importancia del proyecto está asociado



al objetivo general que es implementar procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación y como resultado se dé el adecuado funcionamiento. Con la intervención se espera que los integrantes asuman el liderazgo y protagonismo en su comunidad e integren esfuerzos y gestionen proyectos con entidades públicas o privadas, para solucionar las necesidades de los habitantes de la comunidad.

### **3.3.10 Implicaciones éticas a considerar**

La Universidad Rafael Landívar dentro de la formación académica establece en todos los estudiantes los valores morales y éticos, entre ellos: el respeto a los derechos humanos, la justicia que permite darle a cada uno lo que le corresponde de acuerdo a sus méritos o condiciones.

La solidaridad, nos sitúa en el lugar del otro para compartir con él su sentir en una sociedad multicultural, multilingüe y multiétnica.

La libertad, nos permite dar de nosotros mismos, aceptando nuestros deberes y responsabilidades apoyados en el discernimiento continuo.

La ética es un valor que no sólo debe enseñarse, sino también tenerlo presente en todo el actuar y ser de nuestra persona.

El Magis, significa aumentar las propias competencias y capacidades para ponerlas al servicio de los demás, nos enseña a dar y hacer lo mejor, con vista a la trascendencia.

El objetivo de la formación integral es que todo estudiante integre en su vida profesional y personal cada uno de los valores ya mencionados, para que en su accionar de lo mejor de sí mismo.

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

Durante la elaboración de la herramienta de la Matriz del FODA, la observación directa y el análisis realizado al Órgano de Coordinación, se identificaron algunos conflictos internos que podían involucrarse en el proceso de la ejecución del proyecto, siendo estos: los intereses personales y la participación exigida. Por ello se

propuso el proceso de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación, para que existiera entre ellos acuerdos, realizaran un trabajo en conjunto y no existiera ninguna índole de discriminación ni desigualdad alguna, para que el proyecto generara impactos positivos dentro de la organización.

### **3.4 Recursos y Presupuestos**

#### **3.4.1 Recursos técnicos y humanos**

Asesora de la Práctica Profesional Supervisada (P.P.S. I y II)

Integrantes del Órgano de Coordinación.

Asamblea General.

Técnico: Estudiante de la práctica Profesional Supervisada (PPS I y II) de la Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar.

Persona enlace: Presidente del COCODE

#### **3.4.2 Recursos materiales y monetarios**

Dentro del proceso se implementaron los siguientes recursos.

Materiales:

Cuaderno de campo

Cartulinas

Masquintype

Marcadores

Papelografos

Cañonera

Hojas de asistencia

Equipos de cómputos

Lapiceros

Reglas

Tijeras

Cámara Fotográfica, Teléfono

Financieros:

Recursos económicos de la Estudiante de Trabajo Social.

Recursos económicos de los adolescentes, para ir a la comunidad.

### 3.5. Presupuestos: ingresos, gastos, inversiones y otros

Descripción de los Recursos	Precio unitario	Cantidad	Total
Cartulinas	Q 1.50	25	Q 37.50
Masquintype	Q 7.50	3	Q 22.50
Marcadores	Q 4.00	12	Q 48.00
Cuaderno de campo	Q37.50	2	Q 75.00
Papelografos	Q 0.50	30	Q 15.00
Alquiler de Cañonera	Q 350.00	5	Q 1,750.00
Hojas de asistencia	Q 0.50	30	Q 15.00
Servicio de Internet	Q 5.00	40	Q 200.00
Lapiceros	Q 1.50	12	Q 18.00
Reglas	Q 2.50	4	Q 10.00
Tijeras	Q 12.00	1	12.00
Cámara Fotográfica	Q 500.00	1	Q 500.00
Tarjetas telefónica	Q 10.00	10	Q 100.00
Transporte	Q 25.00	60	Q 1,500.00
Papel bond	0 Q.10	500	Q 50.00
Revelado de fotografías	Q 10.00	20	Q 200.00
Folder	Q 1.50	60	Q 90.00
Fotocopias	Q 0.25	750	Q 187.50
Tarjetas telefónicas	Q 10.00	60	Q 600.00
Asesoría técnica (sesiones)	Q 400.00	60	Q 24,000.00
Documentos encuadernados	Q 75.00	12	Q 900.00
Imprevistos			Q 2,500.00
<b>Total</b>			<b>Q 32,830.50</b>

## **3.6 Monitoreo y Evaluación del Proyecto**

### **3.6.1 Indicadores de éxito específicos**

De los 7 miembros del Órgano de Coordinación que participaron en las actividades planificadas, el 100% cuenta con un documento formal que servirá como guía, para mejorar sus funciones.

El 85% de los integrantes, cumplen con las actividades planificadas.

El 95% de los integrantes del Órgano de Coordinación, conocen y practican normas internas.

El 85% de los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, están capacitados para dirigir la Organización.

### **3.6.2 Indicadores de éxito generales**

Implementar en un 90% los procesos de formación y gestión, para el adecuado funcionamiento de los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE, de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, Departamento de Quetzaltenango.

## CAPITULO IV

### 4. Presentación de Resultados obtenidos

**4.1 Sistematización de experiencias del Proyecto:** “Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Coatepeque, Quetzaltenango.

<b>Ex antes.</b>	<b>Ex post.</b>
<p><b>Proyecto:</b> “Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, del Municipio de Coatepeque, del Departamento Quetzaltenango.</p> <p>Se comprobó que el Órgano de Coordinación no realizaba sus funciones adecuadamente por la falta de capacitación que permitiera el adecuado desempeño organizacional. Se planteó el proyecto de formación y gestión, para intervenir en la organización con el fin de orientar a los integrantes del COCODE donde posterior a ello realicen sus acciones efectivamente, según las Leyes y responsabilidades adquiridas, así como el logro de sus objetivos.</p>	<p><b>Proyecto:</b> “Procesos de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación COCODE de Caserío el Troje, Municipio de Coatepeque, del Departamento de Quetzaltenango.</p> <p>Se realizó el proyecto de formación y gestión a los integrantes del Órgano de Coordinación, con la finalidad de contribuir al desarrollo organizacional, siendo los entes encargados de promover el desarrollo social y comunitario, quienes necesitaban la intervención profesional en procesos de formación, para fortalecer la organización, en donde se comprobaron las debilidades que afectaban el accionar.</p> <p>Se coordinó con la persona enlace las reuniones y las actividades del plan general del proyecto, se dio a conocer el cronograma de actividades, recibieron convocatorias escritas para que participaran en los talleres.</p> <p>Consideración general: se explicó que la participación era un aspecto fundamental en</p>

	<p>todo el proyecto y en la buena medida de intervención obtendrían nuevos conocimientos, al igual se explicó que la responsabilidad y puntualidad se tomaría en cuenta en el desarrollo de las actividades y durante la ejecución del proyecto, evaluándose la participación de cada persona.</p> <p>Se consideraron los criterios propuestos por los integrantes: la explicación de las herramientas para su mejor comprensión, promover el diálogo constructivo en cada actividad planificada.</p> <p>Desde el inicio de las actividades programadas del plan general del proyecto se dio importancia a la elaboración de convocatorias, sensibilizar y concientizar a los integrantes de la organización sobre las temáticas a tratar y la motivación durante la ejecución del proyecto. En cada una de las actividades se monitoreo y evaluó a través de: la observación continua, entrevistas grupales y personales con preguntas referidas a los temas impartidos.</p> <p>Dar a conocer las actividades creo interés del grupo meta en involucrarse y participar en las actividades planificadas, para obtener nuevos conocimientos. De esta manera se obtuvieron los resultados programados.</p>
--	--

<p align="center"><b>Manual de Gestión y Ejecución de proyectos</b></p>	<p align="center"><b>Manual de Gestión y Ejecución de proyectos</b></p>
<p>Durante la intervención se evidenció que el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, desconocía la forma de gestionar y ejecutar proyectos, por la carencia de un manual que orientara sus actividades. Se planteó la formulación del manual de gestión y ejecución de proyectos como estrategia de acción, para fortalecer las capacidades de los integrantes de la organización, permitiéndoles la obtención de nuevos conocimientos, facilitándoles temas específicos sobre la formulación y ejecución de proyectos.</p>	<p>Se convocó a los integrantes para que participaran en el taller de formación sobre la importancia de cómo gestionar y ejecutar proyectos. El taller se efectuó en dos sesiones, en la primera reunión asistieron y participaron 7 personas, en la segunda se presentaron y participaron 8 integrantes de la organización. Durante la formación los integrantes realizaron un perfil de proyectos donde aprendieron a formularlos, posterior a ello se inicia la elaboración del Manual de Gestión y Ejecución de Proyectos, destinado a los integrantes de la organización, como guía que oriente sus actividades. Ahora los integrantes podrán iniciar con los proyectos previstos ya que cuentan con un instrumento que les ayudara a formular proyectos y están capacitados para realizar proyectos sociales. El logro del producto se realizó de la siguiente manera: la concientización a los integrantes de la organización, a través de las convocatorias, talleres con temas relacionados a proyectos, elaborar, redactar, socializar y la entrega del documento, con la finalidad que le den seguimiento a las actividades previstas y que la organización cumpla con sus funciones adecuadamente.</p>

<p><b>Manual de funciones del COCODE</b></p> <p>Sobresalía en la organización la carencia de un manual de funciones del COCODE, se consideró que los integrantes de la Organización no desempeñaban sus funciones adecuadamente por la falta de un manual que indicara las funciones concretas.</p> <p>Se propone el manual para que los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo cuenten con una herramienta que oriente sus actividades y se indaguen sobre las funciones específicas, con el propósito de contribuir al desarrollo organizacional.</p>	<p><b>Manual de funciones del COCODE</b></p> <p>Se realizaron talleres sobre las funciones del COCODE y las Leyes que amparan a los Consejos Comunitarios de Desarrollo en dos reuniones, en la primera reunión asistieron 8 integrantes del COCODE, se indicó la forma en que se trabajaría y las dinámicas de grupo programadas posterior a ello se realizó el taller. En la segunda reunión se continuo el taller con 8 participantes, 5 activos del Órgano de Coordinación y 3 del Comité de Agua potable, en cada persona se observó interés sobre los temas tratados, se empoderaron de las funciones que le corresponde a cada integrante, quienes a su vez opinaron sobre la importancia del manual. En esta actividad se comprometieron a respetar la jerarquía de la organización y las funciones que a cada uno le corresponde e indicaron que trabajarían ordenadamente y en equipo. Como resultado de esta actividad se elabora el manual de funciones con la finalidad que la organización cuente con un documento formal que facilite el desempeño organizacional, especifique sus funciones, conozcan y practiquen sus acciones adecuadamente.</p>
<p><b>Visión y misión</b></p> <p>El resultado de la investigación efectuada permitió determinar que el Órgano de Coordinación no contaba</p>	<p><b>Visión y misión</b></p> <p>Se asesoró a los integrantes del COCODE, para la creación de la Visión y Misión, con la finalidad de mejorar la organización</p>



<p>con Visión y Misión, por la falta de orientación e interés en querer constituir las. Se consideró que la desorganización se daba por la misma causa, ya que no le daban importancia a estos puntos esenciales que dirigen el accionar de la organización, por lo que no habían descubierto quienes eran, hacia donde se dirigían y cuáles eran los fines de la organización y por consecuencia no tenían definidos los lineamientos a seguir.</p>	<p>facilitándoles conocimientos sobre la importancia de la Visión y Misión, siendo el tema que sirve como guía que orienta a la organización.</p> <p>Con la intervención se logró que los integrantes plasmaran en pocas palabras la imagen futura, indicando quienes son, cual es la misión y visión organizacional, ante ello se les informo que tenían que centrarse sobre la realidad en la cual trabajan, para que comprendieran hacia donde van, que es lo que esperan y lo que quieren lograr en conjunto.</p> <p>Se logró esta actividad a través del taller ejecutado de forma participativa, concientizándolos sobre los elementos fundamentales que enmarcan el funcionamiento organizacional, la actividad permitió que cada integrante aportara sus ideas y opiniones, permitiendo plasmar con claridad la visión y misión indicando lo que quieren alcanzar a corto, mediano o largo plazo.</p>
<p align="center"><b>Plan anual de trabajo</b></p> <p>Como resultado de la investigación organizacional, se comprobó la inexistencia de un plan de trabajo. La indagación permitió analizar que la organización no describía sus acciones en un plan específico porque no tenían idea de cómo presentar sus</p>	<p align="center"><b>Plan anual de trabajo</b></p> <p>Se convocó a los integrantes del Órgano de Coordinación y se elaboró en conjunto el plan anual de actividades, con el fin de establecer el programa de las actividades anuales, describiéndose en el orden y tiempo. Para ello fue necesaria la implementación del taller del Plan de Trabajo, socializando y</p>

<p>actividades de forma ordenada.</p> <p>Por ello se diseña esta propuesta que permita orientar a la organización, para formular el plan de trabajo, los integrantes informaron que las actividades eran planificadas en las reuniones semanales convocados por la junta directiva, donde se decidían las actividades mensuales, las cuales se dejaban escritas en el cuaderno de campo según las actividades y fechas acordadas.</p>	<p>concientizando a los integrantes del Órgano de Coordinación sobre la importancia, el cual les serviría para planificar sus actividades de forma ordenada y permitiría llevar a cabo los fines de la organización.</p> <p>La capacitación permitió que los integrantes se interesaran en este proceso, se involucraron, opinaron y facilitaron información sobre las actividades internas. En la culminación del taller asistieron y participaron 8 integrantes del Órgano de Coordinación COCODE, en conjunto se elaboró el plan de trabajo anual, detallaron las actividades que tenían contempladas, las dejaron plasmadas e indicaron haber comprendido la importancia y los elementos que el plan conlleva, además lo pondrían en práctica en todo momento, hoy en día planifican y ejecutan sus actividades de forma ordenada, con ello cumplen con sus funciones adecuadamente.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Reglamento interno</b></p> <p>Se evidenció en la organización la falta de un reglamento interno.</p> <p>Se Comprobó durante el proceso de investigación la deserción de integrantes, las faltas injustificadas, los desacuerdos, la duplicidad de funciones, la irresponsabilidad y la poca participación. Cabe resaltar que estos puntos dificultaban el ejercicio</p>	<p style="text-align: center;"><b>Reglamento interno</b></p> <p>Se implementó como estrategia de acción la formación sobre reglamentos internos, se investigó, organizo, coordino y se ejecutó el taller, donde participaron 7 personas en dos sesiones planificadas, quienes recibieron personalmente convocatorias sobre cada actividad. Se socializo la actividad, se presentaron los temas a tratar y la forma en que se trabajarían los ejercicios durante el</p>

<p>organizacional porque algunos de los integrantes hacían lo que mejor les parecía, ya que no consideraban importante los cargos o responsabilidades adquiridas, por ello se plantea la elaboración del reglamento interno para que cada uno asuma su responsabilidad basados a las normas internas que regularan la estructura organizativa.</p>	<p>proceso. Se elaboró en conjunto con los integrantes del COCODE el reglamento interno, documento que hoy por hoy describe las normas internas, que servirá como soporte legal en sus relaciones interpersonales, para que en conjunto logren un mayor control, en lo particular adquieran seguridad, confianza, eficacia y eficiencia en sus actividades, además lleven a cabo la política organizacional. Siendo elemental exteriorizar que actualmente la organización reconoce la importancia del documento, comprenden y practican los lineamientos y las reglas específicas que se debe seguir dentro de la organización. El documento fue elaborado y aprobado por la junta directiva, donde se definen las obligaciones, prohibiciones, sanciones y derechos del Órgano de Coordinación del COCODE que servirá de orientación para el cumplimiento y disciplina organizacional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Plan de sostenibilidad</b></p> <p>Se formuló un plan de sostenibilidad, constituyéndose una propuesta elaborada como Practica Profesional Supervisada II, que servirá como instrumento de apoyo para que los integrantes de la organización den seguimiento a las actividades pendientes, este documento permitirá la sostenibilidad del proyecto de</p>	<p style="text-align: center;"><b>Plan de sostenibilidad</b></p> <p>El plan presenta propuestas de apoyo que permitirá la sostenibilidad del proyecto a corto, mediano o largo plazo ya que todo proyecto ejecutado debe ser una herramienta útil para la realización de actividades eficientemente, contiene procesos de seguimiento reuniendo el periodo de ejecución, las actividades a realizar, los responsables, los recursos a utilizar y los</p>

<p>intervención, el cual será de beneficio a corto, mediano y largo plazo. Siendo necesaria la creación del plan, para que los integrantes deleguen funciones adecuadamente, contribuyendo con ello al fortalecimiento organizacional.</p>	<p>resultados esperados a obtener.</p> <p>Las actividades propuestas serán posibles para los integrantes del COCODE, la finalidad es que los integrantes lleven a cabo lo aprendido en la práctica del periodo de la ejecución del proyecto de la PPS II, donde logren resultados favorables, al mismo tiempo este proceso permitirá la realización de gestiones de proyectos sociales, para el beneficio de la comunidad,</p> <p>Se dejan escritas las actividades para su ejecución en el periodo establecido que servirán para el fortalecimiento organizacional.</p>
--	--

## **4.2 PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO CASERÍO EL TROJE, COATEPQUE  
QUETZALTENANGO.

**“PLAN DE SOSTENIBILIDAD”**

**PROYECTO:**

**“PROCESOS DE FORMACIÓN Y GESTIÓN A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO  
DE COORDINACIÓN COCODE”**

**Período:** Junio a Diciembre 2014.

Coatepeque, Quetzaltenango

**Responsable:** COCODE Caserío el Troje Coatepeque

## **INTRODUCCIÓN:**

El presente plan de sostenibilidad constituye una propuesta elaborada durante la Práctica Profesional Supervisada II, de la Licenciatura en Trabajo Social, con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, dirigido a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo del COCODE de Caserío el Troje Coatepeque, como apoyo para la ejecución de las actividades planificadas ya que el Órgano de Coordinación requiere de herramientas necesarias para mejorar las actividades internas, con la finalidad que le den seguimiento a las actividades pendientes de ejecutar, que aun no han sido ejecutadas.

Se realiza de forma escrita para que la organización ejecute las actividades propuestas planteadas en el periodo establecido, la ejecución permitirá el fortalecimiento organizacional, a través de la participación efectiva de los integrantes del COCODE, puesto que la intervención en estas actividades manifestara el desarrollo de las capacidades de cada uno de los miembros de la organización.

La parte elemental del actual plan de sostenibilidad lo constituye el periodo de ejecución, las acciones a realizar, los responsables, los recursos a utilizar y los resultados esperados a alcanzar, para lograr la satisfacción de las necesidades de las generaciones presentes.

Siendo el actual Órgano de Coordinación el encargado de velar por la calidad de vida de los habitantes de su comunidad, proporcionar un servicio consciente, una labor eficiente y el progreso de la organización, teniendo bajo su responsabilidad el manejo de fondos y la ejecución correcta de los proyectos internos y le corresponde presentar los resultados obtenidos de cada una de las actividades a la junta directiva y asamblea comunitaria. Ante estas responsabilidades el Órgano de Coordinación necesita contar con un documento que permita la sostenibilidad del proyecto ejecutado durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada II, el cual contiene actividades realizables para que los integrantes del COCODE, practiquen las actividades ejecutadas en el periodo de ejecución de PPS II.

Se sugiere que el plan de sostenibilidad sea discutido por la organización comunitaria, para que se incorporen las personas responsables de la ejecución del plan, para que articulen esfuerzos sobre las actividades planteadas ya que la implementación del plan pretende ser el instrumento que facilite los procesos organizativos, por ello se toma en cuenta las experiencias y los recursos existentes para que las actividades sean alcanzables con acciones que se puedan desarrollar dentro de la organización y comunidad.

## **OBJETIVOS:**

### **Objetivo General:**

Compartir una secuencia metodológica que permita abordar las propuestas del plan de sostenibilidad, para que los integrantes de la organización practiquen las propuestas presentadas.

### **Objetivos específicos:**

- ✓ Establecer un plan de sostenibilidad para el fortalecimiento del COCODE.
- ✓ Socializar el plan de sostenibilidad a los integrantes de la organización para que lo ejecuten.
- ✓ Mejorar las habilidades del recurso humano de la organización.

## PLAN DE SOSTENIBILIDAD

No.	Actividad	Periodo de ejecución	Responsables	Recursos	Resultados
1.	Seguimiento al Manual de formulación, gestión y ejecución de proyectos, para que el Órgano de Coordinación se instruya continuamente.	Junio- Agosto 2014	COCODE	Humano y materiales.	Fortalecimiento de la capacidad humana y excelencia en las labores a través de la práctica y de conocimientos teóricos.
2.	Seguimiento al manual de las funciones del COCODE.	Junio a septiembre 2014	COCODE	Humanos Materiales didácticos	Los COCODES realizan sus actividades acorde al manual.
3.	Presentar la Visión y Misión para que todos estén al corriente de lo que realiza la organización y hacia donde se dirigen.	Junio 2014	COCODE	Humanos Materiales didácticos	Asamblea y Órgano de Coordinación practican la Visión y Misión
4.	Manifiestar a cuadros directivos el reglamento interno, para lo que conozcan.	Julio, agosto y septiembre.	COCODE	Humanos materiales.	Conocimiento y aplicación del reglamento interno.
5.	Presentar el plan anual de trabajo.	Junio 2014	Presidente del COCODE.	Humanos materiales.	Integrantes del COCODE actualizan el plan de trabajo anualmente.
6.	Programación de reuniones internas.	Julio	COCODE	Agenda de trabajo. Libro de actas.	Responsabilidad en las reuniones programadas y logro de objetivos.



7.	Socialización de datos sobre los ingresos y egresos.	Agosto	COCODE	Humanos Materiales: infraestructura a predio comunal	Presentación de datos cuantitativos, a la asamblea general.
8.	Taller sobre proyectos productivos.	Septiembre a diciembre	COMUDE COCODE	COCODE Asamblea	Agricultores conocen técnicas de producción.
9.	Mantenimiento del predio comunal	Diciembre a enero	COCODE	Humanos y materiales.	Mejoramiento del predio comunal.
10.	Elaboración del plan anual	Diciembre	COCODE	Humanos y materiales	Realizar las actividades de forma ordenada y crear el plan 2,015
11.	Asamblea comunitaria para la conformación del COCODE periodo 2016-2018.	Enero 2016.	COCODE y asamblea.	Humano, representantes del COMUDE.	Presentación de integrantes para fortalecimiento comunitario.

## Conclusiones

1. La implementación del proyecto de intervención en el Consejo Comunitario de Desarrollo de Caserío el Troje fue trascendental, ya que permitió que los integrantes de la organización se interesaran del rol que juega cada uno de ellos dentro del COCODE.
2. La formación impartida a los líderes de Caserío el Troje giraron en torno a la formulación, gestión y ejecución de proyectos, con el fin de mejorar el potencial del Recurso Humano y lograr el desarrollo comunitario.
3. El grupo meta reconoció la necesidad de obtener conocimientos sobre el Marco Legal y Político que ampara a los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural, el cual sirve como soporte para la participación ciudadana, proceso que permite llevar a cabo las acciones con responsabilidad.
4. La intervención profesional permitió que el Órgano de Coordinación obtuviera conocimientos básicos y herramientas que servirá en la gestión de proyectos futuros y la visión estratégica de incidencia para lograr el desarrollo integral.
5. El Profesional en Trabajo Social en su accionar deberá poner en práctica el rol que le corresponde, así como profundizar su conocimiento, generando estrategias y propuestas de acción e integrar esfuerzos para lograr la participación activa de las personas y con ello transformar la realidad social.

## Recomendaciones

1. El Consejo de Desarrollo Nacional debiera abrir espacios de capacitación para fortalecer a las organizaciones de base a nivel comunitario y con ello mejorar el sistema organizativo, el liderazgo, la participación y la incidencia sociopolítica, ya que los comités de desarrollo locales están llamados a trabajar por la promoción y desarrollo de sus localidades.
2. Las instituciones públicas y privadas debieran programar talleres de formación constantes en los espacios donde los ciudadanos tienen un papel importante en sus comunidades, para fortalecer los cuadros directivos, lograr cambios y crear una dinámica incluyente participativa a nivel comunitario, fundamental para el desarrollo social.
3. Los Gobiernos Locales deben tomar en cuenta la demanda de los líderes comunitarios, ya que han expresado que hace falta socializar y conocer más las Leyes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento, como base sólida del Sistema Nacional de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
4. Motivar desde las Autoridades Municipales las políticas de promoción integral, aprovechando el potencial humano en los espacios propicios para incidir en la transformación del desarrollo local, ya que los Consejos Comunitarios de Desarrollo son el mecanismo de participación que sirven para identificar las necesidades comunitarias.
5. El profesional de Trabajo Social en su accionar deberá incluir siempre la metodología del Trabajo Social, la investigación científica y el análisis crítico, con el propósito de incidir y generar procesos de cambio en todo ámbito.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Marco Teórico Conceptual**

#### **5.1 Procesos de formación y gestión**

La noción de proceso halla su raíz en el término de origen latino processus. Según informa el diccionario de la Real Academia Española (rae), este concepto describe la acción de avanzar o ir para adelante, al paso del tiempo y al conjunto de etapas sucesivas advertidas en un fenómeno natural o necesarias para concretar una operación artificial.

Si bien es cierto que la formación abarca el proceso de capacitación, el desarrollo de carreras, la actualización y el reciclaje de conocimientos de todos los miembros, en correspondencia con las necesidades surgidas a partir de los objetivos estratégicos, así como la proyección y renovación de los directivos, de la determinación de deficiencias e insuficiencias en el desempeño y los intereses colectivos e individuales.

Es importante añadir que la gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto, hay que explicar que gestionar es llevar a cabo las diligencias que hacen posible la realización de una operación comercial o de un anhelo cualquiera. Que lleva aunado el tema de administrar, porque, abarcan las ideas de gobernar, disponer, dirigir, ordenar u organizar una determinada cosa o situación.

La noción de gestión, por lo tanto, se extiende hacia el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. Así mismo la gestión es también la dirección o administración de una compañía o de un negocio. En cuestión de proyectos la gestión, por su parte hace referencia a la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de tal manera que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto disponible.

## **5.2 Organización**

Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas, en otras palabras es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. Cabe destacar que una organización sólo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos. Las organizaciones son sistemas sociales universales y trascendentes en el tiempo que influyen sobre sus componentes y que, actuando como personas de existencia ideal son representadas por sus directivos. De estructura dinámica y compleja, aplican la división del trabajo en forma sinérgica para utilizar el efecto multiplicador del trabajo de sus componentes y lograr así una mayor eficiencia.

## **5.3 Importancia de la organización**

Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo esfuerzo; evita la lentitud e ineficiencia de las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad: reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.

Es un medio a través del cual se establece la mejor manera de lograr los objetivos del grupo social. Suministra los métodos para que se puedan desempeñar las actividades eficientemente, con un mínimo de esfuerzo; evita la lentitud e ineficiencia de las actividades, reduciendo los costos e incrementando la productividad: Reduce o elimina la duplicidad de esfuerzos, al delimitar funciones y responsabilidades.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup>[www.tiposde.org/empresas-y-negocios/36-tipos-de-organizaciones](http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/36-tipos-de-organizaciones)

## 5.4. Tipos de Organizaciones

**5.4.1 Organizaciones de beneficio social:** son las organizaciones que se forman con fines sociales, cuyo objetivo es servir a la comunidad, sin fines de lucro, entre estas se encuentran, los Comités de Desarrollo Local, patronatos, Asociaciones de padres de familia, de maestros, Cuerpo de Bomberos, los nuevos actores sociales, como las organizaciones mayas, de mujeres, entre otros.

**5.4.2 Organizaciones de Desarrollo Económico y Social:** son conocidas como Sociedades Civiles, su objetivo es el desarrollo comunitario a través de la ejecución de proyectos e impulso de sus socios o socias, no persiguen fines de lucro, pero si generan excedentes para capitalizar a la organización y así poder prestar mejores servicios a sus integrantes, entre ellas se encuentran las Cooperativas, las Asociaciones de Desarrollo Integral y las Empresas Campesinas Asociativas ECAS.

**5.4.3 Organizaciones mercantiles:** Son las organizaciones enmarcadas dentro de las “Sociedades Mercantiles o Empresas Privadas”, cuyo fin es obtener Ganancias<sup>4</sup>

**5.4.4 Organizaciones formales:** Estas organizaciones poseen sistemas y estructuras oficiales y definidas para el control, las decisiones a tomar y la comunicación, lo que permite es la definición explícita de cómo y dónde se separan las actividades y personas así como también como las reúne nuevamente.

**5.4.5 Organizaciones informales:** en ellas existen medios no oficiales influyentes en la toma de decisiones, el control y la comunicación, generalmente en una organización suelen convivir ambas características, aunque predomine la otra.

**5.5 Integración del Sistema de Consejos de Desarrollo** El Sistema de Consejos de Desarrollo está integrado por niveles, en la siguiente forma:

- a. Nacional de Desarrollo Urbano y Rural. (C.O.N.A.D.E.)

---

<sup>4</sup>[www.tiposde.org/empresas-y-negocios/36-tipos-de-organizaciones](http://www.tiposde.org/empresas-y-negocios/36-tipos-de-organizaciones)

- b. Regionales de Desarrollo Urbano y Rural. (C.O.N.R.E.D.E.)
- c. Consejos Departamentales de Desarrollo. (C.O.D.E.D.E.)
- d. Consejos Municipales de Desarrollo. (C.O.M.U.D.E.)
- e. Consejos Comunitarios de Desarrollo. (C.O.C.O.D.E)

### **5.6 Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE)**

Según como indica la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto número (11-2002), el Consejo Comunitario de Desarrollo; se estructura desde la base poblacional para constituir un instrumento permanente de participación y representación de los pueblos Mayas, Xinca y Garífuna y de la población no indígena, así como de los diversos sectores que constituyen la Nación Guatemalteca sin exclusión ni discriminación de ninguna especie. Mediante la creación de los mecanismos y criterios idóneos en los niveles, Comunitario, Departamental, Regional y Nacional.

La Asamblea Comunitaria elige a sus representantes u Órgano de Coordinación de acuerdo a sus propios principios y a las formas y procedimientos que decida. Se integra con una alcaldesa o un alcalde comunitario, quien funciona como coordinador del colectivo, y un número máximo de doce (12) miembros. La comunidad reunida en Asamblea es también la que decide cuánto tiempo van a estar en el cargo y realiza una nueva elección cuando acaban su período. Ley de consejos de Desarrollo Urbano y Rural (11-2002)

### **5.7 Integración del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo COCODE.**

El Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. COCODE. Se integran de la siguiente manera:

- a. El Alcalde Comunitario, quien lo preside.
- b. Hasta un máximo de 12 representantes electos por la Asamblea General.

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

### **5.8 Funciones del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. COCODE.**

Las funciones del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo son:

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

### **5.9 Duración del cargo de los integrantes del Órgano de Coordinación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo**

En cumplimiento al artículo 13 del Reglamento de la ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y rural, refiriéndose a la duración en sus cargos, establece que todos los cargos tienen dos años consecutivos de duración, pudiendo ser reelegidos por igual período.

### **5.10 Participación**

Es el protagonismo voluntario de mujeres y hombres motivados por el interés y el deseo de hacer presencia opinar, comentar, sugerir y tomar decisiones en acciones y procesos que modifiquen las condiciones de vida.



### **5.10.1 Participación ciudadana**

Según la ley general de descentralización en su artículo 17: indica que la participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, siendo la forma como ciudadanos y ciudadanas pueden intervenir en las decisiones que afectan de alguna forma su vida y desarrollo como personas.

Es estar siempre activo con buena disposición de formar parte de un buen comentario para el apoyo a las personas involucradas, es también fomentar un espíritu de positivismo a la hora de realizar un comentario, para que podamos dar aportes y así lograr obtener un acuerdo sin complicaciones y que todo se dé en armonía para generar el involucramiento de cada uno de los miembros integrados.

### **5.10.2 Participación social**

Es el proceso que permite involucrar a la población, a autoridades locales, a instituciones públicas y a los sectores sociales privados en la planificación, programación, ejecución y evaluación de los programas y acciones con el propósito de lograr un mayor impacto social.<sup>5</sup>

Es el ejercicio de poder de cada uno y cada una para transformar la esfera de lo público en función del bien común. En este marco la participación social es la posibilidad de que los sujetos construyan calidad de vida como acción social y política. Para promover la participación social es básica su institucionalización, reglamentándola y estableciendo áreas de vinculación, acorde a las peculiaridades de cada municipio, localidad o materia de la administración.

### **5.10.3 Marco legal de la participación Ciudadana**

La participación ciudadana cuenta con un respaldo legal y se encuentra en los siguientes documentos: La Constitución de la República de Guatemala (1985, reformada en 1993). El Código Municipal 12 – 2002, Ley de los Consejos Urbano y

---

<sup>5</sup> (cecadsonora.gob.mx/index.php).

Rural, Decreto 11 – 2002, Ley General de Descentralización Decreto 14 – 2002, fortaleciendo la libre participación ciudadana.

### **5.11. Ciudadanos y ciudadanas**

Son todas las vecinas y todos vecinos (guatemaltecas y guatemaltecos mayores de 18 años) que están en posición de ejercer los derechos que les permita tomar parte en el gobierno de un país.

#### **5.11.1 Ciudadanía**

Es el ejercicio de todos los derechos políticos y el cumplimiento de deberes y responsabilidad con el Estado, brinda la capacidad legal a una persona, para el ejercicio de sus derechos cívicos y políticos, según en el artículo 136 de la Constitución Política de Guatemala.

### **5.12 Desarrollo**

Según Toriño Vinuesa<sup>6</sup>. Se comprende como un proceso que atribuye a mejorar, elevar las condiciones de vida de una sociedad en los aspectos económicos, sociales, culturales y políticos.

Sinónimo de crecimiento, innovación, cambios, transformación, mejoramiento y superación de una comunidad, en los que se incluyen los cuatro aspectos fundamentales que contribuye a crecimiento de una comunidad en específico. Transformando las condiciones de vida de cada ser humano y así contribuir al desarrollo.

#### **5.12.1 Desarrollo local**

El desarrollo local se refiere a una localidad, o a un marco territorial determinado, donde se impulsan procesos de cambio para el bienestar social.

---

<sup>6</sup>Toriño Vinuesa, M.A. (2002)<sup>6</sup>. Elementos y Técnicas de Análisis Territorial. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.

### **5.12.2 Desarrollo social**

Según Copenhague<sup>7</sup>, Tiene su fundamento en la igualdad y la dignidad de la persona humana. Su objeto consiste en que todas las generaciones humanas puedan gozar de una calidad de vida plena basada en el respeto y el ejercicio de los derechos humanos, a través del uso y cuidado de los recursos naturales y de los tecnológicos.

Toma en cuenta a la sociedad en general sin discriminación tomando en cuenta la equidad de género, el punto de vista y opiniones de cada persona, además el desarrollo social se da a través de la innovación, transformación y el aprovechamiento de todos los recursos existentes, para el mejoramiento del alcance de las vías de superación.

### **5.13 Accionar del Profesional en Trabajo Social en los Consejos Comunitarios de Desarrollo.**

El papel del profesional en Trabajo Social es valioso en las organizaciones ya que reúne los elementos que le permiten en la práctica concientizar, analizar, investigar, intervenir, asesorar, orientar, proponer alternativas de solución y fortalecer a las organizaciones, logrando con su intervención la capacidad de auto gestión y auto determinación, así como el funcionamiento tanto individual como colectivo, sobre todo en la solución de las necesidades que afecta a la organización o comunidad.

Lo importante es saber que el profesional en Trabajo Social mantiene un estrecho vínculo con la sociología ante las demás ciencias, estudia el porqué de los problemas sociales, la desigualdad, el cómo intervenir y desde donde intervenir, siendo la forma de ayuda organizada para equilibrar los fenómenos de la desorganización social.

El profesional en su ámbito de acción utiliza herramientas gerenciales que le permiten tener una dirección, conducción, administración y orientación en las distintas organizaciones sociales públicas o privadas, promueve estrategias de acción para lograr el desarrollo social.

La misión del Trabajador Social es involucrar a las personas en todas las actividades para que a través de la intervención y capacitación tengan un impacto positivo dentro

---

<sup>7</sup>Copenhague, (1995) informe sobre el desarrollo social. Cumbre Mundial sobre el desarrollo de México.

de la comunidad y logren el adecuado desempeño de sus funciones, permitiéndoles salir de la condición existente.

Según Ezequiel Ander - egg. El Trabajo Social tiene una función de concientizar, movilizar y organizar a las personas, grupos y comunidades para que a través del proceso de formación logren el auto desarrollo a través de la participación activa, en Gerencia se promueven procesos de comunicación, liderazgo, toma de decisiones, planificación, el clima y la cultura organizacional y participación del factor humano de la organización, de igual manera se utilizan las habilidades de negociación y técnicas para alcanzar los objetivos que se pretenden alcanzar.

El proceso de capacitación fue de suma importancia porque reforzó las habilidades y capacidades de los integrantes de la organización y promovió la coordinación de los recursos internos, con ello mejoro la estabilidad organizacional y redujo la necesidad de supervisión pues cada integrante asumirá con responsabilidad su función específica.

La formación en el área de trabajo fue fundamental para la productividad de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, a través de la intervención las personas lograron conocimientos, teóricos y prácticos para el desempeño de sus funciones, uno de los beneficios es el mejoramiento de la imagen de la organización, la relación y comunicación de los integrantes.

El proyecto de capacitación requirió de un cambio positivo en conocimientos, habilidades y actitudes, lo interesante de todo es que la práctica dio como efecto que adquirieran nuevas experiencias, por medio del ejercicio aprender – haciendo durante la intervención profesional.

## Referencias Bibliográficas

1. Ander-Egg, E. (1,978). *Diccionario del Trabajo Social*.3ª. reimpresión México: Editorial el Ateneo.10ma. ed.
2. Arrula, A. (1,997). *Portal de estudiantes de RR.HH: Formación y Capacitación del Talento Humano*.México: 2ª. ed.
3. Begoña, E. (2,008). *El acompañamiento Social como Herramienta de Lucha contra la Exclusión*. España.
4. Congreso de la República de Guatemala. (1,985). *Constitución Política de la República*.Guatemala C.A.
5. Copenhague, (1995). *Informe Sobre el Desarrollo Social. Cumbre Mundial sobre el desarrollo de México*.
6. *Diccionario Municipal de Guatemala*. (2,009) Fundación, Konrad. Adenauer. Guatemala.
7. Fundación, G. T. (2,005). *Manual de Progreso de Gestión de COCODES: Guatemala*.
8. GALVEZ, B. (2,002). *Participación Social y Poder Local en Guatemala*. FLACSOG: Guatemala.
9. Melo, H.(2,009). *Acompañamiento de Desarrollo Regional al Ministerio de Educación: Colombia*.
10. Congreso de la República de Guatemala. (Decreto 11-2002). *Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su Reglamento*. Guatemala.
11. Medwave, (2,011). *Herramientas de Gestión para Organizaciones y Empresas de Salud*. Villaseca 21 Of. 70: Ñuñoa Santiago de Chile.
12. Toriño, M.A, (2,002). *Elementos y Técnicas de Análisis Territorial*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
13. Villatoro, L. (2,003). *Organizaciones Civiles, Legalidad, estructura y Funcionalidad*. Guatemala.

# **ANEXOS**

**ANEXO 1: Manual de Formulación, Gestión y Ejecución de Proyectos.**

**CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO, COCODE, CASERÍO  
EL TROJE, COATEPEQUE.**

**Manual  
Formulación, Gestión y Ejecución de  
Proyectos**



2,014

Elaborado por:

Ingrid Aracely Ayala García  
Estudiante de Trabajo Social

## Introducción

El presente manual contiene temas sobre proyectos el cual ha sido diseñado como instrumento que servirá para que los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE de Caserío el Troje, comprendan la importancia y la estructura que conlleva un proyecto social. La finalidad es orientar y facilitar contenidos que permitan el diseño de un proyecto.

Dentro del manual se hallaran temas sobre el significado, las implicaciones, los objetivos, el cómo diseñarlo, las fases, el ciclo, la importancia y las ventajas de la matriz de un Marco Lógico, el seguimiento y evaluación, así como formatos relacionados al tema.

De esta forma se espera que el manual se convierta en un instrumento de utilidad para la facilitación de procesos de formulación y evaluación, ocasionando la participación de aquellas personas que son afectadas por determinado problema, en el que le den lectura y lo pongan en práctica, para la adquisición de conocimientos y experiencias. De la misma forma que sea útil en la comunidad para el beneficio comunal.



## **CAPÍTULO I**

### **Como se elabora un proyecto**

#### **Definición de proyecto:**

Es un grupo de tareas que comprometen recursos humanos, materiales, de información, actividades y productos durante un determinado (de tiempo) días, meses, años y en una región en particular (un barrio, municipio, departamento, región, entre otros), que resuelven problemas o necesidades de la población. “se considera como el medio por el cual las políticas públicas se traducen en hechos reales que ayudan y promueven el desarrollo de las diferentes regiones del país” (Departamento Nacional de Planeación, Dirección de Inversiones y Finanzas Públicas. Gobierno de Colombia)

Para proyectos sociales: “En el campo social se deduce como toda acción social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social determinado. (Martnic, S., 1996). Se entiende por social todo lo que afecta al ser humano y a sus condiciones de vida

La intención es producir cambios significativos en la realidad económica, social y cultural de los sectores más pobres y mejorar con ellos sus oportunidades y calidad de vida en la sociedad. Es importante señalar que para provocar cambios profundos en la sociedad, se requiere de la cooperación de todos y principalmente de los propios afectados, para que participen activamente en las tareas de crecimiento y de la integración social, a manera de asegurar la permanencia del estado alcanzado.

#### **Como formular un proyecto:**

La formulación es un proceso de sentido común, lógico, técnico y de creatividad que parte del interés de cambiar situaciones no deseadas a condiciones deseadas, planteando objetivos para la solución de la problemática existente.

Es el procedimiento en el que se identifica y describe una situación que se desea transformar y en el que se planean, analizan y diseñan las acciones necesarias para lograrlo y así como afrontar las dificultades que se presenten en su desarrollo. Este

procedimiento permite acercarse a una realidad futura relacionada con una situación deseada.

**Implicaciones en la formulación de proyectos sociales:**

- ✓ Implica sistematizar, es decir construir un sistema para lograr una ordenación.
- ✓ Implica jerarquizar y articular una serie de hechos, de objetos o de ideas
- ✓ Implica la reflexión autocrítica que nos ayude a planificar acciones con el fin de lograr una mayor calidad de nuestros trabajos.
- ✓ El proyecto social siempre tiene la intención clara de alcanzar aquello que se pretende con la mayor eficacia y calidad.

**Los objetivos principales en la formulación de proyectos son:**

- ✓ Minimizar los riesgos.
- ✓ Orientar la ejecución.
- ✓ Optimizar la utilización de los recursos, mediante el análisis de los elementos que integran el proyecto.

**El proyecto debe ser:**

- a. Comprensible
- b. Deseable
- c. Manejable
- d. Aceptable
- e. Factible

**Necesidades que debe contemplar un proyecto social:**

Las necesidades básicas de las personas: salud, educación, empleo y vivienda así como, la dignidad, autoestima, aprecio, seguridad, consideración, la capacidad de encontrar sentido a la vida y al mundo que nos rodea.

La necesidad surge cuando se constata la distancia entre las situaciones actuales (no deseadas) y las situaciones deseadas que constituye el problema y representa lo que se quiere para cerrar dicha brecha.

## **Los tipos de necesidades**

- ✓ Necesidades normativas: es aquella que define el experto, el profesional, el administrador en relación con una norma deseable u óptica.
- ✓ Necesidad sentida: es la percibida por la población afectada por un conjunto de problemas sobre la base de lo que consideran deseable como solución.
- ✓ Necesidad expresada: es aquella necesidad sentida y además explícita.
- ✓ Necesidad comparativa: es aquella que se presume que una persona o grupo debería tener dado que presenta las mismas características que otra persona o grupo en el que se ha identificado dicha necesidad.

Las necesidades expresadas constituyen una demanda actual de la población afectada. En tanto que las necesidades sentidas (pero no expresadas), así como las necesidades comparativas y normativas pueden ser analizadas como demanda potencial.

## **CAPÍTULO II**

### **Recomendaciones para formular un buen proyecto**

Trabajo en equipo, el diseño de un proyecto será mejor si se trabaja en equipo.

Opinión de expertos, es útil contar con la asesoría de expertos externos, gente conocedora de la problemática, o de la agencia financiera a quien se presenta el plan y de la metodología o diseño, que puedan dar orientaciones sobre cómo mejorar la formulación de un proyecto.

Explicar cuál es el aporte innovador de su proyecto, evidenciar el aporte innovador de su proyecto y la medida en la cual contribuye a desarrollar nuevos enfoques o modelos que puedan ser aprovechados.

#### **La estrategia que enmarca el proyecto:**

Los proyectos tienen mayor probabilidad de obtener financiamiento cuando forman parte de un programa que pretende dar solución a un problema de manera integral y no solamente parcial. Ayuda a que la formulación responda a planes de desarrollo:

nacionales, regionales o municipales así como la participación de los beneficiarios. Evita la duplicidad innecesaria de esfuerzos.

**Aporte propio**, influye favorablemente en la aprobación de un proyecto el que se pueda asegurar una contrapartida que complemente el aporte solicitado. Puede incluir aportes de la organización que ejecutara el proyecto, aportes de los beneficiarios u organizaciones locales o eventual apoyo de entidades públicas, empresariales o de otras entidades cooperantes.

**Considerar temas transversales de importancia para los donantes**, hay que considerar como temas transversales temas como el de sostenibilidad ambiental y género.

**Sostenibilidad del proyecto**, es importante mostrar en qué medida los actores locales podrán asumir el proyecto luego de que este concluya.

### Fases para el diseño de un proyecto social.

<b>Diagnóstico</b> Detectar necesidades		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Detectar necesidades.</li> <li>✓ Elaborar árbol de problemas.</li> <li>✓ Establecer prioridades.</li> <li>✓ Elaborar árbol de objetivos</li> <li>✓ Fundamentar el proyecto.</li> <li>✓ Delimitar el problema.</li> <li>✓ Ubicar el proyecto.</li> <li>✓ Revisar bibliografía.</li> <li>✓ Prever la población.</li> <li>✓ Prever recursos.</li> </ul>
<b>PROCESO</b>	<b>Diseño con Marco Lógico</b> Qué hacer	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar los objetivos por cada nivel.</li> <li>✓ Fin, propósitos, resultados, acciones.</li> <li>✓ Identificar los supuestos o hipótesis (hechos o eventos externos al proyecto pero que favorecen su ejecución).</li> <li>✓ Definir los indicadores para la medición de los objetivos.</li> <li>✓ Identificar las fuentes de verificación de cada uno de los indicadores.</li> <li>✓ Elaborar el presupuesto del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definir actividades, tareas y costos.</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Cronograma de ejecución.</li> <li>○ Plan de monitoreo y evaluación.</li> </ul>
	<b>Implementación</b> Aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ejecución de actividades.</li> <li>✓ Ajustes al diseño.</li> <li>✓ Preparación de informes.</li> </ul>
	<b>Monitoreo</b> Se está ejecutando las actividades previstas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Seguimiento del proyecto</li> <li>✓ Control del proyecto.</li> <li>✓ Preparación de informes.</li> <li>✓ Informes para rendición de cuentas.</li> </ul>
	<b>Evaluación</b> Qué he logrado	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación diagnóstico.</li> <li>✓ Evaluación proceso.</li> <li>✓ Evaluación final.</li> <li>✓ Informe final</li> </ul>
	<b>Reflexión</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tomar decisiones de manera informada</li> <li>✓ Identificar lecciones aprendidas.</li> <li>✓ Tomar decisiones para la continuidad o para el re diseño.</li> </ul>
	<b>Transición</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Asegurar la capacidad de gestión local para la continuidad del proyecto.</li> <li>✓ Implementar la estrategia de salida.</li> <li>✓ Habilidad local para movilizar recursos.</li> <li>✓ Planes de continuidad.</li> </ul>

### CAPÍTULO III

#### Como se elabora el Marco Lógico

##### **Significado del Marco Lógico**

Es un instrumento o herramienta que sirve para el diseño, presentación, planificación, y gestión de proyectos de desarrollo. Permite establecer las relaciones entre los objetivos y los factores del entorno.

La metodología del marco lógico es útil para facilitar el proceso de conceptualización, diseño ejecución y evaluación de proyectos. Su énfasis está centrado en la orientación por objetivos, la orientación hacia grupos beneficiarios y el facilitar la participación y la comunicación entre las partes interesadas.

Puede utilizarse en todas las etapas: en la identificación y valoración de actividades que encajen en el marco de los programas del país, en la presentación del diseño de manera sistemática y lógica, en la valoración, implementación y en la aprobación así como en el monitoreo, revisión y evaluación del progreso y desempeño de los proyectos.

Es importante hacer una distinción entre lo que es conocido como Metodología de Marco Lógico y la matriz del Marco Lógico, la metodología contempla análisis del problema, análisis de involucrados, jerarquía de objetivos y selección de una estrategia de la implementación óptima. El producto de esta metodología analítica es la Matriz del Marco Lógico (el marco lógico), la cual resume lo que el proyecto pretende hacer y cómo, cuales son los supuestos claves y cómo los insumos y productos del proyecto serán monitoreados y evaluados.

### **Importancia de la Metodología del Marco Lógico:**

Sirve como ayuda para pensar, es un instrumento que ayuda a dicho análisis y permite presentar sucintamente diferentes aspectos del proyecto y acompaña, como guía, toda la evaluación de una intervención; sea este proyecto o programa.

### **Ventajas del Marco Lógico**

- ✓ Aporta un proceso uniforme que facilita la comunicación y que sirve para reducir ambigüedades.
- ✓ Aporta un formato para llegar a acuerdos precisos acerca de los objetivos, metas y riesgos del proyecto que comparten los diferentes actores relacionados con el proyecto.
- ✓ Suministra un temario analítico común que puede utilizar los involucrados, los consultores y el equipo del proyecto para elaborar tanto el proyecto como el informe de proyecto, como también para la interpretación de éste.
- ✓ Enfoca el trabajo técnico en los aspectos críticos y puede acortar documentos del proyecto en forma considerable.
- ✓ Suministra información para organizar y preparar en forma lógica el plan de ejecución del proyecto.

- ✓ Sumista información necesaria para la ejecución, monitoreo y evaluación del proyecto.
- ✓ Proporciona una estructura para expresar, en un solo cuadro, la información más importante sobre un proyecto.

### Estructura del Marco Lógico:

<b>Nombre del Proyecto:</b>					
<b>Objetivo General:</b>					
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Resultados</b>	<b>Actividades</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Factores de riesgo</b>

### Conceptos referentes al Marco Lógico:

**Nombre del Proyecto:** los proyectos de intervención social son los instrumentos que permiten que las políticas públicas o los fines de las agencias cooperantes se conviertan en realidad. Cada proyecto es la respuesta a un problema que se ha detectado.

**Objetivo General:** El fin del proyecto es una descripción de la solución al problema que se ha diagnosticado. Es una definición de cómo el proyecto o programa contribuirá a la solución del problema o problemas más globales del sector.

**Objetivos Específicos:** responden a la resolución del problema central, identificado en el árbol del problema. El propósito es el esperado al final del periodo de ejecución.

**Resultados:** son la solución a las causas que original el problema central, son aquellos logros concretos y observables de las acciones del proyecto. A cada

objetivo planteado y descrito en el proyecto, le corresponderá al menos un producto o resultado. Estos deben expresarse en trabajos terminados.

Son los efectos, beneficios, ventajas o desventajas para las personas, familias, grupos, comunidades, organizaciones. Los resultados pueden ser a corto o largo plazo, a medio y a largo plazo. Pueden ser negativos, positivos, neutros, deliberados o involuntarios y pueden medirse a largo del ciclo de vida del proyecto.

**Actividades:** son las actividades o tareas que se deben hacer para alcanzar los resultados o productos comprometidos, de esta forma a cada producto o resultado le corresponderá una acción o un conjunto de actividades determinadas y lógicamente relacionadas, es importante elaborar una lista de actividades debido a que es el punto de partida del plan de ejecución.

**Medios de verificación:** son las fuentes de información que se puede utilizar para verificar que los objetivos se lograron. Son los espacios, personas o los medios a través de los cuales se podrá constatar, conocer y verificar el cumplimiento de los objetivos o metas definidos para cada nivel de la columna de jerarquía de objetivos.

#### **Existen dos tipos de medios o fuentes de verificación**

- ✓ Primarias: hacen referencia a las personas
- ✓ Secundarias: se refieren a los datos o documentos.

A nivel de acciones, las fuentes de verificación son las herramientas que se emplean para la gestión de proyectos y el seguimiento de actividades programadas.

Las fuentes de verificación y los indicadores constituyen una base fundamental para la construcción de los sistemas de monitoreo y evaluación.

El marco lógico indica dónde el ejecutor o el evaluador pueden obtener información que permitirán verificar el valor del indicador.

**Factores de riesgo o supuestos:** son los principios, creencias e ideas que tenemos acerca del proyecto, las personas interesadas y sobre todo la manera en que pensamos que el proyecto funcionara. Es un factor externo sobre el cual el proyecto



no tiene influencia pero que si es determinante para alcanzar el objetivo o resultado esperado. Estas condiciones externas bien pueden ser situaciones, eventos, condiciones pre establecidas o decisiones necesarias para el éxito del proyecto.

**Como identificar los supuestos:** para definir los supuestos es necesario evaluar si las acciones emprendidas por el proyecto son una garantía en sí mismas para la obtención de un resultado o si no es el caso, definir cuáles serán las condiciones externas que deben existir para que el proyecto pueda efectivamente garantizar la obtención de los resultados planeados.

**Planteamiento de Indicadores:** son la especificación cualitativa o cuantitativa que utilizamos para medir el logro de un objetivo. Los indicadores son las descripciones operacionales (cantidad, calidad, grupo meta y ubicación) de los objetivos y de los resultados del proyecto y pueden ser medidos de manera confiable. La especificación de los indicadores es importante porque:

- ✓ Nos dan las bases para el seguimiento del desempeño y la evaluación
- ✓ Nos muestran como puede ser medido el éxito de un proyecto.
- ✓ Especifican de manera precisa cada objetivo a nivel de resultados, a nivel de propósito y a nivel de finalidad.
- ✓ Cada indicador incluye la meta especifica que nos permite medir si el objetivo ha sido alcanzado

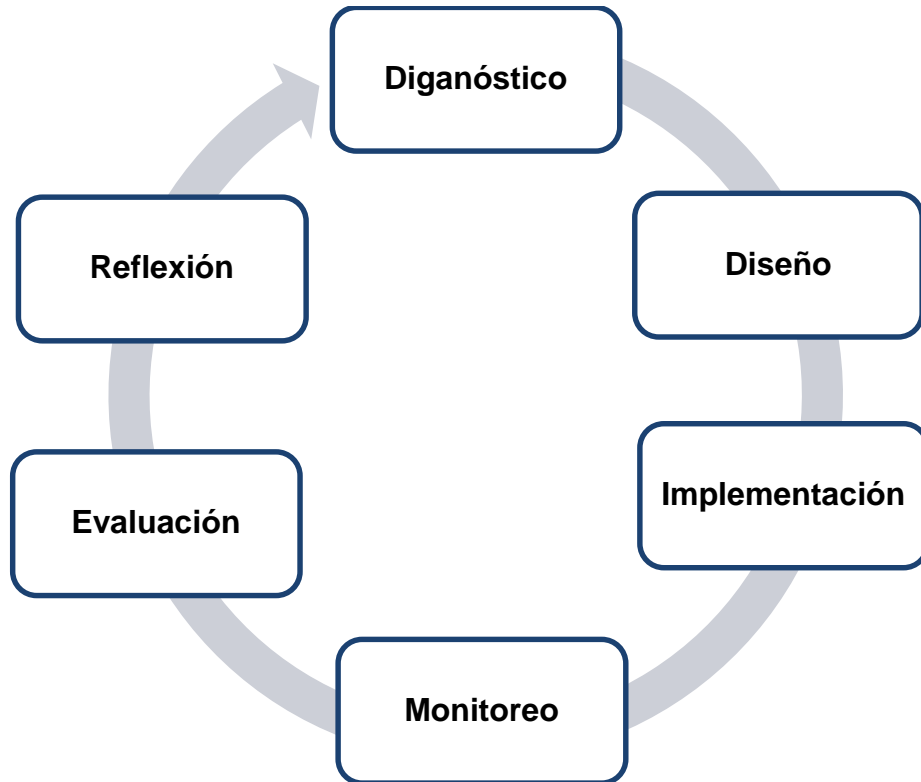
**Los indicadores deben ser:**

- ✓ Prácticos
- ✓ Independientes
- ✓ Focalizados
- ✓ Verificables objetivamente.

## CAPÍTULO IV

### El ciclo de un proyecto

Se denomina ciclo del proyecto porque es el esquema inicial no es lineal y constituye, en realidad, una espiral donde cada etapa es alimentada por la anterior.



**Fuente: elaboración propia de la estudiante.**

El ciclo del proyecto proporciona también una estructura que apunta a garantizar la consulta de todas las partes involucradas y pone a disposición informaciones pertinentes con el fin de facilitar la toma de decisiones adecuadas en cada etapa de la vida del proyecto a partir de documentos claves.

#### **Fase del diagnóstico:**

La primera fase del ciclo del proyecto o programa es la definición e identificación de la problemática local y, a partir de ella, la identificación del problema que se pretende solucionar o disminuir en su incidencia. Es mejor si este diagnóstico situacional porque incluye además de los problemas, los intereses, oportunidades y posibles soluciones.

### **Fase del diseño:**

La formulación de un proyecto inicia retomando el análisis del diagnóstico principalmente en la parte relacionada con el establecimiento de las condiciones actuales.

Un proyecto que pretende resolver un problema sin conocer lo que sienten las víctimas del problema, es un proyecto con pocas oportunidades de éxito.

Un buen proyecto debe ser una respuesta a un problema comunitario y debe contar con la participación de la comunidad de principio a fin.

### **Para que un proyecto sea exitoso se debe:**

- ✓ Identificar correctamente la situación problemática o la situación no deseada que se desea cambiar.
- ✓ Utilizar certeramente los datos del diagnóstico de la realidad inicial.
- ✓ Planificar eficientemente las tareas que solucionaran los problemas detectados, acción que estará condicionada por los recursos materiales y humanos con los que contamos.

### **En la formulación de un proyecto es necesario:**

- 1. El análisis de los involucrados o personas interesadas:** es un análisis que trata de analizar las relaciones sociales, para ofrecer un panorama de todas las personas, grupos, organizaciones, instituciones, autoridades, entre otros que de alguna manera van a estar afectados por la acción del proyecto.
  
- 2. El análisis del problema:** El árbol de problemas, es una técnica metodológica que nos permite describir un problema social y al mismo tiempo conocer y comprender la relación entre sus causas y efectos, permite dimensionar la posibilidad de éxito del proyecto en función de las múltiples causas y variables que intervienen en el problema elegido. La metodología consta de dos etapas: la primera donde se describen aspectos visibles del problema y la etapa de jerarquización de los mismos en una cadena de causas y efectos, la segunda consiste en identificar todas las manifestaciones visibles de situaciones

potencialmente problemáticas, a partir de lo que se define como síntoma principal.

**3. La descripción del planteamiento del problema:** Luego de efectuar el árbol de problemas es necesario hacer una descripción y planteamiento del problema, considerando los siguientes aspectos:

a. Población directamente afectada, es necesario establecer el número de habitantes afectados directamente por el problema o necesidad.

b. Zona o área afectada, indicar la zona o área donde habita la población directamente afectada.

c. Descripción de la situación actual y su evolución, se debe hacer una descripción de la situación actual, teniendo como base los aspectos siguientes: analizar las características y dimensiones del problema y principalmente sus efectos, razones para modificar o solucionar la situación actual, características regionales, información adicional de proyectos relacionados que han estado o están en ejecución. El resultado de esta descripción, es tener una guía básica para el planteamiento de diferentes alternativas de solución del problema o solución.

**4. El análisis de objetivos:** es aquí donde la realización anterior del árbol de problemas puede facilitar las cosas, pues al tener ya identificado el problema, las causas y efectos en la población, se hace más fácil el planteamiento de caminos de solución, caminos que hagan que las causas que generan el problema se acaben. A partir del árbol de problemas, se establecen los cambios en las situaciones o estados percibidos o detectados como negativos, por aquellos estados deseables, positivos pero también realistas.

- 5. Las alternativas de solución al problema:** las alternativas son las diferentes formas de solucionar un problema, o lo que es igual a distintos medios para alcanzar un objetivo. El análisis de alternativas consiste en la comparación de tales alternativas en función de su localización, tecnología, costos, riesgos y otros factores relevantes.
- 6. La estructura analítica del proyecto:** Es un esquema de la alternativa de solución más viable expresada en sus rasgos más generales a la manera de un árbol de objetivos y de actividades.

## **CAPÍTULO V**

### **Evaluación de proyectos**

#### **Criterios durante la evaluación del Sistema de Proyectos:**

Criterios de calidad para la evaluación de proyectos

El propósito de esta fase de la formulación de proyectos es la aplicación de criterios técnicos para conocer si la propuesta que se formulando, está bien elaborada y cumple con los requerimientos organizativos necesarios para el logro de los objetivos propuestos. A esta acción previa a la ejecución del proyecto se le conoce con el nombre de evaluación ex ante.

#### **Componentes de una evaluación ex antes**

Ejes de análisis básicos:

**Pertinencia:** permite evaluar si el proyecto que se propone tiene relación directa con la agenda de desarrollo.

**Coherencia:** este eje se basa en analizar si en la propuesta existe:

- a. Relación entre el problema identificado y el propósito (objeto específico) del proyecto.
- b. Relación entre las causas priorizadas (a partir del análisis del problema) y los resultados.

- c. Relación entre el fin y el propósito, el propósito y los resultados, entre los resultados y las acciones.

**Viabilidad:** este criterio alude a la legitimidad y posibilidad de ejecución del proyecto en la población destinataria y su entorno social y político, tomando en cuenta los supuestos que se han formulado para conocer aquellos factores externos que repercuten en el proyecto y que podrían impedir permitir su ejecución.

**Sostenibilidad:** es la medida en que la población meta del proyecto será capaz de mantener vigentes los cambios que se logren con el proyecto una vez que concluya, tanto a nivel financiero como técnico. Implica la evaluación de las actividades que se implementaron o se piensa implementar en el proyecto para alcanzar la sostenibilidad social o involucramiento de la población en la marcha del proyecto y la sostenibilidad económica o posibilidad de que la población pueda asumir los costos del proyecto una vez que la institución que lo auspicie se retire.

**Satisfacción de usuarios:** es el grado en que los beneficiarios perciben que sus expectativas respecto del proyecto y su participación activa en el serán cumplidas.

**Impacto:** Este eje hace referencia al cambio principal que se espera alcanzar con la ejecución del proyecto. En otras palabras en qué medida el proyecto, de acuerdo al tema planteado, logrará mejorar la calidad de vida de la población destinataria a los cuales se dirige y de qué forma contribuirá a su desarrollo. En este criterio se utiliza el ex post, se puede aplicar en la evaluación ex ante mediante la comparación con otros proyectos, de los cuales las experiencias hayan sido sistematizadas para poder inferir si el proyecto alcanzara buenos resultados. El impacto suele hacerse visible y factible de medir luego de concluido el proyecto o también después de un tiempo de haber finalizado su intervención.

**Participación:** la participación y la percepción compartida sobre un factor de responsabilidad que conduce a la toma de decisiones en común. Esta comienza por la concertación, pasa por la negociación de los problemas de las soluciones, de los

enfoques, para terminar en la toma de decisiones y en la acción. La participación no se limita exclusivamente a los beneficiarios.

**La participación sirve para:**

- a. Asegurar que la concepción del proyecto traduce efectivamente las prioridades reales de los beneficiarios y que es pertinente y realista desde el punto de vista de los diferentes grupos de beneficiarios.
- b. Para permitir a las diferentes voces ser escuchadas y garantizar que el proyecto llegue a toda la población meta.
- c. Para estimular la toma de responsabilidad, la transparencia, la motivación y finalmente la viabilidad del proyecto.
- d. Para producir aprendizaje.
- e. Para alertar rápidamente a las diferentes a las diferentes instancias del proyecto, de las dificultades que puedan surgir.

## **CAPÍTULO VI**

### **Presupuesto del proyecto**

**¿Qué es un presupuesto?**

Es un documento que traduce los planes operativos del proyecto en dinero: dinero que necesita gastarse para conseguir las actividades planificadas (gasto) y dinero que necesita gastarse para cubrir los costos de finalización de trabajo (ingresos). Un presupuesto consiste en una estimación o en conjeturas hechas con fundamento sobre las actividades o tareas definidas para alcanzar los resultados de determinado proyecto.

El presupuesto por actividades de un proyecto es una herramienta que brinda información relevante y oportuna a los responsables de la coordinación y el seguimiento de los proyectos.

## **Pregunta clave sobre la elaboración de un presupuesto:**

### **¿Por qué es necesario un presupuesto?**

Porque el presupuesto es una herramienta administrativa esencial. Sin un presupuesto el proyecto será como un barco sin timón.

### **Importancia del presupuesto:**

- a. El presupuesto indica cuánto dinero se necesita para llevar a cabo las actividades y tareas del proyecto.
- b. El presupuesto obliga a pensar rigurosamente sobre las consecuencias de la planificación de actividades.
- c. Si se utiliza de manera correcta, el presupuesto indica cuándo se necesitara cierta cantidad de dinero para llevar a cabo las actividades.
- d. El presupuesto permite controlar los ingresos y gastos e identificar cualquier tipo de problemas.
- e. El presupuesto constituye una buena base para la contabilidad y transparencia financiera, así como para la rendición de cuentas.
- f. No se puede recaudar dinero de donantes a menos que se tenga un presupuesto.

### **El cálculo de costos:**

Ayuda a determinar de manera realista lo que costará poner en práctica el plan operativo del proyecto.

La ejecución del proyecto implica utilizar una amplia serie de aportaciones, las cuales incluyen a personas, información, equipamiento, destrezas y habilidades.

### **Importancia del cálculo de los costos:**

- a. Ayuda a desarrollar un presupuesto preciso
- b. Ayuda a dar seguimiento y control a los costos reales resultantes de la ejecución del proyecto.

### **Clasificación de los costos:**

- a. Costos operacionales.



- b. Costos organizativos
- c. Costos de empleo de personal
- d. Costos de inversión

**Formato: Cálculo de costos operacionales**

<b>Actividad:</b>			
<b>Descripción de Recursos</b>	<b>Costo de unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Coste total de artículos</b>
<b>Costo total de actividad</b>			

## **CAPÍTULO VII**

### **Monitoreo y evaluación de proyectos**

**Monitoreo:** es el conjunto de tareas de la gestión del proyecto que se realizan a lo largo de su implementación, a niveles diferentes. El monitoreo prolonga la reflexión estratégica iniciada durante la formulación del proyecto y permite mantener el norte. Permite medir el regularmente el avance del trabajo (acciones, actividades) y la utilización de los recursos (humanos, materiales y financieros), optimizar la acción y explicar las diferencias entre lo previsto y lo logrado.

Es una función que busca conocer cómo se están realizando las actividades y tareas definidas en la planificación operativa.

En el ciclo del proyecto, la etapa de monitoreo y evaluación, ocupa un lugar importante, ya que de alguna manera, se constituye en el enlace entre la implementación y la planificación.

**Etapas del monitoreo:**

- a. Recolección de datos

- b. El análisis de los datos
- c. El ajuste

**Objetivo del monitoreo:** producir información que posibilite tomar medidas correctivas para mejorar la eficacia y eficiencia de la programación operativa.

**Lo que debe señalar el monitoreo:**

- a. La información que es necesaria recoger
- b. Los instrumentos que se utilizara para ello
- c. Las fuentes donde se encuentra la información
- d. Los responsables de hacerlo.
- e. El destino que se le dará

**Formato de monitoreo y evaluación:**

Proyecto:				Periodo			Página
No.	Actividad	Indicadores	Datos requeridos	Método de recolección de datos	Fecha de la recolección de datos	Responsables	Destinatarios de la información

## CAPÍTULO VIII

### Evaluación de proyectos

**La evaluación:**

Es una función que consiste en la apreciación, cuanto más sistemática y objetiva de un proyecto en curso terminado, de un programa o de un conjunto de áreas programáticas, su diseño, su ejecución y sus resultados. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos y su grado de realización, la eficacia, eficiencia, el

impacto y la sostenibilidad. Una evaluación tendrá que proporcionar informaciones fiables y útiles que permitan integrar las enseñanzas de los mecanismos de toma de decisiones tanto de los beneficiarios como de los cooperadores o donantes.

Es la actividad que permite verificar las hipótesis o supuestos que sustentan el marco lógico y analiza si las actividades desarrolladas realmente permitieron obtener los resultados y si se alcanzó el propósito.

**Objetivo de la evaluación:**

Busca determinar los efectos e impactos del proyecto (esperados e inesperados) en relación a los objetivos e indicadores definidos a nivel propósito y resultados, tomando en consideración los supuestos en el marco lógico.

La evaluación debe ser considerada y prevista desde el momento del diseño del proyecto e incorporarla a la programación operativa, definiendo su frecuencia, duración, responsables y los recursos que serán necesarios.

**Tipos de evaluaciones:**

1. Cuando el proyecto se está formulando, conocida como evaluación ex antes.
  - ✓ Su pertinencia
  - ✓ Su viabilidad
2. Cuando el proyecto está en curso
3. Al final del proyecto, conocida como evaluación de fin de proyecto o ex post.
4. Unos años después de la ejecución del proyecto, conocida como evaluación de impacto.

**Pasos previos para realizar una evaluación:**

- a. Comprender el diseño del proyecto
- b. Planificar la realización de la evaluación
- c. Organizar la recopilación de la información

## Formato para organizar la recopilación de información para la evaluación del proyecto.

**Fin:** \_\_\_\_\_

Jerarquía de Objetivos	indicadores	Fuentes de información	Técnicas/ Instrumentos	Frecuencia	Responsable	Fecha presentación del informe

## CAPÍTULO XI

### Formato básico para la presentación de proyectos de desarrollo

#### Hoja de resumen

Es la más importante del proyecto formulado, ya que si se cuenta con información que sea clara, breve y precisa lograremos motivar el interés de las fuentes de cooperación ajenas a la organización para la cual se ha formulado el proyecto.

**Nombre del Proyecto:** describir el título del proyecto.

**Ubicación del proyecto:** indicar la ubicación del proyecto (comunidad, municipio, departamento, región donde se ejecutara el proyecto).

**Organización que ejecutara el proyecto:** Datos que identifica la organización

**Duración del proyecto:** periodo del proyecto (meses y años)

**Costo total del aporte solicitado / aporte propio:** indicar el presupuesto total del proyecto.

**Breve resumen:** breve explicación de la naturaleza del proyecto.

## 1. Justificación

**Antecedentes:** incluir toda información posible que acredite la experiencia y conocimiento de la organización en el campo donde intervendrá con la ejecución del proyecto.

**Resumen del diagnóstico:** definir y describir el problema que se pretende solucionar con la ejecución del proyecto, indicar las causas que originan y las consecuencias de su permanencia. El problema identificado debe ser el resultado de un serio y formal trabajo de análisis con la técnica del árbol de problemas.

**Población beneficiaria:** indicar el grupo meta de los beneficiarios directos del proyecto

2. **Objetivos:** mencionar los objetivos, resultados o cambios que se esperan lograr, así como el impacto o efectos que estos producirán.
3. **Estrategias para la implementación del proyecto:** se señalan las estrategias con las cuales la organización encargada de la ejecución del proyecto, organiza y orienta sus actividades de manera eficaz hacia el logro de los objetivos planteados.
4. **Sistemas de monitoreo y evaluación:** se describe el sistema de monitoreo y evaluación que se pondrá en práctica para medir los avances en logro de los objetivos e indicadores propuestos, así como para medir el efecto e impacto alcanzado por el proyecto.
5. **Recursos requeridos (humanos, materiales, presupuesto):** incluir los requerimientos en cuanto a calidad y cantidad de recursos humanos, materiales y el presupuesto total para llevar a cabo las actividades que permitirán el logro de las metas y objetivos propuestos.
6. **Cronograma de acciones y actividades:** presentar el cronograma de actividades a desarrollar para el logro de los objetivos y metas.
7. **Aspectos organizativos e institucionales:** anotar las características organizativas de la organización encargada de la ejecución del proyecto.
8. **Condiciones críticas:** presentar a manera de resumen los supuestos que se señalan en el marco lógico.



## Hoja perfil de proyectos

### 1. Aspectos Generales del Proyecto:

- 1.1. Nombre del proyecto: \_\_\_\_\_
- 1.2. Numero de orden de priorización: \_\_\_\_\_
- 1.3. Nombre de la comunidad: \_\_\_\_\_
- 1.4. Ubicación del proyecto: \_\_\_\_\_
- 1.5. Antecedentes del proyecto: \_\_\_\_\_
- 1.6. Objetivo General: \_\_\_\_\_
- 1.7. Objetivos específicos \_\_\_\_\_
- a. \_\_\_\_\_
- b. \_\_\_\_\_
- c. \_\_\_\_\_
- 1.8. Situación actual de proyecto: \_\_\_\_\_
- 1.9. Beneficiarios directos: \_\_\_\_\_
- 1.10. Costo total del proyecto: \_\_\_\_\_

### II Aspectos Técnicos del Proyecto:

- 2.1 Descripción del proyecto: \_\_\_\_\_
- 2.2. Organización responsable: \_\_\_\_\_
- 2.3. Documentación legal: \_\_\_\_\_
- Escrituras: \_\_\_\_\_
- Actas de priorización de proyecto: \_\_\_\_\_
- Acta de aporte comunitario: \_\_\_\_\_
- Acta de derecho de paso: \_\_\_\_\_
- Planificación: \_\_\_\_\_
- Presupuesto: \_\_\_\_\_

Presupuesto actualizado:\_\_\_\_\_

Juego de planos originales:\_\_\_\_\_

Juego de planos copias ileográficas:\_\_\_\_\_

Acuerdo aporte Institucional:\_\_\_\_\_

Acuerdo aporte Municipal:\_\_\_\_\_

Otros especificar:\_\_\_\_\_

#### **2.4. Estado Actual del Proyecto:**

Inicio de gestiones:\_\_\_\_\_

En planificación:\_\_\_\_\_

En gestión de financiamiento:\_\_\_\_\_

En ejecución:\_\_\_\_\_

Porcentaje de avance:\_\_\_\_\_

Suspensión:\_\_\_\_\_

Causa de la suspensión:\_\_\_\_\_

### **III Aspectos Sociales:**

3.1 Población total de la comunidad:\_\_\_\_\_

3.2 Numero de vivienda:\_\_\_\_\_

3.3 Número de familias:\_\_\_\_\_

3.4 problemas de la comunidad por falta del proyecto:\_\_\_\_\_

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

3.5 Organización Comunitaria responsable:\_\_\_\_\_



3.6 Integrantes de la organización: \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos	Cargos	No.de teléfono

#### IV Financiamiento del Proyecto:

4.1 Costo total del proyecto: \_\_\_\_\_

4.2 Fecha de elaboración del presupuesto: \_\_\_\_\_

4.3 Cuenta con presupuesto actualizado: \_\_\_\_\_

4.4 Forma del financiamiento: \_\_\_\_\_

4.5 Plan del proyecto: \_\_\_\_\_

4.6 Aporte: \_\_\_\_\_

No.	Aportante	Tipo de aporte	Costo
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

(f) \_\_\_\_\_

Presidente de COCODE.

Sello.

**ANEXO 2: “Plan anual de actividades”**

**CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO, CASERÍO EL TROJE, MUNICIPIO  
DE COATEPEQUE, DEPARTAMENTO DE QUETZALTENANGO.**

**“PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES”**

**PROYECTO:**

**“PROCESOS DE FORMACIÓN Y GESTIÓN A LOS INTEGRANTES DEL ÓRGANO  
DE COORDINACIÓN, COCODE”**

**Elaborado por:** Ingrid Aracely Ayala García  
Estudiante de Trabajo Social

## PRESENTACIÓN

El presente documento describe aspectos fundamentales del plan de trabajo anual, el cual ha sido diseñado como instrumento de planificación para las actividades que realiza el Órgano de Coordinación y servirá de guía para llevar a cabo los fines de la organización.

Cabe resaltar que el plan de trabajo se formuló mediante la adecuada definición de objetivos y metas que pretende alcanzar el Órgano de Coordinación COCODE, el objetivo principal del plan de trabajo es ser la herramienta que permita ordenar las actividades principales.

Este instrumento marca los aspectos fundamentales que se contemplan dentro de un plan de trabajo, los objetivos que consiste en responder que es lo que se quiere lograr, las actividades esta referidas a los pasos lógicos o el camino que se debe seguir, para contribuir al logro de las metas, ya sea en cantidad o en calidad según lo que se desea alcanzar, los resultados es la representación de lo que se espera de cada una de las actividades, el cronograma marca las fechas indicadas, los responsables, en este aspecto se señala quien concretamente será el responsable de realizar la actividad y el presupuestose refiere a la cantidad monetaria que se debe tomar en cuenta en cada una de las actividades, estos puntos importantes se han tomado en cuenta con la finalidad de apoyar y de orientar al Órgano de Coordinación en la realización del plan anual, para concretar las actividades sistemáticas establecidas para un año.

Se tomó en cuenta la intervención de cada uno de los integrantes del COCODE porque son los involucrados directos con quienes se ha realizado la Práctica Profesional Supervisada y la participación como valor, debe estar presente en el diseño de toda actividad, buscando constantemente descubrir en ella su potencial movilizador y aprovecharlo para ir construyendo comunicación e interacción entre los integrantes de la Organización, generando en todo momento conciencia, consensos y practica social, así como el logro del adecuado funcionamiento organizacional.

**Objetivo General:**

- ✓ Implementar el plan de trabajo, para que el Órgano de Coordinación realice con eficiencia y eficacia el desarrollo de sus actividades.

**Objetivos Específicos:**

- ✓ Asesorar a los integrantes del Consejo Comunitario del COCODE, para la formulación del plan anual.
- ✓ Elaborar en conjunto con los integrantes del Órgano de Coordinación el plan de trabajo, producto de los acuerdos del grupo meta.
- ✓ Fortalecer los espacios de coordinación organizacional, con una activa participación social.

### **ANEXO 3: Reglamento Interno.**

#### **REGLAMENTO INTERNO**

#### **CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO COCODE, CASERÍO EL TROJE, COATEPEQUE, QUETZALTENANGO.**

#### **CONSIDERANDO**

Que el Congreso de República aprobó el Decreto Número 14 – 2002, como marco normativo del proceso de descentralización del Organismo Ejecutivo, a través de la Ley General de Descentralización la cual respalda el poder público y fortalece la unidad del Estado de Guatemala, así como la visión y misión estratégica para la realización del bien común, lograr el desarrollo de la ciudadanía, la eficiencia de la gestión pública y la justicia social, es necesario implementar en la Organización las Obligaciones, Sanciones y Prohibiciones de los integrantes del Órgano de Coordinación, para que se apliquen las normas internas y socialicen los estatutos que el reglamento interno implica.

#### **POR LO TANTO**

En ejercicios de las funciones, atribuciones y obligaciones que autorizan las Leyes que amparan a quienes realizan la acción participativa de los gobiernos locales, se aprueba lo siguiente:

## **CAPÍTULO I**

### Disposiciones Generales

**Artículo 1°. Objeto.** El presente reglamento tiene por objeto desarrollar los procedimientos y normas del Consejo Comunitario de Desarrollo, de Caserío el Troje, Coatepeque, Quetzaltenango, quienes promueven, llevan a cabo políticas participativas, se reúnen para identificar y priorizar los proyectos, planes y programas, para el beneficio de la comunidad.

**Artículo 2°. Naturaleza:**

El Artículo 1 de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural argumenta, que el sistema de Consejos de Desarrollo es el medio Principal de participación de la población Maya, Xinka, Garífuna y de la población no indígena en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta los principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

**Artículo 3°. Atributos del Consejo Comunitario de Desarrollo:**

Son atributos del Consejo Comunitario de Desarrollo, la organización y la coordinación de la administración pública en el marco de la cooperación y la toma de decisiones, se organizan estructuras flexibles a la personalidad pluricultural de la comunidad con el fin de compartir propuestas, recursos, metas y valores, gestionando proyectos que beneficien a la población en general, involucrando a los pobladores en la toma de decisiones y en la búsqueda de posibles soluciones.

## **CAPÍTULO II**

### Forma de integración del Sistema de los Consejos de Desarrollo

**Artículo 4°. Integración del Sistema de Consejos de Desarrollo:** El Sistema de Consejos de Desarrollo está integrado por niveles, en la siguiente forma:

- f. Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural. (C.O.N.A.D.E.)

- g. Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural. (C.O.N.R.E.D.E.)
- h. Consejos Departamentales de Desarrollo. (C.O.D.E.D.E.)
- i. Consejos Municipales de Desarrollo. (C.O.M.U.D.E.)
- j. Consejos Comunitarios de Desarrollo. (C.O.C.O.D.E)

### **CAPÍTULO III**

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

##### **Artículo5°. Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:**

- a. La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes de una misma comunidad
- b. El Órgano de Coordinación integrado de acuerdo a sus propios principios, valores normas y procedimientos de acuerdo a la reglamentación municipal existente.
- c. Se integra con una alcaldesa o un alcalde comunitario, quien funciona como coordinador del colectivo, y un número máximo de doce (12) miembros.

### **CAPÍTULO IV**

#### **De la Asamblea**

##### **Artículo6°. La asamblea comunitaria es el Órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de desarrollo y sus Atribuciones son las siguientes:**

- a) Elegir a los representantes legales del Órgano de Coordinación cada dos años.
- 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 entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los integrantes de la comunidad, así como entre las instituciones públicas y privadas.

## **CAPÍTULO V**

### **Normas internas del Consejo Comunitario de Desarrollo**

#### **Artículo 7°. Actuación ad honorem:**

Todos los integrantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo participan en las sesiones de manera voluntaria y de forma ad honorem.

#### **Artículo 8°. Atribuciones del Consejo Comunitario de Desarrollo:**

- a) Representar a la comunidad en todo lo que concierne al desarrollo de la misma.
- b) Velar para que la elección de representantes al Órgano de Coordinación se realice con equidad de género.
- c) Mediar ante cualquier problema que surja en la comunidad.
- d) Participar en las capacitaciones, cursos o talleres de formación en Instituciones públicas o privadas, para el beneficio de la organización y de la comunidad.
- e) Ejecutar las acciones que resuelva la Asamblea Comunitaria y brindar información sobre los resultados alcanzados.
- f) Llevar a cabo la ejecución de obras y proyectos de la comunidad.
- g) Administrar y velar por el buen uso de los recursos internos.
- h) Priorizar las necesidades de la comunidad y buscar soluciones a las mismas.
- i) Gestionar Recursos para el beneficio colectivo.
- j) Practicar Auditoria Social sobre la obra Pública que se ejecuten en la comunidad.

#### **Artículo 9°. Responsabilidades del Órgano de Coordinación:**

Tiene bajo su responsabilidad la coordinación, ejecución y auditoria social sobre proyectos u obras que se prioricen y que seleccionen los Organismos del Estado, entidades descentralizadas y autónomas para realizar en la comunidad. Art. 16 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.



## **CAPÍTULO VI**

### **Atribuciones del Órgano de Coordinación**

#### **Artículo 10°. Atribuciones del Presidente:**

- a) Representar legalmente a la organización ante la comunidad e Instituciones públicas y privadas.
- b) Elegir y ser electo.
- c) Cumplir y hacer que se cumpla las disposiciones de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- d) Organizar y coordinar el trabajo en equipo.
- e) Velar por el adecuado funcionamiento de la organización.
- f) Rendir informes de lo que se realiza dentro de la organización y comunidad, a la Asamblea General.
- g) Trabajar por el desarrollo comunitario.
- h) Participar en las actividades socioculturales.
- i) Buscar apoyo en diferentes organizaciones a favor del desarrollo de su comunidad.
- j) Convocar y coordinar las reuniones ordinarias y extraordinarias.
- a) Leer detenidamente los documentos antes de firmar.
- b) Cuidar y autorizar junto con los demás integrantes del Órgano de Coordinación las compras y gastos necesarios.
- c) Velar porque se cumpla con los requerimientos del reglamento interno.
- d) Asistir con puntualidad y regularidad a las reuniones de trabajo
- e) Velar por el orden y horario acordado en las reuniones.
- f) Monitorear constantemente las actividades de los integrantes de la organización.
- g) Velar por el bienestar social.

#### **Artículo 11°. Atribuciones del Vicepresidente:**

- a) Representar al presidente cuando sea necesario.
- b) Coordinar, apoyar y solicitar apoyo para la ejecución de proyectos.

- c) Reemplazar al Presidente cuando sea necesario, para mantener el equipo de trabajo activo.
- d) Colaborar en el proceso de monitoreo y evaluación de proyectos.
- e) Otras inherentes a su cargo.

**Artículo 12°. Atribuciones del Secretario:**

- a) El secretario/a no debe faltar a ninguna reunión programada.
- b) Llevará el control de las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- c) Llevará el registro de documentos.
- d) Elaborará la memoria anual de labores.
- e) Archivará y cuidará los documentos que se manejen dentro de la organización.
- f) Mantendrá informados a los integrantes de las próximas reuniones.
- g) Rendirá cuentas al Presidente y a la Organización, de la correspondencia y redactará aquellas para la cual fue instruido.
- h) Tendrá cuidado del adecuado manejo del libro de Actas.
- i) Notificará los acuerdos de la Asamblea General y de la Junta Directiva.
- j) Preparará junto al Presidente la agenda a tratar en cada reunión.
- k) Convocará conjuntamente con el Presidente y Tesorero las asambleas generales.
- l) Dejará constancia de las reuniones en el acta, realizará notas o solicitudes de cada reunión.
- m) Convocará y controlará la asistencia y participación de todos en las reuniones planificadas.
- n) Al finalizar cada reunión deberá dar lectura al acta antes de firmarla y sellarla.

**Artículo 13°. Atribuciones del Tesorero:**

- a) Manejará los recursos financieros de la organización.
- b) Presentará en cada reunión, a la Junta Directiva y a los demás integrantes de la comunidad el informe financiero.

- c) Mantendrá al día y llevara el control exclusivo de los ingresos y egresos de los fondos económicos.
- d) Deberá presentar comprobantes de las compras efectuadas, para protegerse de los malos comentarios.
- e) Deberá trabajar con transparencia los recursos financieros.
- f) Deberá responsabilizarse del manejo inadecuado de los fondos económico.
- g) Velará por que los fondos se gasten adecuadamente.
- h) No debe poner obstáculos cuando la organización requiera la rendición de cuentas.
- i) Mantener actualizados el libro de cajas, chequera, informe de estado de cuenta bancaria.

**Artículo 14°. Atribuciones de los Vocales:**

- a) Involucrarse en otras comisiones que disponga la Junta Directiva.
- b) Asistir y participar en las reuniones convocadas por el Presidente de la organización.
- c) Colaborar en las gestiones que sean necesarias para la ejecución de proyectos.
- d) Suplir ante la ausencia de uno de los integrantes de la Junta Directiva, cuando falte temporalmente, dejando constancia en el acta de sustitución.

**CAPÍTULO VII**  
Obligaciones

**Artículo 15°. Obligaciones del Órgano de Coordinación :** Se adquieren obligaciones para obtener los mejores resultados dentro de la Organización.

- a) Cumplir con las normas asignadas.
- b) Respetar, cumplir y validar el contenido del presente reglamento.
- c) En las actividades sociales portar gafete y chaleco de identificación de la Organización.

- d) Asistir y respetar los horarios acordados en cada reunión.
- e) Administrar el tiempo en toda actividad.
- f) Cumplir con las actividades planificadas, en caso de ausencia deberá enviar un suplente.
- g) Informar de inmediato vía telefónica o por escrito al Presidente de la Junta Directiva, cuando no pueda asistir a las reuniones de trabajo por asuntos personales o laborales.
- h) Mantener respeto mutuo, entre los integrantes de la organización.
- i) Respetar los puntos de vista de los participantes.
- j) Solicitar la palabra al momento de intervenir.
- k) Velar por el cumplimiento de las obligaciones de cada uno de los integrantes de la organización.
- l) Dar audiencia a los vecinos para presentar sus inquietudes e inconformidades al inicio de la reunión.
- m) Le corresponde al Órgano de Coordinación gestionar los proyectos comunales, siempre y cuando lo avale la asamblea.
- n) Todos deben estar al tanto de las actividades planificadas y socializar información a las personas que no asistieron en la reunión, sobre los acuerdos.
- o) Le corresponde al secretario tomar nota en cada reunión de los puntos tratados, así como de los ingresos y egresos de la organización.
- p) Todos los integrantes de la Organización deben promover la participación social.
- q) Al finalizar las actividades socioculturales que realice el Órgano de Coordinación, el encargado de cada comisión es responsable de dejar todo en orden.

**Artículo 16°.**

Todas las personas convocadas, están obligadas a asistir puntualmente a las reuniones correspondientes.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Prohibiciones**

**Artículo 17°.** Se establecerán las prohibiciones siguientes, para el adecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación.

- a) No es permitido presentarse a las reuniones o actividades en estado de ebriedad.
- b) No se permite ingerir alimentos durante las sesiones.
- c) Se prohíbe provocar conflictos internos.
- d) No se permite agredir verbal o físicamente a ningún integrante del Órgano de Coordinación.
- e) No es permitido divulgar lo establecido en las reuniones de trabajo.
- f) No se permite incumplir las normas internas.
- g) No se permite abandonar los trabajos que se estén ejecutando sin causa justificada.
- h) Se prohíbe el uso de teléfonos durante las reuniones (excepto emergencias).
- i) No se permite por ningún motivo el uso inadecuado de los recursos económicos, naturales y materiales de la comunidad.
- j) Se prohíbe llegar tarde a las reuniones.
- k) Se prohíbe consumir bebidas alcohólicas durante las actividades, proceso de elecciones, si se comprueba que algún integrante de la organización se encuentra en estado de ebriedad, no podrá participar en el evento.
- l) Evitar realizar comentarios que perjudiquen la imagen e integridad de los integrantes de la organización.
- m) No mezclar los problemas familiares, políticos, religiosos en las reuniones.
- n) Se prohíbe el ingreso de armas de fuego y objetos punzocortantes a las reuniones de trabajo.

## **CAPÍTULO IX**

### **Sanciones**

**Artículo 18°.** Se establecerán las sanciones por el incumplimiento a las obligaciones establecidas en el presente documento:

a) Si alguno de los integrantes del Órgano de Coordinación no cumple con alguna de las disposiciones establecidas en el reglamento interno, deberá ser objeto de sanciones de forma verbal, escrita o dada la falta con multas económicas de ser necesario.

La misma se hará de la siguiente forma:

1. Amonestación verbal: se hará si algún integrante falta de forma leve al incumplimiento de sus obligaciones, al igual se amonestara en privado.
  2. Amonestación escrita: se hará cuando un integrante de la organización repita o cometa una falta el cual lo amerite.
  3. Si el integrante hace caso omiso se expulsara de la organización.
- b) Si no asiste a la reunión acordada sin previo aviso, barrera el salón en la próxima reunión.
- c) Si llega tarde a la reunión dejara todo en orden al finalizar la actividad.
- d) Si algún integrante no respeta el reglamento interno, deberá ser objeto a medidas disciplinarias y será sancionado con llamadas de atención de manera verbal o por escrito, si es necesario con multas económicas.
- e) Por una usencia injustificada de algún integrante, se realizará una llamada de atención de forma verbal.
- f) Por dos ausencias sin justificación se realizará una llamada de atención por escrito.
- g) Por tres ausencias sin justificación se sancionará económicamente.
- h) Si no cumple con lo acordado anteriormente deberá cubrir la cantidad de Q20.00. que servirán para fondos de la comunidad.
- i) Por la falta de participación en las reuniones pagara la cantidad de Q10.00.

## **CAPÍTULO X**

### **Derechos**

**Artículo 19°.** Los derechos de los integrantes de la Organización son las siguientes:

- a) Solicitar permiso por ausencia justificada (enfermedad, emergencia, imprevistos de última hora, capacitaciones).

- b) Elegir y ser electo.
- c) Participar en la toma de decisiones.
- d) Emitir opinión en las reuniones de trabajo.
- e) Recibir capacitaciones
- f) No ser discriminados.

#### **Artículo 20°.** Presentación personal

La presentación personal es de suma importancia dado a que se está representando a una organización legalmente constituida.

Por lo tanto, deberán presentarse con el chaleco y gafete respectivo, debiendo ser utilizado los días acordados para reuniones y actividades. Material que será proporcionado por la organización, al finalizar el periodo se devolverá, pues es un recurso interno.

#### **Artículo 21°.** Reuniones

- a. Equipo de trabajo: deberán asistir puntualmente a las reuniones en las fechas programadas y en el lugar acordado por parte de la organización a quien representa, para tratar asuntos internos.
- b. Asamblea: se proyectaran reuniones conforme lo amerite la organización, para presentar los avances de las actividades, así mismo presentar los proyectos previstos, para llegar acuerdos.

#### **Artículo 22°.** Responsabilidad

La organización se caracteriza por ser de carácter voluntario y comprometido con los principios y valores fundamentales de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, la cual contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas y del desarrollo de la comunidad. Por ello se solicita al integrante de la junta directiva a que cumpla con las responsabilidades adquiridas según el cargo. Y si decidiera renunciar antes de la finalización del periodo establecido, en su momento, favor de notificar el motivo de la renuncia.

**Artículo 23°.** Capacitaciones

Se llevará a cabo sobre la base de las necesidades internas. Se solicitara apoyo Municipal así como en Instituciones públicas y privadas, ya que la participación en estas actividades permitirá adquirir nuevos conocimientos para el adecuado desempeño organizacional.

**Artículo 24°.** Lo que no esté determinado en el presente reglamento, será resuelto tomando en cuenta al Órgano de Coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo y a la Asamblea General, que es el Órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios.

**Artículo 25°.** Vigencia: El presente reglamento toma vigencia a partir de su aprobación. Caserío el Troje, Coatepeque, Quetzaltenango, 30 de Marzo 2,014.

---

**Presidente**

---

**Vicepresidente**

---

**Secretario**

---

**Tesorero**

---

**Vocal**