

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

ACOMPAÑAMIENTO Y CAPACITACIÓN AL COCODE DE ALDEA BOLIVAR, MUNICIPIO DE
GÉNOVA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

GLADYS AMALIA GOMEZ PUAC
CARNET 22430-09

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

ACOMPañAMIENTO Y CAPACITACIÓN AL COCODE DE ALDEA BOLIVAR, MUNICIPIO DE
GÉNOVA
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
GLADYS AMALIA GOMEZ PUAC

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADOR SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADO

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. LIGIA PATRICIA MARTINEZ GRANADOS



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

Coatepeque, 13 de Junio 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: **Gladys Amalia Gómez Puac, carnet No. 2243009**, ha concluido satisfactoriamente el proyecto: **"Acompañamiento y Capacitación al COCODE de Aldea Bolívar, municipio de Génova"**. Por lo que se solicita proceder con la revisión de dicho informe.

Sin más que agregar me suscribo.

Atentamente,



Licda. Mervi Judith Juárez Gramajo

Tutora



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04336-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional del estudiante GLADYS AMALIA GOMEZ PUAC, Carnet 22430-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Coatepeque, que consta en el Acta No. 04408-2014 de fecha 18 de octubre de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

ACOMPAÑAMIENTO Y CAPACITACIÓN AL COCODE DE ALDEA BOLIVAR, MUNICIPIO DE GÉNOVA

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

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

ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Ser Omnipotente quien da la sabiduría; ella es el árbol de vida a los que de ella echan mano, y bienaventurados son los que la retienen. Prov. 3:18

A MIS PADRES:

“Juan Francisco Gómez Sánchez gracias por traerme al mundo y Juana Puac García gracias mamá por todo lo que me ha dado, cuidarme y tratar de hacer de mí una persona de éxito; por lo que me enseñó, los valores y la motivación que me ha permitido hoy ser mujer de bien.”

A MI ESPOSO:

“Jaime Eduardo Lucas López , te agradezco amor por estar siempre conmigo sin importarte nada cuanto pueda suceder a nuestro alrededor; gracias por sostenerme, por estar junto a mi cada vez que estuve por caer, por impedir esa caída. Porque tu amor supo esperar y soportar en las adversidades. 1cor 13:7”

A MIS HIJOS:

Hoy quiero que sepan que ustedes son el motor de mi vida, el motivo para levantarme cada mañana, desde que supe que vivía dentro de mí; mi vida cambio ustedes son la luz de mi horizonte y el más hermoso milagro de amor. He aquí herencia de Jehová son los hijos; cosa de estima el fruto del vientre. Salmos 127:3

A MI HERMANA:

“Pensar en ti es sentir que el cariño y el abrazo cálido me envuelven. Una hermana como tú es quien me hace sentir que puedo contar con alguien incondicional y que en momentos de tristeza o de alegría, estás conmigo gracias hermana mía. El que ama a su hermano, permanece en la luz, y en el no hay tropiezo. 1 Juan 2:10”

A MIS AMIGAS Y COMPAÑERAS:

“Porque con su apoyo, hermandad, convivencia, han sido parte fundamental de mi vida. En todo tiempo ama el amigo, y es como un hermano en tiempo de angustia. Prov.17:17”

A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR:

“La casa de estudios en la que pude cumplir una de mis metas, adquiriendo nuevos conocimientos que como profesional será la llave del éxito. “

“A TODOS LOS QUE FORMARON PARTE DE ESTE PROCESO FORMATIVO “

INDICE

Página

Introducción	1
Capítulo I	
1. Descripción de la Institución	4
1.1 Antecedes	4
1.2 Naturaleza	4
1.3 Ubicación	4
1.4 Tamaño y Cobertura (Área Geográfica).....	4
1.5 Estructura Organizacional	5
1.6 Visión y Misión	5
1.7 Historia del Municipio de Génova	5
Capítulo II	
2 Análisis situacional	8
2.1 Problemas generales	10
2.1. 1 Red de Actores	11
2.2.1 Demanda Institucionales y Poblacionales	12
2.2.2 Demandas Institucionales	12
2.2.3 Demandas Poblacionales	12
2.3. Proyectos a Futuros o Visión Proyectiva de la Institución	12
2.4. Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	13
2.5. Árbol de Problemas	14
2.6. Árbol de Objetivos	15
2.7. Marco Lógico	16
Capítulo III	
3 Análisis estratégico	17
3.1. Elaboración de análisis	17
3.2. Identificación de estrategias de acción	18
3.3 Definición de área de intervención	20
3.4 Propuesta de Proyectos de intervención	20
3.4.1. Priorización del proyecto de intervención	20
3.5. Resultados esperados en el período de la PPS II	20
3.6. Alcances y límites	21
3.6.1. Alcances	21
3.6.2. Límites	21
Capítulo IV	
4. Proyecto de Intervención	22
4.1. Ficha técnica del proyecto	22
4.2. Descripción general del proyecto	23
4.2.1 Ámbito institucional, social, político y cultural en que se inserta	23
4.2.1.1. Ámbito institucional	23

4.2.1.2. Ámbito social	23
4.2.1.3. Ámbito político	23
4.2.1.4. Ámbito cultural	24
4.2.2. Plan o programa en el que se inserta	24
4.2.3. Justificación del proyecto	24
4.2.4. Objetivos específicos del proyecto	25
4.2.5. Población destinataria del proyecto	25
4.2.6. Resultados previstos	26
4.2.7. Metodología del proyecto	26
4.2.8. Fases del proyecto	26
4.2.8.1. Fase I Socialización de proyecto	26
4.2.8.2. Fase II Elaboración de un Manual de funciones	27
4.2.8.3. Fase III Elaboración de un reglamento interno	27
4.2.8.4. Fase IV plan de trabajo	28
4.2.8.5. Fase V: Plan de Sostenibilidad	28
4.2.8.6. Fase VI: Monitoreo y Evaluación.....	29
4.2.9. Cronograma	30
4.3. Entorno externo e interno	32
4.3.1. Posición del proyecto en organización interna	32
4.3.2. Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados	32
4.3.3. Coordinación interna	32
4.3.4. Coordinación con red externa	32
4.3.5. Incidencia del proyecto en la región	33
4.3.6. Implicaciones éticas a considerar	33
4.3.7. identificación de conflictos	33
4.4. Recursos y presupuesto	33
4.4.1. Recursos técnicos y humanos	34
4.4.2. Recursos materiales y monetarios	34
4.4.3. Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros	35
4.5. Monitoreo y evaluación del proyecto	36
4.5.1. Indicadores de éxito específicos	36
4.5.2. Indicadores de éxito generales	36
Capítulo V	
5. Presentación de Resultados.....	37
Capítulo VI	
6. Análisis de Resultados	39
Capítulo VII	
7. Plan de Sostenibilidad	43
Capítulo VIII	
8. Conclusiones y Recomendaciones	45
Capítulo IX	
9. Marco Teórico Conceptual	47
9.1. El trabajo social y Desarrollo Comunitario.	47
9.1.2. Desarrollo Local.....	47

9.2	Organización	47
9.2.1	Tipos de Organización	48
9.2.2	Organización Comunitaria:.....	48
9.3	La organización comunitaria como alternativa de Desarrollo.....	49
9.3.1	Gestión comunitaria.....	49
9.4	Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural	49
9.4.1	Sistema nacional de consejos desarrollo.....	49
9.4.2	Integración de Sistema de Consejos de Desarrollo	50
9.4.3	Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE).....	50
9.4.4	Funcionamiento del COCODE	51
9.4.5	Integración del Órgano de Coordinación de los COCODE.....	51
9.5	Las comisiones	52
9.6	Acompañamiento y Capacitación	52
10	Fuentes consultadas	54
11	Anexos: datos demográficos, mapas, memorias de trabajo otros.....	55

RESUMEN EJECUTIVO

La Práctica Profesional Supervisada, de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social, de la Universidad Rafael Landívar, Sede Coatepeque, se realizó con Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango bajo la asignación del Consejo Comunitario de Desarrollo que es la estructura comunitaria creada para impulsar la participación de la población en la planificación del desarrollo y en la gestión pública a nivel local.

El presente informe hace referencia a la Práctica Profesional Supervisada que permite delimitar el tema de intervención; se realizó el análisis situacional de la población; donde se aplicaron las herramientas Gerenciales, FODA, para conocer la relación de los problemas generales encontrados, el Árbol de problemas y Objetivos para verificar la situación actual que vive la población en la comunidad.

Se implementaron temas y acciones puntuales que construyan el poder social y la capacidad técnica, facilitando el manejo de métodos y técnicas de planificación social, con visión estratégica y con criterios de eficiencia y eficacia en el informe denominado “Acompañamiento y capacitación al COCODE de Aldea Bolívar Génova, proceso que se desarrolló con el apoyo técnico de la estudiante de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo.

La propuesta del proyecto Facilitara al COCODE desarrollar las actividades, que llevan una secuencia lógica en su aplicación siendo estas: Sensibilización y Socialización del proyecto, Formación y capacitación, Monitoreo y evaluación, y sostenibilidad del proyecto. El marco teórico conceptual detalla los temas relacionados, basados en el Código Municipal, Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley de Descentralización.

INTRODUCCIÓN

El proceso de Práctica Profesional Supervisada tiene como propósito fundamental vincular al estudiante de Trabajo Social, en la coyuntura social y política para ejercer una experiencia enriquecedora donde se manifiesten los conocimientos adquiridos durante un proceso de formación, aplicando métodos y técnicas para hacer uso de herramientas de la Gerencia Social.

Al estudiante se le permite vivir en un escenario de intervención, por lo que se mantuvo en comunicación y coordinación de actividades con el Órgano de Coordinación del COCODE de aldea Bolívar, Génova, Quetzaltenango.

El documento que se presenta contiene procesos desarrollados en trabajo de campo y gabinete manifestando el rol del Trabajador Social, iniciando dicho proceso con la presentación del Marco Organizacional; en el cual se identifica la naturaleza, áreas de proyección del centro de práctica, la información recabada se utilizó para analizar la posible intervención en una región específica, en el Consejo Comunitario de Desarrollo de la comunidad.

El proceso de análisis situacional está enfocado en los principales problemas del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Bolívar Génova, además hace énfasis sobre las necesidades sentidas por el COCODE, en esta etapa se identificó el problema principal para su intervención consistiendo en inadecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación del COCODE.

En el proceso se contempla una actividad importante denominada Análisis Estratégico; se desarrolló mediante el análisis FODA, para identificar las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas; permitiendo identificar las estrategias y los posibles proyectos de intervención.

El objetivo primordial del proyecto es contribuir al fortalecimiento de capacidades técnicas y políticas al Órgano de Coordinación del COCODE; se presenta de la siguiente manera.

El primer capítulo se refiere a la descripción de la institución para conocer la naturaleza y sus áreas de proyección, el lugar donde está ubicada, cuál es el tamaño, cobertura y su estructura organizativa.

En el análisis situacional como segundo paso, se utilizaron técnicas y herramientas organizacionales tales como FODA, Árbol de Problemas y Árbol de Objetivos, los cuales fueron esenciales para conocer los problemas generales de la organización, la red de actores que se encuentran en el área, las demandas de la organización y de la población y cuáles son los proyectos a futuro.

Se realiza un análisis estratégico para identificar las áreas de intervención y los proyectos futuros del Consejo Comunitario de Desarrollo, en esta actividad se identificaron las debilidades y amenazas, fortalezas y oportunidades dejando propuestas de proyectos de intervención a través de la priorización de problemas como tercer capítulo.

En el capítulo cuarto se desarrolla el proyecto de intervención, descripción general del proyecto, el entorno en el cual se desarrolla, los recursos y presupuesto, el gasto generado por el proyecto, el monitoreo y evaluación según resultados generales que se esperan.

El capítulo quinto presenta el marco teórico conceptual que engloba los temas principales en el documento, recopilados a través de la investigación de datos ya sea de libros, revistas, o del Internet.

El análisis de resultados como capítulo sexto, este informe contiene la sistematización del contenido del documento elaborado durante la práctica profesional PPS II en el Consejo Comunitario de Desarrollo de la Aldea Bolívar Génova.

El Plan de Sostenibilidad les servirá a los integrantes de Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, Aldea Bolívar, para darle seguimiento a los proyectos ejecutados, en el orden consecutivo se presenta en el séptimo capítulo.

Como último capítulo las conclusiones y recomendaciones, las cuales van acorde a la información encontrada y elaborada dentro del Consejo Comunitario de Desarrollo.

1. Descripción de la institución

1.1 Antecedentes

Se recopila la información a través de datos plasmados en el libro de actas facilitado por el Presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) de la aldea. El tres de septiembre del año 2,012 se organiza el primer consejo comunitario de desarrollo (COCODE) siendo de siete integrantes electos democráticamente por medio de la asamblea comunitaria y apoyo del poder local; se incluyó equidad de género, ya que se integró a tres mujeres y cuatro hombres. El fin primordial del COCODE es la promoción de la participación comunitaria, desarrollo social y el mejoramiento de infraestructura de Aldea Bolívar.

1.2 Naturaleza y áreas de proyección

Según la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural el sistema de consejos comunitarios de desarrollo es el medio principal de participación de la población Xinca, Maya, Garífuna y la no indígena en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

1.3 Ubicación

La aldea Bolívar está ubicada en la parte Sur del Departamento de Quetzaltenango, en la Región VI o Regio Sur-Occidental de la República de Guatemala, distancia de la capital de la República, 218 Kilómetros, de la Cabecera Departamental 70 Kilómetros Vía RDQ-4 (Colomba) y 115 Kilómetros Vía Retalhuleu.

1.4 Tamaño y cobertura

La cobertura del Consejo Comunitario de Desarrollo, es únicamente en la aldea Bolívar, atendiendo a grupos de mujeres, en donde se coordinan grupo de la tercera edad, grupo de Ex patrulleros, grupo de comadronas, gestionando en los programas gubernamentales como mi Bono Seguro.

1.5 Estructura organizativa

No	Nombre de Integrantes	Edad	Cargo	Tiempo de Ejercer el cargo	Escolaridad.
1	José Luciano Castillo Guizar	25	Presidente	10 meses	Universitario
2	Elmer Mabel Pérez fuentes	37	vicepresid ente	10 meses	Primaria
3	Blanca Odilia de León	63	Secretaria	10 meses	Primaria
4	Rosa Elena Calderón	39	tesorera	10 meses	Primaria
5	Alma Maribel Pérez Méndez	30	Vocal I	10 meses	Primaria
6	Juider Juárez Juárez	44	Vocal II	10 meses	primaria
7	Andrés Jiménez Guzmán	45	Vocal II	10 meses	Primaria

1.6 Visión, misión, estrategias de trabajo, programas

El Consejo Comunitario de Desarrollo, no cuenta con ninguna de las características solicitadas en este inciso.

1.7 Historia del Municipio de Génova

El municipio de Génova, departamento de Quetzaltenango fue fundado por Acuerdo Gubernativo de fecha 29 de Agosto de 1,912. Su origen se remonta a las erupciones del Volcán Santa María en el año 1,902, cuando algunos vecinos del municipio de San Martín Chile Verde (actualmente San Martín Sacatepéquez, Quetzaltenango) se asentaron en el lugar denominado como Taltute y siguiendo la costumbre de la época por cambiar el nombre de los poblados por los del

mandatario y de sus familiares solicitaron que se cambiara el nombre de Taltute por el de Santa Joaquina en honor de doña Joaquina, madre del entonces presidente de la república, Manuel Estrada Cabrera, lo que se efectuó por Acuerdo Gubernativo del 4 de Julio de 1,910.

"El Presidente Constitucional de la República, Acuerda: Erigir en municipio independiente de Colomba el pueblo de Santa Joaquina, en el departamento de Quezaltenango, siendo sus límites los siguientes: al norte, el río del Rosario; al sur, río Ocosito; al poniente, terreno de Los Paces y La Selva; y al oriente el cantón Morazán, que quedará incluido en el nuevo municipio.- El Jefe Político organizará la nueva municipalidad conforme a la ley. Comuníquese".

Conforme aparece en los datos publicados con motivo de haberse practicado el 31 octubre 1880 el Censo General de Población: "Taltute, caserío del departamento de Quezaltenango, depende de la jurisdicción de San Antonio. Mide cincuenta caballerías; produce zacatón, cacao, algodón, arroz y maíz; 880 habitantes". Según dicho Censo San Antonio era una aldea que estaba dividida en cuatro cantones: San Antonio, El Rosario, Taltut (o Taltute) y Exquijibiyá. El poblado dependía de la jurisdicción de la Costa Cuca.

El censo del 24 junio 1936 se refiere a la compra de terreno para ampliar la población de la cabecera, la feria se estableció los días del 5 al 8 de diciembre por medio del acuerdo gubernativo; del 8 agosto 1933, el día principal de la fiesta titular de Concepción es el 8 de diciembre, en que la Iglesia conmemora la Purísima Concepción de la Virgen María.

En las últimas dos décadas ha habido en los municipios de la Boca Costa y Costa de Quetzaltenango modificaciones que han alterado de manera significativa el patrón de crecimiento y empleo en el área rural, con ello, se han modificado las prácticas de cultura e identidad comunitaria. Una prueba de ello se manifiesta en el cambio de uso del suelo, en donde el cultivo de café ha cedido paso a cultivos como la Palma Africana, piña, caña de azúcar y el hule. Esto ha modificado sustancialmente las posibilidades de empleo de las personas y ahora se movilizan hacia otras zonas o áreas de trabajo, sea en el municipio o en otros cercanos.

Debido a la pérdida de identidad indígena u originaria, igualmente se ha perdido el uso y reconocimiento de los lugares sagrados como punto de encuentro comunitario, aun así la población menciona a los lugares de Concepción, San Antonio Morazán y La Paz, los cuales son referidos a aspectos históricos y tenencia de la tierra, también se dice que ha abonado a esta situación de manera significativa la conversión a la religiosidad católica y evangélica, en el caso de la profesión evangélica su crecimiento es exponencial. La población que habita el municipio no tiene mayor arraigo hacia estos centros culturales importantes, sin embargo las personas que habitan las comunidades agrarias están tratando de tener un referente sagrado local, con ello manifiestan su arraigo a las prácticas culturales que les identifican.

El municipio de Santa Joaquina conservó su nombre hasta que por medio del acuerdo gubernativo de fecha 3 de Mayo de 1,920, se dispuso suprimir el nombre de los poblados, relacionados con el ex presidente Manuel Estrada Cabrera y cualquiera de sus familiares. A partir de ese año al municipio se le denominó Génova, por la influencia que ejercieron pobladores que, aprovechando la construcción del Ferrocarril del Pacífico, se habían asentado en el municipio, provenientes de la república Italiana y del Continente Europeo. Fuente: Municipalidad de Génova, Quetzaltenango.

- Ubicación geográfica del proyecto y vías de acceso

Enclavado en la parte Sur del Departamento de Quetzaltenango, en la Región VI o Regio Sur-Occidental de la República de Guatemala. Se localiza en una Latitud 14° 37' 13" y en la Longitud 91° 50' 05" del meridiano de Greenwich.

Dista de la capital de la República 218 Kilómetros de la Cabecera Departamental 70 Kilómetros Vía RDQ-4 (Colomba) y 115 Kilómetros Vía Retalhuleu. Fuente: Municipalidad de Génova, Quetzaltenango.

- Servicios

El municipio Génova, cuenta con los servicios de energía eléctrica, alumbrado público, agua potable, drenajes sanitarios sin tratamiento, centro de salud, escuelas de educación preprimaria y primaria, institutos de educación básica y diversificado, teléfonos, televisión y televisión por cable, servicio de transporte extra urbano y urbano, taxis, agencias bancarias, mercado, bomberos, Policía Nacional Civil, la mayoría de sus calles están pavimentadas o adoquinadas. Fuente: Municipalidad de Génova, Quetzaltenango.

- Población

Con base a la información recabada en los registros demográficos de la municipalidad, este municipio tiene una población aproximada de 38,550 habitantes de los cuales el 50.4% son de género masculino y el resto femenino, la población crece con respecto de una tasa geométrica anual de 3.80%. La población ladina corresponde al 58.00% y 42.00% Indígena, prevalece el idioma español. El 52% de la población profesa la religión católica, el 43% la evangélica y el 5% restante otras religiones o ninguna. Las principales actividades agrícolas son la producción y comercialización de granos básicos (maíz, frijol, arroz, ajonjolí), la producción de hule y café, así como la actividad pecuaria, crían ganado lechero y de engorde. Fuente: Municipalidad de Génova, Quetzaltenango.

2. Análisis situacional del área de proyección del centro de práctica identificado:

En el Órgano de Coordinación se efectuó el análisis situacional, el objetivo fue conocer los problemas de la organización de la aldea Bolívar Génova; como resultado del diagnóstico realizado se detectaron los siguientes problemas: desconocimiento de sus funciones, por tal razón no se apega al uso y manejo de la trilogía de leyes, lo cual indica que no conoce su deber como Consejos Comunitario de Desarrollo, lo cual implica que la comunidad tiene limitaciones debido a esta problemática social.

Las leyes son instrumentos básicos que deben tener conocimiento, para atender con eficiencia y eficacia las demandas de la población, que por años no han sido satisfechas adecuadamente por no conocer el manejo de funciones. El órgano de coordinación tiene limitaciones que afectan su buen funcionamiento, debido a que no tiene establecidas metas a largo plazo que indiquen hasta qué punto deseen ejecutar, no tienen plasmada una visión y misión que oriente sus líneas de acción lo cual provoca un desenfoque del por qué y para qué de las actividades, debido a eso improvisan porque no tienen un plan de trabajo en el cual guiarse, además, la ausencia del reglamento interno hace que los miembros del Consejo Comunitario de Desarrollo, no puedan exigir el cumplimiento de funciones a sus miembros, cuando estos no lo hacen voluntariamente.

La falta de apoyo hacia el órgano de coordinación ha permitido que ellos mismo costeen gastos para cualquier trámite que realizan en pro-bienestar de la comunidad. La apatía de la población ha provocado el desinterés, irresponsabilidad, duplicidad de funciones, incumplimiento de derechos y obligaciones de los miembros del órgano de coordinación.

En medida que los integrantes del órgano de coordinación logre el empoderamiento de sus funciones en apego de la ley sabrán captar y ejecutar proyectos adecuadamente en beneficio del desarrollo comunitario.

2.1 Problemas generales

Para determinar el problema objeto de intervención fue necesario realizar un diagnóstico completo de la situación organizativa a través del uso de herramientas y técnicas participativas como FODA, el Árbol de Problemas, donde se detectaron los principales problemas institucionales que afectan al Órgano de Coordinación de aldea Bolívar, Génova, tales como: el desconocimiento de sus funciones, la carencia de un reglamento interno, plan de trabajo , visión y misión , no tienen manual de funciones, entre otros; manifestándose una debilidad institucional, para lo cual es necesario el fortalecimiento de la asociación como refiere el Árbol de Objetivos .

El Consejo Comunitario de Desarrollo, no ha contado con suficiente recurso humano, para atender las demandas de la población.

- ✓ Desconocimiento de funciones
- ✓ No tienen reglamento interno
- ✓ No tiene plan de trabajo
- ✓ No tiene visión y misión
- ✓ No tienen manual de funciones
- ✓ No tienen programa de formación y capacitación
- ✓ Se observó poca comunicación entre el órgano de Coordinación y la comunidad
- ✓ Las actividades que fueron desarrolladas, se realizaron con poca planificación.
- ✓ Poca participación de la comunidad a las actividades de interés

2.1.1 Red de actores regionales vinculados al área de proyección

Los actores vinculados al área de proyección se encuentran estructurados e interrelacionados por medios de líneas de acción y de trabajo que representa a las diferentes organizaciones de desarrollo que se encuentran involucradas con el fin de un mejoramiento de la comunidad.

2.1.2 Actores directos:

- ✓ El Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, es la organización local, gestora de proyectos y programas de beneficio comunitario, aportando el recurso local en la ejecución.
- ✓ La comunidad, con el fin de generar soluciones a la problemática que existen y trabajar bajo un mismo objetivo.
- ✓ Grupos organizados, en acción conjunta a la organización trabajando por el bien común de la comunidad.

2.1.3 Actores indirectos:

- ✓ Municipalidad de Génova, es la institución que brinda apoyo técnico y financiero para la ejecución de proyectos específicos.
- ✓ Banasa, empresa privada en la región.
- ✓ ONG'S, apoyo económico en la construcción de vivienda a familias de escasos recursos.
- ✓ Empresarios de la región, aportación económica para el transporte urbano en actividades que se realizan dentro de la comunidad.
- ✓ MAGA, donación de fertilizantes a pequeños agricultores de la comunidad.
- ✓ Ministerio de Salud pública, atención médica gratuita en el centro de convergencia.
- ✓ Estudiantes Universidad Rafael Landívar de la carrera de Trabajo Social y otras universidades.

2.2 Demandas institucionales y poblacionales

2.2.1 Demandas institucionales

- ✓ Mejorar los niveles de comunicación y coordinación entre las organizaciones para fortalecerlas.
- ✓ Mejorar los niveles de coordinación en el ámbito local y municipal.
- ✓ Contar con un equipo técnico de acompañamiento al órgano de coordinación para el buen funcionamiento.
- ✓ Dar seguimiento a la atención a grupos comunitarios quienes se les ha otorgado proyectos, con el objetivo de evitar el fracaso en los proyectos productivos.
- ✓ Impulsar los temas de equidad de género y fortalecimiento a las organizaciones.
- ✓ Capacitaciones
- ✓ Fortalecimiento institucional
- ✓ Gestión de proyectos
- ✓ Apoyo municipal y comunitario
- ✓ Fondos económicos

2.2.2 Demandas Poblacionales:

- ✓ Apoyo del gobierno central
- ✓ Apoyo en salud, educación, vivienda, infraestructura.
- ✓ Apoyo del alcalde municipal
- ✓ Construcción de pozo de agua potable
- ✓ Resolución de conflictos comunitarios
- ✓ Remodelación de la escuela primaria
- ✓ Equipamiento adecuado al centro de convergencia

2.3 Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución

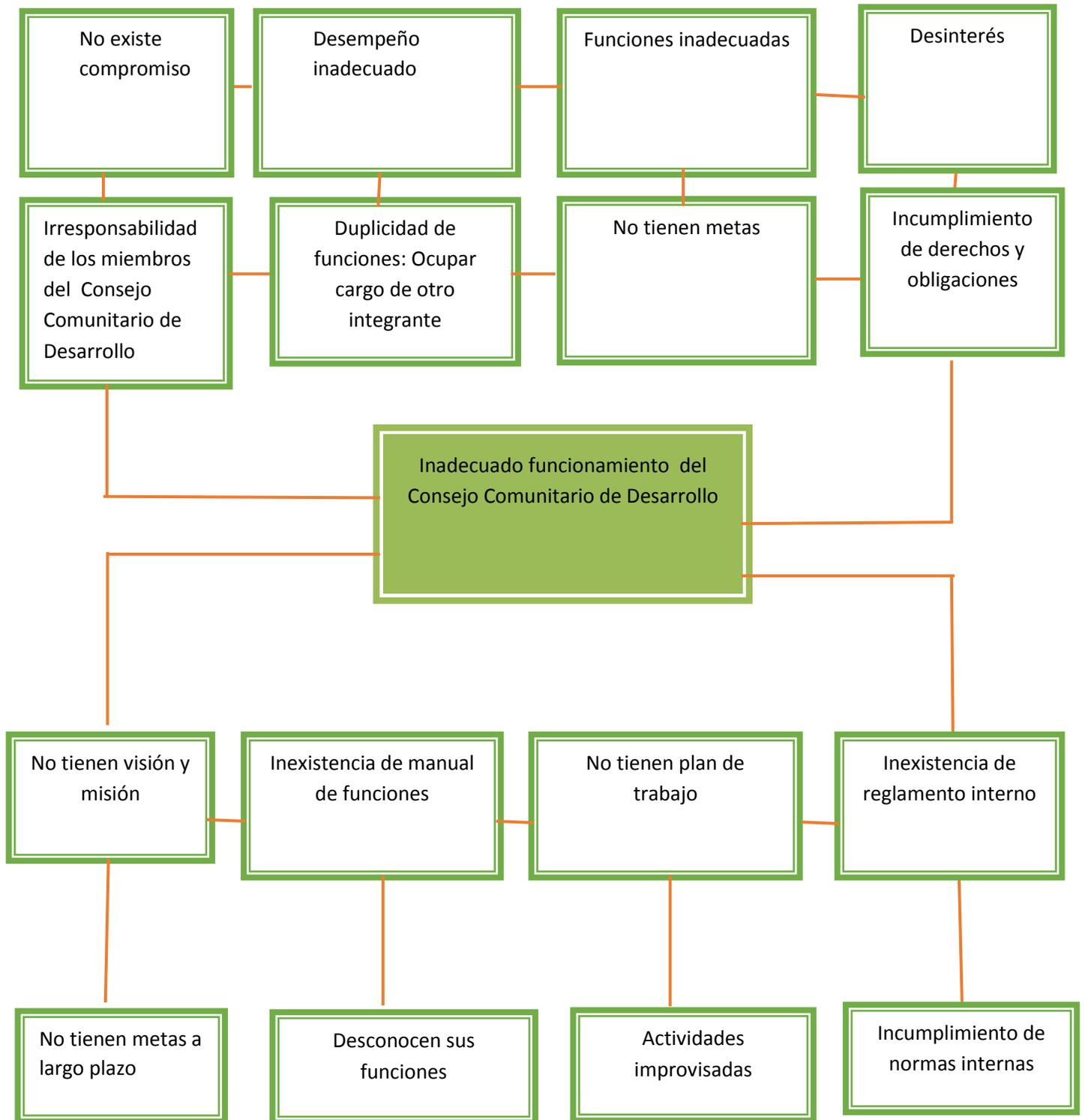
- ✓ Acompañamiento y capacitación del órgano de coordinación de aldea Bolívar, Génova.

- ✓ Construcción de pozo mecánico de agua potable
- ✓ Red de cable local
- ✓ Mejoramiento de la escuela primaria de la comunidad
- ✓ Sensibilizar a la comunidad
- ✓ Proyecto de construcción de 16 casas para familias de escasos recursos.

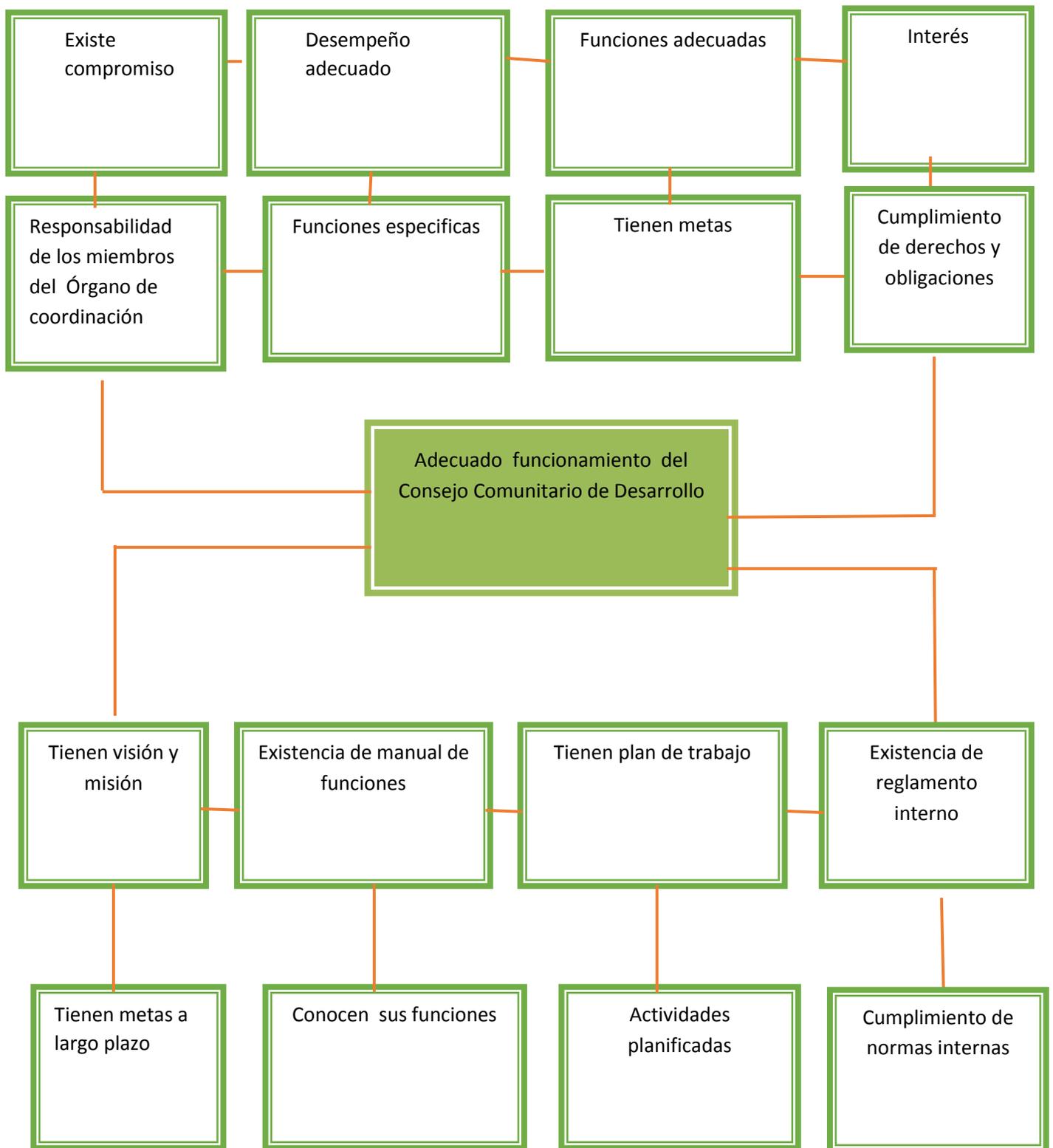
2.4 FODA

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización activa. ✓ Participación en la toma de decisiones. ✓ Incidencia en instituciones y organizaciones de apoyo. ✓ Captación de proyectos. ✓ Relaciones interpersonales. ✓ Gestión y cumplimiento de proyectos. ✓ Apoyo organizacional. ✓ Asistencia a las reuniones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Apoyo municipal. ✓ Donaciones de ONG. ✓ Capacitaciones ✓ Coordinación intercomunitarias. ✓ Apoyo de profesionales universitarios. ✓ Involucramiento de otros profesionales y líderes en la gestión de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconocimiento de funciones. ✓ Desconocimiento de trilogía de leyes. ✓ Falta de visión y misión. ✓ Ausencia de reglamento interno. ✓ Ausencia de libros contables. ✓ No tienen fondos propios. ✓ Inasistencia. ✓ Apatía de los miembros de la organización y la comunidad. ✓ Irresponsabilidad de los comunitarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Delincuencia. ✓ Conflictos comunitarios ✓ Partidos políticos. ✓ Cambios climáticos.

2.5 Árbol de problemas



2.6 Árbol de objetivos



2.7 Marco lógico

Nombre del Proyecto: Acompañamiento y capacitación al COCODE de Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango.

OBJETIVO GENERAL: Implementar procesos de acompañamiento y capacitación para el adecuado funcionamiento a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, de Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango.

OBJETIVOS ESPECIFICOS	RESULTADOS	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	INDICADORES	FACTOR DE RIESGO.
Diseñar un manual que describa las funciones del COCODE.	Los integrantes del COCODE conocen y practican sus funciones	Lluvia de ideas, enlistar las funciones por integrante.	Listado de asistencia Carteles Fotografías Agendas Actas	El 60% del COCODE conoce sus funciones	Clima Transporte Delincuencia Accidentes
Elaborar un documento que describa las Normas internas del COCODE.	Los integrantes del COCODE conocen y practican Normas internas.	Taller para la elaboración del reglamento interno el cual se desarrollará a través de lluvia de ideas realizando un listado de reglas y sus sanciones	Agendas Asistencia Actas Fotografías Carteles	El 70% de los integrantes del COCODE conocen las normas internas	Transporte Clima Inasistencia del COCODE Accidentes
Diseñar un plan de trabajo que describa las actividades del COCODE.	Los integrantes del COCODE cuentan con una guía que orienta sus actividades	Sensibilizar el trabajo en equipo y la importancia de realizar un plan de trabajo donde se establezcan sus actividades	Agendas Asistencia Actas Fotografías Carteles	El 80% de los integrantes del COCODE trabajan apegados al plan.	Clima Inasistencia del COCODE Accidente Transporte

3 Análisis estratégico para identificar áreas de intervención y proyectos a sugerir al centro de práctica

3.1 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.

Durante el desarrollo de la herramienta Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para el análisis de información realizado al Consejo Comunitario, se detallan los resultados obtenidos, interno y externo, de la organización los cuales servirán para la planificación de estrategias a desarrollar y mejorar las actividades.

Según sus Fortalezas la organización ha logrado desarrollar varios proyectos con apoyo de varias instituciones, organizaciones no Gubernamentales y el apoyo de la Municipalidad, la organización ha recibido capacitaciones de profesionales de dos universidades que les han proporcionado temas de motivación y liderazgo, que ha contribuido a la participación activa dentro y fuera de la organización .

Dentro de las Oportunidades la organización cuenta con una participación activa en la cual se desarrollan actividades, que conlleva a la toma de decisiones en común acuerdo con cada uno de los integrantes de la organización, la incidencia dentro de las diferentes organizaciones ha tenido éxito para el Consejo Comunitario, se ha logrado la captación y ejecución de proyectos en beneficio de la comunidad.

Como toda organización también se detectó algunas debilidades que causan problemas a la organización, así mismo el no contar con un reglamento interno que oriente sus actividades ha dejado que sus integrantes desarrollen actividades de manera desordenada eludiendo la planificación de sus actividades, como consecuencia del desconocimiento de funciones.

Entre las amenazas constantes, de manera directa o indirecta las cuales se encuentran, el cambio climático, inseguridad, falta de apoyo de autoridades, enfermedades y la influencia de partidos políticos.

3.2 Identificación de estrategias de acción

Fortalezas	Estrategias de Acción
<p>Organización activa. Participación en la toma de decisiones. Incidencia en instituciones y organizaciones de apoyo. Captación de proyectos. Relaciones interpersonales. Gestión y cumplimiento de proyectos. Apoyo organizacional. Asistencia a las reuniones</p>	<p>Orientar y brindar asesoría para lograr mejores resultados</p>
Oportunidades	Estrategias de Acción
<p>Apoyo municipal. Donaciones de ONG. Capacitaciones Coordinación intercomunitarias. Apoyo de profesionales universitarios. Involucramiento de otros profesionales y líderes en la gestión de proyectos.</p>	<p>Fortalecer cada uno de los aspectos positivos que mejoran las actividades de la organización</p>
Debilidades	Estrategias de Acción
<p>Desconocimiento de funciones Desconocimiento de trilogía de leyes. Falta de visión y misión. Ausencia de reglamento interno. Ausencia de libros contables. No tienen fondos propios. Inasistencia. Apatía de los miembros de la organización y la comunidad.</p>	<p>Concientizar al Consejo Comunitario de Desarrollo, sobre la importancia de conocer las funciones y contar con las herramientas organizacionales adecuadas.</p>

Irresponsabilidad de los comunitarios.	
Amenazas	Estrategias de Acción
Delincuencia Conflictos comunitarios Partidos políticos. Cambio climáticos	Concientizar y sensibilizar sobre los aspectos que afectan a la organización

3.3 Definición de área de intervención

Consejo Comunitario de Desarrollo, Aldea Bolívar, Génova, Quetzaltenango.

3.4 Propuesta de proyectos de intervención

- ✓ Acompañamiento y capacitación al COCODE de la Aldea Bolívar, Génova, Quetzaltenango.
- ✓ Crear el manual de funciones para el adecuado funcionamiento del Órgano de Coordinación COCODE
- ✓ Crear un plan de trabajo que dirija las actividades del Órgano de Coordinación.
- ✓ Elaborar un reglamento interno que oriente el adecuado funcionamiento.

3.4.1 Priorización del proyecto de intervención

De acuerdo a los proyectos identificados y presentados anteriormente, se priorizó las demandas institucionales a través del cual se observó la viabilidad de cada proyecto. Con los resultados obtenidos en el proceso de priorización, se determinó el proyecto de intervención: “Acompañamiento y Capacitación al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, Aldea Bolívar Génova”.

3.5 Resultados esperados en el periodo de la PPS II

Resultados previstos:

Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE:

- ✓ Han mejorado su funcionamiento.
- ✓ Cuentan con normas internas.
- ✓ Tienen cultura de planificar las actividades.

3.6 Alcances y límites

3.6.1 Alcance.

Que los líderes sean actores claves que identifiquen sus necesidades comunitarias, para priorizar los problemas detectados por el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE y fortalezcan la capacidad de gestión local que logre la participación de líderes y lideresas locales.

- ✓ Promover la participación de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo, durante el proceso de práctica.
- ✓ Practicar las normas internas dentro de la organización
- ✓ El Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, cuenta con un plan de trabajo anual.
- ✓ Desarrollar capacidades para dirigir al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE.
- ✓ El Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, conoce y practica sus funciones correctamente.

3.6.2 Límites.

No existe un buen funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, debido a la falta de conocimiento de leyes: Código municipal, Ley de los Consejos de desarrollo urbano y rural, ley de descentralización.

- ✓ Desinterés durante los procesos de capacitación
- ✓ Cambios climáticos
- ✓ Delincuencia en la comunidad

4 Proyecto de intervención

4.1 Ficha técnica del proyecto

Acompañamiento y capacitación al COCODE de la Aldea Bolívar Génova Costa Cuca, Quetzaltenango.

Objetivo General: Implementar procesos de acompañamiento y capacitación para el adecuado funcionamiento a los integrantes del Órgano de Coordinación del COCODE de Aldea Bolívar, Génova Costa Cuca, Quetzaltenango.

Periodo De Ejecución: El proyecto propuesto se ejecutará durante el mes de enero a julio del año dos mil trece.

Institución responsable del proyecto: Consejo Comunitario de Desarrollo de Aldea Bolívar, municipio de Génova, departamento de Quetzaltenango

Ubicación: Aldea Bolívar, municipio de Génova, Costa Cuca, departamento de Quetzaltenango.

Responsable del proyecto: Gladys Amalia Gómez Puac, Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Universidad Rafael Landívar sede Coatepeque.

Beneficiados Directos: Siete integrantes del Órgano de Coordinación Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango.

Beneficiarios indirectos: Aldea Bolívar Génova Costa Cuca, Quetzaltenango, son 152 familias.

Costo total del Proyecto:

Q.25, 577.00

4.2 Descripción general del proyecto :

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

4.2.1.1. Ámbito Institucional

El Proyecto de acompañamiento y capacitación a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, se llevará a cabo con el apoyo de la Estudiante de Trabajo Social, a través de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, que han brindado información y apoyo para el acompañamiento a la estudiante durante el tiempo que se lleve a cabo la práctica.

4.2.1.2 Ámbito Social

El proyecto se llevará a cabo con los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, de la aldea Bolívar Génova, con la finalidad de fortalecer y orientar a la Organización, para realizar un adecuado funcionamiento donde se logre la participación de los habitantes, con equidad, sin discriminación de género, tomando en cuenta a los diferentes entes sociales existentes, y a los diferentes sectores y miembros de la comunidad que participan.

4.2.1.3 Ámbito Político

El proyecto de acompañamiento y capacitación pretende incidir en el buen funcionamiento de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, para que desarrollen sus capacidades de gestión de proyectos comunitarios adecuadamente, con el apoyo del Gobierno Municipal y otras instituciones.

4.2.1.4

Ámbito Cultural

El proyecto está enfocado a promover cambios significativos en la participación activa y en la toma de decisiones, para el adecuado funcionamiento de la organización donde se tome en cuenta la opinión de la asamblea y los habitantes de la comunidad sin dañar las costumbres y tradiciones de los habitantes.

4.2.2 Plan o programa en el que se inserta

El proyecto se inserta en el ámbito de Consejo Comunitario de Desarrollo, para mejorar el adecuado funcionamiento.

4.2.3 Justificación del proyecto

El proyecto de acompañamiento y capacitación al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, de la Aldea Bolívar Génova se realizará con el objetivo de contribuir al buen funcionamiento de la Organización, para mejorar sus actividades.

Una de las dificultades que la organización presenta es la falta de un manual de funciones, la cual se determinó a través de las herramientas utilizadas durante el proceso, por lo que se llevará a cabo la elaboración de dicho manual con base a la Trilogía de leyes, de manera participativa; se enlistará cada una de las funciones de cada integrante, se socializará para que cada uno conozca sus responsabilidades. Luego de su primera revisión se desarrollará una siguiente reunión para aprobar y dejar constancia de la culminación del manual de funciones en el libro de actas.

En el proceso se determinó que la falta del reglamento interno debilita el buen funcionamiento, por lo tanto no se aplican reglas ni sanciones a quien no cumpla

con sus funciones; se pretende sensibilizar sobre el uso de un reglamento interno y su elaboración; dicho evento se desarrollará a través de lluvia de ideas realizando un listado de reglas y sus sanciones, así también sus obligaciones, para luego ser analizadas en conjunto.

De acuerdo a las herramientas utilizadas en el diagnóstico, se pudo constatar que la falta de un plan de trabajo no permite que las actividades sean las deseadas, por lo cual se sensibilizará y promoverá la importancia de realizar un plan de trabajo donde se establezcan sus actividades, para orientar al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE.

En el proceso de la práctica supervisada se realiza un programa de formación y capacitación donde se les impartirá talleres sobre la importancia de la organización y el buen funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, en apego a la ley (Constitución Política de la República de Guatemala, Código Municipal y Trilogía de leyes).

También se realizará el monitoreo y evaluación de cada una de las actividades, para verificar que se cumplan los objetivos establecidos.

4.2.4 Objetivos específicos del proyecto

- ✓ Diseñar un manual que describa las funciones del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE.
- ✓ Elaborar un documento que describa las normas internas.
- ✓ Diseñar un plan de trabajo que describa las actividades.

4.2.5 Población destinataria y resultados provistos

La población destinataria de manera directa son los siete integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, e indirecta las 152 familias de la aldea Bolívar Génova.

4.2.6 Resultados previstos

Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo:

- ✓ Conocen y practican sus funciones.
- ✓ Conocen y practican normas internas.
- ✓ Cuentan con una guía que oriente sus actividades.
- ✓ Están capacitados para dirigir la Organización.

4.2.7 Metodología de proyecto:

La elaboración y ejecución del proyecto acompañamiento y capacitación a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, se realizará con la metodología participativa, ya que se tomará en cuenta en las actividades, a los integrantes de la organización y a la asamblea general.

Para lograr la participación se utilizó un lenguaje acorde al léxico de los participantes para que se involucraran y expresaran sus conocimientos.

4.2.8 Fases del proyecto

En el proyecto "Acompañamiento y capacitación al COCODE de la Aldea Bolívar Génova " se contemplaron fases, que a continuación se describen:

Fase I:

4.2.8.1 Socialización de proyecto:

Se da a conocer a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo y asamblea en general, los aspectos importantes, para que conozcan cada una de las actividades que serán implementadas para la ejecución:

- ✓ Convocatoria a integrantes de la Organización.

- ✓ Agenda de reunión.
- ✓ Elaborar plan de trabajo.
- ✓ Socialización del proyecto con los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE.
- ✓ Presentación ante la asamblea General.
- ✓ Aprobación.
- ✓ Elaboración de acta.
- ✓ Registros de asistencia.

Fase II:

4.2.8.2 Elaboración de un Manual de funciones

Concientizando sobre la importancia de contar con un manual de funciones dentro de la junta directiva, se elaborará el listado de funciones por integrante en base Trilogía de Leyes, socializando cada una de ellas en sus aspectos importantes para el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, orientando la responsabilidad de las funciones que tendrá cada integrante, realizado con el Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE se plasma en el libro de actas correspondiente.

- ✓ Convocatoria a integrantes de la Organización y Asamblea General
- ✓ Elaboración de un manual de funciones (primer borrador)
- ✓ Socialización de resultados
- ✓ Segundo borrador
- ✓ Firma y elaboración de acta
- ✓ Registros de asistencia y fotografías

Fase III:

4.2.8.3 Elaboración de reglamento interno.

Se convoca a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, al taller para la elaboración del reglamento interno, el cual se desarrollará a través de lluvia de ideas, realizando un listado de reglas, sanciones y obligaciones. Esta

actividad se realizará en conjunto con los participantes analizando cada una de las directrices para dejarlas en el libro de actas que deberá ser aprobado por la Asamblea.

Fase IV:

4.2.8.4 Diseñar un plan de trabajo

Coordinar la primera reunión con los integrantes del Órgano de Coordinación donde se sensibilizará y promoverá el trabajo en equipo y la importancia de realizar un plan de trabajo, en el cual se establezcan las actividades que contribuyan a mejorar el funcionamiento de la organización, basadas en la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, estas actividades se realizarán a través de una lluvia de ideas realizada con los participantes de la organización se tomará en cuenta sus ideas para plasmarlas en el documento , se presentará a la asamblea General para ser aprobado.

- ✓ Convocatoria
- ✓ Concientización
- ✓ Taller sobre la importancia del Plan de trabajo
- ✓ Elaboración del Plan de trabajo
- ✓ Socializar
- ✓ Entrega del documento al Consejo Comunitario de Desarrollo
- ✓ Seguimiento a la actividad elaboración del Plan de trabajo.

Fase V:

4.2.8.5 Plan de Sostenibilidad

Como parte del proceso de capacitación para el adecuado funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, es necesario el acompañamiento a los integrantes de la Organización, en cada una de las fases para lograr que genere los resultados programados.

Es necesario participar de manera integrada y directa involucrando a los actores sociales, en medida que se pueda ejecutar los procesos plasmados en los documentos realizados en cada una de las actividades, para lograr que sean

gestores de su propio desarrollo y no solo tengan participación nominal sino una participación activa y continua en los procesos de desarrollo urbano y rural, empoderados y orientados en su quehacer como máxima autoridad de la comunidad, logrando sobresalir en proyectos que beneficien a la población en general.

Esto se logrará con la correcta implementación de cada una de las fases, por lo tanto es necesario que todos los documentos sean de manera clara y sencilla para que puedan utilizarlo y ponerlo en práctica.

Fase VI

4.2.8.6 Monitoreo y evaluación:

Después de cada actividad se realizarán preguntas de forma verbal a los asistentes, para determinar si se cumplió con los objetivos previstos y se evaluará si conocen sobre los temas expuestos por la estudiante, así mismo se retroalimentará a las personas que tengan dudas sobre algún aspecto del tema, esto para conocer si se lograron los objetivos planteados.

4.2.9 Cronograma

MESES	ENERO		FEBRERO				MARZO					ABRIL				MAYO				JUNIO					
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
ACTIVIDADES																									
SEMANAS																									
Coordinar con la persona enlace la reunión programada	■	■																							
Elaboración de invitaciones y una entrega personal		■	■	■																					
Presentación de proyecto a realizar.				■	■	■																			
Primera Fase: Socialización de proyecto:							■	■	■	■	■														
Segunda fase Diseñar un plan de trabajo												■	■	■	■										
Tercera fase Elaboración de un Manual de															■	■	■	■							

4.3 Entorno externo e interno

4.3.1 Posición del proyecto en organización interna

Se trabajará con el Consejo Comunitario de Desarrollo para fortalecer el empoderamiento de sus funciones, y realizar el proyecto dentro de la organización a través del acompañamiento y capacitación, para que se clarifique las metas a largo plazo y cuenten con una guía que oriente sus actividades, y que practiquen sus funciones adecuadamente.

4.3.2 Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados

- ✓ Darse a conocer dentro de la comunidad y a la vez presentarse con el Consejo Comunitario de Desarrollo y con otros líderes comunitarios.
- ✓ Elaborar el diseño del proyecto de intervención.
- ✓ Organizar y capacitar al COCODE
- ✓ Cumplir con la entrega puntual de informes.
- ✓ Elaborar y presentar el informe final en el tiempo establecido

4.3.3 Coordinación interna

Se realizará a través del presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo del COCODE, quien coordinará reuniones para socializar objetivos con los integrantes de la organización y planificar actividades.

4.3.4 Coordinación con red externa

El proyecto "Acompañamiento y Capacitación al COCODE", será fortalecido a través de la Facultad de Ciencias políticas y Sociales, es el encargado de brindar apoyo para poder capacitar a los actores sociales, en gestión de sus propios recursos.

4.3.5 Incidencia del proyecto en la región

Fortalecer el adecuado funcionamiento de de la organización comunitaria para desarrollar auto sostenibilidad.

4.3.6 Implicaciones éticas a considerar

Como profesional debo mantener mucha discreción con la información que me brinde tanto la comunidad como la organización comunitaria, debo manejarla únicamente con cada una de ellas. Así mismo no debo utilizar programas o proyectos que sean propios de una institución, organización o de la comunidad para otros fines que puedan ocasionar conflictos entre ambas.

Puedo ser mediadora de conflictos dentro de la comunidad solo si es a solicitud de ellos.

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

- ✓ Poca participación en el involucramiento del proyecto.
- ✓ Irresponsabilidad en el cumplimiento de los cargos.
- ✓ La propuesta sería la negociación por intereses para llegar a un acuerdo de ambas partes.

4.4 Recursos y presupuesto

4.4.1 Recursos técnicos y humano

Técnico:

- ✓ Computadora
- ✓ Teléfono
- ✓ Fotocopiadora
- ✓ Internet
- ✓ Equipo de sonido
- ✓ USB, entre otros.

Humanos:

En el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada se cuenta con la Persona enlace.

- ✓ Estudiante de Trabajo Social
- ✓ Líderes comunitarios
- ✓ Autoridades locales
- ✓ COCODE

4.4.1 Recursos materiales

Estos recursos son los que se van a utilizar en las reuniones con los líderes de la aldea, fundamentalmente para la realización del proyecto.

- ✓ Hojas de papel bond
- ✓ Fotocopias
- ✓ Maskin tape
- ✓ Lapiceros
- ✓ Marcadores
- ✓ Tinta para impresora
- ✓ Fólderres
- ✓ CD.
- ✓ Papel Manila
- ✓ Ganchos para fólderres
- ✓ Grapas
- ✓ Perforador
- ✓ Grapadora
- ✓ Sillas
- ✓ Salón de trabajo
- ✓ Encuadernados y empastados.

4.4.3 Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros

La inversión que a continuación se detalla por rubros será financiada en un 100% por la estudiante de la Practica Profesional Supervisada.

Rubro	Descripción	Unidad	V/Unidad	Duración	Total
HUMANO	Trabajadora Social	1	Q. 2,500.00	6 meses	Q.15,000.00
	Asesoría y capacitación	5/Cap.	Q.1200.00	6 meses	Q.6,000.00
TECNICO	Impresiones	800	Q. 0.75.c/u		Q.600.00
	Computadora	1	Q.10.00/hora	100 horas	Q 1,000.00
	Cañonera	1	Q.10.00/hora	100 horas	Q.1,000.00
MATERIALES	Papel grafos	100	Q. 1.50.c/u		Q.150.00
	Marcadores	10	Q. 5.50.c/u		Q. 55.00
	Llamadas telefónicas	250	Q. 0.75./minuto		Q. 187.5
	Lapiceros	15	Q. 3.50.c/u		Q. 52.5
	Resma papel bond	1	Q. 32.00		Q. 32.00
	Internet		Q. 5.00.c/hora	60 horas	Q. 300.00
	Transporte				Q.600.00
TALLER	Refacciones	50	Q. 12.00		Q. 600.00
COSTO TOTAL					Q. 25,577.00

4.5 Monitoreo y evaluación del proyecto

4.5.1 Indicadores de éxito específicos

Los siguientes porcentajes son evaluados a través de los medios de verificación utilizados en el proceso.

- ✓ El 60% de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, conoce sus funciones.
- ✓ El 70% de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, conocen las normas internas.
- ✓ El 80% de los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, trabajan apegados al plan.

4.5.2 Indicadores de éxito generales

El 100% del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, implementa procesos de acompañamiento y capacitación para el adecuado funcionamiento a los integrantes de la Organización, de Aldea Bolívar, Génova.

5. Capítulo V: Presentación de Resultados

Los resultados obtenidos durante el proceso, están en el marco de la Participación Ciudadana, Aranguren (2004: 04) denomina esta participación como: “una integración de la ciudadanía en el proceso de adopción de decisiones de un gobierno autónomo, la cual es importante fortalecer para que la democracia tenga más calidad” En este aspecto el consejo Comunitario de Desarrollo , potenció su quehacer a través de sus integrantes y líderes comunitarios quienes participaron activamente en la construcción de las herramientas Gerenciales.

El análisis fue realizado por medio del diagnóstico institucional, marco teórico y resultados obtenidos, desarrollándose a partir de éstos la respectiva interpretación; inicialmente fue a través de la separación teórica de los elementos fundamentales, los que estuvieron inmersos en la implementación del proyecto, con la finalidad de establecer los componentes claves que ayudaron al fortalecimiento institucional. El autor Del Cid (2005) establece: “La investigación teórica o conceptual, el estudio histórico tiene al tiempo como su variable fundamental, el teórico cuenta con los conceptos como eje explicativo, para realizar un buen estudio teórico conceptual se debe ser analítico y reflexivo.”

Según Siguí (1997) la gerencia social es el conjunto de acciones institucionales y comunitarias que promueven el ejercicio de la participación democrática, para la resolución de problemas focales que afectan especialmente a los grupos humanos más postergados, es por ende que van de la mano con el trabajo social ya que es una herramienta eficaz del trabajador social en sus funciones como tal, siendo esta una profesión de las ciencias sociales que a través de un conjunto de conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos contribuye a modificar las situaciones problemáticas que afectan a los sectores más desprotegidos de la sociedad, investigando, diagnosticando, orientando y capacitando por medio de la integración en el ámbito social; “El Trabajo Social promueve la organización institucional en participación ciudadana y gestión con funciones en planificación y herramientas para el funcionamiento institucional que requieren estrategias

metodológicas en la sostenibilidad del plan, compuestas por un fortalecimiento de capacidades para la equidad de género, siendo está considerada como la construcción de diversos espacios para la intervención social”.

En la aldea Bolívar Génova, se sistematizaron herramientas y técnicas con el fin de realizar las acciones propias de una investigación, enfocadas a una problemática social relevante; se fortalecen las capacidades técnicas del Consejo Comunitario de Desarrollo, cerrando la brecha existente ante las demandas de la población y organización.

Tomando en cuenta que todo lo antes expuesto nos conllevó al involucramiento organizacional en la realización e implementación de metodologías participativas activas dando cabida a reuniones ordinarias con el Consejo Comunitario y líderes de la aldea identificando teorías que puedan fortalecer el desarrollo del proyecto con el fin de establecer coordinaciones pertinentes para llevar a cabo las acciones metodológicas planteadas.

Fortaleciendo al consejo Comunitario de Desarrollo 85% en sus capacidades técnicas para abordar procesos de desarrollo comunitario, con los siguientes resultados:

- Involucramiento y participación activa.
- Se llevó a cabo con afluencia las reuniones programadas con los involucrados.
- Se involucraron personas afines, para el desarrollo de temas de intervención.
- Se logró el involucramiento y el interés por parte del Consejo Comunitario de Desarrollo 85% en la realización del proyecto.
- Se cumplió en un 85% de los resultados esperados.

6. Capítulo VI: Análisis de resultados.

Sistematización de Experiencias

En el proceso de la práctica profesional supervisada se desarrollaron actividades tales como el sondeo del área de intervención del estudiante de trabajo social, la cual consta de la previa investigación a diferentes instituciones para la presentación a la coordinación académica de la Universidad Rafael Landívar para su debida selección para visualizar el espacio de la práctica del estudiante.

Se realizó el diagnostico organizacional al consejo comunitario de aldea Bolívar Génova Costa Cuca, el cual da su autorización para la intervención del proyecto a realizarse en dicha organización.

El proceso de la Práctica profesional supervisada se ejecutó durante el período de Enero a Junio de 2014, obteniendo algunos resultados que se han considerado de mayor relevancia, los cuales fueron el fortalecimiento organizativo del Consejo Comunitario de Desarrollo de aldea Bolívar Génova, donde se puede señalar que antes del acompañamiento, la Organización estaba en peligro de una desintegración; la implementación de herramientas organizacionales permitirán el mejoramiento de la estructura del consejo comunitario de desarrollo.

Durante el proceso de acompañamiento y capacitación al Órgano de Coordinación se aplicaron diferentes metodologías acordes a cada una de las etapas, las fases que se ejecutaron en un período de seis meses, donde se llevaron a cabo una serie de actividades como: acercamiento hacia la organización, visita a cada miembro del grupo, el objetivo era invitar y motivar la participación en las actividades con dirigentes del COCODE, la socialización del proyecto de intervención, acuerdos relacionados con la intervención de la estudiante de la práctica profesional supervisada PPS II de la Universidad Rafael Landívar.

Obteniendo como resultado la aceptación del Proyecto, para la obtención de resultados se aplicaron técnicas participativas, con la finalidad de evitar ideas

impositivas de los participantes, generando discusiones y análisis, que permitieron abrir espacios de diálogo y de entendimiento, para llegar a consensos sobre el proyecto.

En el desarrollo de las actividades mencionadas se aplicaron técnicas como análisis y discusión grupal, para la adecuación del plan del proyecto de intervención, con el plan general de trabajo del grupo. En la realización de los talleres se aplicaron técnicas participativas, donde consistió en una serie de discusiones de parte de las participantes alrededor de los temas.

Descripción de actividades: Consta de una serie de pasos que fueron realizados con la organización, se concientiza sobre la importancia de contar con un manual de funciones dentro de la junta directiva, se elaborará el listado de funciones por integrante, en base Trilogía de leyes, socializando cada una de ellas en sus aspectos importantes para el Consejo Comunitario de Desarrollo, orientando la responsabilidad de las funciones que tendrá cada miembro; en esta actividad se logra que cada uno, conozca y practique adecuadamente sus funciones, se llevó a cabo en un periodo de cuatro semanas y se ejecutó mediante una agenda de trabajo previa.

En la segunda actividad se elabora el Reglamento Interno, para ello se convoca a los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo al taller para la elaboración del documento, el cual se desarrolló a través de lluvia de ideas realizando un listado de obligaciones y sanciones, esta herramienta es de suma importancia para el Consejo Comunitario de Desarrollo, para mejorar sus funciones aplicando sanciones; este reglamento se elaboró en tres sesiones durante tres semanas continuas para que coordinaran las sanciones y reglas que serían plasmadas en el documento según sus demandas organizacionales.

En la tercera actividad se diseñó un plan de trabajo, para coordinar la reunión con los integrantes del Órgano de Coordinación donde se sensibilizó y promovió el trabajo en equipo y la importancia de realizar un plan de trabajo donde se establezcan las actividades, que contribuyan a mejorar el funcionamiento de la organización basadas en la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, estas

actividades se realizaron a través de una lluvia de ideas, con los participantes de la organización, las cuales se tomó en cuenta para plasmarlas en el documento, que se presentara a la asamblea General para ser aprobado, esta actividad se lleva a cabo durante el mes de marzo.

En el proceso de acompañamiento y capacitación se considera importante que en adelante los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, se conviertan en actores directos y busquen generar su propio desarrollo.

Los resultados obtenidos a través de las actividades ejecutadas en el desarrollo de las tres fases del proyecto de intervención, la experiencia en el ejercicio profesional fue enriquecedora, con la realización y preparación de la Práctica Profesional Supervisada, que conllevó a la documentación, investigación y análisis de las actividades planificadas y no planificadas que se dieron durante el período, la intervención ayudó a adquirir y ampliar los conocimientos profesionales para incidir en la organización, integración grupal y fortalecimiento.

El acompañamiento llevó al fortalecimiento grupal, y a una autogestión futura del grupo, para el logro de una integración que contribuya al fortalecimiento, mediante las orientaciones y procesos formativos.

Las actividades ayudarán a los integrantes a transformar actitudes y conocimientos, para una integración más sólida en el grupo, el proyecto de intervención buscó en el Consejo Comunitario de Desarrollo, la práctica, participación y organización en la toma de decisiones logrando solucionar los problemas a través de la comunicación participativa con un amplio conocimiento de organización.

Los talleres beneficiaron a las personas en su vida personal, social y comunitaria a través de compartir sus ideas, experiencias, y el apoyo mutuo, estas experiencias positivas se mencionan durante la realización de la Práctica Profesional Supervisada, en los ámbitos grupales con la organización, la voluntad y el interés de quienes la integran, fueron positivos; el acompañamiento contribuyó al fortalecimiento, mediante las orientaciones.

Como reflexión del proyecto ejecutado cabe mencionar que durante el desarrollo de la Práctica Profesional Supervisada, se tuvo obstáculos y situaciones que limitaron algunas de las actividades como la poca participación en algunos talleres desarrollados, por el horario de trabajo y las múltiples actividades personales y laborales.

En la recta final del proyecto se visualiza la participación de cada integrante del Consejo Comunitario y el interés en ejecutar cada una de las actividades aprendidas durante el proceso, con el fin de mejorar sus funciones y tener un documento que guíe sus acciones de las actividades a realizarse en el futuro.

7. Capítulo VII: Plan de sostenibilidad

Justificación:

El proyecto acompañamiento y capacitación al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, de la Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango, ejecutado durante Práctica Profesional Supervisada II, de la Licenciatura en Trabajo Social, con énfasis en Gerencia del Desarrollo, de la Universidad Rafael Landívar, sede Coatepeque, con el fin de darle seguimiento y aumentar las capacidades de los integrantes del Órgano de Coordinación para que sean ellos autores del desarrollo y mejoramiento de su comunidad.

Lo que se espera con el proyecto como fase de seguimiento, es que exista una organización específica que vele por la ejecución de actividades.

Objetivos:

General:

Facilitar acompañamiento y capacitación al Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, de la Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango, para desarrollar las capacidades intelectuales a través de las guías realizadas para el fortalecimiento de la organización.

Específicos:

1. Fortalecer al Consejo Comunitario , por medio del Manual de funciones
2. El Consejo Comunitario debe trabajar apegado a la Ley y Reglamento de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.
3. Los integrantes del Consejo Comunitario, deberán implementar el plan anual de trabajo para facilitar sus actividades a largo, mediano y corto plazo.

Plan de Sostenibilidad

No .	ACTIVIDAD	PERIODO DE EJECUCION	RESPONSABLE	RECURSOS	RESULTADOS
1.	Consejo Comunitario de Desarrollo, practica sobre la capacitación de sus funciones.	Julio 2014	COCODE	Manual de Funciones	Conoce y practica sobre sus funciones
2	Socialización del Plan Anual de Trabajo	Agosto 2014	COCODE	Documento Plan anual	Hacer del conocimiento de la comunidad sobre los proyectos a corto, mediano y largo plazo.
3	Reunión sobre Reglamento Interno	Septiembre	COCODE. Asamblea	Documento Reglamento Interno.	Conocer y poner en práctica normas y Sanciones establecidas.
4	Elaboración del Plan Estratégico	Septiembre a Diciembre	COCODE.	Humano Económico.	Desarrollar la capacidad para trabajar en forma ordenada y sistemática.

8. Capítulo VIII : Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones:

- La utilización de herramientas gerenciales permite que los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo practiquen adecuadamente sus funciones.
- Es fundamental que el Consejo Comunitario de Desarrollo cuente con un Manual de Funciones para guiar sus actividades dentro de la organización.
- Es importante que el Consejo Comunitario de Desarrollo, utilice el Plan Anual de Trabajo para planificar sus actividades y proyectos a futuro.
- Es fundamental que el Consejo Comunitario de Desarrollo cuente con un Reglamento Interno para que mejore su funcionamiento.
- Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo identifican y priorizan problemas, buscan posibles soluciones a través de las herramientas gerenciales utilizadas.

Recomendaciones

- Utilizar herramientas gerenciales para que el trabajo realizado a través de la Práctica Profesional Supervisada PPSII de los resultados esperados.
- Es importante que el Consejo Comunitario de Desarrollo, conozca y utilice el Manual de Funciones para fortalecer sus actividades organizacionales.
- El Consejo Comunitario de Desarrollo, deberá utilizar adecuadamente el Plan Anual de trabajo para facilitar la planificación de actividades y proyectos a futuro.
- El Consejo Comunitario de Desarrollo aplique el Reglamento Interno para el adecuado funcionamiento.
- Como futuros Trabajadores Sociales estamos comprometidos a proporcionar las herramientas gerenciales necesarias que promuevan a la búsqueda de soluciones a sus problemas y necesidades organizacionales.

9. Capítulo IX: Marco Teórico Conceptual.

9.1 El trabajo social y Desarrollo Comunitario.

Drucker (1, 993) describe que el Trabajo Social actual y del futuro, debe integrar lo político y la política como parte de su formación y de su práctica cotidiana, buscando acceso e interlocución con los centros de poder para influir en las decisiones que tienen relación con el bienestar social.

El nuevo enfoque del profesional en trabajo social implica entonces, un rompimiento con el pensamiento tradicional, para darle paso a las nuevas ideas y estar preparados para influir en los nuevos espacios sociales, impulsores del desarrollo, como elementos básicos de una Práctica Profesional.

9.1.2 Desarrollo Local

Según Montoya (1998) el Desarrollo Local se basa en la identificación y aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenas de una comunidad, barrio o ciudad; se consideran potencialidades endógenas de cada territorio los factores económicos y no económicos, entre estos últimos cabe mencionar : los recursos sociales, culturales, históricos, institucionales, todos estos factores son también decisivos en el proceso de desarrollo económico local.

9.2 Organización

Ander Egg (1997), explica que la Organización Comunitaria "es la expresión equivalente a desarrollo de la comunidad que a veces se utilizó en lugar de esta o de manera combinada organización y desarrollo de la comunidad como método propio de servicio social, nace en los Estados Unidos fundamentalmente para atender problemas de tipo sociocultural; alcanza una mayor significación a través

del procedimiento en que se reconocen las necesidades comunes y a resolverlas por acción conjunta".

9.2.1 Tipos de Organización

Muchos son los grupos que se pueden organizar en una comunidad, los que se clasifican según los objetivos y actividades que realizan, tales como: Comité pro-mejoramiento, Comité de Energía Eléctrica, Comité Escolar, Comité de Salud, Asociaciones, COCODES, cooperativas, de acuerdo a la Ley de Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo.

9.2.2 Organización Comunitaria:

Según Maristella (2008), las llamadas organizaciones comunitarias constituyen un actor fundamental de la vida política de la sociedad, y se conforman generalmente con el objeto de motorizar algún tipo de demanda insatisfecha de la comunidad, con el fin de arribar a la solución de necesidades y problemas apremiantes.

En expansión desde hace al menos dos décadas, y especialmente a partir del año 2001 a partir del surgimiento de numerosos movimientos sociales, estas organizaciones -así como las organizaciones no gubernamentales- no buscan reemplazar las acciones de los Estados (nacional, provinciales y municipales). Por el contrario, mantienen con ellos relaciones de articulación, confrontación o complementación con el objeto de cubrir y ayudar en aquellas áreas en las cuales no existen políticas sociales o económicas, o bien cuando estas políticas resultan insatisfactorias para algunos grupos de la sociedad.

9.2.3 La organización comunitaria como alternativa de Desarrollo.

La organización es una de las características de la comunidad para lograr una buena participación y desarrollo local, de esa cuenta entre los derechos individuales reconocidos en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, está el derecho a la libre asociación (artículo 34), a partir de éste existe la libre organización de las personas.

El Código Municipal, Decreto 12-2002, incluye la comunidad organizada como uno de los elementos del municipio (artículo 8). En los artículos 18,19 y 20, regula lo relativo a la formación y legalización de las organizaciones de vecinos.

9.3 Gestión comunitaria

McMahon (1997:16) gestión es lograr que se hagan las cosas por medio de las personas; significa trabajar, realizar ciertas actividades y tareas para alcanzar ciertos fines u objetivos, a través de un trabajo conjunto y armonioso. Gestión entonces es tomar decisiones.

9. 4 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

En el artículo tres de esa ley se determina que tiene por objetivo organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo.

9.4.1 Sistema nacional de consejos desarrollo

Ley de Consejos de Desarrollo (2002) regula que el Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática de desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

9.4.2 Integración de Sistema de Consejos de Desarrollo

El Sistema de Consejos de Desarrollo está integrado por niveles, en la siguiente forma:

- a. El nacional, con el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.
- b. El regional, con los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural.
- c. El departamental, con los Consejos Departamentales de Desarrollo.
- d. El municipal, con los Consejos Municipales de Desarrollo.
- e. El comunitario, con los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

9.4.3 Consejo Comunitario de Desarrollo (COCODE)

Se define como el consejo comunitario de desarrollo; el cual 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.

9.4.4 Funcionamiento del COCODE Urbano y Rural y su marco legal

Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley.

- a) Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades.
- b) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral de la población.
- c) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios
- d) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo.
- e) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones.
- f) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios
- g) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
- h) Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo.

9.4.5 Integración del Órgano de Coordinación de los COCODE.

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

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

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

9.5 Las comisiones

Son las tareas específicas asignadas a una persona o grupo, por parte de la asamblea general o Junta Directiva.

1. Presidente (a): Representar oficialmente al grupo o comunidad.
2. Vice - presidente (a): Ocupar la presidencia, en caso de renuncia o ausencia del presidente, coordinar y dirigir las actividades en una sesión.
3. Secretario (a): Es la persona encargada de escribir la correspondencia, extender las actas, dar fe de los acuerdos a los que llega el grupo o la asamblea.
4. Tesorero (a): Es la persona nombrada para que se encargue de cuidar que el dinero del grupo sea bien administrado. Pedir, recibir, juntar, guardar y responder por todos los fondos y bienes del grupo, hacer pagos autorizados por la Junta Directiva y la Asamblea General. Firma los documentos referentes al manejo de recursos económicos.

Vocales: Cuando un miembro de la Junta directiva, por alguna razón, no puede estar presente en una reunión o actividad, es sustituido por el vocal. Por lo tanto, el mismo debe conocer las funciones de todos los miembros de la junta Directiva.

9.6 Acompañamiento y Capacitación a la Organización.

Molina y Morera (1999) explican que la capacitación debe desarrollarse como un proceso, siempre en relación con el puesto y con el objetivo de la organización, en la actualidad la capacitación es la respuesta a la necesidad que tienen las

organizaciones de contar con un personal con capacidades, con el fin de mejorar el desempeño de los involucrados mediante la mejora de las habilidades, actitudes y conocimientos.

En relación con la capacitación deben tenerse en cuenta que haya una participación total e identificadas las necesidades específicas de capacitación de entrenamiento precisadas por cada involucrado.

El desarrollo del capital humano y la formación deben ser la plataforma de lanzamiento del cambio organizacional, para lo cual debe concretarse un Plan de Formación Integral, permanente y coherente, parte indispensable del proceso de planificación estratégica de la organización.

Para desarrollar con éxito este plan, deben tenerse en cuenta factores básicos: se debe contar con el apoyo e implicación de todos los miembros, todos deben compartir la idea de que el proceso formativo es parte fundamental en el desarrollo de la organización.

10. Fuentes consulta

Ander, E. Ezequiel (1997) Diccionario del Trabajo Social 2da. Edición

Aranguren Gonzalo Luis (2004: 04) en la pagina Documentación Social 151. ABSTRACT. A change of era such as this is. La sociedad invisible. Madrid: Espasa, 2004, p. 52.

Constitución Política de la República de Guatemala (2,002) artículo 34

Del Cid Méndez (2005) investigación Fundamentos y Metodología.

Drucker Peter (1, 993), Revista Internacional de Sociología
https://www.uam.es/personal_pdi/economicas/cfrodrig/Archivos/Soc_Organizaciones_dade/drucker_fernandez.pdf.

El Código Municipal, Decreto 12-2002

Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (2,011)

Ley de Organizaciones no Gubernamentales (2,008) para el Desarrollo
/www.minfin.gob.gt/archivos/ong/archivos/2_2.pdf

McMahon: folleto Pág. 16 (1,997).

Molina María Lorena y Morera Nidia Esther (1999), "La Gerencia de Servicios Sociales"

Montoya A (1998) Revista de ciencias Sociales y Humanidades

Municipalidad de Génova, Quetzaltenango (2008) Memoria de labores

Sigui Fajardo Ninette. (1998) Introducción a la Gerencia Social". URL.

Svampa, Maristella (2008), Cambio de Epoca. Movimientos sociales y Poder Político, Buenos Aires, Siglo XXI.
www.minfin.gob.gt/archivos/ong/archivos/2_2.pdf

11. Anexos:



**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES
SEDE COATEPEQUE QUETZALTENANGO
DECIMO SEMESTRE DE TRABAJO SOCIAL 2013**

INSTRUCCIONES:

La presente boleta tiene como finalidad ser una herramienta de apoyo que servirá para la recopilación de información para el análisis del objeto de estudio "DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL DEL ORGANO COMUNITARIO DE DESARROLLO". Para lo cual se realizan las siguientes interrogantes:

I. DATOS DEL ENTREVISTADO /A:

Nombre del entrevistado/a _____

II. GENERALIDADES DEL AREA GEOGRAFICA:

Lugar: _____

Kms. De distancia de la cabecera Municipal: _____

III. DATOS DEMOGRAFICOS:

Población _____

Hombres _____ Mujeres _____ Jóvenes _____ Niños _____

IV. DATOS DE LA ORGANIZACIÓN:

1. Nombre de la organización _____
2. Cuanto tiempo tiene de estar conformada la organización _____
3. En qué fecha fue reconocida legalmente la organización _____
4. Cada cuanto tiempo realizan elecciones de Junta Directiva _____
- 5.Cuál es la forma de Convocatoria _____

6. Realizan planificaciones _____

7. Cuenta con una agenda de actividades _____

8. ¿El órgano de Coordinación tiene Visión y Misión? _____

9. Que otras comisiones existen dentro del Organo de Coordinacion. _____

10. Tienen reglamento interno la Organización.

11.Cuál es la forma de participación de los integrantes

12. Que proyectos han ejecutado:

a _____

b _____

c _____

d _____

e _____

f _____

13. Ejecución de nuevos proyectos :

a _____

b _____

c _____

d _____

e _____

f _____

14. Han recibido algún tipo de apoyo

V. DATOS DE INTEGRANTES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

N o	Nombre de Integrantes	Sexo	Edad	Cargo	Tiempo de Ejercer el cargo	Escolaridad.
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						

VI. FORMACION:

1. Ha participado en capacitaciones que le ayuden a ejercer su función en el cargo asignado en la organización:

Si_____ No_____.

Por
qué?:_____

VII. Factores que impulsan la participación en la Junta Directiva:

1. Razones que impulsan su participación en la Junta Directiva:

- a. _____
- b. _____
- c. _____

Nombre de/las Estudiante/s que realizó la entrevista:

MANUAL DE FUNCIONES DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO COCODE DE ALDEA BOLIVAR GENOVA



CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República en sus artículos 119 literal b) y 224, se refieren a la necesidad imperativa de promover sistemáticamente la descentralización económico-administrativa como medio para promover el desarrollo integral del país, para lo cual es urgente propiciar una amplia participación de todos los pueblos y sectores de la población guatemalteca en la determinación y priorización de sus necesidades y las soluciones correspondientes.¹

CONSIDERANDO

Que el Órgano de coordinación es el medio principal de participación de la población maya, xinca, garífuna y no indígena en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo

POR LO TANTO

Es importante contar con un Manual de Funciones que oriente las actividades de acuerdo a sus principios y valores, así contar con un instrumento que permita a cada integrante conocer sus funciones, actividades a desarrollar y deberes según el cargo por el cual fue nombrado en el Consejo Comunitario de Desarrollo de acuerdo a lineamientos de la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

CAPITULO I DISPOSICIONES ORDINARIAS

Objetivos del Manual de Funciones:

El presente manual es una herramienta de representatividad interna del Órgano de Coordinación que aportará conocimientos que puedan organizar cada una de las actividades que sean orientadas y establecidas por la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

El Uso responsable del manual de Funciones del Órgano de Coordinación de la Aldea Bolívar Génova permitirá normar el funcionamiento interno.

Servirá de Guía para cada una de las acciones que deben emprender los integrantes del Órgano de Coordinación y cumplir sus fines, objetivos y propósitos según establecido en la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (Decreto Legislativo 11-2002)

Participación Ciudadana

Al conjunto de acciones o iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración de la comunidad al ejercicio de la política. Está basada en varios mecanismos para que la población tenga acceso a las decisiones del gobierno de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político.

La democracia se cimienta a partir de la participación ciudadana y se fortalece a partir de la calidad de ella. El sistema democrático será legítimo si es plenamente conocido y asumido como propio por todos los habitantes del país.

CAPITULO II NATURALEZA, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS

Naturaleza

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

Principios

Los principios generales del Sistema de Consejos de Desarrollo son:

- a) El respeto a las culturas de los pueblos que conviven en Guatemala.
- b) El fomento a la armonía en las relaciones interculturales.
- c) La optimización de la eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
- d) La promoción de procesos de democracia participativa, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena, sin discriminación alguna.
- e) La conservación y el mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano, con base en las cosmovisiones de los pueblos maya, xinca y garífuna y de la población no indígena.
- f) La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer.

Objetivo

El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación interinstitucional, pública y privada.

CAPITULO III

FUNCION DE LA ASAMBLEA GENERAL

La asamblea general tiene como funciones aprobar todos los movimientos de la organización, nombrar a los integrantes de la organización, y aprobar los estados financieros e informes sobre el desarrollo de los proyectos de la organización.

FUNCION DEL ORGANO DE COORDINACION

Las funciones de una organización se rigen bajo los estatutos que tenga dentro de la misma las cuales en la mayoría de los casos son desempeñadas por distintas personas y las principales son: Dirigir o administrar, que lleva consigo las siguientes funciones: Planear, Organizar, Actuar, Coordinar y Controlar.

CAPITULO IV

INTEGRACION DEL CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:

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

Funciones del Consejo Comunitario de Desarrollo

- a) Elegir a los y las integrantes del órgano de coordinación
- b) Promover y facilitar y apoyar la organización y participación de la comunidad en la identificación de las necesidades más importantes.
- c) Promover y velar por la coordinación
- d) Promover programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, juventud y la mujer
- e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades,
- f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios
- g) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo
- h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria
- i) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia
- j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
- k) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.

DE SUS INTEGRANTE

Cada Organización debe contar con un directorio de al menos cinco miembros titulares.

- a) Mayores de 18 años
- b) Elegidos por votación directa y secreta de sus integrantes.

- c) El directorio es encabezado por un presidente, seguido de un secretario y un tesorero.

CAPITULO V

FUNCIONES DEL ORGANO DE COORDINACION

Del Presidente

La presidencia del Órgano de Coordinación la ejerce el Alcalde de COCODE o Vice- Presidente de COCODE que lo sustituya en su ausencia el cual tendrá las atribuciones descritas en el artículo 14 de la ley de consejos de desarrollo Urbano y Rural siendo las siguientes:

- a) Organizar y coordinar el trabajo del órganos de coordinación
- b) Motivar al equipo de Trabajo
- c) Controlar que sus recursos sean usados adecuadamente
- d) Dar a conocer lo que se hace dentro de su sector a la asamblea general
- e) Buscar apoyo de las diferentes organizaciones a favor del desarrollo de su sector.
- f) Convocar y coordinar las reuniones ordinarias y extraordinarias
- g) Representar al Consejo Comunitario de Desarrollo “COCODE” en otras actividades
- h) Presentación de informe financiero cada cuatro meses a la asamblea general como lo establece el Código Municipal y,
- i) Cumplir con otros requerimientos de la Asamblea.

Vicepresidente

El vicepresidente es el encargado de reemplazar al presidente cuando sea necesario para mantener el equipo de trabajo activo.

Tesorero

La Tesorería del Consejo Comunitario de Desarrollo será desempeñada por el (la) Tesorero (a), quien participará en las reuniones que se requiera la participación de la Junta Directiva. Tendrá como atribuciones principales las siguientes:

- a) Administrar los recursos asignados para el funcionamiento del Consejo Municipal de Desarrollo
- b) Es el encargo de los ingresos y egresos de los fondos económicos
- c) Administrar fondos económicos
- d) Da informes mensuales de los ingresos y egresos del dinero
- e) Maneja libros de contabilidad
- f) Presentar los diferentes movimientos del mes ante la asamblea general

Secretario

La secretaría del Consejo Comunitario de Desarrollo será desempeñada por el (la) Secretario (a), quien participará obligatoriamente en las reuniones que se requiera la presencia del Presidente de la Junta Directiva. Tendrá como atribuciones principales las siguientes:

- a) Redactar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias en las actividades propias de secretaría, u otro evento donde se participe
- b) Mantener un registro actualizado de las diferentes actividades que se desarrollen
- c) Elaborar la agenda de reuniones del Consejo Comunitario de Desarrollo en conjunto con el Presidente (a)
- d) Archivar los documentos que se manejen dentro de la organización.

- e) Enviar convocatoria para las reuniones ordinarias y extraordinarias
- f) Recordar las de las reuniones que se harán.
- g) Otras atribuciones que le asigne el COCODE

Vocales

Están de Apoyo en los diferentes eventos que tenga la organización y si faltase uno de los integrantes o se retirara este ocupara el cargo siguiente de acuerdo a número de vocal que tiene asignado.

- a) Representar otras comisiones que se dispongan por la Junta Directiva
 - 1. Comisión de Educación
 - 2. Comisión de Salud
 - 3. Comisión de Cultura
 - 4. Comisión de Deporte
 - 5. Comisión de Recursos Naturales
 - 6. Comisión de infraestructura

REGLAMENTO INTERNO
CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO
De Aldea Bolívar Génova, QUETZALTENANGO

Vista la necesidad de contar con un documento de esta naturaleza para el órgano de Coordinación de aldea Bolívar Génova Costa Cuca se realizaron mediante las actividades para la elaboración del presente Reglamento y realizado el documento como instrumento de apoyo para la organización para que no se tenga duplicidad de funciones y/o interferencias.

El presente Reglamento Interno son documentos que establecen Normas Básicas de Organización.

ASPECTOS GENERALES

Objetivo general: El fin del presente Reglamento, es establecer Normas y Procedimientos de carácter interno a los que deben sujetarse los miembros del órgano de coordinación.

Alcance: El Reglamento Interno Norma las Funciones y Actividades de los Integrantes del consejo comunitario de desarrollo.

Finalidad: El presente Reglamento Interno, tiene por finalidad normar las acciones para la organización, planificación y ejecución del presente documento.

CONSIDENRANDO

Que el Consejo Comunitario de Desarrollo de la aldea Bolívar Génova Costa Cuca Quetzaltenango es el medio principal de participación para llevar a cabo el proceso de planificación y desarrollo.

POR LO TANTO

El presente Reglamento Interno busca integrar el plan de trabajo y el Manual de funciones para el adecuado funcionamiento de la organización.

CAPITULO I

OBJETIVO, INTEGRANTES ASAMBLEA Y CONSEJOS COMUNITARIO DE DESARROLLO, DERECHOS, OBLIGACIONES Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 1. El presente reglamento es un documento de carácter interno, su objetivo principal es normar el funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE (Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (Decreto Legislativo 11-2002)

Artículo 2. Objetivo

Establecer Políticas y Procedimientos para reglamentar, sus integrantes, derechos, obligaciones y sanciones disciplinarias que tiene los integrantes del Órgano de Coordinación y Asamblea General.

Artículo 3: Integrantes de Asamblea General

- a) Podrán ser parte de la asamblea general todo el que resida en el perímetro de del Sector.
- b) Podrán ser miembros de la Asamblea General todos los menores de 18 años para que se inculque en ellos la participación, y apoyo al órgano de coordinación del Sector mas no se tomará en cuenta el voto por ser menor de edad.

- c) Es requisito indispensable contar con DPI

Artículo 4: Derechos de la Asamblea

- a) Asistir a todas las reuniones que se celebren.
- b) Ejercer su derecho personal de voz y voto en las Asambleas.
- c) Ser electo para cualquier cargo dentro del consejo comunitario de Desarrollo siempre y cuando sea mayor de edad.
- d) Solicitar al Consejo Comunitario de Desarrollo la celebración de Asambleas Ordinarias o Extraordinarias cuando los interesados crean conveniente.
- e) Tener acceso a través del Consejo Comunitario de Desarrollo de la información que se maneja en la organización.

Artículo 5: Obligaciones de la Asamblea

- a) Asistir a las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias a que sean convocados.
- b) Contribuir al fortalecimiento y desarrollo del Sector.
- c) Desempeñar los cargos para los que fue electo y formar parte de los comités.
- d) Abstenerse a ejercer actividades políticas electorales o partidistas cuando se encuentre en el desempeño de funciones de representación.

Artículo 6: Integrantes del Órgano de Coordinación

El órgano de Coordinación de los COCODE se integra por:

- a. Alcalde comunitario o el designado en el sector
- b. Un máximo de 12 representantes electos por la Asamblea General. de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente.

- c. La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad.

Requisitos para ser parte de un Consejo Comunitario de Desarrollo:

Cada Organización debe contar con un directorio de al menos cinco miembros titulares.

- d) Mayores de 18 años
- e) Elegidos por votación directa y secreta de sus integrantes.
- f) El directorio es encabezado por un presidente, seguido de un secretario y un tesorero.

Artículo 7: Derechos del Consejo Comunitario de Desarrollo

- a) Asistir a todas las reuniones que se celebren.
- b) Ejercer su derecho personal de voz y voto cuando así sea necesario.
- c) Ser reelecto para cualquier cargo dentro del consejo comunitario de Desarrollo una vez terminado su periodo en administración que preside.
- d) Solicitar por escrito se le excuse cuando no pueda ir alguna reunión dentro de la organización.
- e) Hacer por escrito su renuncia al cargo que preside si no estuviere conforme con lo que hace.

Artículo 8: Obligaciones del Consejo Comunitario de Desarrollo

- a) Asistir a las reuniones Ordinarias y Extraordinarias que sean convocados.
- b) Contribuir al fortalecimiento y desarrollo del Sector.
- c) Desempeñar los cargos para los que fue electo de acuerdo a manual de funciones.
- d) Abstenerse a ejercer actividades políticos electorales o partidistas cuando se encuentre en el desempeño de funciones de representación.

ARTICULO 9: Sanciones disciplinarias.

La sanción disciplinaria de acuerdo a la naturaleza de la falta puede ser desde una llamada de atención verbal o escrita con una multa de Q 2.00 a los integrantes de la asamblea general y Q 5.00 a los integrantes del órgano de coordinación, por las siguientes razones:

- a) Por no acatar el presente Reglamento.
- b) Actuar contra los principios y fines sociales o intereses económicos.
- c) El incumplimiento reiterado de cualquiera de las obligaciones contraídas, incluyendo cargos de dirección.
- d) Ausencia consecutiva a las reuniones programas por falta de interés o apatía

CAPITULO II

ORGANOS PRINCIPALES

ARTICULO 10: Asamblea General.

Son reuniones donde todos los afectados por un determinado asunto o miembros de una misma organización pueden dar su opinión o decidir sobre un tema directamente y sin representantes (democracia directa). En este tipo de asambleas suele preferirse la decisión por consenso para llegar a acuerdos mínimos aceptables para todos los implicados y reservarse las votaciones para los casos en los que no hay acuerdo posible.

Artículo 11: Consejo Comunitario de Desarrollo.

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

Los miembros del Órgano de Coordinación son electos en Asamblea General en forma democrática, representan legalmente a la asamblea y se encargan de administrar los recursos de la organización y de planificar actividades y proyectos que tengan como objetivo principal el de beneficiar a sus habitantes.

Sus integrantes duran en el ejercicio de sus funciones dos años; y podrán ser reelectos en sus cargos por otro período igual, siempre y cuando lo proponga y sean nombrados por la Asamblea General.

La Junta Directiva está integrada por: Presidente, Vice-Presidente, Secretario, Tesorero, y por tres o cuatro Vocales.

CAPITULO III

OTROS ACTOS

Artículo 12. Servicios Ad honoren

Los integrantes de COCODE prestaran su servicio ad honores ya que es en bienestar del sector.

Artículo 13. Actas

En toda reunión que se lleve a cabo es precisa la redacción del acta para dejar constancia del tema tratado.

Artículo 14. Recursos Materiales y Financieros

Todos los recursos materiales y financieros que fueron obtenidos y que estén bajo el órgano de coordinación deberán ser entregados a los nuevos integrantes del COCODE una vez terminado su periodo de administración, esto se realizara mediante una reunión y acta correspondiente donde se da fe que recibieron estos beneficios.

Artículo 15.

Se deberá usar el sello adecuadamente, su cuidado está a cargo presidente de COCODE quien dará fe para que se utilizó.

CAPITULO IV

VIGENCIA

Artículo 16: de la vigencia.

El presente Reglamento entra en vigencia al momento de su aprobación por el órgano de coordinación del Sector y avalado por asamblea general mediante acta.

José Luciano Castillo Guizar

Presidente

Elmer Mabel Pérez Fuentes

Vicepresidente

Rosa Elena Calderón

Tesorera

Blanca Odilia De León

Secretaria

Alma Maribel Pérez Méndez

Vocal I

Juider Juárez Juárez

Vocal II

Andrés Jiménez Guzmán

Vocal III

PLAN ANUAL DE TRABAJO

Objetivo

Tener un plan de trabajo que contemple cada una de las actividades durante cada mes del año de manera planificada adecuadamente, proyectando metas a corto y mediano plazo, utilizando recursos tanto financiero como humano.

Importancia:

Contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el plan de trabajo.

- ✓ Orienta las actividades que se necesitan para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año.
- ✓ Relaciona la obtención de recursos materiales, financieros y humanos que se necesita para una eficiente administración, racionalizando y priorizando los recursos disponibles.
- ✓ Incluye la participación organizada y democrática de la comunidad como mecanismo de apoyo al proceso de organización.

Características:

- ✓ Es de corto plazo, generalmente de un año de duración.
- ✓ Su horizonte es temporal, debe corresponder al ciclo presupuestal.
- ✓ Responde explícitamente a varios aspectos:

Definición del Plan anual del Trabajo.

Es un instrumento de gestión de corto plazo que viabiliza la ejecución de Proyectos organizacionales e Institucionales. Contiene un conjunto de acciones o actividades organizadas que la comunidad debe realizar para alcanzar los objetivos propuestos por la institución en el plazo de un año.

Importancia del Plan anual de Trabajo

Contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el Proyecto organizacional e Institucional. Orienta la organización que necesita para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año. Focaliza la orientación, las prácticas organizacionales, el aprendizaje, el sistema de evaluación y la significatividad de los resultados obtenidos para mejorar las situaciones problemáticas detectadas. Relaciona la obtención de recursos materiales y financieros y humanos que se necesita para una eficiente administración, racionalizando y priorizando los recursos disponibles de la institución.

Incluye la participación organizada y democrática de la comunidad como mecanismo de apoyo al proceso de los proyectos:

- Contribuye a concretar los objetivos estratégicos planteados en el plan de trabajo.
- Orienta las actividades que se necesitan para la consecución de los objetivos y acciones establecidas para un año.
- Relaciona la obtención de recursos materiales, financieros y humanos que se necesita para una eficiente administración, racionalizando y priorizando los recursos disponibles.
- Incluye la participación organizada y democrática de la comunidad como mecanismo de apoyo al proceso de organización.

¿Quién debe elaborarlo?

Es muy importante que en la elaboración del Plan de Trabajo participen todos los integrantes de la Junta Directiva. Esto garantiza la plena implicación de todos en los objetivos de la Junta Directiva y en la manera de alcanzarlos.

Características del Plan anual de Trabajo

Es de corto plazo Generalmente de un año de duración su horizonte es temporal Debe corresponder al ciclo presupuestal. Responde explícitamente a varios aspectos: ¿Qué debe hacerse? Tareas, acciones ¿Cuándo se debe hacer? Tiempo ¿Cómo se debe hacer? Estrategia ¿Quién lo debe hacer? Responsables ¿Con qué recursos? Humanos y Técnico ¿Qué resultados se esperan? Metas ¿Cómo medir los resultados? Indicadores.

Elementos de un Plan anual de Trabajo

El plan anual de trabajo debe considerar un conjunto de elementos estructurados en forma lógico, de tal manera que tengan coherencia interna, es decir, correspondencia entre sus partes.

Diagnostico o identificación de las necesidades prioritarias. Los insumos que se deberán considerar son el diagnóstico del Proyecto organizacional e Institucional y el diagnostico situacional de la coyuntura Local y Regional. Ambos diagnósticos deberán reflejar el problema o situación que se quiere cambiar, las necesidades que queremos atender y las condiciones que tenemos para modificar la situación. Se deberá tener en cuenta cuál es la situación deseada.

Objetivos anuales ¿Qué se quiere lograr en el año? Los objetivos son la parte central del proceso de planificación, porque definen los propósitos del trabajo

anual. Estos deben ser realistas y coherentes con los recursos viables de realizarse durante el año. Y deben expresar los cambios o beneficios que se irán obteniendo de la ejecución parcial o total de los objetivos estratégicos determinados en el Proyecto. Los objetivos se formulan a partir de la búsqueda de soluciones de las necesidades expresadas en el diagnóstico y deben poseer algunas características básicas: claridad, forma concreta, factibilidad y ser evaluables.

Metas. La meta es la determinación de la cantidad y tipos de bienes, servicios, recursos y obras que recibe la población. Estas se traducen de los objetivos en términos cuantitativo, es decir, dimensionan los resultados que se pretenden alcanzar al cabo de un año. Las metas se concretan a través de la realización de actividades y proyectos específicos ¿Qué actividades y/o proyecto permitirán lograr los objetivos y en qué tiempo? Las actividades y proyectos surgen o son identificados al definir las estrategias para lograr los objetivos del plan. Un objetivo no puede cumplirse si no se despliegan actividades para conseguirlo. Una actividad se define como un paquete de tareas organizadas, secuenciales y relacionadas que apuntan a obtener un resultado concreto. Una actividad es una acción necesaria para transformar recursos (humanos, materiales, físicos, tecnológicos y uso del tiempo) dados en resultado planificados dentro de un período de tiempo determinado. En este caso, la actividad tiene por objeto identificar las tareas básicas por medio de las cuales se cumplirán las metas y los objetivos estratégicos.

Recursos ¿Qué medios se utilizarán? Cada actividad implica la movilización de recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos y de tiempo en los cuales se ejecutaran en cada proyecto.

Evaluación La evaluación consiste en observar y registrar como anda lo programado, si se detectan contratiempos y cómo estos pueden ser reorientados para la toma de decisiones en el cumplimiento de los objetivos propuestos. Para el

monitorio, se recomienda identificar indicadores que permitan evaluar el proceso de ejecución.

Etapas para la elaboración del Plan anual de Trabajo

Marco Orientador: Dicho marco orientador es por excelencia el Proyecto. Por cuanto es instrumento que expresa un propósito colectivo donde el consejo de desarrollo comunitario, y los demás miembros de la comunidad proponen cambios progresivos, importantes y necesarios en la organización y se comprometen a realizarlos en el proyecto los cuales serán elementos orientadores del trabajo para la elaboración del Plan Anual de Trabajo.

Análisis de la situación: Es un procedimiento de autoanálisis en el cual los integrantes de la organización reflexionan y se interrogan sobre la calidad y condiciones que se ofrecen a la comunidad para mejorar las necesidades a través de los proyectos que se ejecutaran.

LISTADO DE ASISTENCIA

No.	Nombre	Cargo	Firma
1	José Luciano Castillo Guizar	Presidente	
2	Elmer Mabel Pérez Fuentes	vicepresidente	
3	Blanca Odilia de León	Secretaria	
4	Rosa Elena Calderón	tesorera	
5	Alma Maribel Pérez Méndez	Vocal I	
6	Juider Juárez Juárez	Vocal II	
7	Andrés Jiménez Guzmán	Vocal II	

Firma y sello

Órgano de Coordinación Aldea Bolívar Génova, Quetzaltenango.