

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

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL DESARROLLO COMUNITARIO, DE LOS  
INTEGRANTES DE COCODES DEL MUNICIPIO SAN JOSÉ, ESCUINTLA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**DULCE MARIA JIMENEZ BARILLAS**  
CARNET 22317-09

ESCUINTLA, NOVIEMBRE DE 2015  
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL DESARROLLO COMUNITARIO, DE LOS  
INTEGRANTES DE COCODES DEL MUNICIPIO SAN JOSÉ, ESCUINTLA  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**DULCE MARIA JIMENEZ BARILLAS**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

ESCUINTLA, NOVIEMBRE DE 2015  
SEDE REGIONAL DE ESCUINTLA

## **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: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

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

DECANO: DR. VICTOR MANUEL GALVEZ BORRELL  
VICEDECANO: MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX  
SECRETARIA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR  
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

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

LIC. OTO EDVIN ARENALES CALLEJAS

## **REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**

LIC. MARIA VIRGILIA PIO LOPEZ

Escuintla, 06 de junio 2015.

Señores:  
Consejo de la Facultad  
Ciencias Políticas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Presente:

Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el informe de Práctica Profesional Supervisada titulado: **Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del Municipio San José, Escuintla.** Realizada por la estudiante de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Dulce Maria Jiménez Barillas, carné No. 22317-09.** Desarrollada en la institución, **Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL), del municipio de San José, Escuintla.**

El informe presentado contiene las actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II, proceso desarrollado de manera lógica y coherente.

En calidad de tutor, emito Dictamen Favorable, y lo curso a ese Consejo para los trámites subsiguientes.

Atentamente,



Licenciado. Oto Edwin Arenales Callejas.

Tutor.

Código: 13277



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 04586-2015

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante DULCE MARIA JIMENEZ BARILLAS, Carnet 22317-09 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de Escuintla, que consta en el Acta No. 04315-2015 de fecha 7 de noviembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL DESARROLLO COMUNITARIO, DE LOS INTEGRANTES DE COCODES DEL MUNICIPIO SAN JOSÉ, ESCUINTLA

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

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 25 días del mes de noviembre del año 2015.



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

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por ser el motivo, guía e inspirador de mi vida personal y profesional.

### **A LAS MISIONES**

Por convertirse en el punto de partida para servir en ellas con mi profesión y poner a su disposición lo adquirido durante el proceso de preparación de la carrera universitaria.

### **A MIS PADRES**

**Yolanda Barillas Girón de Jiménez y Arturo Jiménez Ortiz.** Dos personas valiosas llenas de virtudes que Dios utilizó para instruirme, quienes día a día me demostraban su apoyo a través de su amor, admiración, respeto y comprensión. **LES AMO.**

### **A MIS HERMANOS**

**Yolanda Carolina Jiménez Barillas, Juan Carlos Jiménez Barillas, Juan Andrés Jiménez Barillas** y en especial a mi hermano mayor **Juan Arturo Jiménez Barillas.** Por apoyarme en cada decisión que tomo y por estar a mi lado en cada momento, hoy mañana y siempre. Gracias.

### **A MIS SOBRINAS (OS)**

Por una generación a la cual responsabilizo el deber de sobrepasar mis logros, buscando hacer el bien con sus acciones y decisiones en el transcurso de sus vidas juntamente con Dios. Con amor para ti Camila Jiménez y Melani Jiménez, por ellas que existen y por ellos que aun vienen en camino.

### **A MIS AMIGOS**

Agradecimientos sinceros por su lealtad y apoyo brindado en todo momento sin importar la distancia.

## **A RAÚL ENRÍQUEZ**

AMIGO con especial cariño y admiración por demostrarme tu apoyo incondicional, compartiendo mis alegrías y tristezas, pero sobre todo las victorias ganadas y ser un ejemplo de lucha contra toda adversidad.

## **A MI TUTOR**

**Oto Edvin Arenales Callejas.** Mi sincero agradecimiento por su asesoría y apoyo profesional hasta el final del proceso pero sobre todo por guiarme a descubrir que “El león no es como lo pintan” y que un corazón humilde y generoso es capaz de mover multitudes a nuestro alrededor.

## **A MIS DOCENTES**

Quienes fueron parte activa en mi formación profesional durante el proceso académico y que no solo a través de sus capacidades, habilidades y exigencias me enseñaron a aceptar con humildad los desafíos que la vida nos da, sino también con su ejemplo digno a seguir.

## **A LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

Por sobrepasar mis expectativas con sus enseñanzas, orden y ética. Casa educadora que me enorgullece. A nuestra coordinadora Lic. **Clara de López** y nuestro Director regional Lic. **Rodolfo Rubio**, gracias por su comprensión y apoyo.

## **A MI CENTRO DE PRÁCTICA**

Colectivo Poder y Desarrollo Local. Por abrir las puertas de la organización para realizar el proceso de práctica y contribuir al desarrollo del municipio San José, Escuintla. Un agradecimiento especial al Señor **José Urbina, Director de proyectos del CPDL.** Gracias por su amistad y colaboración para lograr culminar el proceso de práctica supervisada.

## **A LA OFICINA MUNICIPAL DE COCODES**

Por acompañar y asesorar el proceso de ejecución del proyecto. Especialmente al señor **Jaime Hernández** y **María Leonarda Girón** por su apoyo y motivación incondicional.

## ÍNDICE

	Páginas
<b>Introducción</b> -----	1
<b>Capítulo I</b>	
1. Marco Organizacional-----	5
1.1 Antecedentes-----	5
1.2 Naturaleza-----	8
1.3 Ubicación-----	9
1.4 Tamaño y cobertura-----	9
1.5 Áreas de intervención-----	9
1.6 Estructura administrativa-----	13
1.7 Pensamiento estratégico-----	19
1.8 Selección del área de proyección-----	21
<b>Capítulo II</b>	
2. Análisis Situacional-----	23
2.1 Descripción de la problemática-----	23
2.2 Problemas generales del área de proyección-----	26
2.3 Priorización del problema-----	29
2.4 Selección del problema central-----	29
2.5 Árbol de problemas-----	30
2.5.1 Explicación de causas y efectos-----	32
2.6 Red de actores vinculados al área de proyección-----	34
2.6.1 Actores positivos -----	35
2.6.2 Actores negativos -----	40
2.7 Demandas -----	42
2.7.1 Demandas institucionales -----	42
2.7.2 Demandas poblacionales -----	43
2.8 Análisis de brechas-----	43
2.9 Selección del problema de intervención-----	44
<b>Capítulo III</b>	
3. Análisis Estratégico -----	46
3.1 Análisis F.O.D.A-----	46
3.2 Análisis Mini Max-----	48
3.3 Explicación de las vinculaciones-----	51
3.3.1 Primera vinculación: Fortalezas con Oportunidades -----	51
3.3.2 Segunda vinculación: Fortalezas con Amenazas -----	52
3.3.3 Tercera vinculación: Debilidades con Oportunidades -----	53
3.3.4 Cuarta vinculación: Debilidades con Amenazas -----	54
3.4 Líneas de acción estratégica-----	55

3.5 Identificación de proyectos por línea de acción-----	57
3.6 Selección del proyecto de intervención-----	72
3.7 Modelo lógico del proyecto-----	73
3.7.1 Matriz lógica del proyecto-----	75
<b>Capítulo IV</b>	
4. Diseño del proyecto -----	76
4.1 Ficha técnica del proyecto-----	76
4.2 Descripción del proyecto-----	79
<b>Capítulo V</b>	
5. Presentación de Resultados -----	131
<b>Capítulo VI</b>	
6. Análisis de Resultados -----	162
Conclusiones -----	174
Recomendaciones-----	178
Plan de sostenibilidad-----	181
Marco teórico conceptual del proyecto-----	184
<b>Referencias</b> -----	196
<b>Anexos</b>	
ANEXO 1. Tabla de priorización por frecuencia.	
ANEXO 2. Matriz de análisis de actores.	
ANEXO 3. Técnica proyecto de intervención (PROIN).	
ANEXO 4. Matriz del marco lógico.	
ANEXO 5. Diagnóstico de necesidades.	
ANEXO 6. Plan de formación y capacitación.	
ANEXO 7. Agendas de los talleres.	
ANEXO 8. Memorias de los talleres.	
ANEXO 9. Evaluación del Proceso de formación.	
ANEXO 10. Listado de participantes.	
ANEXO 11. Fotografías.	

## RESUMEN EJECUTIVO

El proyecto Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio, San José, Escuintla, se realizó en la organización no gubernamental(ONG) Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL) asociación civil no lucrativa con énfasis en temas de participación ciudadana, poder local e incidencia política, ubicada en el municipio San José, dirigida por el señor: José Urbina, director de proyectos y persona enlace del proceso de práctica profesional supervisada.

El plan de gestión implementado establece su objetivo general como: Contribuir a la creación de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla, y como objetivo específico: Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla. Acompañado de tres resultados que conducen al logro de los objetivos propuestos del proyecto: Identificar las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario, desarrollar un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario y coordinar con la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo las acciones de seguimiento. Los resultados implicaron una serie de actividades por ejecutar (plan de identificación de necesidades, plan de formación y capacitación, propuestas de seguimiento).

Se establece un plan de sostenibilidad con la finalidad de generar una herramienta de utilidad para los líderes comunitarios y la oficina municipal de COCODES, que les permita coordinar, ejecutar y evaluar continuamente las acciones de seguimiento, estimulando el desarrollo comunitario a través del cumplimiento de las acciones definidas y asumidas durante el desarrollo del proyecto.

## INTRODUCCIÓN

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo Social (COCODES) son grupos organizados en las comunidades de los ciudadanos guatemaltecos, con la misión de buscar el bien común de la población, generando soluciones a través de oportunidades que permitan mejorar la calidad de vida de las personas. Estas organizaciones, son conformadas de acuerdo a criterios de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Los COCODES son clave para el desarrollo descentralizado de un territorio, sin embargo, en la práctica presentan retos y problemas para que funcionen y logren sus objetivos. El municipio de San José, Escuintla, ha trabajado en la organización de sus COCODES con el desarrollo de actividades, proyectos y propuestas tanto desde el ámbito municipal, como desde el ámbito no gubernamental, donde diversas organizaciones han intervenido.

El presente informe, corresponde al proyecto de intervención: Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio, San José, Escuintla, dirigido a analizar la situación de los consejos comunitarios del municipio, con el apoyo de la ONG Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL), organización que asesoró y acompañó en el desarrollo del proyecto, lo que permitió comprender el funcionamiento de los COCODES. Además, se contó con el apoyo de la Oficina Municipal de Consejos Comunitario de Desarrollo, que generó un proceso de trabajo y aprendizaje y de beneficio mutuo para las partes involucradas.

El proyecto consta de dos grandes fases: Fase de diseño, en el que se construye un análisis de la situación actual del territorio estudiado y la estructura de un plan de trabajo. Fase de ejecución, llevando a la práctica lo establecido en la fase anterior. En este documento se reflejan los productos y resultados de ambas fases. Establecer un vínculo con la ONG CPDL fue importante tanto a nivel estructural, organizativo y sus incidencias con la comunidad de San José. A nivel estructural se identificó sus metas, objetivos, estrategias de trabajo y los proyectos que han desarrollado en el pasado en beneficio de los COCODES. A nivel

personal se establecieron relaciones de trabajo con los responsables de la organización que permitieron una comunicación eficiente y efectiva durante la ejecución del proyecto. De esta organización se da una explicación más a fondo en el **capítulo I: Marco Organizacional**.

En el **capítulo II: Análisis Situacional** se presenta información acerca del porqué se trabajó en el eje de Desarrollo comunitario. Fue necesario definir a través de un análisis, el estado actual del desarrollo comunitario en el municipio de San José, para establecer un punto de partida. En la construcción del análisis se encontró que el desarrollo comunitario del municipio de San José está presenciando un proceso de formación de sus estructuras Organizativas, las cuales tienen dificultades para lograr la participación ciudadana. A través de un análisis de causas y efectos se determinó que la causa principal de la situación es la escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario en el municipio San José, Escuintla.

Esta causa o problema principal fue un estudio a detalle, para encontrar su contexto, las circunstancias que la rodean y así entender la situación. Se analizó con herramientas, como el análisis FODA, lo que permitió puntualizar la situación de los COCODES, estableciéndose elementos prioritarios considerados en el ámbito interno como externo, en el **capítulo III, Análisis Estratégico** se encuentra información del proceso.

En el **capítulo IV, Diseño del proyecto** después de entender con claridad la situación problemática, causa, relaciones, contexto y priorizar los diversos elementos analizados, se procede a desarrollar el diseño de un plan de intervención que permita abordar la situación encontrada para contribuir al mejoramiento del desarrollo comunitario en el municipio de San José. Se generaron una serie de posibles acciones y proyectos, los cuales fueron estudiados, cuestionados y priorizados, juntamente con CPDL y la oficina municipal de COCODES, hasta seleccionar el proyecto a ejecutar, diseñando

acciones como: desarrollo de talleres de formación y capacitación para los 35 líderes de COCODES del municipio de San José, Escuintla, pertenecientes a las comunidades: Colonia San Juan el Aguacatillo, Diez de Enero, Veinte de Octubre, Seis de Mayo, Nazaret, Barrio los Encuentros, El Esfuerzo, El Laberinto, El Manglar, Aldea Santa Rosa, Arizona, Callejón San Alfonso, Av.30 de Junio.

Aprobado el proyecto, se da inicio a la segunda fase, ejecución del proyecto seleccionado, a través de un proceso de gestión de recursos humanos y materiales efectivos, se logró llevar a cabo cada una de las acciones del plan según el cronograma desarrollado. Con el apoyo de la oficina municipal de COCODES, se logró generar un nivel de convocatoria favorable de los participantes en dicho proyecto. Los detalles de la ejecución se encuentran en el **capítulo V, Presentación de Resultados.**

**Capítulo VI, Análisis de Resultados.** La ejecución del proyecto se acompañó de procesos de medición y evaluación a través de los indicadores respectivos en relación al logro de lo planificado contra lo ejecutado, permitiendo alcanzar productos como la identificación de las necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario en los 35 integrantes de COCODES, que condujeron a la elaboración de un plan de formación y capacitación el cual fortaleció la capacidad de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES a través de procesos que respondieran efectivamente a sus necesidades.

Así también se contribuyó a la creación de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, a través de la coordinación de las acciones de seguimiento junto con los líderes comunitarios y la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo, generando resultados no previstos como: La representación de líderes juveniles en la toma de decisiones para plantear propuestas y generar procesos de desarrollo inclinados a sus necesidades dentro del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE). Propuesta por líderes mujeres en

desarrollar un plan de fiscalización de los recursos que los COCODES del municipio reciben, y el compromiso manifestado públicamente de los responsables de la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo por dar apoyo a las acciones de seguimiento del proyecto implementado. Esta información se tradujo en indicadores de gestión, de donde se obtuvo también conclusiones y recomendaciones.

Se adjuntan al final de la misma una serie de documentos que en su conjunto se denominan **Anexos**, los cuales son evidencias del proceso de ejecución del proyecto.

# **CAPÍTULO I**

## **1. MARCO ORGANIZACIONAL**

El Marco organizacional tiene como objetivo, analizar y comprender de forma global el que hacer institucional. Permitiendo conocer los sujetos de cobertura y donde estos intervienen, cuál es su estructura y cuál es su pensamiento estratégico.

### **1.1 Antecedentes**

El Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL), es un espacio que reúne a profesionales guatemaltecos de diversas disciplinas, con el fin de aportar a la construcción de una sociedad distinta, con justicia, libertad y democracia. La experiencia de trabajo organizativo de incidencia y desarrollo con sectores afectados por el modelo concentrador y excluyente; y el conocimiento profundo de la realidad del país, son el principal activo de quienes integran el CPDL.

### **Sucesos importantes**

- ✓ Nov. 2003 Se decide constituir la asociación que a un principio se fue llamada Iniciativa por el Poder Local (IPL), posteriormente fue nombrada Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL), con énfasis en los temas de participación ciudadana, poder local e incidencia Política. Luego de mantener sistemáticamente un espacio de debate sobre el poder local y sus dimensiones en la realidad nacional, y para aprovechar las conclusiones emanadas del trabajo personal e institucional en diferentes regiones del país, se constituye legalmente CPDL.
  
- ✓ Enero 2004 El equipo técnico inicial constituido por Danilo Santos, José Urbina y Hugo Reyes, se da a la tarea de conseguir fondos para hacer crecer la institución con fuertes sacrificios personales y decidiendo contar

una dirección ejecutiva del CPDL rotativa. Con el apoyo de la Asociación para la Cooperación en el Sur (ACSUR) Organización No Gubernamental de ayuda al Desarrollo, cuyo representante en Guatemala era el señor Carlos Arreaga. Se obtienen los primeros apoyos, incluyendo un espacio para su sede dentro de las oficinas de dicha Organización de Desarrollo.

- ✓ 2004 CPDL capitaliza sus primeros fondos a través de la venta de servicios técnicos, consultorías varias, incluyendo planificaciones estratégicas a las organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FOA), la Asociación integrada por organizaciones comunitarias que promueve la Salud Integral con Equidad de Género y Pertinencia cultural (ASECSA) y el Comité de Unidad Campesina (CUC).
- ✓ Finales 2004 Se consigue el 1er. financiamiento para el CPDL a través de CAID: Centro de Atención Integral para el Desarrollo. Finales 2004 e inicios 2005 se posesiona el nombre del CPDL en el mundo de las ONG's y la cooperación en Guatemala por sus talleres facilitados, a través de la educación popular y la calidad de audiovisuales que se producían.
- ✓ 2005 Se reciben apoyos financieros de la Agencia Católica Irlandesa para el Desarrollo (TROCAIRE) Organización que apoya a través de organizaciones aliadas a comunidades/familias y la Confederación Internacional de Organizaciones (OXFAM). 2005 La tormenta Stan marca un cambio en los paradigmas dentro del CPDL, ya que por demanda de los grupos con que se trabajaba, se incorpora el tema reducción de riesgo a desastres.
- ✓ 2005 - 06 El CPDL crea y consolida su identidad e imagen institucional propia, se define como una organización con ideales democráticos de izquierda, pero, a su vez rompiendo con la polarización e intolerancia del relacionamiento con personas e instituciones de derecha y/o con autoridades. Se decide trasladar la sede central del CPDL al municipio San José, Escuintla, en dónde se demandaba el trabajo.

- ✓ 2006 Se amplía la membresía de la asamblea del CPDL con nuevos y nuevas miembros, incluyendo dos compañeros del municipio San José, Escuintla. Lo que contribuye a crear más institucionalidad. (El CPDL deja de ser un grupo de amigos)
- ✓ 2006 Proyecto HEKS traducido al español como: Cooperación Eclesiástica Suiza financia proyectos de desarrollo en Guatemala con énfasis en la participación ciudadana para que se involucren en sus instancias gubernamentales. El CPDL define su radio de trabajo y ubicación geográfica en el litoral sur, comenzando por una investigación en Retalhuleu a solicitud de ACSUR. La definición de los cursos de acción del CPDL es influenciada en función de las prioridades de la cooperación internacional.
- ✓ 2007 El CPDL toma distancia del movimiento político social de izquierda y sigue consolidando su propia identidad. El CPDL brilla con luz propia y cuenta con financiamiento propio. Un impetuoso, pero imprudente liderazgo, genera desorden institucional y hace que mucho de las iniciativas giren en torno a una sola persona.

Se incorpora el componente lúdico educativo al trabajo organizativo y de formación del CPDL. Se hacen profundas reflexiones sobre el qué hacer estratégico del CPDL con la colaboración del Dr. Sergio Tishler. Surgen los principios de Dignidad, Emancipación y autonomía y el CPDL se termina de definir como una organización de izquierda.

- ✓ 2008 Se amplía el trabajo en Retalhuleu, con el apoyo financiero de Soros Gestión de Fondos y TROCAIRE: empresas de financiamiento extranjero, crece y se consolida el equipo técnico de trabajo. Marca el inicio del crecimiento institucional. Se tiene más orden, procedimientos, se reafirman las áreas geográficas, existe planificación, evaluaciones a lo interno. Se consolida lo lúdico. Nota: Paralelo a que el CPDL se consolidaba en el litoral Pacífico, cada día se aislaba más del ámbito nacional.

- ✓ 2009 Ampliación del Trabajo a Taxisco, Santa Rosa y Sololá. El CPDL asume el liderazgo en la coordinadora o instancia interinstitucional denominada Mesa de Reducción de Desastres. Se produce el cambio en la Dirección Ejecutiva del CPDL. En ese mismo año el CPDL se constituye como un referente válido en el tema de reducción de riesgo a desastres, participando y liderando espacios regionales sobre el tema.
- ✓ 2009 Se depura la asamblea general y junta directiva de aquellos miembros, que no asistían (en buenos términos) y se amplía la asamblea y junta directiva del CPDL. Surge y se incorpora el enfoque de género a través de una política institucional específica, al igual que el enfoque de los derechos humanos.
- ✓ 2010 Secuestro y asesinato del compañero Gerardo Can en Sololá. Se establecen relaciones laborales con el personal asalariado con prestaciones de ley y seguridad social. Incursión en el tema de Cambio Climático. Se difunde la Presencia del CPDL a nivel internacional. Panamá, Bolivia, Cancún y Cuba en el tema Cambio Climático. El CPDL se incorpora como miembro de la Red Regional, “Campaña Mesoamericana de Justicia Climática”.

## **Información legal**

Asociación civil no lucrativa, inscrita en el Sistema único del registro electrónico de personas jurídicas del ministerio de Gobernación de Guatemala, según partida No. 21494 y folio 21494. CPDL surgió a la vida el 30 de diciembre del año 2003.

### **1.2 Naturaleza**

Es una asociación civil no lucrativa con el fin de aportar a la construcción de una sociedad guatemalteca justa, libre y democrática, con respeto a la dignidad humana y al ecosistema.

### **1.3 Ubicación**

Dirección: 5ta calle, 3-70 Barrio Peñate "A"; San José, Escuintla, Guatemala.

Correo electrónico: [recepcion.cpd@gmail.com/asociacion.cpd@gmail.com](mailto:recepcion.cpd@gmail.com/asociacion.cpd@gmail.com)

Oficina: Tele Fax: (502) 7881 3236.

José Urbina (Director): 5774-8234.

### **1.4 Cobertura**

Escuintla

- San José

Sololá

- San Lucas Tolimán
- San Andrés Semetabaj
- San José Chacayá

Retalhuleu

- Champerico

### **1.5 Área de intervención**

#### **1.5.1 Participación Ciudadana**

Es un proceso mediante el cual los ciudadanos toman un rol en la búsqueda de soluciones a los problemas y aspiraciones de la comunidad, participando en igualdad de condiciones en los procesos de formulación, ejecución, evaluación y seguimiento de políticas públicas, con la intención de incidir en la toma de decisiones que afectan su vida y la de las futuras generaciones.

CPDL parte de un marco teórico conceptual que es la educación popular, el cual sirve como vehículo para la transformación que se desea lograr en la sociedad. Dentro de la Participación ciudadana, la actividad que se pretende es, que las

comunidades realicen acciones orientadas para que las autoridades municipales, departamentales, regionales, se sienten a la mesa de negociación con los líderes comunitarios, para conocer, discutir, implementar acciones de desarrollo desde la perspectiva comunitaria. (CPDL, *Cuaderno de Participación Ciudadana*, San José. 2011).

### **Proyectos:**

- Sensibilización, Capacitación y Formación: Desarrollar procesos alternativos de comunicación, información y educación, con enfoque de educación popular y género.

CPDL mediante los procesos de enseñanza-aprendizaje impulsa y contribuye al objetivo estratégico de construcción de una nueva ciudadanía, partiendo del respeto a la igualdad y respeto a la diferencia y sobre la base de personas informadas y conscientes de sus derechos a todo nivel.

- Establecer y desarrollar una política de coordinación institucional: Continuar generando espacios de relacionamiento entre gobiernos, comunidades y empresas privadas, Etc. Crear y desarrollar una política de construcción de alianzas tácticas y estratégicas y/o de coordinación institucional.

CPDL continúa siendo un medio o canal de comunicación entre Estado y Sociedad, o entre Estado, Sociedad y empresas privadas, en la búsqueda negociada de alternativas de solución a las diversas problemáticas sociales. Además el CPDL tiene una participación consiente y estratégica en distintos espacios de coordinación, en dónde le interesa y puede participar.

### **1.5.2 Reducción de Riesgo a Desastres**

Medidas de compensación dirigidas a cambiar o disminuir las condiciones de riesgo existentes. Son medidas de prevención-mitigación y preparación que se adoptan con anterioridad, con el fin de evitar que se presente un fenómeno peligroso, o para que no generen daños o disminuir sus efectos sobre la población, los bienes, servicios y el ambiente.

La reducción de los riesgos a Desastres debe ser asumida como una cuestión central del desarrollo. No será posible el desarrollo si los procesos orientados a este fin vienen acompañados del aumento de los niveles de riesgo.

Consiste en dar información y capacitación a nivel local (líderes comunitarios, grupos de mujeres, niños y niñas de educación primaria) y aniveles de autoridades municipales. La intención es que exista la comunicación conjunta, para eliminar las amenazas de los fenómenos naturales y poder evitar que este pueda causar mayor desastre. (CPDL, *Cuaderno Riesgos de Desastres*, San José. 2011).

#### **Proyectos:**

- Capacitación y Formación Interna: Desarrollar procesos de capacitación y formación, tanto a comunidades como autoridades locales, sobre planes de emergencia comunitaria, mapas de vulnerabilidad (social y geográfica), conocimiento de su entorno o realidad y redes de alerta temprana con información diferenciada sobre el impacto en hombres y mujeres.

Establecer sistemas de prevención y alerta temprana, como medio para advertir sobre las amenazas latentes y/o manifiestas; así como las vulnerabilidades de las comunidades con el fin de anticipar el riesgo y minimizar los impactos de los desastres, mediante sistemas de

comunicación y métodos eficientes con planes de emergencia comunitaria, sus siglas PEC.

- **Relacionamiento institucional:** Establecer relacionamiento directo y/o puentes de relación entre comunidades e instituciones de Estado y autoridades locales, para reducir el riesgo a desastres. Establecer y dinamizar relaciones de cooperación entre autoridades locales y comunidades damnificadas y crear unidad en las crisis.
- **Vulnerabilidad y Cambio Climático:** Generar conciencia sobre las causas de las vulnerabilidades económicas, sociales y culturales que son incrementadas por el cambio climático para la articulación de esfuerzos y acciones tendientes a incidir en espacios de decisión política. Generar espacios de gestión de la conflictividad para afrontar las causas de los desastres naturales y antrópicos.

## 1.6 Estructura administrativa



Fuente: Colectivo Poder y Desarrollo Local, presentación institucional actualizada (2013).

## **Funciones:**

- **Asamblea general:**

De acuerdo a los estatutos de la organización, en el capítulo tercero, de los órganos de la asociación, artículo doce: son órganos de la Asociación: a) La Asamblea General; b) La Junta Directiva. Artículo trece: Asamblea General: es la autoridad máxima de la entidad y se integra con los asociados activos. Se realizan dos asambleas anuales, y las extraordinarias que sean necesarias. La Junta Directiva se reúne una vez al mes.

- **Junta directiva:**

Artículo veintidós. Integración de la Junta Directiva. La Junta Directiva es el Órgano ejecutivo y administrativo de la Asociación y se integra por el número de directivos que la Asamblea decida y los cargos a ocupar serán los siguientes: a) Presidente; b) Vicepresidente; c) Secretario; d) Tesorero; f) Vocal Único.

- **Dirección:**

- Representar a la institución en los diferentes espacios de participación en el tema central del proyecto y ante autoridades municipales y de consejos de desarrollo.
- Coordinar la planificación general y revisar la preparación de los planes de trabajo.
- Monitoreo y evaluación de las actividades en terreno.
- Elaboración de informes parciales y finales.
- Coordinación de diseño de currículos y material de capacitación.
- Coordinar la definición de los programas de capacitación de las áreas.
- Coordinar la preparación y reproducción del material.
- Coordinación en la preparación metodología para los eventos.

- Supervisar el desempeño del equipo técnico y administrativo.

- **Administración**

Su trabajo se desempeña tanto en la oficina central como en las sedes regionales que la institución habilite. Su relacionamiento con agencias donantes se enfoca en aspectos técnicos, administrativos y financieros.

- Responsable general de la administración y contabilidad de la institución en su conjunto en forma general y en específico de los proyectos aprobados y en ejecución.
- Responsable del personal en sus aspectos administrativos, disciplinarios y financieros.
- Responsable de velar por el buen manejo de los recursos institucionales y de los proyectos.
- Encargado de elaborar el presupuesto de proyectos con apoyo del personal técnico y responsables de los proyectos.
- Encargado de velar por el buen funcionamiento de las instalaciones, vehículos y equipos de la institución.
- Responsable en coordinación con el personal de apoyo administrativo y de contabilidad de que disponga la institución de elaborar los informes financieros de los proyectos y de rendir informes financieros generales a la junta directiva y asamblea general de la institución.
- Apoya en la elaboración de informes narrativos de los proyectos.
- Vela por el cumplimiento de acuerdos con agencias donantes, según los convenios y cartas de entendimientos firmadas por la institución.

- **Coordinación**

- Coordinar la planificación operativa y la preparación de los planes de trabajo.

- Elaboración de reportes de avance y desarrollo de actividades en coordinación con la dirección.
- Apoyar en el diseño curricular y material de capacitación.
- Proporcionar insumos para la definición de los programas de capacitación de las áreas.
- Preparación de la metodología popular participativa para los eventos de formación en coordinación con la dirección.
- Coordinar la ejecución de talleres y eventos de formación y herramientas para la incidencia local y velar por el apoyo a los eventos de capacitación.
- Velar por la pertinencia cultural e idiomática y por la mediación pedagógica de todas las actividades y materiales para la formación.
- Responsable de la comunicación y coordinación en terreno.
- Supervisar el desempeño del equipo técnico.
- Preparar metodológicamente la elaboración de material popularizado.

- **Equipo técnico**

- **Secretaria contadora**

- Responsable de la llevar los registros contables y administrativos de los proyectos, incluyendo la preparación de informes.
    - Cumplir con las políticas y procedimientos de la institución en cuanto al registro de movimientos, administración de ingresos y egresos financieros, reglamentos y otras disposiciones internas relativas al manejo de los recursos económicos.
    - Proporcionar reportes e información de manera ágil y oportuna referente al manejo financiero, cuando así lo requieran las instancias de dirección.
    - Llevar al día los controles, libros, reportes diversos que la organización y funcionamiento del manejo financiero general y específico se requiera.
    - Llevar al día las operaciones y registros de las conciliaciones bancarias y el seguimiento a sus ajustes.

- Elaboración de cheques y llevar control de las liquidaciones respectivas y velar por el cumplimiento de las normas contables generalmente aceptadas por la legislación guatemalteca en la rendición de cuentas.
- Llevar control de intereses acreditados a las cuentas bancarias.
- Elaboración de planillas del pago de salarios y otras prestaciones al personal, así como velar por la existencia de documentos de respaldo a los pagos realizados.
- Manejo y control de la caja chica.
- Informar a la Administración y/o Dirección sobre cualquier anomalía en el funcionamiento de la Contabilidad.
- Elaboración de Reportes mensuales, semestrales y anuales.
- Llevar al día, velar e informar sobre el control de los rubros de gasto aprobados en los proyectos, sus montos, su gasto y disponibilidad.
- Llevar al día los registros y actualizaciones del inventario general.
- Preparación de formatos financieros para control de gastos de talleres, encuentros y asambleas.
- Solicitar mantenimiento de equipo de cómputo y otros.
  
- **Técnico agrícola:**

Es la persona con capacidades técnicas. Se encuentra bajo la supervisión y orientación del administrador quien es su superior inmediato.

- Responsable del desarrollo y acompañamiento de las actividades agrícolas contempladas en el proyecto.
- Planificación operativa y preparación de planes de trabajo mensuales del componente agrícola del proyecto.
- Desarrollo de actividades de formación.
- Participar en el diseño curricular y el material de capacitación.
- Participar en la preparación de la metodología participativa para los eventos de formación.

- Implementación y acompañamiento de proyectos comunitarios productivos trabajados en forma colectiva.
- Mantener comunicación fluida con líderes y representantes comunitarios y mantener informado al coordinador de área.
- Presentar informes mensuales detallados de lo actuado.
- **Técnico pecuario:**

Es la persona con capacidades técnicas, responsable del desarrollo y acompañamiento de las actividades pecuarias contempladas en el proyecto. Se encuentra bajo la supervisión y orientación del administrador, quien es su superior inmediato.

- Planificación operativa y preparación de los planes de trabajo mensual de las actividades del componente pecuario del proyecto.
- Desarrollo de actividades de capacitación y formación.
- Participar en el diseño de la curricular y del material de capacitación.
- Participar en la preparación de la metodología participativa para los eventos de formación.
- Implementación y acompañamiento de proyectos comunitarios productivos trabajados en forma colectiva.
- Mantener comunicación fluida con líderes y representantes comunitarios y mantener informado al coordinador de área.
- Presentar informes mensuales detallados de lo actuado.
- **Facilitador/a**

Es la persona responsable de apoyar al coordinador regional en los componentes de fortalecimiento organizativo e incidencia, en la preparación y facilitación de las actividades de capacitación en estos dos componentes, su coordinación en terreno es a través del Coordinador de campo.

- Apoyar al equipo de capacitación en el diseño de talleres.
  - Participar en reuniones de trabajo de discusión y validación de material didáctico.
  - Apoyar en el desarrollo de talleres de capacitación y ordenar el material didáctico a usar en talleres.
  - Llevar el control y lista de convocatoria de participantes.
  - Apoyo al coordinador, en reuniones con comunitarios y autoridades locales.
  - Apoyo en elaboración de informes.
- **Diseño, Diagramación y Mediación**

Es la persona que dedicara tiempo al proyecto de acuerdo al cronograma de ejecución y la orientación de la dirección de la institución.

- trabaja en el diseño, diagramación y edición de los materiales impresos y audiovisuales que los proyectos contemplan y la institución desarrolla. Su relación laboral con la institución es a nivel de consultorías.
- Realiza el diseño, diagramación y mediación de contenidos elaborados por el CPDL.

## **1.7 Pensamiento Estratégico**

### **1.7.1 Misión:**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y al empoderamiento comunitario, fortaleciendo los mecanismos democráticos de participación ciudadana en la toma de decisiones, para incidir en el diseño, operativización, monitoreo y/o fiscalización de políticas públicas de desarrollo a nivel municipal. Mediante el fortalecimiento de capacidades en gestión de riesgo, participación ciudadana para la incidencia política. (*Planificación Estratégica CPDL. 2011-2015*).

### 1.7.2 Visión:

Consolidarnos como una institución reconocida que acompaña y apoya el desarrollo integral de las comunidades y el fortalecimiento institucional municipal, mediante la Gestión de Riesgo a desastres y la participación política y ciudadana, con pertinencia cultural y de género, para contribuir al logro de una sociedad equitativa. (*Planificación Estratégica CPDL. 2011-2015*).

- **Objetivo Estratégico # 1. Fortalecimiento Institucional:** formular y desarrollar con carácter de urgencia una política institucional que permita construir mayor institucionalidad y contar con más orden a lo interno del CPDL para el logro de la misión y los objetivos institucionales.
- **Objetivo Estratégico # 2. Participación Ciudadana:** fortalecer las capacidades técnicas y políticas de las comunidades y organizaciones locales con las que el CPDL trabaja, con el fin de formar ciudadanía crítica de la realidad, con capacidad de generar por y para sí, procesos de cambio.
- **Objetivo Estratégico # 3. Gestión de Riesgo:** generar conciencia en autoridades y en la ciudadanía sobre los distintos tipos de amenazas, vulnerabilidades y causas que originan los desastres, en aras de minimizar el impacto de los mismos, generar procesos organizativos (más allá de la emergencia) procesos de incidencia política y/o formular desde y para las comunidades alternativas creativas y propias de mitigación. Todo con el fin de construir una cultura de gestión de riesgo.
- **Objetivo Estratégico # 4. Incidencia Política.** Acompañar procesos de incidencia, formando y asesorando comunidades e instituciones que formulan propuestas y procesos en la materia. Abriendo espacios de comunicación y relacionamiento entre comunidades, instituciones y/o autoridades locales. (*Planificación Estratégica CPDL. 2011-2015*).

## **1.8 Selección del área de proyección.**

### **Participación Ciudadana**

El área de participación ciudadana se selecciona, debido a que presenta diversas áreas de interés desde el punto de vista social, económico y político. De manera que toda persona puede decidir, si se involucra o no, en las situaciones que se dan a su alrededor. Manifiesta así también el interés de saber qué es lo que motiva a las personas, como hacerles conciencia y como medir su compromiso hacia las diferentes situaciones que Guatemala enfrenta.

Por lo general es preferible esperar las soluciones y no ir tras ellas, o esperar héroes nombrados que realicen el trabajo ajeno, el lugar de asumir el reto con responsabilidad utilizando ideas propias, multiplicando los conocimientos, y desarrollando soluciones nuevas, a la situación problema. No es fácil comprometerse cuando no se conoce una realidad, o no hay voluntad de querer conocerla. Existen razones varias, que han impulsado a elegir dicha área de proyección. Las cuales se enumeran a continuación:

1. La cantidad de situaciones problemas que hay sin resolver a lo largo de todo el país.
2. Hacer patria no es cuestión de heroísmo, sino cuestión de resolver los pequeños detalles de cada día.
3. La ciudadanía es un derecho y una obligación que toda persona puede ejercer.
4. El sistema político que se tiene hoy por hoy ya está caducando y necesita líderes e ideas nuevas.
5. Se posee un Estado débil que necesita ser fortalecido, no con armas, sino con ideas, personas idóneas y dispuestas a ejercer las funciones públicas, sirviendo al pueblo y no sirviéndose de él.

6. La población se decepciona de un mal sistema, de los líderes y trabajadores burócratas, del Estado y su conjunto. De modo que se necesitan ver opciones, oportunidades, nuevos caminos que permitan un desarrollo seguro.
7. Porque El Colectivo Poder y Desarrollo Local CPDL, cuenta con la logística para aplicar y desarrollar el are de intervención seleccionada.

## **CAPÍTULO II**

### **2. ANÁLISIS SITUACIONAL**

En el capítulo anterior como área de intervención es seleccionada la “participación ciudadana en el desarrollo comunitario”. El decidir y participar es sinónimo de la misma. Ahora corresponde realizar un acercamiento para la obtención de información de manera específica, permitiendo la creación de una descripción real de dicha área.

#### **2.1 Descripción de la problemática**

El Colectivo Poder y Desarrollo Local, define la participación ciudadana como: *“El involucramiento de la población en la toma de decisiones a nivel local, basándose en el conocimiento de sus valores y derechos como ciudadanos. Así también como la toma de decisiones que favorezcan a los grupos más afectados del territorio”*.

CPDL se ha comprometido a trabajar con hombres y mujeres, capacitando y confiando en que son el desarrollo de la conciencia del voto como ciudadanos y que estos cumpliendo con sus obligaciones y exigiendo sus derechos, logran ser dueños de su propio destino. Así también les interesa el capacitar fuertemente a los Consejos Comunitarios de Desarrollo Social (COCODES), creando conciencia del poder que se poseen cuando se organizan sin buscar un beneficio politizado, para construir un escalón firme, que permita el desarrollo de sus comunidades. Desarrollan proyectos inclinados a la incidencia política, con el fin, que los ciudadanos voten, participen sin sentirse obligados, sino libres de pensar, decidir, proponer, buscando el bienestar armonioso y no individualista.

La población juvenil es el grupo meta que en un futuro CPDL desea involucrar en sus proyectos de desarrollo y participación comunitaria. Debido al desconocimiento que actualmente poseen a cerca de la historia de Guatemala,

convirtiéndolos en esclavos de la realidad, limitando los procesos o espacios de participación que pueden alcanzar y que a través de sus ideas y opiniones, lograr una influencia cambiante de una realidad no deseada a una realidad deseada.

CPDL con su acercamiento a las comunidades, ha detectado un fenómeno social. Y es que la participación de las mujeres del municipio San José, Escuintla, en la asistencia a las convocatorias tiende a ser activa, pero su proyección en la toma de decisiones es débil. Siendo este grupo social manipulado como mensajeras por sus conyugues. Para que al momento de tomar decisiones, sean ellos quienes deciden por ellas.

Como consecuencia de los proyectos y capacitaciones del CPDL, surgieron líderes organizados, que impidieron el robo de empresas mineras. Quienes tenían interés de extraer los minerales, que la arena del mar contiene. Otra de las consecuencias es la creación del Consejo Municipal de Desarrollo COMUDE en el municipio San José, Escuintla, que lamentablemente tiempo después, el equipo del CPDL se vio obligado a abandonar su espacio de participación por el antagonismo con líderes municipales.

Reconocen que la participación de la población del municipio es con buena voluntad, pero se ha limitado, pues los procesos de participación se han politizado. Los líderes comunitarios reciben ofertas políticas, creando una división, y desviando el interés del bienestar de la población por el interés del partido político, dando como resultado proyectos sociales sesgados.

Pero surge un punto por mencionar, y es que a pesar de la buena voluntad que la población del municipio demuestra al participar, la iniciativa es débil, y su proyección es mínima. El acomodamiento, el evadir las responsabilidades son fuertes razones para que los habitantes se priven de oportunidades, dando paso a que personas ajenas se sirvan de ellos, satisfaciendo sus necesidades de forma politizada y paliativa.

Fuertemente la participación del ciudadano ha sido condicionada por los políticos y la industria cañera. Los políticos han logrado y siguen tratando de robar líderes para sus cuadros electorales, desviando el interés de la población, por el interés del partido político.

De la industria cañera ni hablar, pues estos son las grandes fuentes de empleo para la población, no solamente el municipio sino el país entero es influenciado por las condiciones y normativas que estas industrias manejan. Quienes van en contra del desarrollo y condicionan al ciudadano al no participar e involucrarse, por el simple hecho, que no es conveniente para estas empresas estar rodeados de trabajadores que los cuestionen, que les propongan, empleados que reclamen sus derechos.

Todo esto solo termina en condicionar al trabajador, en darle empleo a cambio de no involucrarse en espacios que contribuyen a su propio desarrollo. Clasificando grupos de personas según la lealtad que manifiesten ante los intereses de los propietarios. Los proyectos que CPDL ha ejecutado son financiados con fondos provenientes del extranjero. Cabe mencionar que estos fondos no son destinados al municipio San José, Escuintla, sino al Departamento de Sololá. No existen fondos directos hacia el municipio San José, debido a la percepción falsa que se tiene del mismo, ya que es reconocido como un municipio con recursos naturales y económicos suficientes. Debido a la industria cañera y/o empresas de exportación.

CPDL reconoce que no tiene personal permanente operativo, sino que son contratados de forma temporal, según los proyectos que generan. Actualmente CPDL enfrenta diversos problemas que limitan el proceso de desarrollo comunitario en el municipio.

Los problemas con los que se enfrentan con el área seleccionada se detallan a continuación en el numeral 2.2. Para lograr una especificidad en ellos. Según lo

que se pudo constatar después de cuatro visitas y tres entrevistas con la directiva del CPDL.

## **2.2 problemas generales del área de proyección**

1. La conversión de los líderes comunitarios en líderes políticos, provoca una división, no solamente de ideas sino también de relaciones humanas, que impiden y/o paralizan el desarrollo comunitario, debido a que se pierde el sentido de la **participación** y es **tomada como interés político en los dirigentes comunitarios del municipio san José.**
2. **Percepción errónea de los apoyadores** ante la implementación de proyectos en el municipio San José. Se cree que las empresas que generan dentro del municipio, logran satisfacer las necesidades y demandas de sus pobladores, y que por tal razón, San José no es un municipio que necesite la implementación de proyectos sociales de desarrollo.
3. **Distractores que impiden el involucramiento de jóvenes, del participar en la toma de decisiones sociales.** Existe Una serie de distractores que limitan el involucramiento, acción y participación en la toma de decisiones de la juventud. Grupo que puede y tiene la capacidad de crear, propuestas con sus ideas y así contribuir al desarrollo de sus comunidades.
4. **La pobreza material, cultural y educacional además de la inseguridad obligan a la población actuar dócilmente ante las autoridades y poderes económicos.** Esto impidiendo la toma de decisiones, mucho menos la construcción de propuestas, pues tienen miedo a perder lo poco que tienen. Limitando los procesos de participación para el desarrollo comunitario.
5. **Ausencia de personal permanente en la institución Colectivo Poder y Desarrollo Local.** Estanca el proceso de evaluación de los proyectos, para generar nuevas propuestas que logren la creación de mayores resultados, basándose en los resultados que ya se poseen.

6. Debido a la planeación estratégica que CPDL está desarrollando como institución. Existe la **posibilidad de abandono territorial** institucional, y como consecuencia, limitaría el despertar participativo en las personas y representantes comunitarios.
7. La **ayuda internacional** que la institución recibe, es una ayuda **condicionada para los proyectos de Desarrollo**. Es decir que esta ayuda trae consigo ideas y formas de trabajo que CPDL debe adoptar para poder recibir el financiamiento dirigido a sus proyectos, de lo contrario no se logra obtener beneficio alguno. En ocasiones las condiciones impuestas por las organizaciones internacionales confrontan la visión de CPDL.
8. Existen **limitantes de la Municipalidad para CPDL por intereses políticos**. Para muestra un botón; la confrontación del COMUDE que los obliga a abandonarlo, debido a que los intereses sobrepasan los programas sociales, dando prioridad a los espacios políticos, compitiendo de forma egoísta con los programas que CPDL maneja.
9. Cuando se desconoce una realidad es difícil opinar e involucrarse y casi imposible tomar decisiones acertadas. El **desconocimiento de la realidad social en hombres y mujeres** es elevado, esto impide la participación de los habitantes.
10. **No hay voluntad política de autoridades municipales en los programas de Desarrollo comunitario**. Impide la ejecución de proyectos que puedan concientizar a la población, preparándoles para ser ellos quienes decidan por un bienestar en conjunto.
11. Actualmente la **participación social** es **manipulada por intereses políticos**. El voto de la población esta sesgado a recibir ayuda económica o ayuda material. Así también el voto de la población no es consciente y se basa en la conveniencia propia.
12. Un grupo de población del municipio San José son indígenas. Por lo que es casi invisible ante las autoridades e instituciones. Debido a que no es un grupo mayoritario. Se vuelve difícil detectar sus demandas y necesidades, o peor aún, no involucrarlos en los espacios de desarrollo y participación. En

otras palabras existe un **desinterés en las necesidades de los grupos indígenas.**

13. **Desconocimiento de las personas, a cerca del trabajo que CPDL realiza.** Lo anterior crea en la población limitante de oportunidades de desarrollo y participación social. Impidiendo el mejoramiento de su territorio.
14. **Recursos limitados para monitorear o sistematizar proyectos de participación y desarrollo comunitario.** CPDL No cuenta con un financiamiento directo que facilite la contratación de personas netamente capacitadas en un área específica, para el monitorear y sistematizar los proyectos ejecutados.
15. **Débil difusión de información de los líderes hacia sus comunidades.** Los líderes comunitarios, no logran transmitir la importante información que CPDL u otras entidades e instituciones les hacen llegar. Esto provocado en parte por la desorganización de los líderes y por la escasa participación de las personas en dichas reuniones informativas.
16. **Escasa proyección de las mujeres en la toma de decisiones.** Este grupo de cierta forma, se ha manipulado, impidiendo el valioso aporte para la toma de decisiones. Es necesario que este grupo participe no solo en su asistencia, presencia o figura social, sino también que se involucre en la toma de decisiones y ejerza el papel que le corresponde dentro de la sociedad.
17. **Escasa existencia de programas que promuevan un desarrollo comunitario en el municipio San José.** Actualmente CPDL se enfrenta con los factores siguientes que limitan estos procesos claves de desarrollo, a.) económicos, b.) político c.) social. Políticos: Manipulación de la población, buscando satisfacerse de ellos. Económicos: No hay financiamiento directo. Social: No hay iniciativa en las personas para que sus necesidades sean tomadas en cuenta.
18. **Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario.** El débil involucramiento ante una situación real y

el no poseer una iniciativa, crea un ambiente de conformismo social. Cada persona es responsable de aportar con intención correcta una porción de mejoría hacia su pedazo de tierra, aquel que no lo hace deberá abstenerse de reclamar sus derechos.

### **2.3 Priorización del problema**

La priorización no es más que detectar cuál de todos los problemas presentados es el más importante o principal de abordar. El proceso para priorizar lleva una secuencia lógica, es necesaria la implementación de una técnica que nos permita de manera ordenada encontrar el problema principal. Para ello es necesario acudir a la implementación de la técnica llamada “Priorización por frecuencias”.

Arenales, Otto Edvin en su guía didáctica para realizar la PPS describe que la técnica consiste en enumerar automáticamente la lista de problemas presentados, confrontando un problema con otro, procediendo a discutir cuál de los dos es más importante y así sucesivamente hasta conducir al problema principal. (*Ver anexo No. 1: Tabla de priorización por frecuencias.*)

Durante el proceso de detección y priorización participó el Director de Proyectos y persona enlace de PPS I, José Urbina, el Coordinador de Proyectos Ernesto Bailey Vargas, juntamente con la estudiante de Práctica Profesional Supervisada.

### **2.4 Selección del Problema Central**

Al utilizar la técnica de priorización por frecuencias, y observar la tabla de resultados de manera ordenada según la importancia que cada problema presenta, se obtiene como problema central la **“Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario”**.

La participación de las personas en la toma de decisiones o mejor aún, en la creación de decisiones que impulsen al desarrollo comunitario, hace que dicho grupo sea reconocido y valorado por los demás. Ya que el trabajo de estos, se verá reflejado no en lo que emprendan, sino en los resultados que surgen como consecuencia de sus iniciativas y entrega por alcanzar un mejor estilo de vida.

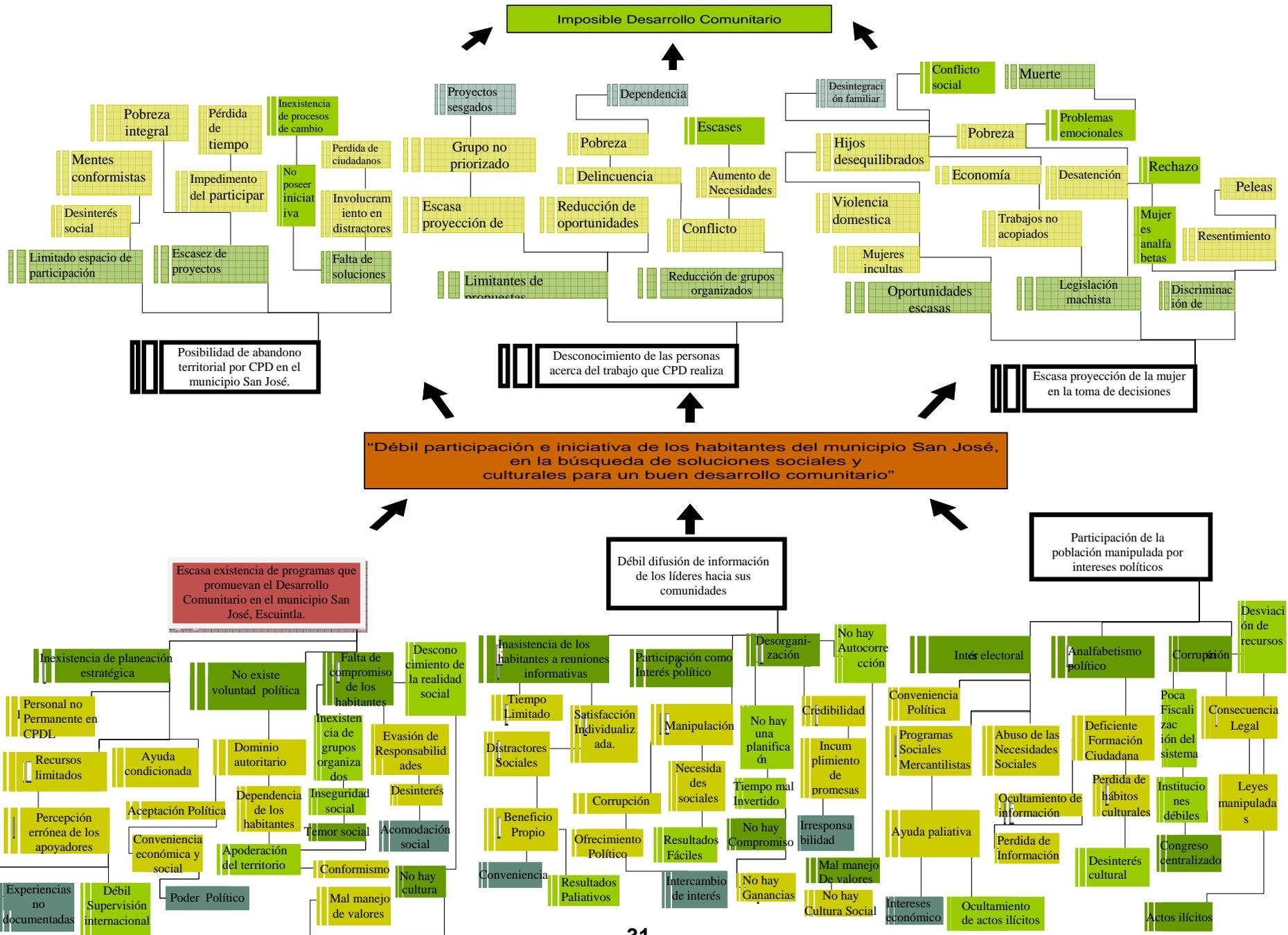
## **2.5 Árbol de problemas**

Para lograr su realización es necesario utilizar el enfoque de la lógica estratégica, ósea crear un pensamiento circular para que todo recobre un sentido. No hay que verlo como una herramienta para diseñar proyectos, sino como una herramienta o técnica para poder visualizar problemas.

Arenales (2012) define que este es una técnica de análisis, que tiene como objetivo ayudar en el análisis de las causas y efectos de un problema identificado. Describe que la técnica en su proceso de ejecución, conlleva tres grandes fases:

- Construcción del árbol de causas.
- Construir el árbol de efectos.
- Unión de los dos árboles para tener el árbol de problemas.

Al momento de realizar el árbol de problemas se deben de plantear dos interrogantes que permitirán una secuencia lógica. Para el árbol de causas es necesario preguntar ¿Por qué? Y para el árbol de efectos es necesario preguntar ¿Qué produce?, siempre y cuando se relacione con el problema central que se ha detectado



### **2.5.1 Explicación de causas y efectos**

El identificar causas y efectos es una tarea difícil que requiere de un análisis profundo para dar continuidad a la temática. Para identificar sus causas fue necesario la elaboración del diagrama del ¿Por qué? Así también se utilizó el diagrama del ¿Qué produce? para sus efectos.

Según las causas se descubre que la escasa supervisión internacional y el no documentar experiencias que registren los procesos de desarrollo apoyados por las instituciones internacionales, han creado la percepción errónea de los mismos apoyadores dentro del municipio San José, Escuintla, limitando los recursos o condicionando la ayuda extranjera.

Esto impide la contratación de personal permanente para el CPDL, reduciendo así los espacios participativos, abriéndole puerta al poder político para apoderarse del territorio y de los puestos públicos. De esta forma la voluntad política manifiesta un desinterés por programas que no les beneficien sus bolsillos.

Los valores sociales al no ser estimulados, automáticamente se adopta un estilo de vida acomodado, sin aporte o propuestas generadoras del desarrollo, creando un ambiente conformista en la población, más que aceptar las condiciones que se le imponga a la población. De cierta forma existe temor en las personas al participar, ya que son acorralados constantemente por los partidos políticos.

Lo anterior debilita la creación de grupos organizados, primero: por el desconocimiento de la realidad y segundo: por el débil compromiso de las personas. Causando como resultado la inexistencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario en el municipio San José.

Al actuar por conveniencia en los procesos de desarrollo y aceptar los procesos políticos de solución paliativa, crean un beneficio propio egoísta, pero más que eso, surge en la población el desinterés de su involucramiento en actividades de mejoría social, por involucrarse en los diferentes distractores sociales, generando así un derroche de tiempo, en donde se satisfacen con un incentivo económico o material. Esto abre un paso al intercambio de intereses, debido a las diferentes necesidades, pues se acostumbra a recibir de otros.

El adquirir resultados fáciles y rápidos sin un sacrificio, crea un pensamiento egoísta, que obviamente no es más que el ofrecimiento político disfrazado, que llevan consigo trabajos sucios y corruptos, para poseer una satisfacción individualizada. Cuando esto se adopta, surge la manipulación política que vuelve la participación como un interés. Entonces cuando se generan ganancias económicas, no se compromete la población y se invierte mal el tiempo, no se interesa por la creación de una planeación. Convirtiendo personas o líderes irresponsables, perdiendo la credibilidad en ellos. Todo esto anterior provoca una desorganización total, que causa la débil difusión de información tanto en los líderes como en sus habitantes.

El interés económico y el ocultamiento de actos ilícitos, crean una ayuda temporal, que permite darle la bienvenida a programas sociales mercantilistas (politizadas), que conllevan al aprovechamiento de las necesidades sociales, pues les conviene ganar puntos electorales a favor. El desinterés cultural y la pérdida de información generan el ocultamiento de información y junto a esto la deficiente formación ciudadana provocante del analfabetismo político.

El congreso centralizado crea instituciones débiles, ya que no se fiscaliza, y cuando no se fiscaliza existen actos que desvían los recursos, abriendo espacios de corrupción, que genera una participación de la población manipulada por intereses políticos.

La posibilidad de abandono territorial por CPDL en el municipio San José, en efecto reduce las posibles soluciones, la escasez de proyectos y limita los espacios de participación, esto provoca el desinterés social, impedimento del participar e iniciativa. El involucramiento en los diversos distractores negativos, crea mentes conformistas, pérdida de tiempo, inexistencia de procesos de cambios, perdida de ciudadanos y pobreza integral, como resultado de todo esto el imposible desarrollo comunitario.

El desconocer lo que el CPDL realiza, limita propuestas poblacionales y reduce la organización de grupos. La escasa proyección de los habitantes provoca que las autoridades no prioricen sus necesidades y crean proyectos sesgados, con los cuales se reducen las oportunidades, que al no surgir oportunidades surge el conflicto junto con sus necesidades, delincuencia, escasez, pobreza y se crea una dependencia. Provocando un imposible desarrollo comunitario.

La escasa proyección de la mujer en la toma de decisiones, no genera oportunidades y crea una legislación machista, como consecuencia la discriminación de género. Como consecuencia de esto, surgen mujeres incultas, trabajos no apropiados, mujeres analfabetas, resentimiento, peleas, rechazo, violencia doméstica, conflicto social, hijos desequilibrados, escasez económica, pobreza, problemas emocionales, muerte. Todo esto anterior impidiendo el desarrollo comunitario.

## **2.6 Red de actores vinculados al área de proyección**

Se presentan los resultados del análisis de actores vinculados al área de proyección, para lo cual se utilizó como herramienta, Matriz de Actores. Permitiendo la detección de cada uno. *(Ver anexo No. 2: cuadro, Matriz de actores vinculados.)*

### 2.6.1 Actores positivos

- **COMUDE:** Consejo Municipal de Desarrollo, entidad que reúne a varios representantes de los distintos sectores de la población, en donde se representa la participación de la población en general. Se le considera actor directo positivo.

El aporte que estos generan es valioso, ya que se tomara como un fuerte trasmisor, capaz de plantear las soluciones frente a las autoridades e instituciones, para lograr el financiamiento requerido y la aprobación de proyectos o programas de desarrollo como resultado de la participación los grupos organizados (COCODES) o de la población.

- **Líderes comunitarios:** son aquellas personas representantes de las comunidades, quienes son elegidos por las mismas población, para ser quienes dirijan y ayuden a crear procesos de desarrollo comunitario, a través de la participación activa de todos y para todos. Se les considera como actores directos positivos.

Más que su aporte, el involucramiento de este grupo hace un acercamiento a pasos agigantados para la solución del problema identificado. Quienes pueden con su participación activa desalojar el acomodamiento en sus comunidades, planteando procesos, propuestas de solución para darle la bienvenida al desarrollo comunitario, sin buscar un beneficio como intercambio, más que la satisfacción de la mejoría social.

- **Iglesias:** se refiere a todas las organizaciones de tipo religioso que buscan atender personas dentro de sus servicios pastorales. Con el propósito de acercarlos a Dios para que mejoren su estilo de vida. Se clasifica como actores indirectos positivos.

Su aporte para la problemática puede estar en la prestación de instalaciones y equipo; así como el apoyo de sus líderes en la formación de valores y principios que motiven el despertar participativo en la juventud porteña. Estos líderes son capaces, debido a que cuentan con la formación interna que cada iglesia les ha brindado para desarrollar su labor.

- **Institutos educativos:** son organizaciones educativas creadas por el Estado con el fin de atender las necesidades de formación de los jóvenes. Se caracterizan por manejar grandes cantidades de estudiantes, pues están al servicio de la población. Son reconocidos como actores directos positivos.

El aporte que estos pueden ofrecer al área que se plantea, consiste en la prestación de instalaciones. Además los docentes de dichas organizaciones pueden ser personas-recurso, para el desarrollo de la temática participativa, convocando y transmitiendo información a padres de familia, jóvenes, entidades públicas, políticas y líderes comunitarios.

- **Colegios:** son organizaciones de tipo privados, que ofrecen servicios educativos a cambio de un pago. Son organizaciones que se muestran abiertas para la población con poder adquisitivo. Son llamados actores directivos positivos.

El aporte que estos pueden ofrecer al área que se plantea, consiste también en la prestación de instalaciones y mobiliario. Además los docentes de dichas organizaciones pueden ser personas-recurso para el desarrollo de la temática participativa, convocando y transmitiendo información a padres de familia, jóvenes, entidades públicas, políticas y líderes comunitarios.

- **Medios de Comunicación Locales:** son espacios de promoción y difusión de ideas a través de medios tecnológicos como la televisión, capaz de llevar un mensaje a la población porteña. Se considera un actor indirecto positivo.

Su aporte puede consistir en tiempo de transmisión, para incentivar la participación activa de la población en las soluciones que acerquen al desarrollo comunitario. La formación de valores puede servir también como medios de interacción con la juventud, a través de espacios de opinión y foros o participaciones internas, para que estos se interesen e involucren en el desarrollo.

- **Patrocinio extranjero:** Alianza Por la Solidaridad (APS), Las Segovias (ACSUR), (NESI). Son instituciones extranjeras que pretenden Promover el desarrollo integral a través de proyectos que siguen sus criterios ideológicos. Logrando beneficiar a espacios sociales afectados. El CPDL es una organización aliada a estas instituciones y se beneficia de las mismas. Son actores indirectos positivos.

Su contribución al área analizada es básicamente el ámbito financiero. Pero también en la logística que comprometen llevar a cabo los proyectos de participación para un mejor desarrollo comunitario.

- **Municipalidad:** entidad pública que brinda tiene como finalidad la atención y contribución al desarrollo del municipio. Implementando políticas, programas y proyectos que beneficien las necesidades de los ciudadanos. Se consideran actores directos positivos.

El aporte que estos pueden manifestar es el de adoptar, y darle seguimiento a las propuestas que los habitantes realicen, siempre y cuando sean propuestas de bienestar. Así también apoyar económicamente al desarrollo que estas requieren para su realización. Importante mencionar que la Oficina Municipal de Consejos de Comunitarios Desarrollo la cual es un actor clave para el acompañamiento y adopción de los resultados que refleje el proyecto al culminar.

- **Ministerio de deporte:** espacios físicos y culturales que pretenden difundir valores en los habitantes, con su diversidad deportiva a través de: ligas deportivas, campeonatos, caminatas, competencias etc. Con la finalidad de atraer a las personas y estimular sus capacidades físicas e intelectuales. Se considera un indirecto positivo.

Su aportación consiste en la creación de oportunidades a hombres y mujeres, jóvenes y niños porteños, que les permitan la obtención de soluciones para el desarrollo de su comunidad. Así evitar el derroche de tiempo, potencialidad en la población y reducir los índices de violencia, y pérdida de buenos ciudadanos. Involucrándolos en actividades físicas y deportivas.

- **Instituciones del Estado:** Policía Nacional Civil, Bomberos Voluntarios, Ministerio Público, Ministerio de Salud, todas con la finalidad de brindar servicios públicos. Estas instituciones intentan responder a las necesidades de cada persona, utilizando cada una diferente estrategia de intervención. Son actores indirectos positivos.

Considerando su aporte como un respaldo legal e institucional que permita llevar a cabo la temática de lo que se pretende alcanzar. Así también, la prestación de personal capacitado para la intervención (expositores). Así como el compartir experiencias que den vida al trabajo y alimenten la participación de la población para la mejoría de su comunidad.

- **Ministerio de Cultura:** institución que promueve como su nombre lo indica valores culturales. Haciendo participe a la población de lo valioso que un municipio posee en sus tierras. Pero sobre todo en alimentar y fortalecer a la población de cultura y evitar la pérdida de creencias. Esta institución es vista como un actor indirecto positivo.

El mayor aporte que este podría implementar, es el difundir a través de: charlas, conferencias, actividades cívicas y culturales la participación activa de las personas. Despertando el interés en ellos de manera creativa para poder contribuir al desarrollo.

- **Estudiante URL:** persona que lleva consigo procesos de teoría y práctica como un servidor social para poder contribuir al desarrollo integral, a través de su pensamiento lógico y estratégico.

Se considera un actor directo positivo porque pretende propiciar el involucramiento participativo de las personas, para alcanzar un buen desarrollo comunitario en el municipio san José. Creyendo en que estos pueden ser quienes a través de la participación ciudadana, tomen decisiones que contribuyan a un ambiente agradable y de oportunidades y superación para ellos mismos.

- **Grupo de jóvenes:** personas fuertemente en cantidad y potencialidad. Forman parte de la población y tienen derechos y obligaciones. Se consideran como directos positivos.

Su intervención consiste en ser quienes a través de sus ideas, opiniones y demandas, influyan a una participación social activa, logrando alzar la voz, creando y planteando soluciones para que sus demandas sean vueltas a ver. Logrando como finalizada la creación de redes o espacios que promuevan la participación juvenil para un desarrollo comunitario.

- **Grupo de mujeres y hombres:** personas hábiles con destrezas, forman parte de la población y tienen derechos y obligaciones, se consideran como directos positivos.

Ser quienes favorezcan a través de su participación, iniciativa, decisiones, planteamientos e ideas, las soluciones sociales y culturales, para ser expuestas y presentadas a las instituciones o autoridades, y así logren alcanzar el desarrollo de su comunidad.

### 2.6.2 Actores Negativos

- **Grupos Delincuenciales (Narcotráfico, redes de prostitución y trata de personas):** son grupo ilegales que pretenden el acumulamiento económico, realizando trabajos que ponen en riesgo la vida de los demás. Estos grupos contratan y utilizan redes de personas asignadas a un trabajo específico que los encubren, colocándolos como carne de cañón. Se consideran como actores directos negativos.

La influencia de estos grupos es fuerte en la población. Son reconocidos como distractores que impiden ver a la población la problemática social actual, la cual, se evita del participar o del involucrarse en la toma de dediciones, por miedo o porque no tienen necesidad alguna, ya que estos grupos manejan ofreciendo una buena cantidad salarial.

- **Comercio de licores:** son diferentes empresas de la cadena productiva, que van desde el fabricante del licor hasta el bar o tienda más sencilla. Se caracterizan por ser organizaciones legales, pero muy cuestionadas moralmente. Se les clasifica como actores directos negativos.

Son también uno de los principales distractores de la población. Todo esto a través de las grandes campañas de publicidad, utilizando como medio de atracción premios, conciertos y roles de modelos falsos. En palabras diferentes son promotores de vicios que involucran a los propios hombres, mujeres y jóvenes.

- **Familias pobres:** grupo de personas con un nivel de vida económico, social y cultural deficiente en el municipio. Se consideran actores directos negativos. De forma alguna obstaculizan los procesos de participación en la búsqueda de soluciones, debido a que estas han adquirido una dependencia total de las autoridades municipales e institucionales, y de cierta forma son manipuladas por el desconocimiento de la realidad que poseen. Tratar con este grupo se vuelve difícil, ya que las necesidades son muchas y ellos desean procesos de soluciones rápidos que fácilmente los sacien.
- **Industria cañera:** es un conjunto de empresas, ingenios, organizaciones, para sembrar y procesar la caña de azúcar. Estas organizaciones cuentan con grandes recursos y son fuente de empleo temporal para muchos hombres. Se le considera actores indirectos negativos.

Se contribuyen como obstáculo cuando estos limitan las posibilidades de expresión y participación, que como consecuencias limitan los procesos de desarrollo.

- **Medios de comunicación:** son instituciones nacionales e internacionales, con apoyo nacional e internacional, con fines de lucro, que vende audiencia a potenciales, tales como: radio, prensa escrita, TV abierta, TV por cable y redes sociales. Se les considera como actores indirectos negativos.

Aunque poseen elementos positivos son un fuerte distractor para los habitantes de una sociedad. Entretenimiento barato y un fuerte sistema de imposición de valores extranjeros presentados con la fuerza del audio visual, luz, sonido, color, imagen, actores atractivos y palabras sugeridas. Impidiendo el propio criterio y fomentando la copia de lo que observan o escuchan. Esto reduce la originalidad de sus ideas, de sus planteamientos y los distrae de la realidad que se vivencia. Importando poco el origen de su comunidad y anhelando egoístamente ser como otros.

- **Partidos políticos:** son instituciones cívicas y sociales organizadas teóricamente en torno a un ideario o ideológica, pero que en la práctica se organiza en torno a una persona carismática, que finge como ser líder. Se le considera como un actor directo negativo.

Se constituyen un obstáculo para el área de análisis, cuando estos al manipular a la población vendan sus ojos con solucionar los problemas paliativamente. Especialmente intentan penetrar en sus mentes una vida política como algo del cual podrían beneficiarse y no como una oportunidad de servir a sus semejantes. Lamentablemente no son el mejor ejemplo de lo que participación ciudadana significa, y que por ellos la palabra “Desarrollo Comunitario” no existiera en el vocablo.

## 2.7 Demandas

### 2.7.1 institucionales

- La institución **requiere fondos** para la realización de proyectos de desarrollo comunitario, que contribuyan al mejoramiento de las condiciones de vida de los grupos metas.
- La institución **busca personal capacitado** eficiente y eficaz para llevar adelante los programas y proyectos que diseñan para beneficiar a las comunidades porteñas.
- CPDL **anhela el involucramiento y participación activa de las autoridades** municipales y del estado, quienes pueden contribuir grandemente al logro de los objetivos institucionales.
- La institución **espera el apoyo total de los líderes comunitarios de desarrollo (COCODE)** como primeros responsables del cambio social.
- **CPDL desea el involucramiento de las personas**, en la búsqueda de soluciones para su propio desarrollo.

- La institución CPDL cree en el desarrollo para su municipio. Así también **espera lograr la creación de redes o grupos** que practiquen y promuevan la participación en la toma de decisiones, para la construcción de un buen desarrollo integral.

### **2.7.2 Poblacionales.**

- No existen espacios de participación.
- La población exige que sus necesidades sean tomadas en cuenta.
- Las personas desean que existan espacios de expresión, pensamientos y creatividad a su alrededor, para explotar sus capacidades y destrezas.
- La población desea ser capacitada y orientada para sentirse capaz de participar.
- Las personas demandan que se fortalezcan a los líderes comunitarios.
- Los pobladores demandan una educación histórica del país con métodos creativos y actualizados.
- La población espera que las soluciones no solo se queden en papel y lápiz, sino que se lleven a la realidad.
- La población demanda el apoyo financiero, y de autoridades que respalden las propuestas.

## **2.8 Análisis de brechas**

Colectivo Poder y Desarrollo Local espera que los las personas participen y se involucren, pero estas se consideran capacitadas al momento de involucrarse en la toma de decisiones. Las personas desean la obtención de oportunidades y espacios, mientras que CPDL cree que estos pueden ser quienes creen esos espacios que han deseado.

CPDL demanda el involucramiento de las autoridades municipales, a manera de respaldar lo planteado. Mientras que la población desea que estas sean quienes busquen solucionar la raíz de los problemas o necesidades sociales.

La población espera que se fortalezca a los líderes comunitarios, cuando CPDL ya ha trabajado en fortalecerlos. La población duda de su potencialidad en la toma o creación de soluciones, mientras que CPDL cree en ellos, debido al acercamiento que ellos han tenido.

## **2.9 Selección del problema de intervención**

Después de analizar las tres primeras causas posibles problemas y de tomar en cuenta la factibilidad técnica operativa y económica, se selecciona el problema siguiente: **Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.**

La inexistencia de espacios que involucren al ciudadano al participar para el desarrollo de su comunidad, limita las oportunidades intelectuales, culturales y sociales. Ya que a raíz de sus ideas, pensamientos y habilidades, se descubren soluciones que pueden contribuir a una mejoría en la sociedad.

Pero algo interesante es que, el ciudadano es capaz de provocar la creación de espacios participativos, a través de su interés, iniciativa, y contribución. Las instituciones y autoridades del Estado tienen la obligación de respaldar a la población en sus necesidades y demandas. Este es un punto a favor que se posee como habitante.

No es aceptable esperar a que otros se apoderen de la libertad de pensar, soñar, decidir, del poder elegir, sin condición o manipulación alguna. No se debe permitir el robo de lo valioso del participar, más aun cuando esa participación es colectiva y se enriquece de personas comprometidas con valores y principios. Es en ese

preciso momento en el que las autoridades debiesen intimidarse, pues la fuerza de la población organizada provoca cambios.

La creación de estos programas surge por las necesidades sociales, pero cuando la voz del pueblo no se hace notar, es difícil que voltear a ver el grupo afectado. Y qué mejor que la voz de los protagonistas, de esos que sienten y viven en carne propia las necesidades que les impiden el desarrollo integral. Para crear un desarrollo comunitario, debe existir el compromiso participativo y el interés poblacional por buscar fuentes o medios que faciliten los procesos. De ser lo contrario se derrocharan oportunidades, tiempo, creatividad, soluciones y espacios.

Es necesario salir del acomodamiento que se presencia, dejando el egoísmo, pensando por un momento, que futuro se espera dejar para los líderes comunitarios o población del mañana.

## **CAPÍTULO III**

### **3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO**

Se presenta a continuación el análisis estratégico del problema de intervención seleccionado al final del análisis situacional: **“Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José”**. El cual permitirá y como su nombre lo indica, analizarlo estratégicamente para lograr penetrar en la complejidad de dicho problema seleccionado.

#### **3.1 Análisis F. O. D. A**

Es un instrumento que consiste en analizar el problema de intervención que fue seleccionado en el numeral 2.9 del capítulo anterior. Lo que se hace, es identificar las fortalezas y oportunidades que puede facilitar la solución del problema, pero también las debilidades y amenazas que pueden afectar o limitar la solución del problema.

Su procedimiento es el siguiente: identificar a nivel interno del área de proyección las fortalezas y debilidades. La primera son todas aquellas potencialidades materiales o humanas con que se cuentan, que ayudan a resolver el problema de intervención. La segunda son todas aquellas deficiencias materiales o humanas con que se cuenta o que pueden limitar la solución del problema de intervención.

A nivel externo del área de proyección se identifican las oportunidades y amenazas. Las oportunidades son todas aquellas posibilidades de desarrollo que se tienen o encuentran para dar solución al problema de intervención. Las amenazas son aquellas situaciones negativas que atentan contra la solución del problema. Arenales, (2012).

## F. O. D. A

Problema: “Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla”.

<b>Fortalezas</b>	<b>Oportunidades</b>
<p><b>F.1.</b> CPDL tiene el acceso fácil y directo a las comunidades por el buen trabajo que ha desarrollado con anterioridad.</p> <p><b>F.2.</b> Los directores del CPDL tienen la capacidad profesional para facilitar el desarrollo de los proyectos.</p> <p><b>f.3.</b> La estructura organizativa del CPDL facilita el proceso de trabajo.</p> <p><b>F.4.</b> CPDL cuenta con instalaciones adecuadas para ser utilizadas en caso de reuniones.</p> <p><b>F.5.</b> CPDL dispone de Equipo audiovisual adecuado.</p> <p><b>F.6.</b> CPDL cuenta con personalidad jurídica y funciona legalmente en Guatemala.</p> <p><b>F.7.</b> CPDL posee una trayectoria exitosa, desarrollando proyectos de intervención social.</p> <p><b>F.8.</b> La solvencia financiera del CPDL es estable.</p> <p><b>F.9.</b> La organización del CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José.</p> <p><b>F.10.</b> CPDL posee unidades de transportes.</p>	<p><b>O.1.</b> El ministerio de Cultura y Deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio.</p> <p><b>O.2.</b> Presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio.</p> <p><b>O.3.</b> El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José.</p> <p><b>O.4.</b> Existencia de COCODES organizados en el municipio San José.</p> <p><b>O.5.</b> Disponibilidad de instalaciones para reunión en instituciones religiosas.</p> <p><b>O.6.</b> Disponibilidad de medios de comunicación locales en el municipio.</p> <p><b>O.7.</b> La disposición de autoridades municipales para formar alianza que favorezcan el desarrollo comunitario.</p> <p><b>O.8.</b> Existencia de líderes con buena voluntad, enfocados en cuestionar el beneficio para la comunidad.</p> <p><b>O.9.</b> Presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en el municipio para realizar intervenciones comunitarias.</p> <p><b>O.10.</b> posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos.</p>
<b>Debilidades</b>	<b>Amenazas</b>
<p><b>D.1.</b> En el presupuesto de trabajo del CPDL no hay partidas asignadas para el municipio san José.</p> <p><b>D.2.</b> El CPDL no cuenta con recursos para contratar de forma permanente al personal de campo.</p> <p><b>D.3.</b> Aunque su trabajo es de calidad la proyección del CPDL no es conocida por toda la población del municipio.</p> <p><b>D.4.</b> Los directores del CPDL están sobrecargados de trabajo.</p> <p><b>D.5.</b> La ONG CPDL no desarrolla procesos de publicidad institucional.</p>	<p><b>A.1.</b> Falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.</p> <p><b>A.2.</b> Prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar por si solos.</p> <p><b>A.3.</b> Recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.</p> <p><b>A.4.</b> Historial de conflictos entre autoridades municipales y el CPDL en períodos administrativos pasados.</p> <p><b>A.5.</b> La participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad.</p>

### 3.2 Análisis Mini Max

Arenales, (2012) en su Guía práctica para realizar la práctica profesional supervisada, describe que es una técnica que permite vincular cada cuadrante de la matriz F.O.D.A. Se procede a evaluar cada cruce teniendo como referencia las exigencias del entorno externo en el que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y se relación con la realidad dentro del área de proyección (fortalezas y debilidades). Este proceso requiere de una plena reflexión y análisis, lo cual conlleva necesariamente una evaluación de carácter estratégico y un manejo de información pertinente que sustente las razones de dicha vinculación.

Su proceso consiste en: Primero vincular las **Fortalezas** con las **Oportunidades**. El sentido orientador para la formulación de los objetivos estratégicos a este nivel es la acción de **ATACAR**. Ello implica que las vinculaciones efectuadas en dicho ámbito han producido las líneas de acción que tienen mayores posibilidades de éxito.

Segundo vincular **Fortalezas** con **Amenazas**. En este ámbito de vinculación el sentido orientador para la identificación de las líneas de acción tiene como propósito la acción de **DEFENDER**. Esto significa que las líneas de acción o estrategias producidas en ese nivel aluden a la capacidad y alcance de nuestras fortalezas para que en la práctica nos permitan defendernos de las amenazas del ambiente externo en que se desarrolla el problema.

Tercero vincular **Debilidades** con **Oportunidades**. La exigencia central para la elaboración de líneas de acción se centra en la acción de **MOVILIZAR**. Dicha acción debe permitir la utilización de todos los recursos y capacidades humanas y materiales que aumenten las posibilidades de aprovechar la oportunidad que se nos presenta.

Cuarto vincular **Debilidades** con **Amenazas**. En este análisis la acción que orienta la elaboración de los objetivos estratégicos es la de **REFORZAR**. Se usa la

palabra «reforzar» debido a que la información recogida a este nivel evidencia las condiciones de mayor vulnerabilidad del área de proyección en relación a las amenazas que presenta el entorno. El uso adecuado de la técnica del Mini Max, permite la definición de las estrategias o líneas de acción que permitan resolver el problema del área de intervención.

## MINI MAX

Problema: “Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla”.

Fortalezas-Oportunidades	Fortalezas-Amenazas
<p><b>F.1.</b> CPDL tiene el acceso fácil y directo a las comunidades por el buen trabajo que ha desarrollado con anterioridad. <b>O.9.</b> Presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en el municipio para realizar intervenciones comunitarias. <b>O.10.</b> Posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos. <b>O.4.</b> Existencia de COCODES organizados en el municipio San José. <b>O.1.</b> El ministerio de Cultura y Deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio. <b>O.2.</b> Presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio.</p> <p><b>F.2.</b> Los directores de CPDL tienen la capacidad profesional para facilitar el desarrollo de proyectos. <b>f.3.</b> La estructura organizativa de CPDL facilita el proceso de trabajo. <b>O.10.</b> Posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos. <b>O.3.</b> El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. <b>O.5.</b> disponibilidad de instalaciones para reunión en instituciones religiosas.</p> <p><b>F.4.</b> CPDL cuenta con instalaciones adecuadas para ser utilizadas en caso de reuniones. <b>O.3.</b> El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José.</p> <p><b>F.5.</b> CPDL dispone de Equipo audiovisual adecuado. <b>O.6.</b> Disponibilidad de medios de comunicación locales en el municipio.</p> <p><b>F.6.</b> CPDL cuenta con personalidad jurídica y funciona legalmente en Guatemala. <b>O.10.</b> Posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos. <b>O.9.</b> Presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en el municipio para realizar intervenciones comunitarias.</p>	<p><b>F.1.</b> CPDL tiene el acceso fácil y directo a las comunidades por el buen trabajo que ha desarrollado con anterioridad. <b>F.9.</b> La organización CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. <b>A.2.</b> Prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar. <b>A.5.</b> La participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad.</p> <p><b>F.2.</b> Los directores de CPDL tienen la capacidad profesional para facilitar el desarrollo de proyectos. <b>f.3.</b> La estructura organizativa de CPDL facilita el proceso de trabajo. <b>A.1.</b> Falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.</p> <p><b>F.4.</b> CPDL cuenta con instalaciones adecuadas para ser utilizadas en caso de reuniones. <b>F.5.</b> CPDL dispone de Equipo audiovisual adecuado. <b>A.3.</b> Recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.</p> <p><b>F.6.</b> CPDL cuenta con personalidad jurídica y funciona legalmente en Guatemala. <b>F.7.</b> CPDL posee una trayectoria exitosa, desarrollando proyectos de intervención social. <b>A.1.</b> Falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.</p> <p><b>F.9.</b> La organización CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. <b>A.1.</b> Falta de voluntad política en los procesos de desarrollo</p>

<p><b>F.7.</b> CPDL posee una trayectoria exitosa, desarrollando proyectos de intervención social.</p> <p><b>O.1.</b> El ministerio de Cultura y Deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio.</p> <p><b>O.2.</b> Presencia de profesionales en el manejo de temas</p> <p><b>F.8.</b> La solvencia financiera del CPDL es estable. <b>O.3.</b> El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. <b>O.10.</b> Posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos.</p> <p><b>F.9.</b> La organización CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. <b>O.4.</b> Existencia de COCODES organizados en el municipio San José. <b>O.1.</b> El ministerio de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio.</p> <p><b>O.2.</b> Presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio. <b>O.7.</b> La disposición de autoridades municipales para formar alianza que favorezcan el desarrollo comunitario.</p>	<p>gestionados en organizaciones no gubernamentales.</p> <p><b>A.2.</b> Prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar. <b>A.5.</b> La participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad.</p> <p><b>F.10.</b> La ONG CPDL posee unidades de transportes. <b>A.3.</b> Recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades-Oportunidades</b></p> <p><b>D.1.</b> En el presupuesto de trabajo de CPDL no hay partidas asignadas para el municipio san José. <b>O.3.</b> El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. <b>O.5.</b> Disponibilidad de instalaciones para reunión en instituciones religiosas.</p> <p><b>O.6.</b> Disponibilidad de medios de comunicación locales en el municipio.</p> <p><b>D.2.</b> CPDL no cuenta con recursos para contratar de forma permanente al personal de campo. <b>O.1.</b> El ministerio de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio. <b>O.2.</b> Presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio. <b>O.10.</b> posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos.</p> <p><b>D.4.</b> Los directores de CPDL están sobrecargados de trabajo. <b>O.4.</b> Existencia de COCODES organizados en el municipio San José. <b>O.1.</b> El ministerio de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio. <b>O.7.</b> La disposición de autoridades municipales para formar alianza que favorezcan el desarrollo comunitario.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Debilidades-Amenazas</b></p> <p><b>D.1.</b> En el presupuesto de trabajo de CPDL no hay partidas asignadas para el municipio san José. <b>D.2.</b> CPDL no cuenta con recursos para contratar de forma permanente al personal de campo.</p> <p><b>A.3.</b> Recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.</p> <p><b>D.3.</b> Aunque su trabajo es de calidad, la proyección de CPDL no es conocida por toda la población del municipio.</p> <p><b>A.5.</b> La participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad.</p> <p><b>D.4.</b> Los directores de CPDL están sobrecargados de trabajo. <b>A.4.</b> Historial de conflictos entre la municipalidad y la institución CPDL en períodos administrativos pasados. Lo que provoca rivalidades.</p> <p><b>D.5.</b> La organización CPDL no desarrolla procesos de publicidad institucional. <b>A.1.</b> Falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.</p>

### **3.3 Explicación de las vinculaciones.**

#### **3.3.1 Primera vinculación: Análisis estratégico de Fortalezas con Oportunidades.**

El análisis Minimax indica que CPDL tiene el acceso fácil y directo a las comunidades por el buen trabajo que ha desarrollado con anterioridad. De ser así, las oportunidades que se pretenden aprovechar son: la presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en el municipio para realizar intervenciones comunitarias. Las posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos. Tomando en cuenta la existencia de COCODES organizados en el municipio San José. Juntamente con el ministerio de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio y la presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio.

Los directores de CPDL tienen la capacidad profesional para facilitar el desarrollo de proyectos y la estructura organizativa facilita el proceso de trabajo. Esto anterior hace aprovechar las oportunidades de las posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos. El apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. Y la disponibilidad de instalaciones para reunión en instituciones religiosas.

Así mismo cuenta con instalaciones adecuadas para ser utilizadas en caso de reuniones, aprovechando también el apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. CPDL dispone de Equipo audiovisual adecuado, disponibilidad de medios de comunicación locales en el municipio.

Como fortaleza CPDL cuenta con personalidad jurídica y funciona legalmente en Guatemala. En las que posibles empresas de reconocido prestigio pueden

patrocinar proyectos. Y la presencia de instituciones públicas y privadas que trabajan en el municipio, puedan realizar intervenciones comunitarias.

CPDL posee una trayectoria exitosa, desarrollando proyectos de intervención social. Por esa razón es necesario considerar que el ministerio de cultura y deporte son materia dispuesta para apoyar programas sociales en el municipio y la intervención de profesionales en el manejo de temas.

La solvencia financiera del CPDL es estable. Es por ello que se puede aprovechar el posible apoyo financiero que brindan los organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. Así también las Posibles empresas de reconocido prestigio que pueden patrocinar proyectos.

Y para finalizar en el análisis de la primera vinculación, la organización CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. En las que se aprovecharía la existencia de COCODES organizados y el apoyo ministerios de cultura y deportes, sumada la presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio y la disposición de autoridades municipales para formar alianza que favorezcan el desarrollo comunitario.

### **3.3.2 Segunda vinculación: Análisis estratégico de Fortalezas con Amenazas.**

CPDL tiene el acceso fácil y directo a las comunidades por el buen trabajo que ha desarrollado con anterioridad y tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. La amenaza que este presenta es las prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo no actuar y la participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad que existe en los habitantes.

Los directores de CPDL tienen la capacidad profesional para facilitar el desarrollo de proyectos y la estructura organizativa de CPDL facilita el proceso de trabajo.

Pero la falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.

Así mismo CPDL cuenta con instalaciones adecuadas para ser utilizadas en caso de reuniones. También dispone de Equipo audiovisual adecuado. La amenaza que enfrenta es que los recursos son limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.

CPDL cuenta con personalidad jurídica y funciona legalmente en Guatemala. Así también posee una trayectoria exitosa, desarrollando proyectos de intervención social. Pero falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.

La organización CPDL tiene la disponibilidad al trabajar proyectos con los COCODES del municipio San José. La amenaza que enfrenta es que la falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales. La prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar. Y por último la participación de la población es débil a pesar de la buena voluntad. Para concluir con la vinculación dos, La ONG CPDL posee unidades de transportes. Y como amenaza los recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales.

### **3.3.3 Tercera Vinculación: Análisis estratégico de Debilidades con Oportunidades.**

**Como debilidad se analiza** que el presupuesto de trabajo de CPDL no hay partidas asignadas para el municipio san José, pero se minimiza las debilidades cuando se visualiza el apoyo financiero que brindan organismos internacionales para el desarrollo de proyectos comunitarios en el municipio san José. La

disponibilidad de instalaciones para reunión en instituciones religiosas y la disponibilidad de medios de comunicación locales en el municipio.

Una de las debilidades del CPDL es que no cuenta con recursos para contratar de formar permanente al personal de campo. Pero el ministerio de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio, la presencia de profesionales en el manejo de temas sociales en el municipio y las posibles empresas de reconocido prestigio pueden patrocinar los proyectos.

Los directores de CPDL están sobrecargados de trabajo. Al momento de aprovechar la oportunidad de que Existe un COCODE organizado en el municipio San José y que los ministerios de cultura y deporte están dispuestos apoyar programas sociales en el municipio, más la disposición de autoridades municipales para formar alianza que favorezcan el desarrollo comunitario se obtendrán resultados positivos.

#### **3.3.4 Cuarta Vinculación: Análisis estratégico de Debilidades con Amenazas.**

El análisis nos indica que las debilidades tales como, la débil participación de la población a pesar de la buena voluntad y el desconocimiento de la realidad social, no nos permite enfrentar las Prácticas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar.

El desconocimiento en las personas del que hacer institucional de CPDL, provoca un desaprovechamiento de oportunidades. Y esto no nos permite enfrentar la falta de voluntad política en los procesos de desarrollo gestionados en organizaciones no gubernamentales.

Aunque su trabajo es de calidad, la proyección de CPDL no es conocida por toda la población del municipio, amenazando con la débil participación de la población a pesar de la buena voluntad.

Sumando a esto los Recursos limitados debido a la percepción errónea de los apoyadores internacionales y para finalizar la practicas de asistencialismo y paternalismo por parte del gobierno central, lo que provoca que las personas se acomoden a recibir todo y no actuar y gestionar.

### **3.4 Líneas de acción estratégicas**

**3.4.1 Promoción de la educación en desarrollo comunitario a nivel escolar en el municipio san José.** Consiste en buscar el apoyo de las instituciones públicas y privadas para promover la educación en desarrollo comunitario, con diferentes estrategias, que se ejecutaran en centros educativos. En la actualidad los centros educativos no tienen establecido dentro de su programa espacios para el aprendizaje del desarrollo comunitario.

**3.4.2 Gestión de recursos, humanos, materiales y financieros para fortalecer el desarrollo comunitario.** Consiste en el involucramiento de las comunidades, para obtención de todo tipo recursos a través de instituciones públicas, privadas e internacionales. Las comunidades del municipio carecen de iniciativa para conseguir los recursos que necesitan para resolver los problemas que enfrentan.

**3.4.3 Organización de eventos sociales y comunitarios con responsabilidad compartida para evitar conflictos entre instituciones que perjudican el desarrollo comunitario.** Consiste en promover diferentes tipos de eventos donde los diferentes actores líderes involucrados puedan compartir, conocerse y hacer equipos. Actualmente existen rivalidades, diferencias que limitan las alianzas institucionales que pueden favorecer el desarrollo comunitario.

- 3.4.4 Concientización de la población del municipio de san José, de la importancia de su participación en el desarrollo comunitario.** Difundir mensajes positivos a la población sobre el desarrollo comunitario y sus beneficios, para lograr su involucramiento. La mayor parte de la población en la actualidad no se involucra en procesos de desarrollo comunitario por diferentes causas.
- 3.4.5 Promoción del trabajo que CPDL realiza en favor del desarrollo comunitario en el municipio de san José.** Consiste en desarrollar la imagen del CPDL entre los pobladores del municipio San José, de modo que conozcan la ideología de la organización, los proyectos que realizan en torno al desarrollo comunitario y se involucren para adquirir experiencias que los impulsen a generar cambios con sus intervenciones comunitarias.

### 3.5 Proyectos por líneas de acción

Es necesario que por cada línea de acción o estrategia de intervención, se definan los proyectos que hacen operativa cada una de ellas. Esto se hace a través de la pregunta orientadora ¿Qué proyectos deben realizarse para hacer operativa la línea de acción? Después de analizar y dar respuesta, se plasman a continuación:

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
1. Promoción de la educación en desarrollo comunitario a nivel escolar en el municipio san José.	1.1. Conformación de una red escolar en el municipio San José, para promover el desarrollo comunitario.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Conformada la red escolar en el municipio San José, para promover el desarrollo comunitario.	R1. Lograr el compromiso de ciertas instituciones para conformar la red.
				R2. Tener espacios y tiempos asignados en los centros educativos.
				R3. Contar con presupuesto asignado para el funcionamiento.

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	1.2. Fundación de una biblioteca comunitaria para promover el desarrollo comunitario del municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Fundada la biblioteca comunitaria para promover el desarrollo comunitario del municipio San José	R1. obtener el material didáctico
				R2. Obtener las instalaciones requeridas.
	1.3. Promoción del primer congreso estudiantil sobre desarrollo comunitario en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Promovido el primer congreso estudiantil sobre desarrollo comunitario en el municipio San José.	R1. Obtener la aprobación de los actores involucrados.
				R2. Conseguir el presupuesto requerido

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
				R3. Obtener una evaluación satisfactoria del congreso.
	1.4. Organización de eventos deportivos inter escolares que promuevan el desarrollo comunitario en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Organizados los eventos deportivo inter-escolares que promuevan el desarrollo comunitario en el municipio San José.	R1. Lograr la participación de estudiantes en los eventos programados. R2. Obtener el apoyo de la comunidad en puestos claves. R3. Conseguir patrocinadores
	1.5. Organización de eventos culturales inter-escolares que promuevan el desarrollo	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del	Organizados los eventos culturales inter-escolares que promuevan el	R1. Lograr la participación de estudiantes en los eventos

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	comunitario en el municipio San José.	municipio San José.	desarrollo comunitario en el municipio San José.	<p>programados.</p> <p>R2. Recibir el apoyo de la comunidad en puestos claves</p> <p>R3. Obtener patrocinadores</p>
<b>2. Gestión de recursos, humanos, materiales y financieros para fortalecer el desarrollo comunitario.</b>	2.1 Implementar un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Fortalecida la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.	<p>R1. Identificar las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.</p> <p>R2. Desarrollar un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</p>

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
				R3. Coordinar con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.
	2.2. Desarrollar un plan de apoyo internacional para el desarrollo comunitario del municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Desarrollado el plan de apoyo internacional para el desarrollo comunitario del municipio San José.	R1. Obtener el compromiso de diversas embajadas.
				R2. Lograr el compromiso de apoyo de diversas ONG.
				R3. Utilizar efectivamente los recursos obtenidos.

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	2.3. Formación de una red auto sostenible de patrocinadores locales para el desarrollo comunitario del municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Formada la red auto sostenible de patrocinadores locales para el desarrollo comunitario del municipio San José.	R1. Comprometer en el desarrollo comunitario el patrocinio local.
				R2. Mostrar a los líderes comunitarios estrategias de autofinanciamiento.
	2.4. Creación de un sistema de incentivos por desempeño al desarrollo comunitario de municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Creado el sistema de incentivos por desempeño al desarrollo comunitario de municipio San José.	R3. Manejar eficientemente los recursos obtenidos.
				R1. Tener aprobado los procesos del sistema de incentivos.
				R2. conseguir patrocinadores que otorguen los incentivos

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
				R3. Hacer uso efectivo del sistema de incentivos.
	2.5. Desarrollo de un sistema de documentación y registro, del uso de los fondos internacionales en los procesos de desarrollo comunitario del municipio.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Desarrollado el sistema de documentación y registro, del uso de los fondos internacionales en los procesos de desarrollo comunitario del municipio.	R1. Tener aprobado los procesos del sistema de documentación y registro.
				R2. Contar con el personal adecuado para desarrollar el sistema
R3. Hacer uso del sistema de documentación.				
<b>3. Organización de eventos sociales y comunitarios con</b>	3.1. Coordinación de una red de apoyo para eventos culturales y	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo	Coordinada la red de apoyo para eventos culturales y	R1. Tener el compromiso de los convocados.

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
responsabilidad compartida para evitar conflictos entre instituciones que perjudican el desarrollo comunitario.	deportivos en beneficio del desarrollo comunitario del municipio San José.	comunitario del municipio San José.	deportivos en beneficio del desarrollo comunitario del municipio San José.	R2. Generar equipos de trabajo mixtos.
				R3. Ejecutar con coordinadamente un evento.
	3.2. Gestión de un sistema de voluntariado en desarrollo comunitario, en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Gestionado el sistema de voluntariado en desarrollo comunitario, en el municipio San José.	R1. Recibir el apoyo de la población.
				R2. Tener desarrollado el proceso del sistema de voluntariado.
				R3. Hacer uso efectivo del sistema.
	3.3. Promoción de encuentros deportivos	Contribuir a la creación de programas, que	Promovidos los encuentros	R.1. Contar con calendario de

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	en el municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.	promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	deportivos en el municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.	eventos. R.2. Disponer de instalaciones adecuadas. R.3. obtener el involucramiento de los líderes actores.
	3.4. Promoción de encuentros culturales en el municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Promovidos los encuentros culturales en el municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.	R.1. Contar con calendario de eventos. R.2. Disponer de instalaciones adecuadas. R.3. obtener el involucramiento de los líderes actores.
	3.5. Implementación del sistema de	Contribuir a la existencia de programas, que	Implementado el sistema de	R.1. Lograr la participación de los

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	celebraciones, sobre el desarrollo comunitario del municipio.	promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	celebraciones, sobre el desarrollo comunitario del municipio.	actores involucrados. R2. Obtener recursos requeridos. R3. Conseguir las instalaciones adecuadas.
<b>4. Concientización de la población del municipio de san José, de la importancia de su participación en el desarrollo comunitario.</b>	4.1. Desarrollo del programa de TV a cerca de la participación de la población en el desarrollo comunitario del municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Desarrollado el programa de TV a cerca de la participación de la población en el desarrollo comunitario del municipio San José.	R1. Tener aprobado el espacio televisivo R2. Contar con personal capacitado. R3. Hacer uso efectivo del tiempo
	4.2. Promoción de encuentros de líderes para conversar sobre el	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo	Promovidos los encuentros de líderes para	R1. Lograr la asistencia de líderes

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	desarrollo comunitario del municipio.	comunitario del municipio San José.	conversar sobre el desarrollo comunitario del municipio.	comunitarios.
				R2. Comprometer a los líderes comunitarios.
				R3. Disponer de las instalaciones requeridas.
	4.3. Creación de una estación de radio comunitario para concientizar a la población del en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Creada la estación de radio comunitario para concientizar a la población del en el municipio San José.	R1. Hacer los procesos de gestión necesarios.
				R2. Encontrar el personal adecuado.
				R3. Lograr la participación de los pobladores.
4.4. Generación de espacios creativos en las calles del municipio,	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo	Generado los espacios creativos en las calles del	R1. Lograr la autorización para el uso de recursos	

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	para incentivar la participación en las personas.	comunitario del municipio San José.	municipio, para incentivar la participación en las personas.	necesarios. R2. Conseguir el involucramiento de jóvenes, mujeres y hombres. R3. Obtener el patrocinio requerido.
	4.5. Conformación de equipos de servicio comunitario, para propiciar experiencias de desarrollo en el municipio.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Conformados los equipos de servicio comunitario, para propiciar experiencias de desarrollo en el municipio.	R1. Motivar la participación en los integrantes. R2. Lograr el compromiso con su comunidad. R3. contar con el apoyo de las iglesias

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
<b>5. Promoción del trabajo que CPDL realiza en favor del desarrollo comunitario en el municipio San José.</b>	5.1. Creación de un sistema de comunicación de las actividades de CPDL en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Creado el sistema de comunicación de las actividades de CPDL en el municipio San José.	R1. obtener la aprobación de los actores involucrados R2. Tener financiamiento. R3. conseguir el apoyo de líderes comunitarios
	5.2. Creación de material Audiovisual sobre el trabajo de CPDL, que incentive la participación ciudadana en el desarrollo comunitario dentro del municipio.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Creado el material Audiovisual sobre el trabajo de CPDL, que incentive la participación ciudadana en el desarrollo comunitario dentro del municipio.	R1. crear alianzas con medios de comunicación locales R2. Disponer de equipo necesario. R3. Tener aprobado el material requerido.

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	5.3. Promoción de un sistema de becas patrocinadas por CPDL, en beneficio a niños destacados en el ámbito escolar del municipio.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Promovido el sistema de becas patrocinadas por CPDL, en beneficio a niños destacados en el ámbito escolar del municipio.	R1. Establecer apoyo financiero internacional.
				R2. Lograr la aprobación del sistema.
				R3. Seleccionar los beneficiarios de becas.
	5.4. Implementación de un sistema de eventos, patrocinados por CPDL, para promover el desarrollo comunitario en el municipio.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Implementado el sistema de eventos, patrocinados por CPDL, para promover el desarrollo comunitario en el municipio.	R1. Conseguir la participación de la población.
				R2. Lograr la aprobación del sistema.
				R3. Conseguir material y equipo requerido.

Líneas de acción estratégicas	Nombre del proyecto	Objetivo general	Objetivo específico	Resultados del proyecto
	5.5. Promoción de una red universitaria sobre el desarrollo comunitario, patrocinada por CPDL en el municipio San José.	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	Promovida la red universitaria sobre el desarrollo comunitario, patrocinada por CPDL en el municipio San José.	R1. Lograr el apoyo interinstitucional R2. Involucrar a los líderes comunitarios. R3. Contar con instalaciones requeridas.

### **3.6 Selección del proyecto de intervención**

Después de enlistar los veinticinco proyectos planteados, analizados cada uno con su carácter social, el interés para su aplicación, la posibilidad de obtener recursos para su ejecución, la posibilidad de ser realizado en 14 semanas y sobre todo que facilite el aprendizaje que se requiere para crear una experiencia basada en procesos que fortalezcan la formación profesional que se requiere; se selecciona el proyecto mencionado a continuación: **Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.**

Proyecto que implica el involucramiento de actores directos positivos como son, los líderes comunitarios (COCODES), detectados con anterioridad en el análisis situacional, ahora se convierten en destinatarios.

Los consejos de desarrollo comunitarios son grupos con espacios abiertos para intervenir en problemas sociales de forma directa. Por esa razón se pretende a través del proyecto fortalecer sus capacidades, para que estos logren el despertar participativo, permitiendo salir del acomodamiento, y tomar el rol que les corresponde como actores sociales. Para que no se conviertan en seguidores, sino el de servir a los demás o con los demás y no esperar a ser servidos, o más aun acomodarse a que las instituciones o gobiernos resuelvan sus necesidades. Sino ser capaces de coordinarse de forma comprometida y velar por las necesidades que se deben suplir dentro de su comunidad.

Siendo estos quienes tomen la iniciativa y se comprometan ellos mismos para involucrar a los demás en la búsqueda del desarrollo, llevando sus propuestas a la mesa de las entidades públicas y privadas. Porque cada uno es responsable de lo que tiene y posee, pues quien sabe hacer lo bueno y no lo hace, la culpa es mayor.

El proyecto seleccionado aporta a la necesidad que refleja el problema de intervención identificado en el árbol de problemas como: Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José. Así mismo contribuye a regular el problema central identificado también en el árbol de problemas como: Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario. Es necesario que el proyecto no pierda la idea de aportar positivamente tanto al problema de intervención como al problema central. De esta manera se construye un posible camino que haga frente a ambos, para que de alguna manera su contribución fortalezca el desarrollo comunitario del municipio San José.

### **3.7 Modelo lógico del proyecto**

Todo proyecto debe tener una estructura organizada y ordenada, para ser entendido y por supuesto ejecutado de la mejor forma. Se presenta el modelo lógico del proyecto seleccionado: “Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla”.

#### **Apuesta Técnica**

Se pretende entonces realizar procedimiento que se adecuen y conduzcan la realización del proyecto. Para ello es necesario la elaboración de un plan estratégico personal en el que se plasman todas las actividades que se pretenden realizar: visitas, horarios y fechas establecidas. Posteriormente se pretende la realización de reuniones comunitarias en las que se interactúa cara a cara e identificar al grupo meta para dar ejecución a lo establecido, implementando técnicas requeridas como, Grupos focales, lluvias de ideas, entrevistas, capacitaciones y/o talleres. Así mismo llevar a cabo visitas y entrevistas con autoridades municipales para coordinar acciones de seguimiento que mantengan

en pie dicho proyecto. No olvidando que lo anterior lleva un gran número de tareas para su ejecución.

### **Apuesta Política**

Los destinatarios del proyecto son los consejos comunitarios de Desarrollo del municipio San José. Por el corto tiempo que se posee para su ejecución, este será implementado únicamente a 35 líderes comunitarios del mismo municipio. En este intervendrán los directores del colectivo poder y desarrollo local, junto a la participación de autoridades municipales. Quienes pueden a través de sus experiencias aportar ideas, propuestas, y compromisos para con los destinatarios del proyecto. Lo valioso del proyecto seleccionado es que tiene la capacidad de darle continuidad y de ser implementado una y otra vez pues es adaptativo. Todo esto con el fin de fortalecer las capacidades de los líderes y el compromiso para incentivar la participación en los espacios de desarrollo.

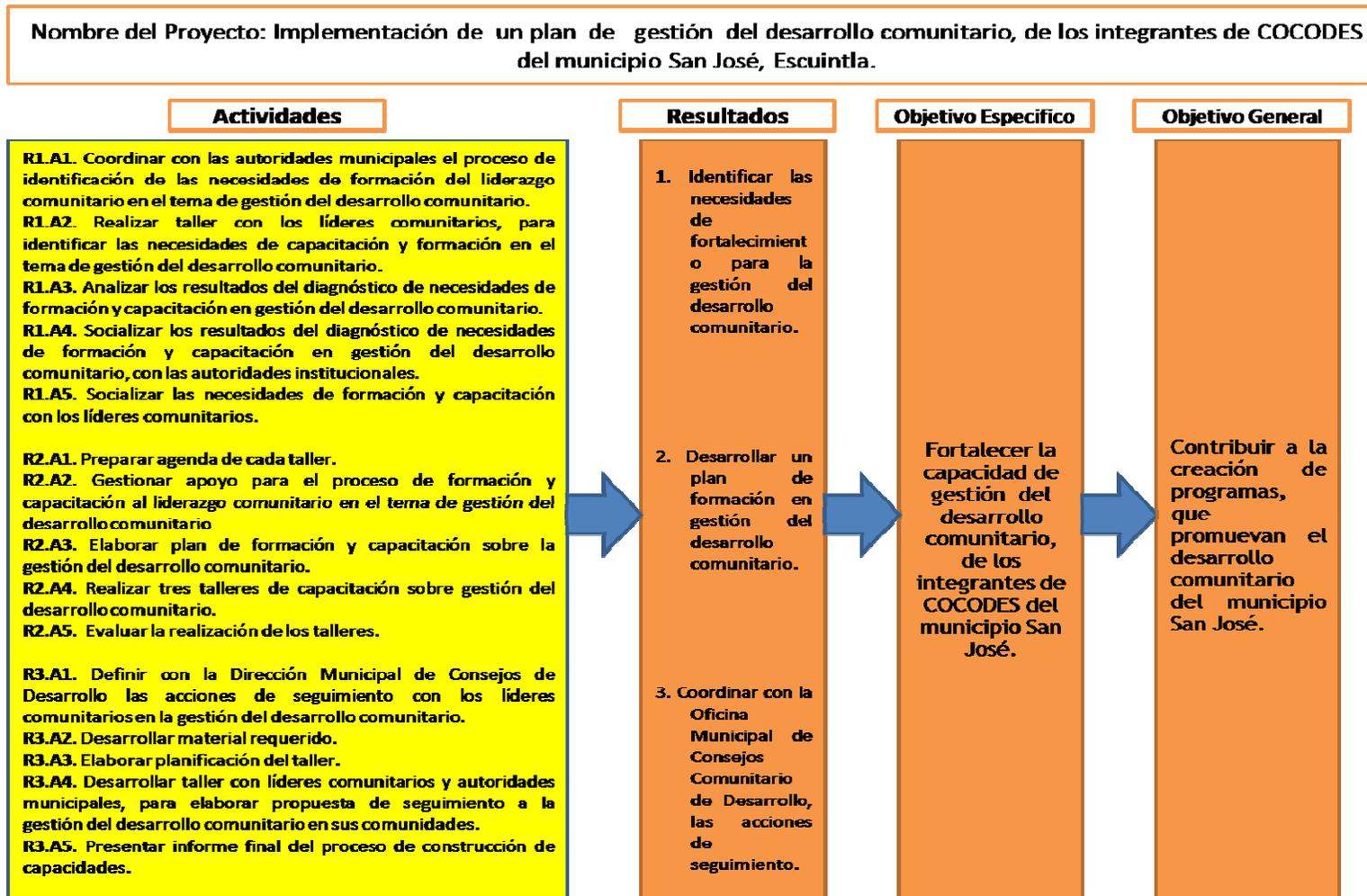
### **Apuesta Utopía**

Para lograr la ejecución del proyecto es necesario tener objetivos claros, que se pretendan alcanzar. Para ello se define como objetivo general: Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José. Y como objetivo específico: Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.

Así mismo, se esperan los resultados tales como: Identificar las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario. Desarrollar un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario. Ejecutar en coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo las acciones de seguimiento. Se pretende es que lo líderes comunitarios sean capaces de gestionar necesidades y con base a ellas ejecutar programas que beneficien a su comunidad.

### 3.7.1 Matriz lógica del proyecto

Ya seleccionado el proyecto se presenta a continuación la matriz correspondiente en la que se detalla de manera más específica y entendible una serie de actividades que se deberán ejecutar para su pleno desarrollo.



## CAPÍTULO IV

### 4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

El siguiente capítulo describe de forma clara y precisa lo que se espera lograr con la implementación del proyecto. Para ello es necesario detallar la siguiente información.

#### 4.1 Ficha técnica del proyecto.

<b>Nombre del proyecto</b>	Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.
<b>Organización que ejecutara el proyecto</b>	<b>Colectivo Poder y Desarrollo Local (CPDL)</b> Asociación civil no lucrativa, Dirección: 5ta calle, 3-70 Barrio Peñate "A"; San José, Escuintla, Guatemala. Correo electrónico: <a href="mailto:recepción.cpd@gmail.com/asociacióncpdl@gmail.com">recepción.cpd@gmail.com/asociacióncpdl@gmail.com</a> Oficina: Tele Fax: (502) 7881 3236 Persona Enlace: José Urbina (Director): 5774-8234
<b>Duración del proyecto</b>	Enero 2015 a Junio 2015
<b>Costo total o aporte solicitado/aporte propio:</b>	Para la ejecución del proyecto es necesario contar con financiamiento, para suplir los gastos requeridos de cada actividad. El aporte de instituciones públicas y privadas será de Q. 4,270.00. El aporte de centro de práctica se estima será Q.17, 435.00 y propios se refiere a quien ejecuta el proyecto Q. 69,600.00. sumando los aportes anteriores el proyecto tendrá un valor de <b>Q. 91,305.00.</b>
<b>Breve resumen</b>	Desarrollar un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, para fortalecer la capacidad de negociación, comunicación y manejo de proyectos de los integrantes de COCODES del municipio San José.
<b>A. Justificación</b>	Un COCODE fortalecido en la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, será capaz de producir un análisis situacional, la búsqueda de oportunidades y la participación ciudadana.

<b>Resumen del diagnóstico</b>	El problema central que se pretende minimizar es la “Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario”, que en base a ese problema se detectó y selecciono el problema de intervención como: “Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José”.
<b>Población beneficiaria</b>	35 líderes integrantes de 13 COCODES del municipio San José, Escuintla. Pertenecientes de las comunidades: Colonia San Juan el Aguacatillo, Diez de Enero, Veinte de Octubre, Seis de Mayo, Nazaret, Barrio los Encuentros, El Esfuerzo, El Laberinto, El Manglar, Aldea Santa Rosa, Arizona, Callejón San Alfonso, Av.30 de Junio.
<b>B. Objetivos y resultados</b>	
<b>Objetivo General:</b>	Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.
<b>Objetivo específico:</b>	Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.
<b>Resultados esperados:</b>	<p>Resultado 1. Identificadas las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.</p> <p>Resultado 2. Desarrollado un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</p> <p>Resultado 3. Ejecutadas en coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de desarrollo, las acciones de seguimiento.</p>
<b>C. sistema de monitoreo y evaluación del proyecto</b>	
<b>Monitoreo del proyecto</b>	<p>El monitoreo permitirá controlar o supervisar a finales de cada mes, las actividades y fases realizadas en ese mismo lapso de tiempo, así como se puede apreciar su programación en el organigrama del proyecto.</p> <p>Es necesario elaborar una ficha para construir de forma descriptiva cada actividad y fase por monitorear.</p>

## **Evaluación del proyecto**

Con la evaluación se pretende determinar el logro o alcance de los objetivos y resultados, así también medir el efecto e impacto alcanzado por el proyecto. Cada una de las fases, será evaluada junto con la persona enlace de acuerdo al indicador.

Para ello será necesario contar como base con el informe de cada fase implementada, de esta manera se evaluará cada una de ellas para construir el informe de evaluación requerido.

## **D. Condiciones críticas**

Las condiciones críticas son aquellas situaciones que puedan afectar la ejecución del proyecto y a las que es necesario poner atención.

Para dicho proyecto se visualiza la falta de financiamientos para su ejecución, en el cual se tiene estimado la búsqueda de promotores para suplir lo que se requiere.

Otra de las condiciones es el año electoral, en donde candidatos se acercaran a los pobladores para hacer propuestas de beneficio individualista y de cierta forma, esto provocara una ceguera social. Esto puede superarse con la implementación del proyecto.

## **E. Coordinaciones interinstitucionales**

La Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo quien se espera logre darle sostenibilidad al proyecto.

Ministerios de cultura y deporte quienes involucraran sus actividades para ser desarrolladas en los espacios de recreación participativa.

## 4.2 Descripción General del proyecto

A continuación se describe y explica de forma específica lo que se desea alcanzar con la implementación del proyecto: **Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.**

## 4.3. Ámbitos en el que se inserta el proyecto

**Ámbito Cultural:** la mala práctica de valores y principios culturales efectúa una decadencia social que implica una tras otra generación. Existen comunidades porteñas que forman parte de este grupo y que no tienen una clara definición de cultura.

**Ámbito social:** la participación en procesos de desarrollo es escasa y se limitan propuestas de cambio por parte de los líderes comunitarios debido a un acomodamiento social.

**Ámbito político:** ha surgido la conveniencia y manipulación para con la población. Ya que en el ámbito político se crean la fuerza y el poder ciudadano.

## 4.4. Alcances y límites del proyecto

El proyecto, Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, tiene la capacidad de ser sostenible, dependerá primero de la buena gestión y ejecución que la estudiante de PPS realice junto con las autoridades interinstitucionales y segundo la adopción del proyecto por las autoridades municipales para hacerlo sostenible.

De esta forma se estará maximizando el desarrollo comunitario dentro del municipio San José. Creando una base de preparación, concientización y participación en los destinatarios. Los límites pueden ser provocados por los recursos financieros, pero si se cuenta con el recurso humano, se puede gestionar estratégicamente.

#### **4.5. Área en la que se inserta el proyecto**

El proyecto "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.", se inserta en el área de Desarrollo comunitario, el cual es uno de los ejes de la Práctica Profesional Supervisada de la Universidad Rafael Landívar, sede del departamento de Escuintla. Se inserta en este eje por una razón importante y es la de ser capaz de buscar un autodesarrollo. No de forma egoísta, sino en conjunto buscan las soluciones para el cambio. Presentando ante la mesa interinstitucional sus propuestas sociales, evitando el acomodamiento social.

#### **4.6. Justificación del proyecto**

El proyecto nombrado como **Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.** Es un proyecto que implica el involucramiento de actores directos positivos como son los líderes comunitarios. Dicho proyecto será implementado en el mismo municipio, dirigido a 35 integrantes de COCODES como grupo meta.

Los consejos de desarrollo comunitarios son grupos con espacios abiertos para intervenir en problemas sociales de forma directa. Por esa razón se pretende a través del proyecto fortalecer sus capacidades, para que estos logren el despertar participativo, permitiendo salir del acomodamiento, y tomar el papel que les corresponde como actores sociales. Para que no se conviertan en seguidores,

sino el de servir a los demás o con los demás y no esperar a ser servidos o más aun acomodarse a que las instituciones o gobiernos resuelvan sus necesidades. Sino ser capaces de coordinarse de forma comprometida y velar por las necesidades que se deben suplir dentro de su comunidad. Siendo estos quienes tomen la iniciativa y se comprometan ellos mismos para involucrar a los demás en la búsqueda del desarrollo, llevando sus propuestas a la mesa de las entidades públicas y privadas. Porque cada uno es responsable de lo que tiene y posee, pues quien sabe hacer lo bueno y no lo hace, la culpa es mayor.

El proyecto seleccionado aporta a la necesidad que refleja el problema de intervención identificado en el árbol de problemas como: Poca existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José. Así mismo contribuye a regular el problema central identificado también en el árbol de problemas como: Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario.

Es necesario que el proyecto no pierda la idea de aportar positivamente tanto al problema de intervención, como al problema central. De esta manera se construye un posible camino que haga frente a ambos problemas, para que de alguna manera su contribución fortalezca el desarrollo comunitario del municipio San José.

De esta manera también se espera que el proyecto sea sostenible y que cree incidencia en los espacios mencionados en el numeral (4.2.10. Incidencia del proyecto) el cual se presenta más adelante.

#### **4.7. Objetivos y resultados.**

**Objetivo general:** Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.

**Objetivo específico:** Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.

#### **Resultados esperados:**

Resultado 1. Identificadas las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.

Resultado 2. Desarrollado un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.

Resultado 3. Ejecutadas en coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.

#### **4.8. Población destinataria.**

**Población directamente beneficiaria:** 35 integrantes de trece consejos comunitarios de desarrollo del municipio San José.

**Población indirectamente beneficiaria:** 9,750 Familias pertenecientes de las comunidades: Colonia San Juan el Aguacatillo , Diez de Enero, Veinte de Octubre, Seis de Mayo, Nazaret, Barrio los Encuentros, El Esfuerzo, El Laberinto, El Manglar, Aldea Santa Rosa, Arizona, Callejón San Alfonso, Av.30 de Junio. Representadas por los 35 líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla.

#### **4.9. Fases del proyecto.**

##### **Fase I: Preparación de la implementación del proyecto.**

**Objetivo:** coordinar estratégicamente las actividades y tareas que el proyecto requiere para su implementación.

##### **Actividades:**

- Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.
- Visitar centro de práctica.
- Socializar el proyecto con la persona enlace.
- Difundir el cronograma institucional.
- Preparar logística para la implementación del proyecto con la persona enlace.
- Elaboración de técnicas de campo para recolectar información.
- Contactar a Líderes comunitarios.

##### **Fase II: Identificación de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.**

**Objetivo:** Detectar las debilidades del grupo meta, para fortalecerlas con la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.

##### **Actividades:**

- Coordinar con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.
- Realizar taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.
- Analizar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.

- Socializar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales.
- Socializar las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.

### **Fase III: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.**

**Objetivo:** Fortalecer las habilidades y destrezas de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, en la gestión del desarrollo comunitario.

#### **Actividades:**

- Preparar agenda de cada taller.
- Gestionar apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.
- Elaborar plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.
- Realizar tres talleres de capacitación sobre gestión del desarrollo comunitario.
- Evaluar la realización de los talleres.

### **Fase IV: Coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.**

**Objetivo:** Crear vínculo interinstitucional que asuma con responsabilidad el compromiso de hacer cumplir las acciones de seguimiento establecidas.

#### **Actividades:**

- Definir con la Dirección Municipal de Consejos comunitarios de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.
- Desarrollar material requerido.

- Elaborar planificación del taller.
- Desarrollar taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.
- Presentar informe final del proceso de construcción de capacidades.

#### **Fase V: Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto.**

**Objetivo:** Establecer un proyecto sostenible en la gestión del desarrollo comunitario.

##### **Actividades:**

- Visitar centro de práctica.
- Establecer plan junto a la persona enlace.
- Preparar actividad de cierre.
- Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.
- Socializar el plan de sostenibilidad.

#### **Fase VI: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada**

**Objetivo:** Construir un producto final de calidad que comparta ideas claras para favorecer el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla.

##### **Actividades:**

- Evaluación del proyecto.
- Analizar los resultados del proyecto.
- Definir las conclusiones y recomendaciones.
- Identificar mejoras junto con la persona enlace.
- Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.

#### **4.10. Funciones específicas en la ejecución del proyecto**

Estudiante en práctica Profesional Supervisada.

- Preparación y logística del proyecto.
- Gestionar financiamiento.
- Diagnosticar necesidades.
- Ejecutar proyecto.
- Coordinar actividades.
- Monitorear fases.
- Evaluar proyecto.
- Elaborar monitoreo de fase.
- Elaboración de informe final.

Persona enlace.

- Acompañar proceso de implementación del proyecto.
- Supervisar ejecución.
- Monitorear fases.
- Evaluar proyecto.
- Capacitar líderes comunitarios.
- Coordinación interinstitucional.

Municipalidad.

- Acompañar proceso.
- Coordinar plan de acción.
- Apoyar ejecución.
- Facilitadores de talleres.
- Capacitar líderes comunitarios.

#### **4.11. Coordinaciones y alianzas.**

El proyecto debe ser coordinado con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo quien se espera logre darle sostenibilidad al proyecto que se implementara en el municipio. Ya que se pretende realizar un plan de acciones de seguimiento.

Ministerios de cultura y deporte quienes podrían involucrar sus actividades para ser desarrolladas en los espacios de participación que se generen. Intentando combinar actividades de este tipo con un fin último, incentivar el desarrollo comunitario.

Se pretende invitar a profesionales (Facilitadores) en el área de formación ciudadana, quienes apoyaran el proceso que el plan de formación y capacitación para los integrantes de COCODES requiera.

#### **4.12. Incidencia del proyecto**

A partir del proyecto implementado se desea influir positivamente en los líderes comunitarios para que trabajen en conjunto con sus comunidades en la búsqueda de propuestas de desarrollo y así también que sean capaces de gestionar sus propios proyectos en conjunto con la población, para que surjan comunidades con buena voluntad y motivación al participar en procesos de desarrollo. En cuanto a la municipalidad, se espera que en sus planes de trabajo considere la formación y capacitación de líderes comunitarios para la gestión del desarrollo. Para finalizar se cree incidir en el apoyo interinstitucional, humano, material y económico en proyectos de desarrollo comunitario en el municipio San José.

#### **4.13. Implicaciones éticas a considerar**

El tener acceso a información institucional requiere de la confidencialidad y discreción necesaria, para evitar conflictos sociales o interinstitucionales. Se requiere de honestidad y respeto, para construir la confianza entre los actores involucrados en el proyecto. El trabajar con líderes comunitarios requiere de paciencia, escucha y amabilidad para realizar propuestas ante el cargo que cada uno representa.

#### **4.14. Posibles Conflictos**

Son aquellas situaciones que puedan afectar la ejecución del proyecto y a las que debemos poner atención. Para dicho proyecto se visualiza la falta de financiamientos para su ejecución, el cual se tiene estimado la búsqueda de promotores para suplir lo que se requiere. Otra de las condiciones es el año electoral, en donde candidatos se acercaran a los pobladores para hacer propuestas de beneficio individualista y de cierta forma, esto provocara una ceguera social. Esto puede superarse con la implementación del proyecto.

#### 4.15. Plan operativo del proyecto

Es el plan en el que se estima el recurso monetario que se requiere para ser utilizado en cada actividad que será desarrollada en la ejecución del proyecto. Para ello es necesario costear cada una de ellas de forma detallada, tomando en cuenta el posible aporte de los patrocinadores.

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>Fase 1: Preparación de la implementación del proyecto</b>  <b>Actividades:</b> <b>F1.A1.</b> Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.	Primera semana del mes de enero del año 2015.	Última semana del mes de junio del año 2015.	Q. 45, 000.			Q.45, 000.

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F1.A2.</b> Visitar centro de práctica.	Primera semana del mes de enero del año 2015.	Primera semana del mes de enero del año 2015.				
<b>F1.A3.</b> Socializar el proyecto con la persona enlace.	Primera y segunda semana del mes de enero del año 2015.	Primera y segunda semana del mes de enero del año 2015.	<b>Q 1,860.00</b>		<b>Q 1,860.00</b>	
<b>F1.A4.</b> Difundir el cronograma institucional.	Segunda semana del mes de enero del	Segunda semana del mes de enero del				

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F1.A5.</b> Preparar logística para la implementación del proyecto con la persona enlace.	año 2015.  Tercera y cuarta semana del mes de enero del año 2015.	año 2015.  Tercera y cuarta semana del mes de enero del año 2015.	<b>Q 1,827.50</b>	<b>Q 57.50</b>	<b>Q 70.00</b>	<b>Q 1,700.00</b>
<b>Fase 2: Identificación de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario</b>	Primera semana del mes de febrero del año 2015.	Última semana del mes de febrero del año 2015.				

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>Actividades:</b>	Primera	Primera	Q 100.00			Q 100.00
<b>F2.A1.</b> Coordinar con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.	semana del mes de febrero del año 2015.	semana del mes de febrero del año 2015.				
	Segunda	Segunda	Q 1,700.00			Q 1,700.00
<b>F2.A2.</b> Realizar taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.	semana del mes de febrero del año 2015.	semana del mes de febrero del año 2015.				
	Segunda	Segunda	Q 1,785.00			Q 1,785.00
<b>F2.A3.</b> Analizar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión	semana del mes de	semana del mes de				

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
del desarrollo comunitario.	febrero del año 2015.	febrero del año 2015.				
<b>F2.A4.</b> Socializar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales.	Tercera semana del mes de febrero del año 2015.	Tercera semana del mes de febrero del año 2015.	<b>Q 1,777.50</b>		<b>Q 27.50</b>	<b>Q 1,750.00</b>
<b>F2.A5.</b> Socializar las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.	Cuarta semana del mes de febrero del año 2015.	Cuarta semana del mes de febrero del año 2015.	<b>Q 127.50</b>		<b>Q 77.50</b>	<b>Q 50.00</b>
<b>Fase 3: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario</b>	Primera semana del mes de	Última semana del mes de				

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F3.A1.</b> Preparar agenda de cada taller.	marzo del año 2015	marzo del año 2015	<b>Q 1,795.00</b>	<b>Q 45.00</b>	<b>Q 1,700.00</b>	<b>Q 50.00</b>
<b>F3.A2.</b> Gestionar apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario	Primera semana del mes de marzo del año 2015	Primera semana del mes de marzo del año 2015	<b>Q 5,775.00</b>	<b>Q 1,625.00</b>	<b>Q 2,900.00</b>	<b>Q 1,250.00</b>
<b>F3.A3.</b> Elaborar plan de formación y	Segunda y tercer semana del mes de marzo del año 2015	Segunda y tercer semana del mes de marzo del año 2015	<b>Q 1,747.50</b>	<b>Q 47.50</b>	<b>Q 1,700.00</b>	

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.	tercer semana del mes de marzo del año 2015	tercer semana del mes de marzo del año 2015				
<b>F3.A4.</b> Realizar tres talleres de capacitación sobre gestión del desarrollo comunitario.	Cuarta semana del mes de marzo del año 2015	Cuarta semana del mes de marzo del año 2015	<b>Q 1,760.00</b>		<b>Q 1,760.00</b>	
<b>F3.A5.</b> Evaluar la realización de los talleres.	Quinta semana del mes de marzo del año 2015	Quinta semana del mes de marzo del año 2015	<b>Q 1,745.00</b>	<b>Q 45.00</b>	<b>Q 1,850.00</b>	

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>Fase 4: Coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento</b>	Primera semana del mes de abril del año 2015.	Última semana del mes de abril del año 2015.				
<b>F4.A1.</b> Definir con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.	Primera semana del mes de abril del año 2015.	Primera semana del mes de abril del año 2015.	Q 1,727.50	Q 1,702.50	Q 25.00	
<b>F4.A2.</b> Desarrollar material requerido.	Primera y segunda semana del mes de abril del año	Primera y segunda semana del mes de abril del año	Q 1,737.50	Q 37.50		Q 1,710.00

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F4.A3.</b> Elaborar planificación del taller.	2015. Tercera semana del mes de abril del año 2015.	2015. Tercera semana del mes de abril del año 2015.	<b>Q 1,785.00</b>			<b>Q 1,785.00</b>
<b>F4.A4.</b> Desarrollar taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.	Cuarta semana del mes de abril del año 2015.	Cuarta semana del mes de abril del año 2015.	<b>Q 2,050.00</b>	<b>Q 150.00</b>	<b>Q 150.00</b>	<b>Q 1,750.00</b>
<b>F4.A5.</b> Presentar informe final del	Quinta	Quinta	<b>Q 1,750.00</b>		<b>Q 50.00</b>	<b>Q 1,700.00</b>

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
proceso de construcción de capacidades.	semana del mes de abril del año 2015.	semana del mes de abril del año 2015.				
<b>Fase 5: Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto</b>	Primera semana del mes de mayo del año 2015.	Última semana del mes de mayo del año 2015.				
<b>Actividades:</b>						
<b>F5.A1.</b> Visitar centro de práctica.	Primera semana del mes de mayo del año 2015.	Primera semana del mes de mayo del año 2015.	<b>Q 100.00</b>			<b>Q 100.00</b>
<b>F5.A2.</b> Establecer plan con los	Primera	Primera	<b>Q 1,890.00</b>			<b>Q 1,890.00</b>

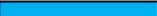
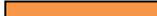
Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
responsables del centro de práctica.	semana del mes de mayo del año 2015.	semana del mes de mayo del año 2015.				
<b>F5.A3.</b> Preparar actividad de cierre.	Segunda semana del mes de mayo del año 2015.	Segunda semana del mes de mayo del año 2015.	<b>Q 1,925.00</b>		<b>Q 1,850.00</b>	<b>Q 75.00</b>
<b>F5.A4.</b> Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.	Segunda semana del mes de mayo del año 2015.	Segunda semana del mes de mayo del año 2015.	<b>Q 2,050.00</b>	<b>Q 350.00</b>	<b>Q 1,700.00</b>	

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F5.A5.</b> Socializar el plan de sostenibilidad.	Tercera y cuarta semana del mes de mayo del año 2015.	Tercera y cuarta semana del mes de mayo del año 2015.	<b>Q.1795.00</b>			<b>Q 1,775.00</b>
<b>Fase 6: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada</b>	Primera semana del mes de junio del año 2015.	Primera semana del mes de junio del año 2015.				
<b>Actividades:</b> <b>F6.A1.</b> Evaluación del proyecto	Primera semana del mes de junio del año 2015.	Primera semana del mes de junio del año 2015.	<b>Q 1,785.00</b>			<b>Q 1,785.00</b>

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F6.A2.</b> Analizar los resultados del proyecto	Primera semana del mes de junio del año 2015.	Primera semana del mes de junio del año 2015.	Q 1,785.00			Q 1,785.00
<b>F6.A3.</b> Definir las conclusiones y recomendaciones	Primera y segunda semana del mes de junio del año 2015.	Primera y segunda semana del mes de junio del año 2015.				
<b>F6.A4.</b> Identificar mejoras junto a la persona enlace.	Segunda y tercera semana del	Segunda y tercera semana del	Q 1,960.00	Q 50.00	Q 1,785.00	Q 125.00

Fase/Actividad	Tiempo		Costo	Financiamiento		
	Fecha de inicio	Fecha de finalización		Institución Pública o Privada	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
<b>F6.A5.</b> Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.	mes de junio del año 2015.  Cuarta semana del mes de junio del año 2015.	mes de junio del año 2015.  Cuarta semana del mes de junio del año 2015.	<b>Q 1,865.00</b>	<b>Q 130.00</b>		<b>Q 1,735.00</b>



<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.			 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradicón Joven en Guatemala</small>												<b>Año 2015</b>															
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																			
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																									<b>CUMPLIDO</b>		
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo				Junio					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
A3. Socializar el proyecto con la persona enlace	1. Programar visita. 2. Preparar Presentación.		■	■																										■
A4. Difundir el cronograma institucional	1. Imprimir Cronograma. 2. contactar a persona enlace.			■																										
A5. Preparar logística para la implementación del proyecto con la persona enlace.	1. Visitar centro de práctica. 2. Visitar Oficina Municipal de COCODES				■	■																								
Realizar plan de monitoreo y evaluación.	1. Redactar informes. 2. Impresión de informes.					■	■																							



<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.		 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradición Jovenza en Guatemala</small>		<b>Año 2015</b>																										
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.		Planeado: 	En proceso: 	Realizado: 																										
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																				<b>CUMPLIDO</b>							
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo					Junio				
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.	diagnostica. 3. imprimir boleta.																													
A3. Analizar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.	1. Ordenar información. 2. Acudir al registro de la actividad.																													

<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.		 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradicción Jovenza en Guatemala</small>		<b>Año 2015</b>																										
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.		Planeado: 	En proceso: 	Realizado: 																										
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																				<b>CUMPLIDO</b>							
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo				Junio					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
A4.	Socializar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales																													
A5.	Socializar las necesidades de formación y capacitación																													

<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.			 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradición Joven en Guatemala</small>												<b>Año 2015</b>																
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																				
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																									<b>CUMPLIDO</b>			
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo				Junio						
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
con los líderes comunitarios																															
Realizar plan de monitoreo y evaluación.	1. Redactar informes. 2. Impresión de informes.																														
<b>Fase 3: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</b>																															
A1. Preparar agenda de cada taller.	1. Establecer Fechas. 2. Redactar agendas. 3. Imprimir agendas.	Ejecutora de proyecto, Director de proyectos CPDL (persona enlace), Autoridades Municipales																													
A2. Gestionar apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema	1. Realizar cartas de gestión. 2. Entregar cartas. 3. Recolecta de respuestas.																														



<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.															<b>Año 2015</b>																
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																				
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																				<b>CUMPLIDO</b>								
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo					Junio					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5		
	s																														
A5. Evaluar la realización de los talleres.	1. Ordenar información. 2. Acudir al registro de la actividad.																														
Realizar plan de monitoreo y evaluación.	1. Redactar informes. 2. Impresión de informes.																														
<b>Fase 4: Coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.</b>																															
A1. Definir con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo	1. Programar visita. 2. Preparar material (bosquejo). 3. Socializar bosquejo	Ejecutora del proyecto, Director de proyectos CPDL (persona enlace), Autoridades Municipales																													







<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.			 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradición Joven en Guatemala</small>												<b>Año 2015</b>															
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																			
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																				<b>CUMPLIDO</b>							
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo				Junio					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
n y encuadernado.	Encuadernar Informe.																													
A5. Socializar el plan de sostenibilidad.	1. Visitar centro de práctica. 2. Visitar Oficina Municipal de COCODES																													
Realizar plan de monitoreo y evaluación.	1. Redactar informes. 2. Impresión de informes.																													
<b>Fase 6: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada.</b>																														
A1. Evaluación del proyecto.	1. Ordenar información. 2. Acudir al registro de las actividades. 3. Preparar Informe.	Ejecutora del proyecto, director del CPDL (persona enlace)																												

<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.			 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradición Jovenza en Guatemala</small>												<b>Año 2015</b>															
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																			
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																											
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo				Junio					<b>CUMPLIDO</b>
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	
A2. Analizar los resultados del proyecto	1. Redactar análisis. 2. Revisar análisis con Docente de Practica. 3. Adjuntar análisis.																													
A3. Definir las conclusiones y recomendaciones	1. Redactar Conclusiones. 2. Revisar conclusiones con Docente de Practica. 3. Adjuntar conclusiones.																													
A4. Identificar mejoras junto a la persona enlace	1. Compartir informe. 2. Analizar Informe. 3. Corregir observaciones.																													

<b>Proyecto:</b> "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.			 <b>Universidad Rafael Landívar</b> <small>Tradición Joven en Guatemala</small>												<b>Año 2015</b>																
<b>Plan de trabajo:</b> Práctica Profesional Supervisada.			Planeado: 				En proceso: 				Realizado: 																				
<b>FASE- ACTIVIDAD</b>	<b>TAREAS</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES</b>																				<b>CUMPLIDO</b>								
			Enero				Febrero				Marzo					Abril					Mayo					Junio					
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	3	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2		3	4	1	2	3	4	5	
A5. Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.	1. Revisar Informe. 2. Imprimir informe. 3. Encuadernar Informe.																														
A6. Realizar plan de monitoreo y evaluación.	1. Redactar informes. 2. Impresión de informes																														

#### 4.17. Presupuesto del proyecto

El presupuesto del proyecto se elabora de dos formas para su comprensión, Primero: se describe de forma detallada, para fue necesario costear cada actividad que se pretende realizar en la ejecución del proyecto tomando en cuenta el posible aporte de los patrocinadores. Segundo: se elabora el resumen por rubro, para finalmente obtener el resumen general en su totalidad.

PRESUPUESTO						
Recursos	Cantidad	Costo Unidad	Costo Total	Financiamiento		
				Instituciones Públicas y Privadas	Colectivo Poder y Desarrollo Local	Propios
Horas de acompañamiento Técnico	300	Q. 150.00	Q. 45,000.00			Q. 45,000.00
Computadora	23	Q 1,700.00	Q 39,100.00	Q 1,700.00	Q 15,300.00	Q 22,100.00
Cañonera	4	Q 150.00	Q 600.00		Q 600.00	
Pliegos Bond	45	Q 2.00	Q 90.00	Q 90.00		
Memoria USB	4	Q 75.00	Q 300.00			Q 300.00
Impresiones	515	Q 1.00	Q 515.00	Q 345.00	Q 90.00	Q 80.00
Fotocopias	745	Q 0.50	Q 372.50	Q 297.50	Q 75.00	
Teléfono	10	Q 50.00	Q 500.00		Q 100.00	Q 400.00
Internet	9	Q 35.00	Q 315.00	Q 35.00	Q 70.00	Q 210.00
Transporte	6	Q 50.00	Q 300.00			Q 300.00
Marcadores	2	Q 5.00	Q 10.00			Q 10.00
Refacciones	160	Q 10.00	Q 1,600.00	Q 1,600.00		
Encuadernado	4	Q 50.00	Q 200.00	Q 200.00		
Hojas Oficio	25	Q 0.10	Q 2.50	Q 2.50		
Capacitadores	2	Q 1,200.00	Q 2,400.00		Q 1,200.00	Q 1,200.00
<b>TOTALES</b>			<b>Q 91,305.00</b>	<b>Q 4,270.00</b>	<b>Q 17,435.00</b>	<b>Q 69,600.00</b>

RESUMEN DEL PRESUPUESTO	
Instituciones públicas y privadas.	Q 4,270.00
Colectivo Poder y Desarrollo Social	Q 17,435.00
Propios	Q 69,600.00
<b>Total</b>	<b>Q 91,305.00</b>

#### 4.18. Plan de monitoreo del proyecto intervención.

Es una matriz orientadora que establece las fases y actividades del proyecto para ser monitoreadas, indicando fechas en las que se pretende cumplir con el proceso de ejecución. El plan de monitoreo no es más que la supervisión de lo realizado.

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p><b>Fase 1:</b> <b>Preparación de la implementación del proyecto</b></p> <p><b>Actividades:</b> <b>F1.A1.</b> Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto.</p> <p><b>F1.A2.</b> Visitar centro de practica</p> <p><b>F1.A3.</b> Socializar el proyecto con la persona enlace.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de enero del año 2015 se tiene preparado, lo requerido para la implementación del proyecto.</li> <li>• A finales del mes de enero del año 2015 se acompaña y asesora técnicamente la ejecución del proyecto.</li> <li>• A finales del mes enero se ha visitado el centro de práctica para coordinar reuniones.</li> <li>• A finales del mes de enero del año 2015, se ha socializado el proyecto y el cronograma con la persona</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>	<p>Última semana de enero y primera semana de febrero del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto, Persona Enlace.</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p><b>F1.A4.</b> Difundir el cronograma institucional</p> <p><b>F1.A5.</b> Preparar logística para la implementación del proyecto con la persona enlace.</p>	<p>enlace.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de enero se ha difundido el cronograma con la persona enlace del CPDL.</li> <li>• A finales del mes de enero del año 2015 se ha preparado la logística del proyecto para ser implementada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informe de monitoreo</li> <li>• Informe de monitoreo</li> <li>• Diario de Campo.</li> </ul>		
<p><b>Fase 2:</b></p> <p><b>Identificación de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p><b>F2.A1.</b> Coordinar con las autoridades municipales el proceso de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han identificado las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario de los 35 líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla.</li> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se ha Coordinado con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico de necesidades de formación y capacitación.</li> <li>• Diario de campo.</li> </ul>	<p>Última semana de febrero y primera semana de marzo del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto, Persona enlace del CPDL. Autoridades Municipales.</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p>identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>F2.A2.</b> Realizar taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>F2.A3.</b> Analizar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del</p>	<p>formación y capacitación a los 35 líderes de las comunidades porteñas, para abrir paso a la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se ha realizado el taller con los 35 líderes comunitarios, para identificar las habilidades y debilidades, que se pretenden fortalecer con la implementación del plan de formación y capacitación que demanda el plan de gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han analizado los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Listado de participantes.</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Boletas</li> <li>• Análisis de resultados</li> </ul>		

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p>desarrollo comunitario.</p> <p><b>F2.A4.</b> Socializar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales.</p> <p><b>F2.A5.</b> Socializar las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se ha socializado los resultados del diagnóstico con las autoridades institucionales.</li> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han socializado las necesidades de formación y capacitación con los 35 líderes comunitarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Fotografías.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>		
<p><b>Fase 3: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de marzo del año 2015 se ha Desarrollado el plan de formación y capacitación que el plan de gestión del desarrollo comunitario requiere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memorias y agendas de cada taller</li> </ul>	<p>Última semana de marzo y primera semana de abril del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto, Persona enlace del</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p><b>F3.A1.</b> Preparar agenda de cada taller.</p> <p><b>F3.A2.</b> Gestionar apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario</p> <p><b>F3.A3.</b> Elaborar plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>F3.A4.</b> Realizar tres talleres de capacitación sobre gestión del</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo del año 2015, se cuenta con la agenda de cada taller.</li> <li>• A finales de marzo del año 2015, se ha Gestionado el apoyo para el proceso de formación y capacitación.</li> <li>• A finales de marzo del año 2015, se ha elaborado el plan de formación y capacitación.</li> <li>• A finales de marzo del año 2015, se han realizado tres talleres de formación y capacitación como</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de evaluación de los talleres.</li> <li>• Agendas</li> <li>• Memoria de las actividades</li> <li>• Cartas de gestión.</li> <li>• Recibos de compra.</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Plan de formación.</li> <li>• Diario de</li> </ul>		<p>CPDL. Autoridades Municipales</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p>desarrollo comunitario.</p> <p><b>F3.A5.</b> Evaluar la realización de los talleres.</p>	<p>estrategia en la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.</p> <p>Taller I: Técnicas para capacitar y forma líderes comunitarios.</p> <p>Taller II: técnicas para elaborar proyectos y como conseguir financiamiento.</p> <p>Taller III: participación Ciudadana de calidad.</p> <p>A finales de marzo del año 2015, se ha evaluado la realización de los tres talleres.</p>	<p>campo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de monitoreo</li> <li>• Memorias</li> <li>• Listados</li> <li>• Videos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>		
<p><b>Fase 4: Coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento</b></p> <p><b>F4.A1.</b> Definir con la Dirección</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha coordinado con la Oficina Municipal de consejos Comunitarios de Desarrollo las acciones de seguimiento como lo requiere el plan de gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Diario de campo.</li> </ul>	<p>Última semana de abril y primera de mayo del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto, Persona enlace del CPDL. Autoridades Municipales.</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
Municipal de Consejos de Desarrollo, las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.	definido con la Dirección Municipal de Consejos comunitarios de Desarrollo las acciones de seguimiento con los 35 líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de acciones.</li> </ul>		
<b>F4.A2.</b> Desarrollar material requerido.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha elaborado el material requerido para el cierre del proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos digitales y físicos.</li> </ul>		
<b>F4.A3.</b> Elaborar planificación del taller.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha elaborado el plan del taller.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>		
<b>F4.A4.</b> Desarrollar taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha desarrollado el taller con 35 líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Listado de participantes</li> <li>• Video</li> <li>• Fotografías</li> </ul>		

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p>seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.</p> <p><b>F4.A5.</b> Presentar informe final del proceso de construcción de capacidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha presentado a la persona enlace y equipo responsables de Dirección y Planificación Municipal el informe final del proceso de construcción de capacidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>		
<p><b>Fase 5: Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p><b>F5.A1.</b> Visitar centro de práctica.</p> <p><b>F5.A2.</b> Establecer plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de mayo del año 2015 se ha elaborado el plan de sostenibilidad del proyecto.</li> <li>• A finales del mes de mayo del año 2015, se ha visitado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Memoria de actividades.</li> </ul>	<p>Última semana de mayo y primera semana de junio del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto, Persona Enlace del CPDL.</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p>con los responsables del centro de práctica.</p> <p><b>F5.A3.</b> Preparar actividad de cierre</p> <p><b>F5.A4.</b> Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.</p> <p><b>F5.A5.</b> Socializar el plan de sostenibilidad.</p>	<p>el centro de práctica para establecer el plan de sostenibilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de mayo, se ha preparado la actividad de cierre para darle ultimato al plan de gestión del desarrollo comunitario implementado.</li> <li>• A finales del mes de mayo del año 2015, se ha realizado el formato de impresión, reproducción y encuadernado del informe.</li> <li>• A finales del mes de mayo del año 2015, se ha socializado el plan de sostenibilidad con las autoridades de las instituciones involucradas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento digital.</li> <li>• Informes</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>		
<p><b>Fase 6:</b> <b>Preparación del informe final de la Práctica Profesional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de junio, se ha realizado el proceso de preparación del informe final de Práctica Profesional Supervisada.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo.</li> </ul>	<p>Última semana de junio del año 2015.</p>	<p>Ejecutor a del proyecto,</p>

Fase/Actividad	Indicadores de cada actividad	Medios de Verificación	Fecha Monitoreo	Responsable
<p><b>Supervisada</b></p> <p><b>Actividades:</b></p> <p><b>F6.A1.</b> Evaluación del proyecto</p> <p><b>F6.A2.</b> Analizar los resultados del proyecto</p> <p><b>F6.A3.</b> Definir las conclusiones y recomendaciones</p> <p><b>F6.A4.</b> Identificar mejoras junto a la persona enlace</p> <p><b>F6.A5.</b> Preparar formato de impresión, reproducción y encuadernado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de junio se finaliza el proceso de evaluación del proyecto, análisis de resultados y se definen las conclusiones y recomendaciones e identificar mejoras.</li> <li>• A finales del mes de junio del año 2015, se finaliza el proceso de impresión, reproducción y encuadernado del informe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informes de fases de monitoreo.</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informe digital</li> <li>• Diario de campo.</li> </ul>		

#### 4.19. Plan de evaluación del proyecto.

A través de la evaluación es posible medir los avances del logro de los objetivos o resultados del proyecto. El plan de evaluación al igual que el del monitoreo son herramientas orientadoras que establecen pausas en el desarrollo del proceso para analizar los productos alcanzados durante la ejecución del proyecto.

Objetivo o resultado	Indicadores	Medios de Verificación.	Fecha de Evaluación	Responsable
<b>Objetivo General:</b> Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de junio del año 2015, se ha contribuido a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla, con 35 líderes miembros de COCODES del mismo municipio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de sostenibilidad del proyecto.</li> <li>Plan de formación y capacitación.</li> <li>Informes de monitoreo, diagnóstico y memorias.</li> </ul>	Cuarta y última semana del mes de junio del año 2015.	Ejecutora del proyecto. Persona enlace del CPDL.
<b>Objetivo Específico:</b> Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de mayo del año 2015, se han fortalecido las técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios, técnicas para elaborar proyectos y buscar financiamiento y la participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>Sistematización del proyecto.</li> </ul>	Tercera y cuarta semana del mes de junio del año 2015.	Ejecutora del proyecto. Persona enlace del CPDL. Autoridades Municipales.

Objetivo o resultado	Indicadores	Medios de Verificación.	Fecha de Evaluación	Responsable
del municipio San José	ciudadana de los 35 integrantes de COCODES del municipio San José.			
<p><b>Resultados:</b></p> <p><b>Resultado:</b></p> <p><b>1:</b> Identificar las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>Resultado 2:</b> Desarrollar un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han Identificado las necesidades de fortalecimiento de los 35 líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla para la gestión del desarrollo comunitario</li> <li>• A finales del mes de marzo del año 2015 se ha Desarrollado el plan de formación y capacitación que requirió el proyecto implementado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnostico de necesidades de formación y capacitación.</li> <li>• Plan de formación.</li> <li>• Memorias y agendas.</li> <li>• Informe de evaluación de los talleres.</li> <li>• Informe de monitoreo.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> </ul>	Última semana del mes de mayo a primera y segunda semana de junio del año 2015.	Ejecutora del proyecto. Persona enlace del CPDL. Autoridades Municipales.

Objetivo o resultado	Indicadores	Medios de Verificación.	Fecha de Evaluación	Responsable
<p><b>Resultado 3:</b> Coordinar con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha coordinado con la Oficina Municipal de COCODES las acciones de seguimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de sostenibilidad.</li> <li>• Carta de compromiso.</li> <li>• Cuaderno de campo.</li> <li>• Informe de monitorio.</li> </ul>		

## **CAPÍTULO V**

### **5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

A continuación se describen los resultados de cada fase requerida por el plan de Gestión de Desarrollo comunitario implementado en 35 líderes comunitarios pertenecientes de las comunidades: Colonia San Juan el Aguacatillo, Diez de Enero, Veinte de Octubre, Seis de Mayo, Nazaret, Barrio los Encuentros, El Esfuerzo, El Laberinto, El Manglar, Aldea Santa Rosa, Arizona, Callejón San Alfonso, Av.30 de Junio, del municipio San José, Escuintla. El capítulo refleja lo logrado, los productos alcanzados, así como los productos adicionales y los obstáculos que se presentaron. Se analiza el desarrollo de cada una de las actividades de forma cualitativa y cuantitativa, para determinar con facilidad el nivel de logro.

#### **Fase I: Preparación de la implementación del proyecto**

**Objetivo:** El objetivo para esta fase era “Coordinar estratégicamente las actividades y tareas que el proyecto requiere para su implementación”.

El Objetivo propuesto de la fase I, tenía como finalidad coordinar estratégicamente las actividades y tareas que el proyecto requirió para su implementación. Esto para permitir visualizar un escenario claro, tomar las medidas necesarias y obtener el apoyo interinstitucional requerido para su ejecución.

#### **Resultados previstos**

Para los resultados de Fase I: Preparación de la implementación del proyecto, fueron propuestos los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de enero del año 2015 se tiene preparado, lo requerido para la implementación del proyecto.**

Para este indicador el porcentaje del logro es de un 100% coordinando directamente con autoridades municipales, persona enlace y personas

idóneas, que acompañaron el proceso de ejecución. Así mismo en conjunto con la persona enlace, se agendaron y se establecieron fechas según el cronograma de actividades. Se señalaron los posibles lugares para realizar los talleres que el plan de gestión del desarrollo comunitario requería y se hicieron las gestiones correspondientes de mobiliario, refacción y equipo con orden y tiempo necesario para favorecer la ejecución del proyecto.

- **A finales del mes de enero del año 2015 se acompaña y asesora técnicamente la ejecución del proyecto.**

El porcentaje de logro que se le asigna a este indicador es de un 100% debido al acompañamiento y asesoría de José Urbina (persona enlace y Director de proyectos del CPDL), Jaime Hernández (coordinador municipal de COCODES) y Leonarda Girón (secretaria de la Oficina municipal de COCODES), quienes técnicamente facilitaron el proceso de la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.

- **A finales del mes enero se ha visitado el centro de práctica para coordinar.**

El indicador antes mencionado se llevó a cabo para crear vínculo institucional, que permitió un ambiente de confianza y cercanía para encaminar el proyecto desde su inicio hasta dar finalidad. Fue necesario dirigirse a la secretaria del CPDL Delmi de León, para coordinar citas y ser atendida por la persona enlace, optimizando tiempo y recursos y no afectar las actividades del enlace. El porcentaje del logro para este indicador es de un 100%.

- **A finales del mes de enero del año 2015, se ha socializado el proyecto y el cronograma con la persona enlace.**

El proyecto y el cronograma fueron socializados con la persona enlace en el tiempo estipulado, teniendo como propósito la implementación del plan

de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla. Cabe mencionar que la persona enlace ya contaba con avances y conocimiento del proyecto, debido a la buena comunicación que surgió, por el trabajo realizado tiempos atrás con el CPDL. Uno de los productos adicionales que es necesario mencionar, es la valiosa asesoría que se recibió de la persona enlace, indicando que estos productos también fuesen socializados con las autoridades municipales. Fue así como se logró socializar el proyecto y cronograma con las autoridades municipales dentro del mismo plazo. Este indicador se ha logrado un 50% más de lo esperado. El porcentaje indica que superó las expectativas debido a la aceptación de ambas instituciones quienes manifestaron su aprobación, interés y apoyo para su ejecución.

- **A finales del mes de enero del año 2015 se ha preparado la logística para ser implementada.**

La preparación de la logística del proyecto requirió una serie de tareas por tomar en cuenta, tales como: visitas al centro de práctica y la Oficina municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo. Así mismo establecer un listado de posibles apoyadores para la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario en los líderes comunitarios del municipio San José.

Como producto alcanzado en este indicador, se manifiesta la disposición de las autoridades interinstitucionales, para y con el proyecto, poniendo a disposición el equipo audiovisual, material de apoyo y mobiliario. Es por ello que ha este indicador se le asigna un porcentaje del 100%.

### **Resultados no previstos**

- El coordinador de La Oficina Municipal de Consejos comunitarios de Desarrollo Jaime Hernández, extiende cordialmente la invitación para

acompañar las reuniones de planificación y de toma de decisiones del Consejo Municipal del Desarrollo COMUDE y a la previa juntamente con los líderes de COCODES del municipio San José, Escuintla. Es así como se logra la cercanía con los líderes comunitarios e interactuar previo a desarrollar las actividades del cronograma, esto anterior se sumó para dar fuerza a la implementación del proyecto.

### **Actividades desarrolladas durante la fase I**

Acompañar y asesorar técnicamente la ejecución del proyecto. Actividad que requirió el cumplimiento de las seis fases establecidas según orden programado y tiempo estipulado en el cronograma de actividades. Para lograr el acompañamiento y su asesoría fue necesario realizar con responsabilidad cada actividad establecida, de no ser así se afectaría el proceso de ejecución. El punto de partida se llevó a cabo durante diciembre del año 2014, en donde se logró socializar los primeros avances de la estructura del proyecto con la persona enlace del CPDL. Para esto fue necesario programar la cita correspondiente y hacer uso de la tecnología, para compartir información vía electrónica.

El día nueve de enero del año 2015 se realizó la visita nuevamente al centro de práctica, visita que se programó vía electrónica con el señor: José Urbina, persona enlace, Director de Proyectos del CPDL, con el fin de establecer un ambiente armonioso y de agradecimiento por la oportunidad de trabajo en dicha Organización. El día 14 de enero del año 2015 se llevó a cabo la presentación formal del proyecto a implementarse con la persona enlace. Así mismo se elaboró una breve presentación en Power Point para socializar su estructura base y dejar en claro los objetivos que se pretendían alcanzar con lo programado. La socialización también fue realizada con el coordinador municipal de COCODES el mismo día mencionado. Esto requirió coordinar con anterioridad fecha y horario para realizar las visitas correspondientes y obtener los resultados positivos en el proceso de socialización.

El cronograma del proyecto es difundido vía electrónica con la persona enlace, ya que por razones de cumplimiento laboral su ausencia en el municipio se tornaba frecuente. El cronograma también es socializado con el coordinador municipal de COCODES de forma personal. Los días 19 y 20 de enero fueron establecidas en coordinación con la persona enlace y autoridades municipales, los medios y métodos, incluyendo fechas para la realización del taller de identificación de necesidades de capacitación y formación en líderes comunitarios y los talleres de formación y capacitación, que el plan de gestión del desarrollo comunitario solicita.

La fase I permitió un acercamiento directo con las autoridades institucionales quienes demostraron una actitud positiva y de colaboración para la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, poniendo a disposición equipo material y audiovisual para las actividades programadas. El acercamiento aumento la confianza para clarecer dudas y recibir el asesoramiento técnico y profesional para conducir el proyecto.

No olvidando la oportunidad que se presentó de acompañar la reunión del COMUDE, el día 27 de enero del año 2015, reunión que fue dirigida por el Coordinador municipal de COCODES, realizada en el salón municipal del municipio San José. Donde los participantes (líderes Comunitarios) fueron participes activos en cuanto a asistencia y toma de decisiones. Durante la reunión se presentó formalmente a la practicante de Trabajo Social y se indicó el tiempo establecido del proyecto. Es así como se agradeció la oportunidad y se hizo un breve resumen de lo que se espera lograr con dicho proyecto.

Se efectuó la visita nuevamente al centro de práctica, el día 30 de enero del año 2015, con la finalidad de analizar junto a la persona enlace, las actividades y tareas ejecutadas del proyecto, para seguir su conducción sin dificultad alguna y se hizo mención de los logros que anteriormente se mencionaron de la fase ejecutada.

## **Observaciones**

Adaptación interinstitucional: la fase I se convirtió en una etapa de adaptación y aceptación interpersonal por la practicante, debido a los nuevos campos de intervención que afrontaba. Esto limitó el proceso de iniciativa y se convirtió en un proceso de conducción por las autoridades institucionales. Esto fue necesario para conocer las políticas de cada institución según su desarrollo en el municipio San José.

Antecedente interinstitucionales: Las acciones que en años anteriores ha realizado el Centro de práctica CPDL y la Municipalidad provocan en la actualidad consecuencias no favorables, debido a las diferentes ideologías institucionales. Sin embargo se ha encontrado un balance entre ambas instituciones, actuando estas por el bienestar de la población destinataria del proyecto.

### **Fase II: Identificación de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario**

**Objetivo:** El objetivo para esta fase era “Detectar las debilidades del grupo meta, para fortalecerlas con la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario”

En esta fase el objetivo propuesto tenía como finalidad detectar las debilidades de los 35 los líderes comunitarios del municipio San José. Evaluando seis competencias que se consideran claves para el buen desarrollo de un proceso comunitario. A) Técnicas para capacitar y formar líderes, B) Manejo de conflictos, C) Comunicación, D) Preparación de planes de acción de los proyectos, E)Elaboración de proyectos, F) Trabajo en equipo.

## **Resultados previstos**

Para los resultados de la fase II: Identificación de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario, se propusieron los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de febrero del año 2015, se han Identificado las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario de los 35 líderes de COCODES**

Para este indicador el porcentaje del logro es de un 100%, debido al alcance ideal de participantes que el indicador propone, siendo estos líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla.

Así también se identificaron las debilidades de los líderes de COCODES a través de la implementación de un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación, el cual forma parte como requisito del plan de gestión del desarrollo comunitario.

- **A finales del mes de febrero se ha coordinado con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.**

La coordinación con las autoridades municipales contribuyó al buen manejo de recursos y metodología para identificar las necesidades de formación y capacitación en el tema de gestión del desarrollo del liderazgo comunitario. La asesoría y aprobación de la técnica contemplada (diagnóstico) para la obtención de información, fue sometida a un análisis en conjunto con las autoridades institucionales. Es por ello que para este indicador el porcentaje del logro es de un 100%.

- **A finales del mes de febrero del año 2015, se ha realizado el taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.**

El indicador se ha logrado en un 100%, ya que la realización del taller titulado: Identificación de necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario, fue realizado junto a los 35 integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, taller que permitió la implementación del diagnóstico para detectar las debilidades y así clarecer y encaminar el plan de gestión del desarrollo comunitario.

De no cumplirse este indicador o no alcanzar el número de participantes señalados, los resultados crearían un proyecto sesgado, debido a que los líderes participantes en dicho taller fueron el punto de partida que el plan de gestión del desarrollo comunitario indica.

- **A finales del mes de febrero del año 2015, se han analizado los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.**

El instrumento de campo fue dirigido a 35 líderes comunitarios pertenecientes del municipio San José. Siendo estos 18 hombres y 17 mujeres. Ya realizado el diagnóstico se analizaron los resultados para conocer las debilidades y habilidades que los líderes comunitarios necesita fortalecer, este análisis requirió tiempo para hacer las conclusiones idóneas según los resultados que se reflejaron, es por ello que para este indicador el porcentaje de logro es de 100%. Pues se cumplió en el tiempo requerido y con el material adecuado para su análisis.

- **A finales del mes de febrero del año 2015, se han socializado los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y**

### **capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales**

Los resultados del diagnóstico implementado en el taller de identificación de necesidades se han socializado con los responsables de las instituciones: Oficina Municipal de Consejos Comunitario de Desarrollo y El Colectivo poder y desarrollo Local. El porcentaje de logro que se le asigna a este indicador es de 100%, debido a la calendarización que se maneja con las instituciones, lo cual permite hacer las visitas correspondientes para hacer entrega de cada producto que el proyecto demanda en el tiempo estipulado según el cronograma del proyecto.

- **A finales del mes de febrero del año 2015, se han socializado las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.**

Para este indicador el porcentaje del logro es de un 100%. Durante el acompañamiento a las reuniones del COMUDE se concedió el espacio como oportunidad para socializar los resultados del diagnóstico de necesidades, dando a conocer los hallazgos que se encontraron y en los que se trabajaran para fortalecer las habilidades y debilidades de los líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla.

### **Resultados no previstos**

- El coordinador de la Oficina Municipal de COCODES, Jaime Hernández, extiende una felicitación por el buen manejo de tiempo y recursos que se gestionaron durante la fase II para la identificación de necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario. Los materiales requeridos fueron gestionados previo a la implementación de las actividades, tales como: impresión y reproducción del instrumento utilizado para la realización del taller y el documento formal que reflejan los resultados del diagnóstico de necesidades.

- Durante el tiempo de ejecución del proyecto, el señor Jaime Hernández extiende la invitación a la practicante para asistir al “Diplomado de fortalecimiento del sistema de consejos de desarrollo”, impartido por el Centro de Capacitación y Formación del Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural, en la ciudad de la Antigua Guatemala. Actividad en la que se dificultó la asistencia, debido al cumplimiento laboral de actividades extracurriculares que la practicante asumiría el mismo día del evento
- Los espacios de participación en las reuniones del COMUDE fueron una vía estratégica que condujo a la creación de un ambiente de confianza y de aceptación por los líderes comunitarios y autoridades locales del municipio San José. Fue visto también como una oportunidad de aprendizaje en el que las diversas autoridades como: Policía Nacional Civil PNC, Policía Nacional de Transito PMT, Comando naval del pacifico, Base de tropas paracaidistas, autoridades municipales y líderes comunitarios, manifestaban de manera ordenada sus demandas y soluciones para generar el desarrollo comunitario.

### **Actividades desarrolladas durante la fase II**

La implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, requirió una serie de actividades y tareas estrategias para lograr su ejecución. Es por esa razón que se inició por coordinar con las autoridades municipales de la oficina de COCODES y el CPDL, el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario, en el tema de gestión del desarrollo. Aceptando el asesoramiento técnico que favorecería al desarrollo de las actividades contempladas en la fase. La visita establecida para coordinar el proceso se llevó a cabo, el día viernes ocho del mes de febrero del año 2015.

El taller titulado: Identificación de necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario fue realizado en el tiempo estipulado del cronograma de actividades del proyecto, llevándose a cabo el día lunes 11 de

febrero del año 2015, Situados en el salón municipal del municipio San José. En donde se logró reunir el número ideal de líderes comunitarios siendo estos 18 hombres y 17 mujeres, haciendo un total de 35 líderes de COCODES. Durante la reunión fue necesario interactuar con los participantes y compartir la breve descripción del proyecto “Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario”, a través de una presentación Power Point, socializando lo que se pretendía trabajar, y los logros que se esperaban. El coordinador: Jaime Hernández, junto a su secretaria: Leo Girón, acompañaron el taller para proporcionar el respaldo institucional.

Para detectar las debilidades y habilidades de los líderes se evaluaron seis competencias que se consideran claves para el buen desarrollo de un proceso comunitario que a continuación se describen: A) Técnicas para capacitar y formar líderes, B) Manejo de conflictos, C) Comunicación, D) Preparación de planes de acción de los proyectos, E)Elaboración de proyectos, F) Trabajo en equipo. Para ello se utilizó como instrumento técnico la “Boleta de Diagnóstico Comunitario” en la que los 35 líderes comunitarios fueron sometidos.

Al finalizar el taller los líderes manifestaron el interés de participar en el seguimiento del plan de gestión del desarrollo comunitario. Solicitando información de los próximos talleres para ser agendados. Así mismo manifestaron lo valioso de realizar proyectos dirigidos al desarrollo comunitario, pues es una oportunidad que les permite crecer en las áreas donde se encuentran débiles.

El análisis de resultados del diagnóstico se lleva a cabo los días jueves 12, viernes 13 de febrero del año 2015. Para analizar los resultados del diagnóstico, se llevó un procedimiento ordenado, primero el de tabulación y priorización, el cual permitió la comprobación cuantitativa y cualitativa de las necesidades de formación y capacitación de los sujetos de investigación. Los hallazgos según el análisis realizado enmarcan cuatro resultados que se explican a continuación: A) Técnicas para capacitar y formar líderes, es la competencia en la que se puede

invertir mayor tiempo de esfuerzo y trabajo con los líderes comunitarios. B) Técnicas para elaboración de proyectos y gestión de financiamiento en la competencia que se puede considerar como segunda prioridad en el proceso de formación y capacitación. C) Trabajar en las competencias de la comunicación y elaboración de planes de acción. Así como fomentar elementos claves de la competencia, trabajo en equipo. D) Manejo de conflictos, competencia que refleja un porcentaje considerable para implementarse en el plan de formación y capacitación.

Durante la cuarta semana del mes de febrero del año 2015, Los resultados del diagnóstico, realizado en el taller de identificación de necesidades, fueron socializados con la persona enlace José Urbina, y el coordinador de COCODES Jaime Hernández. El día martes 23 de febrero del año 2015, situados en el salón de reuniones del centro de salud del municipio san José, se socializaron los resultados con los líderes comunitarios, espacio concedido por la las autoridades municipales en reunión del COMUDE en el que se dio a conocer de forma puntual las competencias que se fortalecerán en los talleres de capacitación, siendo estas: técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios, técnicas para elaborar proyectos y como conseguir financiamiento y la participación ciudadana de calidad.

En dicha reunión se observó la asistencia de los líderes comunitarios de las diferentes comunidades porteñas, el líder representante de la comisión de deporte, líder de mujeres y miembros del sindicato portuario. Este último (Sindicato Portuario) manifestó interés por el proyecto y talleres, poniendo a disposición a su equipo de trabajadores para ser capacitados, lugar de reunión, mobiliario y equipo audiovisual. Desafortunadamente no se establecieron acuerdos, de ser así el proyecto se sesgaría y el grupo sujeto no tendría participación en el.

## **Observaciones**

La gestión es un método único y de aprendizaje continuo, si se aplica correctamente se logran oportunidades y resultados positivos. El acompañamiento técnico de las autoridades institucionales oriento el proceso de gestión y ejecución del proyecto.

### **Fase III: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario**

**Objetivo:** El objetivo para esta fase era “Fortalecer las habilidades y destrezas en de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, en la gestión del desarrollo comunitario.

En esta fase el objetivo propuesto tenía como finalidad fortalecer las habilidades y destrezas en los líderes comunitarios, estimulando las competencias que poseen como dirigentes en sus comunidades para fomentar la participación y valorar sus capacidades como personas. Para crear un ambiente de aprendizaje, fue necesario desarrollar un plan de formación y capacitación dentro del plan de gestión del desarrollo comunitario. El cual fue socializado y aprobado por las autoridades institucionales correspondientes, para ser implementado con los 35 líderes de COCODES. Dentro del plan de formación se llevaron a cabo tres talleres titulados: Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios, técnicas para elaborar proyectos y conseguir financiamiento y participación ciudadana de calidad.

### **Resultados previstos**

Para los resultados de la fase III: Desarrollo del plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, se propusieron los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de marzo del año 2015 se ha desarrollado el plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.**

Para este indicador el porcentaje de logro es de un 100%, ya que el plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, se efectuó tanto en su ejecución física, como también de manera escrita (ver anexo: 6), cumpliendo con el tiempo programado del cronograma del proyecto y realizando las gestiones necesarias para su efectividad (facilitadores, lugar de reunión, horarios, invitaciones, refacciones, material y equipo audio y visual).

- **A finales del mes de marzo del año 2015 se cuenta con las agendas de cada taller.**

Para desarrollar el plan de formación y capacitación en los 35 líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla, fue necesario la elaboración de las agendas correspondientes a cada taller. Para este indicador el porcentaje de logro es de un 100%. Debido a que se efectuaron en el tiempo programado, permitiendo una visión ordenada y coherente de las tareas a cumplir.

- **A finales del mes de marzo se ha gestionado el apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.**

Realizadas las gestiones necesarias de, facilitadores, alimentación, logística, material y equipo audio y visual, como también de personal de apoyo (staff) y respetado el tiempo que el cronograma del proyecto define. Para este indicador el porcentaje del logro es de un 100%. El recurso humano, material y económico se encuentra preparado para la implementación del plan de formación y capacitación. Indicador que se tornó un reto lleno de experiencias y aprendizajes.

- **A finales del mes de marzo del año 2015, se cuenta con el plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.**

Se cuenta con el plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario, el cual se estructuró junto a la persona enlace. Para este indicador el porcentaje del logro es de un 100%. La temática plasmada en el documento escrito, fortalecerá la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES del municipio, San José, Escuintla.

- **A finales de marzo del año 2015, se han realizado tres talleres de capacitación sobre gestión del desarrollo comunitario. Implementado a 35 líderes comunitarios.**

El taller I, titulado: Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios, taller II: Técnicas para elaborar proyectos y conseguir financiamiento, taller III: Participación Ciudadana de calidad, se realizaron satisfactoriamente en las fechas establecidas, con los recursos requeridos y con el número de participantes idóneo. Para este indicador el porcentaje de logro es de 100%.

- **A finales de marzo del año 2015, se ha realizado el informe de evaluación de los talleres.**

Cada uno de los tres talleres implementados, fue sometido al informe evaluativo, contemplando como referencia los registros audiovisuales y escritos que se poseen. Es así como se refleja a través de una rúbrica los aspectos evaluados que permiten constatar el desarrollo de los talleres y consolidar los resultados. Para este indicador el porcentaje de logro es de 100%. Informe realizado en el tiempo requerido y con las pruebas coherentes registradas. A demás de los resultados favorables obtenidos se socializaron con las autoridades institucionales.

### **Actividades desarrolladas durante la fase III**

La creación de grupos organizados como red de apoyo en la logística de los talleres de formación y capacitación, facilitó el proceso de observación. Durante la primera semana del mes de marzo del año 2015, fue necesaria la elaboración de las agendas para los talleres de capacitación, actividad requerida como estrategia de formación del plan de gestión del desarrollo comunitario.

Todo proceso tendrá que seguir un orden establecido, para dar claridad a los resultados esperados y alcanzarlos sin mayor dificultad. Es por ello que la elaboración de las agendas de los talleres, requirió de una planeación detallada y consiente del tiempo disponible. Es una oportunidad para coordinar cómo se utilizará el factor tiempo, haciendo énfasis en que una agenda bien estructurada garantiza el menor riesgo de fracaso.

Para construir una base sólida del plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario se efectuó con tiempo y anterioridad la coordinación de los facilitadores asignados para cada taller. La comunicación directa y electrónica creó un ambiente de confianza, asesoramiento en los temas por abordar y la facilidad del traslado de agendas de cada taller.

Raúl Enríquez, Lic. en ciencias de la comunicación, Francisco Javier Reyes, Sindicato Portuario y José Urbina, persona enlace del proyecto y Director de proyectos del CPDL. Fueron los candidatos idóneos para facilitar los talleres de formación y capacitación en los 35 líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla.

La gestión es un método único y de aprendizaje continuo, si se sabe utilizar se lograran grandes resultados y oportunidades. Para la gestión fue necesario realizar cartas de solicitud, dirigidas a instituciones públicas, privadas y personas ajenas con voluntad de contribuir al desarrollo del proyecto por ejecutar. Como

resultado a la buena gestión implementada se cuenta con los siguientes recursos para los talleres de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario: salón de reuniones con fechas estipuladas, sillas, mesas, refacciones, facilitadores, fotocopias e impresiones, folder, lapiceros, decorado, mantelería, equipo audiovisual, personal de staff.

El plan de formación y capacitación orienta el proceso de ejecución del proyecto en cuanto al desarrollo de cada taller. La elaboración del plan se llevó a cabo junto a la persona enlace de práctica profesional supervisada, quien se mostró interesado en la realización del mismo, brindando sugerencias favorables y puntos de vista desde su actuar social. Con base a los análisis del diagnóstico se discutieron los temas para ser abordados en los talleres, quedando de la siguiente manera: Taller 1: “Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios”. Facilitador: Lic. Raúl Enríquez. Taller 2: “Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento”. Facilitador: Javier Reyes, Sindicato E.P.Q. Taller 3: “Participación Ciudadana de calidad”. Facilitador: José Urbina, Director de Proyectos.

Antes de la realización del taller fue necesario elaborar las invitaciones correspondientes al taller I. Estas se hicieron llegar a través de la reunión del COMUDE, y en algunos casos se realizó personalmente en el lugar de residencia de cada líder comunitario. Esto implicó tiempo extra para lograr la efectividad del primer taller y el compromiso de realizar un trabajo organizado.

El día lunes nueve de marzo del año 2015 se lleva a cabo el primer taller de formación y capacitación a líderes del municipio, titulado: “Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios” en el salón de reuniones de centro de salud del municipio san José, se contó con la valiosa participación del facilitador Lic. Raúl Enríquez, especializado en ciencias de la comunicación.

La asistencia de los participantes fue positiva, debido a la buena coordinación de tiempo en la ejecución de las tareas programadas. La temática del taller hizo conciencia del rol que un líder posee y las habilidades que este debe poseer. Durante las dinámicas formativas, los participantes descubrieron su potencial y se retroalimentó para usarlas a favor y no en contra del desarrollo comunitario. Al finalizar el taller se agradeció a los participantes por su asistencia y se les hizo entrega de la invitación correspondiente al taller II. En donde especificaba el tema que se abordaría.

Se instó a través de una reflexión lo valioso del participar en talleres de formación, así también se agradeció públicamente al facilitador con un reconocimiento por la valiosa intervención en el plan de formación y capacitación en los líderes de COCODES del municipio San José, Escuintla. Finalmente hizo entrega de un refrigerio a cada participante.

El segundo taller se realizó en el mismo lugar con fecha lunes 16 marzo del año 2015, titulado: "Técnicas para elaborar proyectos y conseguir financiamiento", con la valiosa participación del profesional Javier Reyes, sindicato Portuario, acompañado por el profesional Santiago Sánchez quien intervino en la ampliación del tema. La temática del taller fue completamente diferente al taller I. la intervención de los facilitadores generó una serie de preguntas y respuestas en los participantes, creando un ambiente de entrevista, durante el desarrollo se proporcionó información acerca de leyes, informes y fuentes como consulta, para solicitar la asesoría necesaria en la gestión de proyectos. Se instó a los participantes a enriquecer su conocimiento con los temas propuestos en el plan de formación y capacitación para una buena gestión del desarrollo.

Durante el taller se hizo una pausa, para compartir un refrigerio y así retomar el tema sin distracción alguna. Al finalizar se agradeció a los participantes, convocándoles a través de una invitación personal al taller III. En el que se culminaría el proceso de formación y capacitación en gestión del desarrollo

comunitario. Al facilitador se le hizo entrega del reconocimiento por su valiosa intervención. La participación de los invitados en cuanto a su asistencia fue positiva y equilibrada

El Tercer taller se lleva a cabo el día lunes 23 de marzo del año 2015, en el mismo salón de reuniones del centro de salud, titulado “Participación Ciudadana de Calidad” la participación valiosa del Director de proyectos (persona enlace) del Colectivo Poder y Desarrollo Local, es así como se culmina el proceso de formación y capacitación de líderes comunitarios.

Como temática se utilizó una metodología activa cooperativa, formación de grupos de trabajo y asumiendo una responsabilidad para dar respuesta a las preguntas sugeridas por el facilitador ¿Qué es la participación?, ¿Qué dicen las leyes? ¿En dónde están los líderes comunitarios? ¿En dónde están las instituciones públicas y privadas? Derechos y obligaciones. Preguntas que hicieron conciencia en los participantes y sobre todo fortalecieron sus capacidades. El número de participantes al taller tercero generó realce en las actividades desarrolladas por el facilitador.

Para culminar el proceso de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, haciendo entrega de un reconocimiento a cada líder, por su valiosa participación en dicho proceso del proyecto. Se extendió la invitación anticipada al taller de tomas de decisiones para definir las propuestas de seguimiento. Así mismo se agradeció el valioso aporte del facilitador haciendo entrega de un reconocimiento firmado y sellado por los responsables de la oficina municipal de COCODES y la ejecutora del proyecto, culminado con un refrigerio para los invitados.

Se cuenta con el registro de cada taller y los medios de verificación, es por ello que se condujo a la elaboración de las memorias correspondientes, en las cuales se establece de forma detallada cada actividad ejecutada durante la

implementación de los talleres de formación y capacitación a líderes comunitarios. Así también se apoyó el proceso con material didáctico, audio y visual requerido por los facilitadores. Para contar con una numerosa asistencia de los participantes en las actividades, fue necesario visitar a los líderes que por cuestiones laborales no se hicieron presentes en las reuniones del COMUDE. Esto requirió de actitud tiempo y disposición de transporte para hacerles llegar la invitación a los talleres de formación y capacitación.

La participación de los líderes comunitarios se logró motivar en cada taller desarrollado. Los temas abordados fueron el reflejo del diagnóstico de necesidades de fortalecimiento, por lo que fueron provechosos para cada participante. Cabe mencionar que además de los 35 líderes comunitarios se contó con un selecto grupo de líderes religiosos y juveniles y la corporación del Sindicato Portuario. Obteniendo como resultado el involucramiento de los líderes juveniles dentro de las reuniones del COMUDE, para que sean quienes representen a la juventud porteña y velen por sus derechos y obligaciones como ciudadanos y como un grupo social con propuestas para el desarrollo juvenil dentro del municipio. Dichas reuniones que también fueron estratégicas antes, durante y después del proyecto implementado, permitiendo primero conocer el trabajo que los líderes comunitarios y locales realizan dentro del municipio, segundo el acercamiento e interacción con los líderes y tercero el espacio para compartir y extender la formal invitación al proceso de formación, esto anterior requirió de tiempo y la autorización de permisos laborales.

El proceso de formación y capacitación fue evaluado con diferentes aspectos que orientan a resultados efectivos para dicho proyecto y para llevar a la realidad la actividad de evaluación fue necesario consultar el registro de los tres talleres desarrollados, reflejando la satisfacción de los participantes, el deseo de seguir formándose en los temas de liderazgo en gestión del desarrollo comunitario, y el enriquecimiento de sus conocimientos y habilidades para transmitirlos y formar líderes.

## **Observaciones**

1. El cuidado de los detalles es importante en el desarrollo de eventos.
2. Los líderes comunitarios son personas interesadas en formarse.
3. Los involucrados tienen buenas intenciones aunque diversas formas de actuar y lograron reflexionar sobre la importancia de escucharse.
4. La planificación de la agenda de los talleres contribuyó a su buena marcha.
5. Facilitadores con experiencia y buena didáctica resultan en un taller exitoso.
6. El grupo de líderes juveniles y la corporación del Sindicato Portuario dio mayor realce a los talleres de formación y capacitación.

## **Fase IV: Coordinación con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo las acciones de seguimiento**

**Objetivo:** El objetivo para esta fase era “Crear vínculo interinstitucional que asuma con responsabilidad el compromiso de hacer cumplir las acciones de seguimiento establecidas”.

La finalidad de la fase como su objetivo lo establece, es crear un vínculo interinstitucional, que asuma responsabilidades que puedan en un momento dado unir fuerzas institucionales, que permitan el desarrollo práctico de las acciones de seguimiento definidas durante la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.

## **Resultados previstos**

Para los resultados de la fase IV, se propusieron los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha Coordinado con la Oficina Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitario las acciones de seguimiento en el municipio de San José.**

El porcentaje de logro para este indicador es de un 100% ya que las acciones de seguimiento se han coordinado y asesorado técnicamente con el apoyo institucional del CPDL y la Oficina Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitarios.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha definido con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.**

Durante el taller para elaborar propuestas de seguimiento, desarrollado con los 35 líderes comunitarios y las autoridades de la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo se han definido las acciones de seguimiento del proyecto. Para este indicador el porcentaje de logro es de 100%.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha elaborado el material requerido para el cierre del proyecto.**

El porcentaje de logro para este indicador es de un 100%. Se elaboró el material necesario para el cierre del proyecto en el tiempo planificado y con anticipación para hacer las pruebas necesarias antes de su uso.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha elaborado la planificación del taller.**

La planificación del taller para elaborar propuestas de seguimiento a la gestión del desarrollo, se efectuó en el tiempo previsto, según el cronograma. Este indicador se logró con un porcentaje de 100% ya que facilitó el desarrollo del taller implementado en los 35 líderes comunitarios.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha desarrollado el taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para**

**elaborar propuesta de seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.**

El porcentaje de logro para este indicador es de un 100%. El taller se desarrolló con los 35 líderes comunitarios y autoridades municipales de la oficina municipal de COCODES, en la fecha establecidas y de acuerdo a la planificación elaborada del taller.

- **A finales del mes de abril del año 2015, se ha presentado a la persona enlace y equipo responsable de la Oficina Municipal de Consejos comunitarios de Desarrollo el informe final del proceso de construcción de capacidades.**

Se presentó el informe a la persona enlace y al equipo responsable de la dirección de planificación municipal en el tiempo requerido. Para este indicador el porcentaje de logro es de 100%.

### **Resultados no esperados**

Los jóvenes líderes fueron invitados a participar en las reuniones del COMUDE, ya que se muestran ausentes, es necesario involucrar grupos de liderazgo juvenil en la toma de decisiones. Lo anterior como consecuencia de las reflexiones del taller desarrollado.

La representante de las mujeres porteñas, manifestó la satisfacción y motivación que generó el proceso del plan de gestión del desarrollo comunitario, implementados a líderes comunitarios, hizo conciencia para proponer proyectos de fiscalización de los fondos que se reciben para proyectos comunitarios.

### **Actividades desarrolladas durante la fase IV**

Definir con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo

comunitario necesitó de un análisis basado en los resultados del proceso de formación y capacitación de líderes integrantes de COCODES, para no perder la línea conductora que acerca a los objetivos del proyecto.

Para definir las acciones de seguimiento se realizó un bosquejo el cual fue llevado a la mesa de discusión con las autoridades el día viernes tres de abril del año 2015, durante la discusión se tomó nota de los aspectos señalados que darían una mejor interpretación a las acciones propuestas.

La preparación del material que se requiere para los talleres involucró la inversión de tiempo y recursos, para lograr mejores resultados en el proceso de gestión del desarrollo, se hicieron las gestiones necesarias con anticipación para la obtención de recursos: cañonera, video cámara, elaboración de carta de compromiso la cual cada líder firmaría y elaboración de presentación Power Point. Todo esto anterior fue realizado el día sábado 11 del mes de abril del año 2015.

El día Domingo 12 del mes de abril del año 2015, se realizó la reproducción y entrega de invitaciones a los diferentes líderes comunitarios, así mismo se les hizo un recordatorio por medio de un mensaje telefónico a través de la red de comunicación, construida durante la ejecución del plan de formación y capacitación.

La elaboración de la planificación del taller a desarrollarse con los líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuestas de seguimiento a la gestión del desarrollo. Se realizó junto y con la ayuda del director de proyectos del CPDL: José Urbina. También con el Licenciado Raúl Enríquez, facilitador del taller, para acordar el desarrollo de las actividades que se establecerían y así el momento de su intervención. Esto fue realizado el día sábado 18 del mes de abril del año 2015.

El día 20 de abril del año 2015, se desarrolló el taller para la elaboración de las propuestas de seguimiento, reunidos en las instalaciones del centro de Salud del

municipio San José, Escuintla, en la que participó un grupo selecto de autoridades y líderes comunitarios, se contó con el apoyo de la oficina municipal del COMUDE y los responsables del Colectivo Poder y desarrollo. La participación de hombres, mujeres y jóvenes porteños, equilibraron la toma de decisiones.

Durante el desarrollo del taller sobresalió el interés por llevar a la realidad las propuestas de seguimientos que a continuación se establecieron:

1. Continuar el proceso de capacitación y formación comunitaria en los temas de desarrollo, participación ciudadana. Así también realizar actividades motivacionales como: (Congresos, encuentros, retiros).
2. Lograr el compromiso de los líderes comunitarios e involucrar a los líderes juveniles y mujeres de sus comunidades.
3. Comprometer a los líderes a desarrollar programas que promuevan nuevos líderes.
4. Crear una red interinstitucional que apoye el proceso de seguimiento (Municipalidad, ONGs, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres e iglesias)
5. Diseñar y distribuir documentos de investigación, información y formación hacia la población que promuevan el desarrollo comunitario.
6. Evaluar periódicamente el desarrollo de las acciones de seguimiento.

Cada uno de los líderes comunitarios se compromete con lo anterior con responsabilidad y voluntad, firmando una carta de compromiso, que hace constar las acciones de seguimiento que el plan de gestión del desarrollo comunitario de los COCODES del municipio San José, Escuintla, define al implementar el plan de propuestas de seguimiento.

Los informes requeridos como análisis del diagnóstico y memorias del proceso de formación y capacitación, fueron socializados con las autoridades institucionales, para analizar los productos que el proyecto ha re velado, y asesorar técnicamente

su ejecución, valorizando el proceso de aprendizaje y el apoyo profesional de las autoridades.

Como un acto de cierre a la fase se contempló la posibilidad de socializar las acciones de seguimiento establecidas, es por ello que fue clave intervenir en la reunión del COMUDE el día martes cinco del mes de mayo, reunidos en el salón de usos múltiples del municipio San José, para dar a conocer y compartir con las autoridades institucionales y líderes comunitarios de las diversas comunidades las acciones de seguimiento establecidas.

### **Observaciones**

1. La actitud de los líderes comunitarios hacia el proyecto reflejan positividad.
2. La gestión adecuada de recursos facilita el trabajo.
3. La participación de los líderes juveniles es tomada en cuenta en las reuniones del COMUDE.
4. Los líderes Juveniles han propuesto ante las autoridades municipales sus propuestas de proyecto para el desarrollo de la juventud en el municipio.

### **Fase V: Elaboración del plan de sostenibilidad del proyecto**

**Objetivo:** El objetivo para esta fase era “Establecer un proyecto sostenible en la gestión del desarrollo comunitario”.

En esta fase el objetivo propuesto tenía como finalidad establecer un proyecto sostenible en la gestión del desarrollo comunitario con los 35 líderes comunitarios de COCODES. Para comprometer voluntariamente a los participantes del proyecto y así, lograr la ejecución continua para el desarrollo comunitario.

## Resultados previstos

Para los resultados de Fase V: Establecer un proyecto sostenible en la gestión del desarrollo comunitario, fueron propuestos los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de mayo del año 2015 se ha se ha elaborado el plan de sostenibilidad.**

Como indicador general de la fase V del plan de gestión del desarrollo comunitario, logró en un 100% pues todos los indicadores fueron alcanzados en igual porcentaje. El plan de sostenibilidad se elaboró tomando como referencia las acciones de seguimiento, realizándose en el tiempo estipulado.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha visitado el centro de práctica para establecer el plan de sostenibilidad.**

El porcentaje de logro de este indicador es de un 100% dado que se realizó la visita al centro de práctica, en el tiempo previsto, y en la misma se estableció el plan de sostenibilidad.

- **A finales del mes de mayo se ha preparado la actividad de cierre.**

El porcentaje de logro para este indicador es de un 100%. La actividad de cierre se preparó en el tiempo indicado, efectuándose las acciones requeridas para ultimar detalles al momento de socializar.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha realizado el formato de impresión, reproducción y encuadernado del informe.**

El porcentaje de logro para este indicador es de 100%. El formato de impresión, reproducción y encuadernado del plan de sostenibilidad se ha realizado después del asesoramiento y revisión de forma y fondo con los responsables del CPDL.

- **A finales del mes de mayo del año 2015, se ha socializado el plan de sostenibilidad con las autoridades de las instituciones involucradas.**

Se socializó el plan de sostenibilidad con las autoridades institucionales involucradas dentro del tiempo esperado, El porcentaje de logro para este indicador es de 100%.

### **Actividades desarrolladas durante la fase V**

La visita al centro de práctica fue realizada para establecer el plan de sostenibilidad y darle el debido asesoramiento. Durante la enriquecedora discusión, se tomó en cuenta la coherencia entre objetivos, desarrollo, redacción y ortografía del plan. Para lograr una visión de conjunto y dar uniformidad al proyecto, se establecieron elementos que se consideraron claves para su ejecución (fechas, productos y responsables). Finalmente se agradeció a la persona enlace del CPDL por el apoyo demostrado durante la ejecución del plan de gestión del desarrollo comunitario implementado a líderes de COCODES.

La socialización del plan de sostenibilidad se llevó a cabo, programando una visita con anterioridad, al coordinador de la oficina municipal de COCODES, entregando formalmente el documento escrito. Se agradeció a los responsables de la oficina, el acompañamiento durante la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario, y como agradecimiento se hizo entrega de un reconocimiento firmado y sellado por el responsable del colectivo poder y desarrollo local (persona enlace) y practicante de la carrera de Trabajo Social.

### **Observaciones**

1. Se cuenta con el apoyo de la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo para el seguimiento del proyecto.
2. La gestión adecuada de la actividad de cierre del proyecto, puede lograr un evento memorable para las personas que participen.

3. El contexto de esta fase está ligado a la situación de crisis nacional y ha cierto nivel de incertidumbre entre aquellas personas que esperan un cambio generado por el plan de sostenibilidad.

4. Actitud positiva de los participantes involucrados, anuentes a seguir apoyando proyectos de desarrollo comunitario.

### **Fase VI: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada**

**Objetivo:** Construir un producto final de calidad, que comparta ideas claras para favorecer el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla.

En esta fase el objetivo propuesto tenía como finalidad, construir un producto final de calidad que comparta ideas claras para favorecer el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla. Entendiendo esto desde su descripción como su ejecución.

### **Resultados previstos**

Para los resultados de Fase VI: Preparación del informe final de la Práctica Profesional Supervisada, fueron propuestos los siguientes indicadores:

- **A finales del mes de junio se ha realizado el proceso de preparación del informe final.**

Para este indicador el porcentaje del logro es de 100% ya que se ha realizado el proceso de preparación del informe final del proyecto de práctica profesional supervisada.

- **A finales del mes de junio se finaliza el proceso de evaluación, análisis de resultados y mejoras del proyecto.**

El proceso de análisis de evaluación, resultados y mejoras del proyecto se llevó a cabo en la fecha establecida, es por ello que para este indicador el porcentaje del logro es de 100%.

- **A finales del mes de junio del año 2015, se finaliza la preparación de impresión, reproducción y encuadernado del informe.**

La preparación del impresión, reproducción y encuadernado se ha contemplado y ejecutado sin dificultad alguna, por esa razón el porcentaje del logro de este indicador es del 100%. Permitiendo una preparación con anterioridad para su entrega.

### **Actividades desarrolladas durante la fase VI**

La descripción de las actividades de la fase VI es general, debido a que estas fueron llevadas a cabo en conjunto desde su evaluación, hasta la identificación de mejoras. Evaluar el proyecto requirió el acompañamiento y asesoramiento técnico de la persona enlace del colectivo Poder y Desarrollo local. Durante la evaluación fue necesario alzar la vista hacia los objetivos y resultados del proyecto. Se cuestionó si este cumplió con los indicadores propuestos en las fases establecidas.

En la ejecución del proyecto implementado, existieron momentos que enriquecieron su desarrollo, y otros que limitaron aspectos en el caminar. Este último se refiere a la asignación de practicantes en una misma institución en tiempos iguales en la ejecución de proyectos comunitarios, limitando el recurso humano. Para que la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario no fuese afectado se establecieron fechas en coordinación con los responsables de la oficina de COCODES y practicantes, previo al desarrollo de las actividades, la asignación de participantes y visitas agendadas.

La implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla” requirió la elaboración y en casos específicos la reproducción de documentos señalados con anterioridad en las seis fases (diagnóstico de necesidades, plan de formación y capacitación, acciones de seguimiento, plan de sostenibilidad), entregados a las

autoridades correspondientes y participantes que acompañaron y asesoraron el proyecto de desarrollo.

### **Observaciones**

1. Las autoridades municipales manifiestan estar satisfechas por la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.
2. El colectivo poder y desarrollo local manifiesta su satisfacción al formar parte de dicho proyecto.
3. El aprendizaje del proyecto fue continuo el cual requirió de voluntad y esfuerzo y responsabilidad, para el logro de sus objetivos.

## **CAPÍTULO VI**

### **6. ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El capítulo presenta un análisis de los hallazgos y resultados obtenidos, antes, durante y después de la implementación del proyecto. Para presentar el análisis de resultados, se elaboró un listado de preguntas orientadoras, como estrategia, para reflejar orden y comprensión en la descripción de los productos alcanzados.

El proyecto ejecutado es la implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, que tiene como objetivo general, contribuir a la creación de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José. Y como objetivo específico, fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES. Para ser implementado se desarrolló un conjunto de actividades que condujeron al logro de los objetivos y resultados propuestos: implementación de un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, tres talleres de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, un taller de decisiones para definir las acciones de seguimiento. El plazo de duración del proyecto, fue de seis meses. Enero del año 2015, al mes de junio del año 2015.

Los hallazgos y resultados se esperan interpretar con claridad para ser comprendidos. Para ello se generaron tres ideas claves basadas en los tres resultados esperados del proyecto, logrando la delimitación del análisis y la relación causa y efecto entre los productos obtenidos. A continuación las ideas claves generadas:

1. Las necesidades de fortalecimiento identificadas en los líderes comunitarios del municipio San José, condujeron a una puntual formación y capacitación para la gestión del desarrollo comunitario.

2. Contar con un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, permitió fortalecer las necesidades de liderazgo de los integrantes de COCODES del municipio San José.
3. La coordinación de las acciones de seguimiento junto con los líderes comunitarios y la oficina Municipal de Consejos Comunitario de Desarrollo, permitió contribuir al desarrollo de acciones municipales para promover el desarrollo comunitario, en las comunidades del municipio San José.

**1. Las necesidades de fortalecimiento identificadas en los líderes comunitarios del municipio San José, condujeron a una puntual formación y capacitación para la gestión del desarrollo comunitario.**

Los hallazgos encontrados en el área de proyección antes de la implementación del proyecto, fueron establecidos después de un análisis situacional, efectuado junto a los responsables del Colectivo Poder y Desarrollo Local CPDL. Encontrando la causa raíz del problema como: La débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, Escuintla, en la búsqueda de soluciones sociales para el buen desarrollo comunitario. En el capítulo II del proyecto, al analizar las tres primeras causas en el árbol de problemas, se hace la selección del problema de intervención: Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio, el cual limita las oportunidades intelectuales, culturales, y sociales, que a raíz de ideas, pensamientos y habilidades, se describen soluciones que contribuyen al desarrollo integral.

Intervenir con la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario en los 35 integrantes de COCODES de las comunidades: Colonia San Juan el Aguacatillo, Diez de Enero, Veinte de Octubre, Seis de Mayo, Nazaret, Barrio los Encuentros, El Esfuerzo, El Laberinto, El Manglar, Aldea Santa Rosa, Arizona, Callejón San Alfonso, Av.30 de Junio. Requirió del acercamiento con autoridades municipales, logrando como resultado la adopción, el

acompañamiento y asesoramiento técnico en la ejecución del proyecto. Enfatizando la débil comunicación que existe con la organización del CPDL y la municipalidad, debido a las diferencias de ideológicas.

Durante el acompañamiento en las reuniones del COMUDE con los líderes comunitarios y autoridades del municipio, se observó la voluntad positiva de generar proyectos de desarrollo, pero inclinados a infraestructura y desviando los proyectos de desarrollo social, limitando a los líderes comunitarios descubrir el potencial y capacidades que poseen como personas dirigentes de sus comunidades. La asistencia de los líderes comunitarios en las reuniones programadas a nivel de municipio por la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo, debe ser incrementada, ya que fielmente se presenta un grupo de 30 a 40 participantes, reflejando con esto, una débil participación en cuanto a su asistencia.

Para conducir a una puntual formación y capacitación para la gestión del desarrollo comunitario y como estrategia del plan de gestión, fue necesaria la identificación de las necesidades de fortalecimiento en los 35 líderes de COCODES. Necesidades que fueron identificadas a través de la realización de un taller, en el cual se implementó un diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario. Elaborando una boleta de diagnóstico como instrumento investigativo (anexo No.5 ) que cuestionó a los participantes acerca de sus competencias, en torno a la formación de líderes, elaboración de proyectos, capacitaciones, gestión de financiamientos, la capacitación, comunicación, manejo de crisis y trabajo en equipo.

Competencias que fueron establecidas a raíz de una investigación teórica y discusión con expertos en los temas de liderazgo y comunicación, las cuales se describen a continuación:

- ❖ La capacitación y formación de líderes para descubrir el potencial que se posee y como hacer utilidad de ello. Las habilidades y destrezas pueden estimularse en esta competencia.
- ❖ La elaboración de proyectos y gestión de financiamiento, es una materia pendiente en muchos líderes ya que desconocen los requisitos, leyes y técnicas que les pueden permitir acceder a financiamiento para hacer realidad sus proyectos. No basta con tener buenas intenciones, sino que es necesario saber gestionar los recursos que harán realidad las ideas.
- ❖ La comunicación de un líder con su comunidad es vital para el logro de los objetivos, si no se sabe escuchar o no se sabe expresar una buena idea puede que este no logre lo pensado, ya que existe un hilo delicado en lo que se comunica y lo que se entiende.
- ❖ La competencia de manejo de conflictos es clave dentro de las cualidades de un líder, no importando cómo, cuándo, en donde, equipo u organización. Lo que se espera de un líder es que este sea capaz de resolver sin perder de vista sus objetivos.
- ❖ El trabajo en equipo es una competencia que puede diferenciar entre los resultados de una comunidad y otra. Cuando todos los involucrados asumen el rol que les corresponde y se comprometen con una visión de conjunto, los resultados son sorprendentes.

El resultado del diagnóstico es el cruce entre conocimiento y práctica de las competencias arriba enlistadas, considerando no solo reflejar resultados de conocimiento, sino también los resultados del uso que hacen los líderes del conocimiento que poseen. Los 35 líderes comunitarios, realizaron al diagnóstico de necesidades el día 11 de febrero del año 2015, situados en el salón municipal del municipio San José, utilizando el instrumento investigativo, que facilitaría el análisis puntual en las competencias, en cuanto a su

conocimiento y práctica, la participación de los líderes comunitarios en su asistencia y colaboración fue positiva.

El objetivo del proceso se cumplió, después de analizar el diagnóstico, se identificaron las necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, en los integrantes de COCODES. Reflejando las competencias que se debían fortalecer: capacitación y formación de líderes, elaboración y gestión de proyectos, trabajo en equipo.

Identificadas las necesidades, se procede al diseño del plan de fortalecimiento. Los resultados de esta primera idea clave, se constituyen en entradas o datos para el análisis del siguiente resultado. Lo que refleja una coherencia entre resultados esperados y experiencias de la ejecución del proyecto.

La identificación de las necesidades de fortalecimiento de los líderes comunitarios contribuye al logro del objetivo específico del plan de gestión del desarrollo comunitario, pues sienta las bases sobre las que se construirá el proceso de fortalecimiento en el plan de formación y capacitación con los líderes comunitarios.

**2. Contar con un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, permitió fortalecer las necesidades de liderazgo de los integrantes de COCODES del municipio San José.**

Identificadas las necesidades de fortalecimiento de los líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla, se procede a la elaboración de un plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario, diseñando procesos que respondieran efectivamente a las necesidades identificadas.

Para ello se efectuaron tres talleres de capacitación, en los que se abordaron las competencias: capacitación y formación de líderes, elaboración y gestión

de proyectos, trabajo en equipo, como resultado del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación. Con base al análisis del diagnóstico se discutieron junto a la persona enlace del CPDL, los temas para ser abordados en los talleres de capacitación, no olvidando la gestión de los facilitadores profesionales para el momento de su intervención, estableciéndose en el orden siguiente: Taller 1: “Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios”. Facilitador del taller: Lic. En ciencias de la comunicación Raúl Enríquez. Taller 2: “Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento”. Facilitador del taller: Javier Reyes, Sindicato E.P.Q. Taller 3: “Participación Ciudadana de calidad”. Facilitador del taller: José Urbina, Director de Proyectos (persona enlace del proceso de practica).

El desarrollo del plan de formación también incluyó la búsqueda de un lugar adecuado para la realización de los talleres. Esto para generar un ambiente adecuado para los participantes. A través de la oficina de consejos comunitario de desarrollo de la municipalidad de San José, se logró la gestión del salón de reuniones, ubicado en el centro de salud del mismo municipio. Así mismo la gestión del equipo audiovisual y material didáctico, realizado en el tiempo señalado por el cronograma de actividades. Como parte de la gestión de los talleres se organizó una red de personas de apoyo nombradas staff, que ayudaron a resolver aspectos de logística en los talleres (recepción y registro de los participantes, filmación y toma de fotografías y distribución de refrigerio) los elementos gestionados dieron el soporte técnico y profesional al plan de formación y capacitación, generando interés y comodidad en los participantes debido al montaje adecuado. Un buen plan tiene que ser acompañado de una buena gestión, sin recursos adecuados los resultados y sus efectos se minimizan.

Como parte del proceso formativo, al invitar a los facilitadores se les compartió con anterioridad el enfoque de cada taller, para no perder de vista los objetivos

que se pretenden alcanzar con el plan de formación y capacitación. Así mismo la disposición de recursos gestionados para ser uso de ellos durante su intervención: computadora, cañonera, audio, pizarra y marcadores, hojas, lapiceros, folder.

El plan de formación se socializó con las autoridades institucionales, quienes aportaron el asesoramiento y acompañamiento técnico. Como efecto de este proceso se logró una red de trabajo entre ejecutora del proyecto, CPDL y la oficina municipal de COCODES.

Para cada taller se elaboró una agenda que se constituyó en un instrumento de coordinación y orientación ordenado de las actividades. La agenda permitió también a la ejecutora y facilitador lograr acuerdos sobre el uso de recursos audiovisuales, infraestructura y servicios. Los talleres se llevaron a cabo en las fechas 9, 16 y 23 de marzo, del año 2015, de 9.00 a 12:00 horas, situados en el salón de reuniones del centro de salud del municipio. Las fechas anteriores fueron establecidas en coordinación con los responsables de la oficina municipal de COCODES. Durante la implementación de los talleres los facilitadores desarrollaron la temática libremente, a través de exposiciones, dinámicas y ejercicios que permitieron a los líderes comunitarios una experiencia activa, dinámica y positiva.

Durante las capacitaciones en los talleres se logró una equilibrada asistencia de los líderes comunitarios y su participación activa en el involucramiento en las actividades desarrolladas por los facilitadores: intercambio de experiencias, sugerencias, preguntas, dinámicas formativas. Desde su ángulo, cada taller enriqueció a los líderes con ideas claves, reflexiones y experiencias que pueden poner en práctica en sus comunidades, ambiente de vida personal y laboral. Entre otras ideas, como la planificación de la formación de nuevos líderes, el conocimiento de las leyes de los consejos comunitarios y el ejercicio de una participación ciudadana real.

Los participantes demostraron una actitud disponible y abierta al diálogo y a la participación, portaron experiencias desde su realidad con lo que enriquecieron los talleres. Sus dudas manifestaron el genuino deseo de aprender y de mejorar su trabajo como líderes comunitarios. A partir de la retroalimentación recibida de los participantes, se puede decir que los talleres superaron sus expectativas. Dichos talleres fueron sometidos a una evaluación en donde se analizaron los aspectos: gestión de recursos, desenvolvimiento del facilitador y la reacción de los participantes. Se evaluó lo que se logró y lo que se puede mejorar. Obteniendo resultados satisfactorios en los tres eventos. Y como resultado por mejorar, la puntualidad de los participantes y dinámicas más integradoras por los facilitadores.

Un logro importante es la realimentación de los temas abordados, manifestando los participantes la disponibilidad para dar seguimiento al proceso. Se cuentan con las memorias de cada taller que permite tener una información detallada, además convirtiéndose en una fuente de consulta.

Con base a estas experiencias se puede considerar que los resultados esperados del plan de formación y capacitación en los líderes comunitarios, fueron alcanzados. De forma que esta segunda idea clave resulta coherente con lo planificado, abriendo paso a la tercera idea para su desarrollo sin dificultad, enfocada al seguimiento del plan de gestión del desarrollo comunitario. El diseño y desarrollo del plan de formación y capacitación, contribuyó al logro del objetivo general y específico del proyecto, al dar forma al proceso de fortalecimiento. Esto es contar con un andamiaje que facilite la construcción de las competencias que fortalezcan a los miembros de los COCODES.

La ejecución de los talleres fue el elemento crucial de este proceso, pues su adecuada ejecución era vital para el logro de los objetivos, se logró ejecutarlos con un nivel alto de satisfacción y por lo tanto la semilla del fortalecimiento

quedo sembrada y para germinar en la creación de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, Escuintla.

La evaluación en la ejecución de los talleres contribuyó al logro de los objetivos, ya que refleja lo positivo del proceso y lo que se puede mejorar. Permitiendo tomar decisiones de mejora en línea con los pasos que se darían a continuación: el diseño, discusión y aprobación de las acciones de seguimiento.

**3. La coordinación de las acciones de seguimiento junto con los líderes comunitarios y la oficina Municipal de Consejos Comunitario de Desarrollo, permitió contribuir al desarrollo de acciones municipales para promover el desarrollo comunitario, en las comunidades del municipio San José.**

Las acciones de seguimiento nacen como consecuencia del resultado del plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario. El proyecto pasa ahora a formar parte de la vida y cultura de los 35 líderes integrantes de COCODES del municipio San Jode, Escuintla, deseando el buscar resultados que generen el desarrollo integral en sus comunidades.

Establecer acciones de seguimiento, es un proceso participativo, en el que todos los involucrados pueden discutir, opinar, aclarar y proponer para comprometerse con responsabilidad a las acciones definidas. Se logró coordinar las posibles propuestas de seguimiento en conjunto con los responsables del CPDL y la Oficina Municipal de COCODES, analizando y discutiendo su resultado al momento de estas ser ejecutadas.

Para definir las acciones de seguimiento se realizó un taller con los líderes comunitarios del municipio San José, Escuintla, el día 20 de abril del año 2015, a las 9:00 horas, junto a las autoridades institucionales. Para el desarrollo del

taller se gestionaron los recursos de utilidad (equipo audio y visual, material didáctico). Fue necesario contar con una experiencia imparcial, en la que todos los participantes tuvieran la oportunidad de ser escuchados, para ello se invitó al Lic. Raúl Enríquez, como moderador del taller. Así mismo se cuenta con la agenda correspondiente. El taller se llevó a cabo en el salón de reuniones del centro de salud. Los participantes reflejaron interés, analizando y discutiendo cada posible propuesta de seguimiento. Entre las discusiones de las propuestas surgieron situaciones que es bueno compartir en este análisis:

- Los líderes jóvenes manifestaron su deseo de ser tomados en cuenta con seriedad. Como respuesta, la oficina municipal los invito a participar mensualmente en las reuniones de COMUDE, para plantear sus propuestas y generar procesos de desarrollo inclinados a sus necesidades.
- La lideresa de las mujeres manifestó su deseo por desarrollar un plan de fiscalización de los recursos que los COCODES reciben. Invitando a desarrollar el tema y presentarlo al COMUDE. Esto concreta el fortalecimiento de los líderes comunitarios durante el proyecto, ya que ven una oportunidad en el desarrollo de proyectos.
- La oficina municipal de COCODES se comprometió públicamente a dar apoyo a las acciones de seguimiento del proyecto implementación de un plan de gestión, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.

Durante un extenso análisis de discusión, se definieron las propuestas de seguimiento para la gestión del desarrollo comunitario, como acto simbólico de compromiso y de apoyo hacia las acciones de seguimiento, cada líder participante firmó una carta, donde asumían con responsabilidad y voluntad propia el conjunto de compromisos que les permitiría darle seguimiento a lo

aprendido durante la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario. Como resultado del taller de se definieron las acciones de seguimiento enlistadas a continuación:

1. Continuar el proceso de capacitación y formación comunitaria en los temas de desarrollo, participación ciudadana. Así también realizar actividades motivacionales como: (Congresos, encuentros, retiros).
2. Lograr el compromiso de los líderes comunitarios de involucrar a los líderes juveniles y mujeres de sus comunidades.
3. Comprometer a los líderes a desarrollar programas que promuevan nuevos líderes.
4. Crear una red interinstitucional que apoye el proceso de seguimiento (Municipalidad, ONGs, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres e iglesias).
5. Diseñar y distribuir documentos de investigación, información y formación hacia la población que promuevan el desarrollo comunitario.
6. Evaluar periódicamente el desarrollo de las acciones de seguimiento.

Analizando la relación entre la ejecución del proyecto y los resultados esperados, se puede notar que esta tercera idea es coherente entre planificación y experiencias. El resultado concreto de esta etapa, es la coordinación de las acciones de seguimiento del proyecto, a través de una propuesta, un taller y una carta de compromisos firmada por los líderes. Este resultado contribuye al logro de los objetivos del proyecto, al generar raíces para dar sostenibilidad al proyecto y dar los primeros frutos de fortalecimiento: lideres comprometidos.

Como un logro no previsto, surge la invitación por los responsables de la oficina municipal de COCODES, hacia los líderes juveniles, de integrarse en las reuniones del COMUDE. Es así como los líderes juveniles socializan ante las autoridades municipales, locales y comunitarias del municipio San José, el

proyecto educativo, asociado con la Universidad de San Carlos para el desarrollo de la juventud porteña. Proyecto que dio inicio al momento de finalizar el plan de gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.

Las tres ideas planteadas se lograron ejecutar según lo planificado, con resultados satisfactorios, por lo que la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario, contribuyó al fortalecimiento de la capacidad de gestión de los líderes comunitarios integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla, a través de un diagnóstico de necesidades implementado en los 35 líderes de COCODES y la realización del plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, efectuado en los tres talleres de formación. Así también contribuyó a la creación de programas que promuevan el desarrollo comunitario del municipio de San José, a través de las acciones de seguimiento, definidas en el taller de decisiones. Por lo que se puede decir que los líderes de COCODES del municipio San José, han sido fortalecidos en la capacidad de gestión del desarrollo comunitario.

## CONCLUSIONES

En esta sección a continuación se presentan las conclusiones que surgen del análisis de los resultados, la discusión de los mismos y la reflexión sobre sus consecuencias. Cada conclusión, presenta aspectos relevantes y concretos que necesitan ser enfatizados en la búsqueda de establecer el cumplimiento de los objetivos de este proyecto. Igual que en el capítulo de resultados las conclusiones se organizan en torno a las tres ideas claves.

### **1. Las necesidades de fortalecimiento identificadas en los líderes comunitarios del municipio San José, condujeron a una puntual formación y capacitación para la gestión del desarrollo comunitario.**

- Se concluye en que la causa raíz principal del problema de la débil participación ciudadana en la gestión de proyectos de desarrollo comunitario, radica en nivel de competencias para la gestión de los líderes comunitarios. Significa el fortalecimiento que los líderes comunitarios necesitaron en torno a sus habilidades y destrezas en la gestión de proyectos de desarrollo comunitario.
- Se determinó que las competencias clave para la gestión de un líder comunitario son:
  - Capacidad de formar y capacitar líderes, es decir la habilidad de encontrar personas que puedan ejercer liderazgo y darlos las herramientas necesarias para que lo ejerzan de manera positiva.
  - Capacidad de comunicación efectiva, esto significa que un líder debe tener la capacidad de hacer propuestas claras de manera que su comunidad comprenda sus propósitos y lo apoye. Así también se refiere esta capacidad a la habilidad de escuchar y

- tomar en cuenta las opiniones, puntos de vista, ideas, sugerencias y hasta quejas de los demás.
- Capacidad de manejar conflictos, habilidad clave para lograr el buen funcionamiento de toda organización. Se comprende que los conflictos siempre aparecen y por lo tanto es necesario que un líder comunitario tenga herramientas para manejarlos de manera constructiva de forma que se obtenga provecho y que los conflictos unan y no destruyan.
  - Capacidad de diseñar proyectos y gestionar financiamiento, es decir que los líderes comunitarios deben aprender como plantear un proyecto de manera que los fondos escasos que se encuentran disponibles no se pierdan por falta de planes adecuados. El líder comunitario debe saber a quién y cómo dirigirse cuando quiere lograr un beneficio para su comunidad.
  - Capacidad de elaborar planes de acción, esto es planes que pongan en marcha las buenas intenciones de la comunidad, las ideas abundan pero muchas veces se quedan engavetadas o en la basura por falta de adecuados procesos de implementación.
  - Capacidad para trabajar en equipo, está la cual es la base sobre la que se construye el proceso comunitario, los líderes deben desarrollar las habilidades sociales, la gestión de roles, la evaluación del trabajo y la mejora continua de manera que el trabajo en equipo de sus comunidades sea siempre efectivo y se obtenga una participación ciudadana de calidad.
- La identificación de necesidades de fortalecimiento contribuye al logro de los objetivos del proyecto al ubicar y priorizar las acciones que se debían realizar, esta priorización se estableció gracias a la realización de un proceso de diagnóstico y medición del nivel de las competencias o capacidades mencionadas, estableciendo que las competencias por fortalecer eran la capacidad de formar líderes, la capacidad de elaborar

proyectos y gestionar recursos, además de cómo lograr la participación ciudadana de calidad.

**2. Contar con un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, permitió fortalecer las necesidades de liderazgo de los integrantes de COCODES del municipio San José.**

- El plan de formación es un instrumento didáctico de especial valor para lograr los propósitos de cualquiera que quiera enseñar algo, en este proyecto en concreto permitió definir los contenidos para los talleres, coordinar los recursos y establecer la agenda de cada taller. El contenido para los talleres se discutieron ampliamente después de la medición y se diseñó a detalle: el título, los elementos clave que no podían dejar de tocarse en la presentación de los mismos y las estrategias didácticas que se debían usar.
- Los objetivos de cada taller fueron un aprendizaje de herramientas para mejorar la gestión de nuevos líderes comunitarios, establecer mecanismos para la presentación de proyectos y gestionar recursos, así como aprender técnicas para lograr una participación ciudadana de calidad. La agenda de cada taller se ejecutó de acuerdo a los criterios establecidos en cuanto a objetivos, tiempo, actividades y recursos. Se logró establecer la atención de los participantes debido a la distribución adecuada del tiempo y al uso de recursos didácticos y audiovisuales.
- El desarrollo del plan de formación para el fortalecimiento de los miembros de los COCODES contribuye a los objetivos del proyecto pues establece con quien, como, cuando y donde el proceso de formación se debía desarrollar. El plan de formación permitió a todas las partes involucradas realizar su papel y así en la suma de esfuerzos lograr los objetivos propuestos. De forma que la gestora del proyecto cumplió su

papel, los patrocinadores CPDL y oficina municipal de proyectos cumplieron su parte, los facilitadores cumplieron con su rol y los participantes, líderes comunitarios, dieron forma a todo el esfuerzo con su participación activa y efectiva.

**3. La coordinación de las acciones de seguimiento junto con los líderes comunitarios y la oficina Municipal de Consejos Comunitario de Desarrollo, permitió contribuir al desarrollo de acciones municipales para promover el desarrollo comunitario, en las comunidades del municipio San José.**

- La coordinación de las acciones de seguimiento fue un proceso enriquecedor para todos los que participaron, generó sinergia, actitudes positivas y resultados concretos. La red institucional desarrollada para los talleres siguió funcionando durante el diseño de las acciones de seguimiento con la misma eficacia y efectividad.
- Se logró el compromiso de los diversos involucrados en el proceso para ejecutar las acciones de seguimiento y no solo dejarlas por escrito. Este compromiso quedó patente en un plan de seguimiento y en la firma simbólica de buena voluntad por parte de los participantes. Este compromiso se asumió también por parte de la oficina municipal de consejos de desarrollo quienes manifestaron a través de su representante su deseo e interés por dar continuidad al proceso.
- Como resultado de la participación de los líderes juveniles en las reuniones del COMUDE se logró la socialización del proyecto de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) con el fin de implementar cursos universitarios vacacionales en el municipio San José. Proyecto que ofrecerá oportunidad de crecimiento intelectual en la población juvenil, dando inicio el mes de junio para finalizar del mes de mayo del año 2015.

## RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones son el resultado del análisis y síntesis de los resultados obtenidos, con la intención de promover la mejora en las situaciones detectadas. Cada recomendación se dirige a un grupo de persona con el propósito de hacerlos partes de la solución de los problemas encontrados.

### **1. Las necesidades de fortalecimiento identificadas en los líderes comunitarios del municipio San José, condujeron a una puntual formación y capacitación para la gestión del desarrollo comunitario.**

- Se recomienda a la oficina municipal de consejos de desarrollo y a los líderes comunitarios, continuar identificando necesidades de fortalecimiento en los miembros de COCODES y de otras organizaciones de desarrollo comunitario del municipio de San José, pues surgen nuevos líderes que necesitaran ser fortalecidos, se dan nuevos retos o situaciones que requieren herramientas para poder enfrentarlos adecuadamente y porque se generan constantemente nuevos conocimientos y técnicas que pueden ser útiles. Por lo que se sugiere a la oficina municipal de COCODES, hacer de esta evaluación una práctica habitual de su trabajo.
- Se sugiere a los líderes comunitarios que participaron en los talleres, aplicar procesos de identificación de necesidades de fortalecimiento entre los miembros de sus comunidades para contar con datos que permitan desarrollar futuros procesos de formación.
- Es recomendable adaptar continuamente las competencias clave sobre las que se puede formar a los líderes, pues las necesidades cambian en el tiempo así también surgen nuevas estrategias de trabajo y nuevas tecnologías. Por lo que se sugiere a los responsables de la oficina municipal de COCODES, como a los líderes de los COCODES mantenerse

informados de estas tendencias y tomar acción lo más pronto posible para formar a sus miembros, a través de procesos formales de análisis e implementación de estrategias.

**2. Contar con un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, permitió fortalecer las necesidades de liderazgo de los integrantes de COCODES del municipio San José.**

- A la oficina municipal de consejos de comunitarios de desarrollo, se recomienda desarrollar un plan de formación anual para los COCODES del municipio de San José, Escuintla. Que se base en las necesidades identificadas y que se divulgue con tiempo para beneficio de todos los miembros de COCODES.
- La formación de nuevos líderes es una necesidad de toda organización o comunidad, para darle continuidad a los procesos, para sustituir a los líderes que se retiran por diversas causas y para generar identificación con los propósitos. Por lo que se sugiere a los líderes comunitarios actuales del municipio de San José comprometerse a la formación de nuevos líderes a través de su actitud de formador de líderes en todo tiempo y lugar y a través de un plan de formación de líderes que coordinado con la oficina municipal brinde oportunidad de formarse a todo aquel que lo necesite.
- En la formación de líderes se pueden desarrollar diversas estrategias, por lo que se invita tanto a la oficina Municipal de Consejos Comunitarios de desarrollo que implemente dentro de su plan de formación actividades como: talleres, encuentros, convivencias e intercambios. Dentro de las estrategias de formación también se puede hacer uso de recursos impresos y audiovisuales como documentos, videos y otros. Ya que al contar con una mayor variedad de herramientas las posibilidades de generar atracción y deseo de participar en el proceso se aumentan.

**3. La coordinación de las acciones de seguimiento junto con los líderes comunitarios y la oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, permitió contribuir al desarrollo de acciones municipales para promover el desarrollo comunitario, en las comunidades del municipio San José.**

- Se propone a ONGs, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres, iglesias, la oficina municipal de consejos de desarrollo y a los líderes comunitarios desarrollar una red de trabajo que les permita coordinar las acciones de seguimiento en beneficio de las comunidades del municipio de San José. Esta red puede permitir el optimizar los recursos con los que se cuenta de forma que no se desperdicie y llegue a todos los que lo necesiten.
- Como una estrategia de retroalimentación continua es bueno evaluar lo que se ejecuta en el tiempo de forma sistemática y ordenada por lo que se propone a la oficina municipal de consejos de desarrollo comunitario y a los líderes comunitarios establecer un proceso de evaluación y mejora de las acciones de seguimiento que cuente con fechas e instrumentos claramente establecidos.
- Se sugiere a todos los involucrados en este proceso continuar fortaleciendo sus lazos de trabajo a través del desarrollo de más y mejores proyectos, así como incorporando más representantes de la comunidades de San José.

## **PLAN DE SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO**

Se presenta el plan de sostenibilidad con la intención de generar una herramienta que sea de utilidad para los líderes comunitarios y autoridades municipales. Esta herramienta plantea los puntos claves en los que se debe trabajar para dar vida a largo plazo a lo que se sembró en cada líder comunitario con la implementación del proyecto.

### **Justificación**

El plan de sostenibilidad nace de la necesidad de dar continuidad al proyecto “Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla”. Dar seguimiento al proyecto es clave como estrategia, para buscar el desarrollo comunitario, ya que las necesidades que dieron origen al mismo no son permanentes. Esto quiere decir que las necesidades de los líderes comunitarios y población general, pueden convertirse en fortalezas, si se toman acciones para combatirlo. También por el interés y compromiso que surgió en los líderes comunitarios y las autoridades institucionales.

### **Objetivos**

#### **General**

- Apoyar a los líderes comunitarios y la oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo con una herramienta que les permita coordinar, ejecutar, evaluar y mejorar continuamente las acciones de seguimiento que asumieron durante el desarrollo del proyecto “Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla”.

## Específicos

- Coordinar las acciones de seguimiento de forma que se cumplan las recomendaciones del proyecto y que se cuente con los recursos necesarios para realizarlas.
- Ejecutar oportunamente las acciones de seguimiento según se planifique.
- Evaluar periódicamente el funcionamiento del plan de sostenibilidad para encontrar puntos fuertes y puntos de mejora.
- Modificar las acciones de seguimiento en respuesta a la evaluación periódica de modo que se aumente el nivel de fortalecimiento en los líderes comunitarios.

Resultado	Acción	Responsable	Fecha	Indicador
1. Formada la red interinstitucional.	1.1. Crear una red interinstitucional que apoye el proceso de seguimiento (Municipalidad, ONGs, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres e iglesias)	Oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo.	30 de junio de 2015.	Realizada una reunión de la red para iniciar el trabajo.
2. Elaborado el plan anual de formación para los miembros de COCODES del municipio de San José.	2.1 Trabajar en red interinstitucional la elaboración del plan anual de formación para Continuar el proceso de capacitación y formación comunitaria en los temas de desarrollo y participación ciudadana.	Oficina municipal de consejos comunitarios de desarrollo.	30 de julio de 2015.	Realizada una reunión de divulgación del plan anual de formación.
2. Ejecutado el plan anual de formación para los miembros de COCODES del municipio de San	2.1. Realizar actividades motivacionales como: Congresos, encuentros, retiros.	RED	30 de diciembre de 2015.	Realizado un encuentro motivacional.
	2.2. Diseñar y distribuir	Oficina Municipal	28 de	Publicado 4

Resultado	Acción	Responsable	Fecha	Indicador
José.	documentos de investigación, información y formación hacia la población que promuevan el desarrollo comunitario.	de consejos comunitarios de desarrollo.	febrero de 2016.	documentos de investigación, información y formación.
	2.3. Involucrar a los líderes juveniles y mujeres de las comunidades en el proceso formativo.	RED	30 de abril de 2016.	Realizados 2 talleres formativos uno para jóvenes y otro para mujeres.
	2.4. Desarrollar programas que promuevan nuevos líderes.	RED	30 de abril de 2016.	Realizados 2 talleres formativos para nuevos líderes.
	3. Evaluado periódicamente el plan anual de formación para los miembros de COCODES del municipio de San José.	3.1 Evaluar periódicamente el desarrollo de las acciones de seguimiento.	Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo	30 de junio de 2016
	3.2 Desarrollar acciones correctivas, preventivas y de mejora al plan anual de formación.	RED	30 de junio de 2016	Analizadas y resueltas en un periodo máximo de un mes todas las acciones correctivas, preventivas y de mejora surgidas de la evaluación.

## MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DEL PROYECTO

El presente diagrama revela una serie de conceptos y la relación que hay entre ellos, de manera que se pueda obtener una visión de conjunto de los elementos claves del proyecto.

### Mapa conceptual



## MARCO TEORICO CONCEPTUAL

Según el Diccionario de la Real Academia Española define al fortalecimiento como “hacer más fuerte a algo o a alguien”. Con la implementación del proyecto la intención de hacer más fuerte se inclina hacia los integrantes de consejos comunitarios de desarrollo del municipio San José, Escuintla. Dado que a través del análisis situacional del proyecto, refleja que en el municipio se ejecutan programas de desarrollo comunitario, pero que estos son limitados o bien inclinados a la infraestructura e impidiendo el desarrollo y crecimiento integral como personas y líderes representantes de sus comunidades.

Al profundizar en las razones, se encuentra que la mayor parte de habitantes de las comunidades no se involucran en los programas o proyectos de desarrollo, acumulándose en una pequeña cantidad de personas. Creando una débil participación comunitaria, que limita los procesos de aprendizaje continuo. Y como resultado muchas veces rebasadas en su capacidad de acción, por lo tanto el alcance del trabajo de los líderes de COCODES no es el suficiente. Como consecuencia los líderes comunitarios actuales en el liderazgo de los COCODES presienten fuertemente este tipo de problemas, que afectan el ámbito social mostrando cansancio, sentimiento de abandono y frustración en sus cargos.

Fortalecer la gestión del desarrollo comunitario es un proceso que requiere de estrategias claves, para reconstruir bases firmes y sólidas. Enfocadas a la búsqueda de soluciones sociales, que encaminen a generar oportunidades, igualdad, bienestar y bien estar en las personas. Un COCODE fortalecido en la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, será capaz de producir un análisis situacional, la búsqueda de soluciones sociales, y la participación ciudadana.

Se busca desarrollar **conocimientos y habilidades** que permitan a los integrantes de COCODES mejorar su capacidad de gestión. Entendiendo que se deben proporcionar aspectos teóricos y aspectos prácticos que generen las competencias necesarias para un desarrollo comunitario integral. En opinión de

los teóricos como Piaget y Vigostky, la formación se construye a través de las teorías y de las experiencias que demuestran la validez. Pretender ser un líder con aptitud pero sin actitud genera un desequilibrio estructural, impidiendo el surgimiento de experiencias que enriquezcan su entorno.

Los conocimientos se entienden como los datos o unidades claves que se deben adquirir para conocer algo. Las habilidades son la forma o formas como datos que se usan de la mejor manera posible para lograr un propósito. El desarrollo de estos se hará constructivamente, es decir partiendo del conocimiento de previo de las personas, se buscara hacer conexiones con los datos nuevos a manera de motivar a los involucrados a salir hacia sus zonas de desarrollo, fuera de sus áreas de comodidad. Proporcionando el estímulo a través de orientaciones y confrontaciones que los lleven a una reflexión profunda, del para que y porque del rol que poseen dentro de sus comunidades. Para que a través de estas, se logren aprendizajes significativos.

Es importante señalar, que dentro de los participantes del proyecto se podrá encontrar adultos y jóvenes, con diversos niveles de formación en temas de gestión del desarrollo comunitario. Por ello es conveniente tomar en cuenta la diversidad y aprovechar el enriquecimiento que esta diversidad de pensamientos generara. Al final no se pretende saber quién sabe más o quien sabe menos, sino saber quién está dispuesto a servir con aptitud y actitud.

La forma de desarrollar estos procesos de formación es a través de la **capacitación**, entendiendo esta como, sesiones de trabajo activas y participativas donde las teorías se pondrán a prueba y se aprenderá llevándolas a cabo. Estas capacitaciones se concretaran en el formato de talleres, donde se hará la invitación a expertos facilitadores para que generen una experiencia de aprendizaje activo, participativo e incluyente con su intervención. En la formación se pretende ahondar temas de participación ciudadana, trabajo en equipo, comunicación, gestión de recursos y de proyectos, como herramienta en la gestión del desarrollo comunitario, que fortalezcan sus capacidades y habilidades como personas y como líderes comunitarios.

Se partirá de un diagnóstico de necesidades en gestión del desarrollo comunitario para identificar las necesidades de fortalecimiento en los participantes, y así también establecer el nivel de conocimientos que poseen. Este se diseñará bajo criterios que medirán tanto los aspectos teóricos como su puesta en práctica. Es relevante debido a la existencia de líderes capacitados en diversas áreas de intervención, pero que implementan muy poco de lo que aprenden. El reto no es solo sumar un taller al proceso, sino gestionar una experiencia memorable, aplicable y replicable en los líderes comunitarios. Proporcionando una oportunidad, para enderezar el camino e iniciar con nuevos enfoques que generen cambios positivos e influencias favorables a través de sus acciones.

Luego se desarrollará el plan y los materiales para la capacitación. En estos aspectos se cuidará la calidad de las propuestas, pues de una planificación bien estructurada, con materiales adecuados, se pueden esperar resultados favorables, según apunta el Dr. Deming en sus escritos sobre el conocimiento profundo.

Con estos elementos claros se buscará a personas recurso como facilitadores, quienes tendrán la tarea de desarrollar una capacitación dinámica y activa. Los cuales pueden brindar un conocimiento imparcial y guiar hacia un encuentro con la realidad que enfrentan sus comunidades. El proceso se someterá a una evaluación que permitirá el análisis de los resultados positivos y aspectos que se pueden mejorar a través de las capacitaciones de formación. El enfoque de este proceso será revisar, verificar y cuestionar lo efectuado y en conjunto con los participantes, a manera de obtener datos útiles para retroalimentar y mejorar el desarrollo del proyecto.

Se propone el área de **negociación** debido a que es el arte de lograr acuerdos, ganar-ganar entre las personas o instituciones, y generar resultados beneficiosos para ambas partes. La negociación servirá como herramienta en la resolución de conflictos de los COCODES tanto de forma interna como externa de los mismos. La importancia de fortalecer esta capacidad, radica en que la importancia de que tan bien sea el funcionamiento de una organización,

tarde o temprano esta presentara conflictos, y que mejor que estar capacitados y preparados para afrontar con habilidad estratégicas la resolución de los conflictos dentro de los grupos de liderazgo o comunidades.

Fortalecer la capacidad de negociación debe poner a disposición de los miembros de los COCODES una serie de herramientas para resolver pacífica y legalmente las diferencias que surjan. Herramientas como la capacidad de diálogo, la habilidad de sintetizar propuestas, la redacción de acuerdos y el conocer el manejo de los puntos de inflexión, partida y retorno que la negociación genere.

La **comunicación** es un tema central para la vida de los líderes comunitario, y comunidades. Cuando la comunicación falla, la comprensión se pierde, las personas se malinterpretan y surgen conflictos, diferencias y problemas que al no saberlos controlar terminan en la división de los involucrados. Algo que inicia con un enfoque se puede llevar a otra dimensión hasta culminar totalmente tergiversado.

Suele pasar que un buen proyecto se puede perder, por no saber comunicarlo. Es por esa razón que también se intenta profundizar en el desarrollo de sistemas de comunicación a través de redes comunitarias. El análisis de las posibilidades de la comunicación también abrirá la puerta para estudiar los medios de comunicación especialmente en sus formas comunitarias. No es el enfoque comercial el que interesa desarrollar, sino el comunitario, este que permite espacios de expresión a las personas sin lucrar.

Se fortalecerá la visión de los COCODES hacia los medios de comunicación, la tecnología, el uso que pueden hacer de ella para incrementar sus capacidades y la de los demás. Discutiendo también las posibilidades de financiamiento que pueden estratégicamente alcanzar para darle sustento a sus proyectos o gestiones.

Se enfocará la comunicación tanto a nivel personal como a nivel social y comunitario, mostrando medios que pueden ser de mucha utilidad a las

comunidades. Se deberá estudiar también todo el marco legal y ético de la comunicación. Tanto el tema de las frecuencias, como los dilemas de la objetividad y de la comunicación eficiente.

El **manejo de proyectos** brindara a los involucrados una herramienta que les permitirá llevar adelante sus ideas a través de técnicas, metodologías y estrategias que les ayuden desde el análisis de la situación, hasta el planteamiento de soluciones ordenadas y factibles. Las organizaciones a nivel internacional y nacional ponen a disposición los recursos y fondos que beneficien comunidades en desarrollo, tomando en cuenta que para gestionar esta ayuda se debe respetar un proceso estructurado, legal y administrativo. Los líderes comunitarios no deben perder oportunidades favorables para el desarrollo del municipio San José. Es por ello que deben proponer proyectos idóneos que suplan las necesidades de la población, realizando una gestión adecuada para su desarrollo. Por lo que se considera que este punto es clave para aprovechar el proceso de formación en el manejo de proyectos.

Así como es de importante el financiamiento del proyecto, también su ejecución y el seguimiento. Una mala ejecución puede implicar fallas de cobertura o desperdicio de recursos, que en el nivel comunitario son inadmisibles. La aplicación de técnicas adecuadas de evaluación de proyectos permite un adecuado seguimiento y por lo tanto, el logro de los objetivos propuestos. Estas entre otras razones por las que fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario de los COCODES en manejo de proyectos es algo que no se puede obviar. Se deben asumir estableciendo redes de trabajo que se comprometan a gestionar y acompañar permanentemente estrategias de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.

Entiéndase la **capacidad de gestión** como un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten manejar una organización eficaz y eficiente. Definición que también es válida para las organizaciones comunitarias, la intención de la gestión es que se logren los objetivos con la mejor combinación de recursos. (Eficiencia según las normas internacionales ISO 9001:2005 vocabulario).

El proyecto busca fortalecer la **capacidad de gestión** que los líderes comunitarios poseen. Por lo que se ha de profundizar en los temas de negociación, comunicación y manejo de proyectos. La capacidad de gestión es la competencia clave que se busca lograr con este proyecto de fortalecimiento, pues saber gestionar y hacer gestiones son habilidades clave que hacen posible lo imposible. Estos temas se consideran relevantes porque pueden incrementar el involucramiento de más personas en las comunidades. Generando el interés de participar a través de los resultados que en el camino se presenten.

Esta capacidad de gestión está enfocada en la búsqueda del **desarrollo comunitario**, que en palabras sencillas de comprender, busca en conjunto el bien común. Es un método de intervención que incorpora a todos los agentes que conforman la comunidad. Estableciendo procesos de participación y articulación entre la población y las instituciones, que potenciando un proceso pedagógico y las capacidades participativas de los actores y de las estructuras mediadoras, permita alcanzar los objetivos comunes y predeterminados para mejorar las condiciones económicas, sociales y culturales de las comunidades, y cuyos resultados puedan ser evaluados de forma continua. Este es cambio de situaciones no deseadas para alcanzar las deseadas, el puente que construye entre lo real y lo ideal requiere de una serie de actividades y tareas por cumplir.

Si no se actúa ante el sistema politizado, ante la débil participación de la población, los escasos de proyectos de desarrollo integral, ante las necesidades de la población, simplemente no existirán resultados positivos. Ese enfoque choca con la práctica habitual de lo que se entiende por intervenciones comunitarias, realizadas como respuesta de urgencia para responder a situaciones de deterioro social y de convivencia. No buscando intervenciones cortas para resultados rápidos, sino al contrario, intervenciones a largo plazo para resultados efectivos ya que el desarrollo comunitario genera oportunidades favorables a los involucrados.

El **análisis situacional** permitirá establecer con claridad a los líderes comunitarios de donde proviene la causa de una situación, cuál es su medición actual, hacia donde se dirige y hacia donde se quiere dirigir en beneficio de la comunidad. Con herramientas de gestión adecuadas el proceso de desarrollo comunitario se facilitara para los COCODES.

El análisis situacional es una herramienta de diagnóstico que se irá afinando en la medida que el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo estén funcionando. Entre más y mejor se conozca una comunidad más certeros serán sus diagnósticos y por lo tanto, hará más sencilla la búsqueda e implementación de soluciones. Por lo que estos análisis deben ser incluyentes en el proceso de formación.

A partir del análisis situacional se inicia la **búsqueda de oportunidades**, es decir soluciones a las necesidades encontradas. Oportunidades que pueden convertirse en personas recursos, financiamiento, o proyectos, lo que se reafirma una vez más, es la importancia de fortalecer el tema en la gestión de los COCODES.

Por solución se entiende como, la forma de pasar de una situación problemática a una nueva situación de estabilidad. Lo que no implica perfección pero si armonía. Es claro que una situación puede corresponder a múltiples soluciones, para ello se aconseja la toma de decisiones en conjunto participativa y dialogada. Con la situación clara y con propuestas de solución adecuadas los COCODES podrán afrontar mejor la relación con sus comunidades, pues no se quedaran solo en el señalar problemas sino que llevaran propuestas para transformar una realidad no deseada por una deseada.

Esto es vital para lograr la **participación ciudadana** si las personas ven un liderazgo efectivo, con claridad de ideas se comprometerán más fácilmente con la causa. He aquí la relevancia de lograr la participación ciudadana en el proyecto. Para que a traves de este se multipliquen las posibilidades de

obtener recursos y desarrollar proyectos en beneficio del municipio de San José, Escuintla.

Una de las nociones más frecuentes es la que distingue dos formas de participación, por una parte, una que se refiere a la posibilidad de intervenir en la toma de decisiones y por otra, la que enfatiza la toma de posición de un individuo, independientemente de su poder de intervención en las decisiones públicas. La participación ciudadana como enfoque de desarrollo comunitario cree en la autonomía y la autogestión de forma que las comunidades lleguen a ser autosuficientes. Esto no significa encerrarse y no aceptar ayuda de nadie, significa que la comunidad confía en sus organizaciones y las apoya.

Desde la perspectiva normativa, el término de participación ciudadana puede restringirse a aquellos casos que representan una respuesta, individual o colectiva, de la sociedad a una convocatoria realizada por parte de las autoridades gubernamentales en aquellos espacios institucionales que éstas designan o crean.

Según el Diccionario Municipal de Guatemala, los **COCODES** son organizaciones comunitarias que buscan 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. De esta definición se ve la relación entre COCODES y la gestión del desarrollo comunitario. Es decir que los COCODES son los responsables por mandato de su comunidad de buscar el bien, proponer caminos, e implementarlos en forma participativa. El fortalecimiento de las capacidades de los COCODES esta soportado por tres bases claves: liderazgo, organización y trabajo en equipo efectivos.

Para que el COCODE logre sus propósitos necesita de un **liderazgo** adecuado, fuerte y formado. Este se ve fortalecido al poseer más y mejores conocimientos y habilidades para desarrollar su trabajo. Se busca desarrollar el liderazgo situacional según el Modelo de Kenneth Blanchard donde la responsabilidad se

asume, se comparte o se delega según la capacidad de los miembros lo requiera o la situación que se enfrenta lo demande.

Este enfoque de liderazgo llevado al ámbito comunitario permitirá relevo de líderes, creará espacios y dará lugar al convertirse en líderes que dirijan rotando y cediendo el espacio según las habilidades y destrezas que cada uno posea. No todos son buenos para todo, pero si todos son buenos para algo. El mejor camino para aprender a ser un líder es ser un buen seguidor.

La organización de los **COCODES** es un tema central a desarrollar, un equipo bien organizado lograra sus metas, de lo contrario fracasara. Según Deming la culpa de que las situaciones sean inadecuadas, no es de las personas, sino de la débil organización que impide el éxito. Esto porque se diseñan sistemas de trabajo y de acción que no hacen uso adecuado de recurso humano. Tratando de escapar de las responsabilidades y reencontrarse con el sistema burócrata, acumulando en otros las tareas por cumplir. Este aspecto considera no solo las relaciones entre los miembros de los COCODES sino también la estructura de autoridad, de forma que todos en la comunidad sepan su posición y se ubiquen en torno a ella.

Al analizar el tema de organización no se debe olvidar de los sistemas psicológicos y éticos que se desarrollan en virtud de los valores, creencias y artefactos que la institución comparta o genere. Según el Dr. Ouchi, Los valores son los fuentes por los que las personas actúan y que motivan o no, para hacer algo y corresponden al área del deber ser del individuo. Los valores se adquieren y comparten en la familia, comunidad, iglesia y/o sociedad. Las creencias son los juicios que los miembros de la organización tienen por lo que ha sucedido antes. Los artefactos son elementos como el lenguaje, los signos y las rutinas que dan sentido y forma a la comunidad. Conocer su existencia y su dinámica permitirá al líder presentar mejor sus propuestas y conectar con los miembros de la comunidad.

**El trabajo en equipo** es una herramienta efectiva para promover el compromiso, la participación y el logro de los objetivos de los COCODES por lo

que es importante trabajar en las interacciones personales, la responsabilidad individual, la interdependencia positiva, la evaluación de equipo y en las habilidades sociales según la definición de David W. Johnson y Roger T Johnson.

Los líderes comunitarios son un equipo de representación deberían trabajar en una misma dirección, respetando un plan de acción concreto y siguiendo las directrices de un buen líder, que se convierte en el mejor ejemplo a seguir y un referente para los integrantes de ese equipo. Desde la perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a las iniciativas que toman en forma conjunta siendo estos a determinados proyectos de desarrollo, gestión de proyectos, la cooperación con fines económicos y culturales de la comunidad.

Desde la línea de fondo de todo el proceso, se aplica lo aprendido sobre **el Trabajo Social**, sus funciones, metodologías y ámbitos de trabajo. El proyecto es una expresión de este aprendizaje, que en el campo está cobrando mayor forma y mayor sentido. El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Este enfoque podría facilitar la confrontación constructiva y cambiar el lugar donde ciertas creencias, valores y tradiciones culturales violan los derechos humanos básicos de las comunidades. La cultura es una construcción social y dinámica, que está sujeta a su vez a la deconstrucción y al cambio.

El deber de cambio social se basa cuando en la situación actual, sea a nivel individual, familiar, grupal, comunitario o social, se considera que hay una necesidad de cambio y desarrollo. Las iniciativas de cambio social reconocen el lugar de la acción humana en el avance de los derechos humanos y la justicia económica, ambiental y social. Un trabajador en la búsqueda del desarrollo social comunitario debe ser capaz de analizar, gestionar y gerenciar con habilidad el proceso que implica llegar hacia el logro de los objetivos. Capacidades que enriquecen su desarrollo personal y profesional. Este proyecto está ligado desde su inicio hasta su final, al rol que un trabajador

social realiza. Buscando enraizar cambios que generen oportunidades para la población. Se necesita de profesionales, como el trabajador social, para conducir hacia el desarrollo social, que generen oportunidades y construyan propuestas de solución.

Los principios generales del trabajo social son el respeto por el valor intrínseco y la dignidad de los seres humanos, buscar el bienestar de los demás, el respeto a la diversidad y la defensa de los derechos humanos y la justicia social.

La **gerencia del desarrollo** o gerencia social da pautas claras para este proyecto de fortalecimiento que se desea implementar, desde las técnicas de gerencia que muestran cómo conducir un FODA, una negociación, el ser líder hasta ese valioso concepto de la adaptabilidad que propone, no quedarse como espectador, sino involucrarse en las comunidades en estudio y adaptar desde sus necesidades todas las técnicas y metodologías de trabajo social.

Los conceptos se han definido en términos operativos relacionados al proyecto pues la intención de este es mostrar cómo le dan un andamiaje de forma y de fondo que se constituya en la base de las acciones que se generaran. Se podrá Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, como consecuencia de una adecuada gestión de recursos al fortalecer la capacidad de gestión de integrantes de COCODES en la gestión del desarrollo comunitario.

## REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Arenales C. Otto Edwin. (2012). *Guía Didáctica Para Realizar la Práctica Profesional Supervisada*. San Andrés Itzapa, Chimaltenango, Guatemala.
2. Colectivo Poder y Desarrollo Local. (2013). *Presentación institucional actualizada*. San José, Escuintla, Guatemala, Centro América. Manuscrito no publicado.
3. Morales López, Fernando. (2011). *Planificación Estratégica: Colectivo Poder y Desarrollo Local 2011-2015*. Guatemala, Guatemala. Manuscrito no publicado.
4. Urbina José, Reyes Hugo, & Bailey Ernesto. (2011). *Guía Riesgos a Desastres: Colectivo Poder y Desarrollo Local*. San José, Escuintla, Guatemala, Centro América. Manuscrito no publicado.

## REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

1. Definición: Calidad. (2013). Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: <http://calidadintroingudea.blogspot.com/p/la-filosofia-de-deming.html>.
2. Definición: COCODE. (2013). Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: [http://Consejo\\_Comunitario\\_de\\_Desarrollo](http://Consejo_Comunitario_de_Desarrollo).
3. David W. & Johnson Roger. T. (2014). Definición: Trabajo en equipo. Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: <http://www.cooperation.org/>.
4. Definición: Desarrollo. (2013). Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: [http://www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias\\_desarrollo\\_cognitivo](http://www.paidopsiquiatria.cat/files/teorias_desarrollo_cognitivo).

5. Definición: Desarrollo comunitario. (2005). Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: [http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO\\_9000\\_2005](http://www.uco.es/sae/archivo/normativa/ISO_9000_2005).
6. Definición: Desarrollo comunitario. (2013) Consultado el 16 de octubre de 2014. Desde: <http://eunomia.tirant.com/?p=1227>.
7. Definición: Fortalecimiento. (2011). Consultado el 16 de octubre de 2014. Desde: <http://buscon.rae.es/drae/srv/search?val=fortalecimiento>.
8. Definición: Gerencia. (2013). Consultado el 16 de octubre de 2014. Desde: <http://www.degerencia.com/tema/negociacion>.
9. Definición: Liderazgo. (2013). Consultado el 14 de octubre de 2014. Desde: <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/11/liderazgosituacional.html>.
10. David W. & Johnson Roger. T. (2014). Aprender Juntos y Solos. Consultado el 20 mayo de 2015. Disponible en: <http://terras.edu.ar/jornadas/3/biblio/3JOHNSON-David-JOHNSONRoger-Apendice.pdf>.
11. Edwards Deming. (2011). El sistema del conocimiento profundo. Consultado el 28 de mayo de 2015. Disponible en: <https://jorriveraunah.files.wordpress.com/2011/06/capitulo-3filosofias-y-marcos-de-referencia-de-la-calidad.pdf>.
12. Kenneth Blanchard. (2013). Liderazgo situacional. Consultado el 30 de mayo de 2015. Disponible en: <http://www.marketing-xxi.com/liderazgo-situacional-modelo-kenneth-blanchard.html>.
13. William Ouchi. (2013). TEORÍA Z de la administración gerencial. Consultado el 20 mayo de 2015. Disponible en: [http://itsjr-electronica.ag.blogspot.com/2013/03/normal-0-21-false-false-false-es-mx-x\\_8.html](http://itsjr-electronica.ag.blogspot.com/2013/03/normal-0-21-false-false-false-es-mx-x_8.html).

# ANEXOS

**ANEXO 1.**  
**Tabla de priorización por frecuencia.**

**Lista de problemas:**

1. Participación tomada como interés político en los diligentes comunitarios del municipio san José.
2. Distractores juveniles que impiden revelar lo valioso de participar en jóvenes.
3. Percepción errónea de los apoyadores de proyectos destinados a San José.
4. Las pobrezas material, cultural y educacional además de la inseguridad obligan a la población actuar dócilmente ante las autoridades y poderes económicos.
5. Ausencia de personal permanente en la institución CPDL.
6. Posibilidad de abandono territorial por parte la institución en el municipio, limitando aun más el despertar participativo para el desarrollo comunitario.
7. Ayuda internacional condicionada para los proyectos de desarrollo.
8. Limitaciones de la municipalidad para la institución CPDL por intereses políticos.
9. Desconocimiento de la realidad social en hombres y mujeres.
10. No hay voluntad política de autoridades municipales en los programas de Desarrollo comunitario.
11. Participación de la población manipulada por intereses políticos.
12. Desinterés en las necesidades de los grupos indígenas.
13. Desconocimiento de las personas a cerca del trabajo que CPDL realiza en el municipio.
14. Recursos limitados para monitorear o sistematizar proyectos de participación y desarrollo comunitario.
15. Débil difusión de información de los líderes hacia sus comunidades.
16. Escasa proyección de la mujer en la toma de decisiones.
17. Escasa existencia de programas que promuevan el desarrollo comunitario.

18. Débil participación e iniciativa de los habitantes del municipio San José, en la búsqueda de soluciones sociales y culturales para un buen desarrollo comunitario.

**Tabla**

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1		1	1	4	1	1	7	4	9	10	11	1	1	1	15	16	17	18
2			4	3	2	2	7	8	9	10	11	12	2	2	15	16	17	18
3				2	3	3	7	8	9	10	11	12	3	3	15	16	17	18
4					4	4	4	4	9	10	11	12	4	4	15	4	17	18
5						5	7	8	9	10	11	12	5	14	15	16	17	18
6							7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
7								7	9	7	11	12	7	7	15	16	17	18
8									9	10	11	8	8	8	15	16	17	18
9										9	11	9	9	9	15	16	17	18
10											11	10	10	10	15	16	17	18
11												11	11	11	11	16	17	18
12													12	12	15	16	17	18
13														13	15	16	17	18
14															15	16	17	18
15																16	17	18
16																	17	18
17																		18
18																		

**Resultados de la priorización.**

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Frecuencia	7	6	5	8	2	0	9	8	12	10	14	8	2	2	13	14	16	17

Primer problema:

**18**

Frecuencia

**17**

Segundo problema:

**17**

Frecuencia

**16**

Tercer problema:

**11**

Frecuencia

**14**

**ANEXO 2.**  
**Matriz de análisis de actores**

<b>Grupos/personas</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas percibidos</b>	<b>Recursos y mandatos</b>
COMUDE	fuerte trasmisor, capaz de plantear las soluciones frente a las autoridades e instituciones	Escasos espacios de participación.	Recurso humano.
Líderes comunitarios.	Participación activa, planteando procesos y propuestas de solución para un desarrollo comunitario.	Acomodamiento	Cuenta con recurso humano.
Iglesias	Promover valores y principios que motiven el despertar participativo	Falta de Constancia, y perseverantes.	Recursos financieros mínimos y personal calificado internamente. Su misión es espiritual.
Institutos	Docentes de dichas organizaciones pueden ser personas-recurso para el desarrollo de la temática participativa.	Escasa promoción de participación ciudadana.	Recursos limitados Su misión es Ley nacional de educación.
Colegios	Docentes de dichas organizaciones pueden ser personas-recurso para el desarrollo de la temática participativa.	Escasa promoción de participación ciudadana.	Cuentan con recursos. Infraestructura adecuada, mobiliario y equipo. Su misión es la ley de la educación.
Medios de Comunicación Locales	Auditorio. Propaganda y promoción de imagen	Competencia	Recursos limitados. Desactualización tecnológica. Su misión es la ley nacional de telecomunicaciones.

<b>Grupos/personas</b>	<b>Intereses</b>	<b>Problemas percibidos</b>	<b>Recursos y mandatos</b>
Patrocinio extranjero	Promover el desarrollo integral a través de proyectos que sigan sus criterios ideológicos	Supervisar el uso correcto de los fondos otorgados	Cuenta con recursos financieros.
Municipalidad	Interés en promover un desarrollo social	Falta de profesionales del área sociales.	Recurso humano, material y financiero, asignados por el estado y por impuestos.
Ligas Deportivas	Promover los valores físicos y culturales	Inexistencia de ligas para mujeres y otros deportes diferentes al fútbol que involucren al género femenino.	Patrocinadores regulares, nacionales y extranjeros. Su misión es la ley nacional del deporte.
Instituciones del Estado (Policía Nacional Civil, Tribunal Supremo Electoral, Juzgados, Ministerio Público, Ministerio de Salud)	Brindar servicios públicos.	Las instituciones públicas se ven en problemas de credibilidad	Recursos establecidos por el gobierno, la constitución y las leyes específicas de cada organismo.
Grupo de hombres y mujeres	Actores sociales quienes favorezcan a través de su participación.	Rebeldía de los jóvenes. Redes sociales influyentes, vicios.	Recursos producidos por su trabajo.
Casa de la cultura	Promover valores culturales	Desinterés total de los jóvenes por el contenido de los programas culturales.	Recursos limitados
Estudiante URL	Propiciar el despertar participativo	Dificultad para desarrollar redes de apoyo.	No cuenta con recursos económicos. Cuenta con apoyo de personal calificado.
Grupo de jóvenes	A través de sus ideas, opiniones y demandas, influyan a una participación	Carencia de experiencia.	Recurso humano

Grupos/personas	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
	social activa.		
Comercio de licores	Económicos.	Campañas en contra de la bebida del alcohol y el tabaco. Leyes que prohíben hacer publicidad.	Cuentan con recursos financieros y personal calificado.
Familias pobres	dependencia total de las autoridades municipales e institucionales	Manipulación	Recursos generados por cada padre de familia
Grupos delincuenciales	Apropiarse ilegalmente del recurso humano y económico	Amenaza policial Competencias de instituciones que fomenten valores	No cuenta con recursos
Industria cañera	Incrementar sus ganancias	Instituciones que fomenten valores. Criticas sociales	Cuentan con todo tipo de recursos.
Medios de comunicación	Ganar auditorios para vender publicidad	Capacidad tecnológica de los municipios	Cuenta con recursos
Partidos políticos	Electorales y de ocultamiento de negocios ilícitos	Oposición y critica de la sociedad civil	Cuenta con recursos moderados

**ANEXO 3.**  
**Técnica proyecto de intervención (PROIN)**

No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1.	Conformación de una red escolar en el municipio san José, para promover el desarrollo comunitario.	5	5	2	2	4	18
2.	Fundación de una biblioteca comunitaria para promover el desarrollo comunitario del municipio San José.	4	4	3	1	5	17
3.	Promoción del primer congreso estudiantil sobre desarrollo comunitario en el municipio San José.	3	3	3	5	3	17
4.	Organización de eventos deportivo inter-escolares que promuevan el desarrollo comunitario en le municipio San José.	4	4	4	4	4	20
5.	Organización de eventos culturales inter-escolares que promuevan el desarrollo comunitario en le municipio San José.	4	4	4	4	4	20
6.	Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.	5	5	5	4	5	24

No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
7.	Desarrollar un plan de apoyo internacional para el desarrollo comunitario del municipio San José.	3	4	1	1	2	11
8.	Formación de una red autosostenible de patrocinadores locales para el desarrollo comunitario del municipio San José.	4	3	3	3	4	17
9.	Creación de un sistema de incentivos por desempeño al desarrollo comunitario de municipio san José.	4	3	3	3	3	16
10.	Desarrollo de un sistema de documentación y registro, del uso de los fondos internacionales en los procesos de desarrollo comunitario del municipio.	3	3	3	3	3	15
11.	Coordinación de una red de apoyo para eventos culturales y deportivos en beneficio del desarrollo comunitario del municipio san José.	4	4	5	3	3	19
12.	Gestión de un sistema de voluntariado en desarrollo comunitario, en el municipio San José.	4	3	3	4	3	17
13.	Promoción de encuentros deportivos en el municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.	3	3	3	3	3	15
14.	Promoción de encuentros culturales en el	3	3	3	3	3	15

No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
	municipio San José entre líderes actores, para mejorar sus relaciones sociales.						
15.	Implementación del sistema de celebraciones, sobre el desarrollo comunitario del municipio.	3	3	3	3	3	15
16.	Desarrollo del programa de TV a cerca de la participación de la población en el desarrollo comunitario del municipio San José.	4	3	3	3	3	16
17.	Promoción de encuentros de líderes para conversar sobre el desarrollo comunitario del municipio.	3	3	3	3	3	15
18.	Creación de una estación de radio comunitario para concientizar a la población del en el municipio San José.	4	5	3	2	4	18
19.	Generación de espacios creativos en las calles del municipio, para incentivar la participación en las personas.	2	3	3	3	4	15
20.	Conformación de equipos de servicio comunitario, para propiciar experiencias de desarrollo en el municipio.	3	3	3	3	3	15
21.	Creación de un sistema de comunicación de las actividades de CPDL en el municipio San José.	4	4	3	3	4	18
22.	Creación de material Audiovisual sobre el trabajo de CPDL, que incentive la	3	4	4	4	3	18

No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
	participación ciudadana en el desarrollo comunitario dentro del municipio.						
23.	Promoción de un sistema de becas patrocinadas por CPDL, en beneficio a niños destacados en el ámbito escolar del municipio.	3	4	4	4	4	19
24.	Implementación de un sistema de eventos, patrocinados por CPDL, para promover el desarrollo comunitario en el municipio.	3	2	2	2	2	11
25.	Promoción de una red universitaria sobre el desarrollo comunitario, patrocinada por CPDL en el municipio San José.	3	4	5	3	4	19

**ANEXO 4.**  
**Matriz del marco lógico.**

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p><b>Objetivo General:</b> Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de Junio del año 2015, se ha contribuido a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José, con 35 líderes miembros de COCODES del mismo municipio. De un 50% a un 100%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe de evaluación del proyecto.</li> <li>• Plan de sostenibilidad del proyecto.</li> </ul>	<p>Autoridades Municipales Fortaleciendo la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José</p> <p>Surgimiento de Asambleas comunitarias dirigidas por líderes para promover el desarrollo comunitario.</p> <p>Surgimiento de programas que promuevan el desarrollo</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
			<p>comunitario que involucren hombres, mujeres, jóvenes y niños.</p> <p>Financiamiento internacional que favorezca a la realización de los nuevos programas de Desarrollo comunitario, para llevarse a cabo.</p> <p>Construcción de una red local conformada por instituciones, ministerios cultura/deporte y líderes comunitarios que gestionen y desarrollen programas de desarrollo comunitario.</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p><b>Objetivo Especifico:</b> Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de mayo del año 2015, se ha implementado un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla. De un 50% a un 100%.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>Sistematización del proyecto.</li> </ul>	<p>Apoyo interinstitucional interesados en facilitar procesos de desarrollo comunitario.</p> <p>Comunidades con buena voluntad de participar en los procesos de gestión de desarrollo comunitario.</p>
<p><b>Resultados:</b> <b>Resultado 1:</b> Identificar las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>Resultados 2:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de febrero del año 2015, se han identificado las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario de los 35 líderes comunitarios.</li> <li>A finales del mes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnostico de necesidades de formación y capacitación</li> <li>Memorias y</li> </ul>	<p>Disponibilidad de recurso, humano, financiero y material para desarrollar el plan de formación y capacitación en líderes comunitarios.</p> <p>Compromiso de</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p>Desarrollar un plan de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>Resultado 3:</b> Coordinar con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento.</p>	<p>de marzo del año 2015 se ha Desarrollado el plan de formación en gestión del desarrollo comunitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A finales del mes de abril del año 2015, se ha coordinado con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento en el municipio de San José.</li> </ul>	<p>agendas de cada taller</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de evaluación de los talleres.</li> <li>Plan de acción para las acciones de seguimiento.</li> </ul>	<p>autoridades municipales en fortalecer a Consejos de Desarrollo.</p>
<p><b>Actividades:</b></p> <p><b>R1.A1.</b> Coordinar con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del</p>	<p>A finales del mes de febrero del año 2015, se ha Coordinado con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diario de campo.</li> </ul>	<p>Autoridades municipales interesadas en evaluar las causas que limitan el desarrollo comunitario.</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p>liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>R1.A2.</b> Realizar taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>R1.A3.</b> Analizar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo</p>	<p>gestión del desarrollo comunitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se ha Realizado el taller con los líderes comunitarios, para identificar las necesidades de capacitación y formación en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</li> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se ha analizado los resultados del diagnóstico de necesidades de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria</li> <li>• Diario de campo</li> <li>• Listado de participantes.</li> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Boletas</li> <li>• Análisis de resultados</li> </ul>	<p>Autoridades municipales en la búsqueda de proyectos que fortalezcan la capacidad de los líderes comunitarios del municipio San José.</p> <p>Ministerio de Deporte, interesado por implementar estrategias que fortalezcan la participación en el deporte.</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p>comunitario.</p> <p><b>R1.A4.</b> Socializar los resultados del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario, con las autoridades institucionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han Socializado los resultados del diagnóstico con las autoridades institucionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo.</li> <li>• Informe de monitoreo.</li> </ul>	<p>Apoyo documental y material por la municipalidad.</p>
<p><b>R1.A5.</b> Socializar las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de febrero del año 2015, se han Socializado las necesidades de formación y capacitación con los líderes comunitarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>	
<p><b>R2.A1.</b> Preparar agenda de cada taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo del año 2015, se ha Preparado la agenda de cada</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda.</li> <li>• Diario de campo.</li> </ul>	<p>Especialistas en temas de formación</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p><b>R2.A2.</b> Gestionar apoyo para el proceso de formación y capacitación al liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario.</p>	<p>taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de marzo del año 2015, se ha gestionado el apoyo para el proceso de formación y capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria de las actividades</li> <li>• Cartas de gestión.</li> <li>• Recibos de compra.</li> </ul>	<p>ciudadana con voluntad de fortalecer las capacidades de los COCODES.</p> <p>Instituciones dispuestas a aportar sus recursos para el desarrollo de las actividades comunitarias.</p>
<p><b>R2.A3.</b> Elaborar plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.</p>	<p>A finales de marzo del año 2015, se ha elaborado el plan de formación y capacitación sobre la gestión del desarrollo comunitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>	
<p><b>R2.A4.</b> Realizar tres talleres de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo del año 2015, se</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de monitoreo</li> <li>• Memorias</li> </ul>	<p>Lideres fortalecidos en</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p>capacitación sobre gestión del desarrollo comunitario.</p> <p><b>R2.A5.</b> Evaluar la realización de los talleres.</p>	<p>han realizado tres talleres de capacitación sobre gestión del desarrollo comunitario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales de marzo del año 2015, se ha evaluado la realización de los talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listados</li> <li>• Fotografías</li> <li>• Videos</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Informe de monitoreo</li> </ul>	<p>temas de liderazgo, gestión de proyectos y participación ciudadana.</p>
<p><b>R3.A1.</b> Definir con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha definido con la Dirección Municipal de Consejos de Desarrollo las acciones de seguimiento con los líderes comunitarios en la gestión del desarrollo comunitario.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de Campo</li> <li>• Registro de acciones.</li> <li>• Documentos</li> </ul>	<p>Disponibilidad de los responsables de la oficina municipal de consejos de desarrollo.</p>

Jerarquía de objetivos.	Indicadores objetivamente verificables.	Medios de Verificación.	Supuestos o Hipótesis.
<p><b>R3.A2.</b> Desarrollar material requerido.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha desarrollado material requerido.</li> </ul>	<p>digitales y físicos.</p> <p>.</p>	<p>Ministerios de Cultura y Deporte en busca de espacios de participación.</p>
<p><b>R3.A3.</b> Elaborar planificación del taller.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha elaborado el plan del taller.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan</li> <li>• Diario de campo</li> </ul>	
<p><b>R3.A4.</b> Desarrollar taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes de abril del año 2015, se ha desarrollado el taller con líderes comunitarios y autoridades municipales, para elaborar propuesta de seguimiento a la gestión del desarrollo comunitario en sus comunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de campo</li> <li>• Listado de participantes</li> <li>• Video</li> <li>• Fotografías</li> </ul>	<p>Líderes comunitarios capaces de gestionar y desarrollar proyectos comunitarios en sus comunidades.</p>
<p><b>R3.A5.</b> Presentar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A finales del mes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informe</li> <li>• Diario de campo.</li> </ul>	

<b>Jerarquía de objetivos.</b>	<b>Indicadores objetivamente verificables.</b>	<b>Medios de Verificación.</b>	<b>Supuestos o Hipótesis.</b>
informe final del proceso de construcción de capacidades.	de abril del año 2015, se ha presentado el informe final del proceso de construcción de capacidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de monitoreo.</li> </ul>	

**ANEXO 5.**  
**Diagnóstico de Necesidades de Formación y**  
**Capacitación en Gestión del**  
**Desarrollo Comunitario.**



Municipio san José, 02 de febrero 2015

Realizado por: Dulce Jiménez



## INTRODUCCIÓN

El presente documento corresponde al diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario de los integrantes de COCODES, del municipio san José, Escuintla.

El diagnóstico está basado en un proceso de descripción y análisis, que permite conocer la situación en tiempo presente de los sujetos de investigación. Dentro del diagnóstico se evaluaron seis competencias que se consideran claves para el desarrollo de un proceso comunitario. A) Técnicas para capacitar y formar líderes, B) Manejo de conflictos, C) Comunicación, D) Preparación de planes de acción de los proyectos, E)Elaboración de proyectos, F) Trabajo en equipo.

Este instrumento de campo fue dirigido a 35 líderes comunitarios pertenecientes del municipio San José. Siendo estos 18 hombres y 17 mujeres. Con el interés de **“Identificar de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario”**

Mediante los factores estudiados, se realiza un análisis que permite esclarecer las necesidades de los líderes comunitarios, el cual dará paso a la implementación y desarrollo de un plan de formación en gestión del desarrollo comunitario, para hacerle frente a la problemática y contribuir a los objetivo del proyecto.

## **Síntesis**

La elaboración del diagnóstico permitió como resultado “Identificar de las necesidades de fortalecimiento para la gestión del desarrollo comunitario” para llevarlo a cabo fue útil Coordinar con las autoridades municipales el proceso de identificación de las necesidades de formación del liderazgo comunitario en el tema de gestión del desarrollo comunitario. Así mismo el acompañamiento y supervisión de la Organización Colectivo Poder y Desarrollo Local. El diagnóstico elaborado tiene como objetivos los siguientes.

Objetivo General:

- ✚ Detectar las debilidades del grupo meta, para fortalecerlas con la implementación del plan de gestión del desarrollo comunitario.

Objetivos Específicos:

- ✚ Coordinar de manera interinstitucional el proceso de identificación.
- ✚ reunir el grupo meta de investigación.
- ✚ Analizar los resultados del diagnóstico.

## **Hallazgos**

Se evaluaron seis competencias capacitar y formar líderes, manejo de conflictos, comunicación, preparación de planes de acción de los proyectos, Elaboración de proyectos y trabajo en equipo. Esto porque se considera estas competencias como elementos clave para el buen desarrollo de un proceso comunitario. De tal forma que el instrumento de investigación se dirigió a evaluar la conciencia de los líderes comunitarios sobre sus conocimientos y la aplicación de estas competencias.

A partir de los datos anteriores, tablas y graficas se puede extraer los hallazgos siguientes:

- En cuatro de las seis competencias la mayoría de líderes consideran tener conocimientos y hacer uso de ellos en favor de su comunidad. En liderazgo y elaboración y financiamiento de proyectos los porcentajes son menores.

- En la competencia de manejo de conflictos los porcentajes presentan mayor conciencia de conocimiento y aplicación.
- En la competencia de liderazgo es donde los líderes manifiestan mayor conciencia de no conocer técnicas o de no aplicarlas.
- La competencia de elaboración de proyectos presenta un empate porcentual en cuanto a la conciencia de los líderes de su conocimiento y a la aplicación de técnicas.
- Las competencias comunicación, planes de acción y trabajo en equipo presentan niveles similares de conocimiento y aplicación. Sin embargo al considerar solo el aspecto conocimiento comunicación y planes de acción son menos conocidas.

## **CONCLUSIONES**

1. La competencia en la que se puede invertir mayor tiempo de esfuerzo y trabajo, es en la de técnicas para capacitar y formar líderes.
2. La competencia de elaboración de proyectos y gestión de financiamiento puede ser considerada como la segunda prioridad en el esfuerzo de capacitación de los líderes comunitarios.
3. Se puede trabajar una porción menor del tiempo de formación en las competencias comunicación y elaboración de planes de acción. Así como recordar elementos claves de la competencia trabajo en equipo.
4. La competencia de manejo de conflictos podría ser trabajada la menor cantidad de tiempo del proceso de capacitación.



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Universidad Rafael Landívar,  
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Sede Regional de Escuintla  
Práctica profesional Supervisa II

Nombre del Proyecto: Fortalecimiento de la capacidad de Gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.

### BOLETA DE DIAGNÓSTICO COMUTARIO.

**INSTRUCCIONES:** El presente instrumento es para la aplicación del trabajo de campo, que permitirá realizar el Diagnóstico de necesidades de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario de los sujetos de investigación. La cual está dirigida a líderes comunitarios del municipio San José. Tiempo aproximado: (Tiempo 10 minutos).

Nombre:	No. Boleta
Edad:	Nombre de la comunidad:
Sexo: <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F	
Cargo que ocupa en la directiva:	

Responda cada pregunta subrayando la opción que más refleje su realidad.

- 1. ¿Conoce y aplica técnicas para capacitar y formar líderes entre sus compañeros de COCODE?**  
A) Sí conozco y sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.
- 2. ¿Conoce y aplica técnicas para manejar los conflictos que surgen en su COCODE?**  
A) Sí conozco y Sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.
- 3. ¿Conoce y aplica técnicas para mejorar la comunicación en su COCODE?**  
A) Sí conozco y Sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.
- 4. ¿Conoce y aplica técnicas para preparar planes de acción de los proyectos de su COCODE?**  
A) Sí conozco y Sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.
- 5. ¿Conoce y aplica técnicas para elaborar proyectos y conseguir financiamiento de los proyectos de su comunidad?**  
A) Sí conozco y Sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.
- 6. ¿Conoce y aplica técnicas para trabajar en equipo con los miembros de su comunidad?**  
A) Sí conozco y Sí aplico.      B) Sí conozco pero no aplico.      C) No conozco.

**ANEXO 6.**  
**Plan de formación y capacitación**  
**en gestión del desarrollo comunitario.**



Municipio san José, Marzo 2015  
Implementado por: Dulce Jiménez





## **Plan de Gestión del Desarrollo Comunitario, de los integrantes de COCODES Municipio San José, Escuintla.**

La capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de desarrollo de los Recursos Humanos.

la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral. Por otro lado un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas para su normal desarrollo.

El plan que a continuación se describe vela por el interés de los líderes comunitarios del Municipio San José, con el objetivo de brindar las herramientas posibles que fortalezcan sus competencias. Y para que este sea sostenible, se pretende crear un vínculo institucional en el que el proyecto pasara a manos de las autoridades municipales, quienes serán los responsables de seguir la ejecución del mismo.

Actividad	Fecha y Horario	Material requerido	Capacitador/ Moderador	Grupo Meta	Objetivo
<b>Taller 1:</b> “Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios”	Lunes 09 de Marzo. 9:00 a 12:00	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelografo, Folder, hojas y lapicero. Refacción.	Raúl Enríquez. Licenciado en Ciencias de la Comunicación.	Líderes comunitarios, juveniles, deporte, cultura, portuarios, iglesias, municipales, mujeres y sector privado.	Fortalecer la capacidad de Gestión del Desarrollo Comunitario.
<b>Taller 2:</b> “Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento”	Lunes 16 de Marzo 2015. 9:00 a 12:00	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelografo, Folder, hojas y lapicero. Refacción.	Javier Reyes, Sindicato Empresa Portuaria Quetzal.		
<b>Taller 3:</b> “Participación Ciudadana de calidad”	Lunes 23 de Marzo 2015. 9:00 a 12:00	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelografo, Folder, hojas y lapicero, refacción.	José Urbina, persona enlace y Director de proyectos del Colectivo Poder y desarrollo Local.		

**ANEXO 7.**  
**Agendas de los talleres**



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

# Agenda. Taller I

**PROYECTO:** "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla"

Día:	Lunes 9 de marzo
Hora:	9:00 a 12:00
Facilitador:	Raúl Enríquez, Licenciado en Ciencias de la Comunicación.
Objetivo del taller:	Fortalecer la capacidad de Gestión del Desarrollo Comunitario.
Tema: <b>"Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios"</b>	Preguntas orientadoras: ¿Qué es y cuál es el rol de un verdadero líder? ¿Cómo trabajar en equipo sin conflictos? ¿Cómo poder comunicarme con los demás?
Público:	Líderes comunitarios, juveniles, deporte, cultura, portuarios, iglesias, municipales, mujeres y sector privado.
Material con el que cuenta para el taller:	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelógrafo, Hojas blancas oficio, Refacción.

## DESARROLLO

1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez

2. Presentación e introducción del Proyecto por Dulce Jiménez
3. Presentación del Facilitador del taller Raul Enríquez
4. Desarrollo del taller
5. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador por Dulce Jiménez y Jaime Hernández Coordinador Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitario.
6. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez y Jaime Hernández
7. Refrigerio.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

## Agenda. Taller II

**PROYECTO:** "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla"

Día:	Lunes 16 de marzo
Hora:	9:00 a 12:00
Facilitador:	Javier Reyes, Sindicato Empresa Portuaria Quetzal.
Objetivo del taller:	Fortalecer la capacidad de Gestión del Desarrollo Comunitario.
Tema: <b>"Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento"</b>	Preguntas orientadoras: ¿Cómo gestionar un proyecto a nivel local /internacional? ¿Quiénes pueden brindar ayuda?

	¿Cuáles son los requisitos y/o formatos legales para elaborar y gestionar un proyecto?
Público:	Líderes comunitarios, juveniles, deporte, cultura, portuarios, iglesias, municipales, mujeres y sector privado.
Material con el que cuenta para el taller:	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelografo, Hojas blancas oficio, Refacción.

### **DESARROLLO**

1. Saludo por la organizadora Dulce Jiménez
2. Oración de inicio por Calixto Alberto de León, vicepresidente Colonia Diez de enero.
3. Presentación del Facilitador del taller Javier Reyes
4. Desarrollo del taller 1ra parte.
5. Refrigerio
6. Desarrollo del taller 2da parte.
7. Espacio para aclarar dudas.
8. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador palabras por Dulce Jiménez y entrega por René Gutiérrez, presidente del Barrio los encuentros y comisión de Deporte del municipio San José.
9. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez y Ernesto Gutiérrez.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

## Agenda. Taller III

**PROYECTO:** "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla"

Día:	Lunes 23 de marzo
Hora:	9:00 a 12:00
Facilitador:	José Urbina, Director de Proyectos del Colectivo Poder y Desarrollo Local. (Persona Enlace).
Objetivo del taller:	Fortalecer la capacidad de Gestión del Desarrollo Comunitario.
Tema: " <b>Participación Ciudadana de calidad</b> "	Preguntas orientadoras: ¿Cómo atraer y comprometer a los demás? ¿Cómo guiarlos a la acción efectiva? ¿Qué dicen las leyes?
Público:	Líderes comunitarios, juveniles, deporte, cultura, portuarios, iglesias, municipales, mujeres y sector privado.
Material con el que cuenta para el taller:	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelógrafo, Hojas blancas oficio, Refacción.

### DESARROLLO

1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez
2. Breve repaso de los talleres anteriores por Dulce Jiménez y participantes.
3. Presentación del Facilitador del taller José Urbina.

4. Desarrollo del taller
5. Refrigerio
6. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador por Dulce Jiménez y entrega por René Gutiérrez, Presidente de COCODE de Barrio los encuentros y comisión de Deporte.
7. Entrega de diplomas a los líderes participantes por Dulce Jiménez y Leonarda Girón, secretaria de la Oficina Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitario.
8. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez.
9. Invitación a la próxima reunión de toma de decisiones.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

## Agenda. Taller IV

**PROYECTO:** "Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla"

Día:	Lunes 20 de Abril
Hora:	9:00 a 11:00
Moderador:	Dulce Jiménez, ejecutora del proyecto. Raúl Enríquez, Licenciado en Ciencias de la Comunicación.
Objetivo del taller:	Crear vínculo interinstitucional.
<b>Tema: "Coordinar con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de</b>	

<b>Desarrollo, las acciones de seguimiento”</b>	
Público:	Líderes comunitarios, juveniles, deporte, cultura, portuarios, iglesias, municipales, mujeres y sector privado.
Material con el que cuenta para el taller:	Salón, Sillas, Cañonera, computadora, Mesa, Marcador permanente, Papelografo, Hojas blancas oficio.
<b>DESARROLLO</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez</li> <li>2. Dinámica por Dulce Jiménez</li> <li>3. Presentación de los moderadores del taller.</li> <li>4. Desarrollo del taller</li> <li>5. Presentación de posibles acciones de seguimiento</li> <li>6. Discusión de acciones de seguimiento</li> <li>7. Definición de acciones de seguimiento</li> <li>8. Firma de carta de compromiso por los presentes.</li> <li>9. Entrega de material educativo en desarrollo comunitario.</li> <li>10. Palabras de agradecimiento y despedida por Dulce Jiménez.</li> </ol>	

## **ANEXO 8.**

### **Memorias de los talleres**

**TALLER I:** Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios

Fecha: 9 de marzo del año 2015

Horario: 9:00 am a 12 del mediodía

Lugar: Salón de reuniones, Centro de Salud, San José, Escuintla

Facilitador: Raúl Enríquez, Licenciado en ciencias de la comunicación.

#### **Agenda del Evento**

1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez
2. Presentación e introducción del Proyecto por Dulce Jiménez
3. Presentación del Facilitador del taller Raúl Enríquez
4. Desarrollo del taller
5. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador por Dulce Jiménez y Jaime Hernández Coordinador Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitario.
6. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez y Jaime Hernández
7. Refrigerio

#### **Metodología del taller**

Se utilizó una metodología activa cooperativa, con base a exposiciones de parte del facilitador. Al presentarse las ideas claves, se procedía a cuestionar a los participantes a través preguntas interrogantes claves para crear un ambiente pensante, de las cuales los participantes escribían e intercambiaban sus respuestas.

Para enfatizar algunos puntos, se utilizaron videos breves que motivaran la reflexión y profundización del tema del liderazgo.

## **Temas cubiertos**

1. ¿Qué es Liderazgo?
2. ¿Cuáles son las cualidades de un líder?
3. ¿Cuáles son los hábitos de un líder?
4. ¿Por qué necesitamos nuevos líderes?
5. ¿Cómo formar a los nuevos líderes? Estrategias para hacerlo.
6. ¿En qué temas capacitar a los nuevos líderes?
7. Planifique la formación de los líderes, sin olvidarse de usted.

## **Ideas claves**

1. Liderazgo es servicio.
2. En las comunidades necesitamos muchos líderes, el viejo modelo de un solo líder ya no funciona.
3. No todos somos buenos para todo pero todos somos buenos para algo.
4. Un líder puede saber sobre comunicación, conflictos, trabajo en equipo y desarrollo de proyectos.
5. El rol más importante de un líder es comunicar la visión de la comunidad a los demás, revisarla y hacerla clara para las nuevas generaciones.
6. Uno de los hábitos más importantes de un líder es formar nuevos líderes.
7. Un líder siempre está enseñando o formando, no debe olvidar la reflexión para sacarle el jugo al aprendizaje.
8. Necesitamos nuevos líderes porque los actuales están saturados o cansados o ensimismados y porque se necesitan ideas nuevas, puntos de vista diferentes. Nadie sabe todo.
9. La formación de líderes se puede dar a través del ejemplo, el acompañamiento, la capacitación formal, la asignación de responsabilidades. Debe hacerse de forma consciente y planificada. Se pueden hacer encuentros, talleres, retiros, intercambios y otras estrategias de trabajo.

10.No importa que tan formal se haga escribir la planificación de la formación de líderes es clave para lograrlo.

### **Reacciones importante de los participantes**

1. Los líderes de los COCODES son elegidos por mayoría, esto complica pensar en la formación de nuevos líderes. Se conversó de lo importante que es que la formación de líderes sea incluyente y voluntaria, de forma que nadie se sienta fuera y que todos estén conscientes de la importancia de estar preparados para ejercer el liderazgo.
2. Algunos nuevos líderes no muestran interés por participar en formación. Se habló de la necesidad de desarrollar programas ajustados a las diversidades de la comunidad: jóvenes, ancianos, mujeres, etc.
3. Los hombres no valoran algunas veces los aportes de las mujeres. Se propuso desarrollar intercambios y trabajar en las áreas de comunicación y equidad.
4. No hay tiempo suficiente para reflexionar debidamente con los líderes. Se discutió la posibilidad de desarrollar un encuentro más extenso tipo retiro para reforzar mejor la formación de líderes.
5. Algunos líderes chocan con otros por el mero hecho de querer protagonismo. Se cuestionó la validez de esos liderazgos que no se enfocan en el servicio sino en la autoridad, se compartió experiencias de cómo se podía neutralizar esos choques a través de replantearse la visión de la comunidad y del liderazgo como servicio.

**TALLER II:** Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento

Fecha: 16 de marzo del año 2015

Horario: 9:00 am a 12 del mediodía

Lugar: Salón de reuniones, Centro de Salud, San José, Escuintla

Facilitador: Javier Reyes, sindicato Empresa Portuaria Quetzal.

## **Agenda del Evento**

1. Saludo por la organizadora Dulce Jiménez
2. Oración de inicio por Calixto Alberto de León, vicepresidente Colonia Diez de enero.
3. Presentación del Facilitador del taller Javier Reyes
4. Desarrollo del taller 1ra parte.
5. Refrigerio
6. Desarrollo del taller 2da parte.
7. Espacio para aclarar dudas.
8. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador palabras por Dulce Jiménez y entrega por René Gutiérrez, presidente del Barrio los encuentros y comisión de Deporte del municipio San José.
10. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez y Ernesto Gutiérrez.

## **Metodología del taller**

Se utilizó una metodología de conferencia, a raíz que el facilitador exponía los participantes procedían a realizar preguntas que surgían de acuerdo a sus experiencias vividas haciendo una gestión. Fue necesario enfatizar puntos claves que esclarecieron las mentes de los participantes, esto porque no se ha manejado una buena gestión tanto de proyectos como de financiamiento.

El taller fue dividido en dos partes, la primera permito enfatizar que sin papa gobierno difícilmente se tenga certeza de solventar las demandas de la población. También obligo a voltear y ver toda la parte legal y estructuración social. La segunda enraizó la importancia de poder hacer una buena gestión, las guiaturas que se pueden adquirir y como se pueden informar los lideres para llevar un proceso ordenado y formal de gestión.

## **Temas cubiertos**

1. Poderes del estado
2. Marco legal
3. Estructura social
4. ¿Qué es gestión?
5. ¿Cómo hacer la gestión?
6. ¿Cómo gestionar un proyecto a nivel local /internacional?
7. ¿Quiénes pueden brindar ayuda?
8. ¿Cuáles son los requisitos y/o formatos legales para elaborar y gestionar un proyecto?
9. ¿Cuál es el rol de la municipalidad?

## **Ideas claves**

1. Una buena gestión hace grandes cambios.
2. Las comunidades solicitan apoyo, pero no gestionan.
3. Las gestiones tienen cabeza, tronco y extremidades.
4. La clave de una buena gestión es informarse, actuar y perseverar.
5. La municipalidad debe ejercer el rol que le corresponde ante las solicitudes de las comunidades y deberá tener una estructura base para que estos presenten sus proyectos o problemáticas por resolver.

## **Reacciones importante de los participantes**

1. Los lidere comunitarios han realizado sus solicitudes pero estas no suelen ser atendidas a tiempo y en el peor de los casos son ignoradas. Es así como los COCODES desisten de realizar sus gestiones. Ya que se enfrentan ante diversas dificultades.
2. Reconocen que no ha realizado las gestiones de manera formal y completa, sino que estas son de tipo solicitud, en donde los integrantes de las mismas

comunidades firman como acuerdo a lo solicitado, pero no tienen un informe completo y formal que los ampare. Esto es debido al desconocimiento que aún se maneja en los líderes.

3. El trabajo de gestión se vuelve solo de una persona, ya que difícilmente se logra la participación completa del consejo de desarrollo comunitario. Por esta razón se tiende a desistir de los procesos.
4. Talleres como estos que esclarecen las dudas y despiertan el interés por aprender y formar a líderes capaces, hacen que el líder deje esa mentalidad de desconocimiento y se enfrente a nuevas oportunidades.
5. El desconocer muchas veces en su mayoría son obstáculos que no permiten ver las formas, métodos y estrategias con los que se cuentan para desarrollar y/o llevar a cabo los procesos de desarrollo comunitario y social.

### **TALLER III: Participación Ciudadana de Calidad.**

Fecha: 23 de marzo del año 2015

Horario: 9:00 am a 12 del mediodía

Lugar: Salón de reuniones, Centro de Salud, San José, Escuintla

Facilitador: José Urbina, Director de Proyectos del Colectivo Poder y Desarrollo Local.

### **Agenda del Evento**

1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez
2. Breve repaso de los talleres anteriores por Dulce Jiménez y participantes.
3. Presentación del Facilitador del taller José Urbina.
4. Desarrollo del taller
5. Refrigerio
6. Entrega de diploma de agradecimiento al facilitador por Dulce Jiménez y entrega por René Gutiérrez, Presidente de COCODE de Barrio los encuentros y comisión de Deporte.

7. Entrega de diplomas a los líderes participantes por Dulce Jiménez y Leonarda Girón, secretaria de la Oficina Municipal de Consejos de Desarrollo Comunitario.
8. Despedida y agradecimiento por Dulce Jiménez
9. Invitación a la próxima reunión de toma de decisiones.

### **Metodología del taller**

Se utilizó una metodología activa cooperativa, formando grupos de trabajo los líderes comunitarios debían elegir a un secretario(a) y relatores, dando respuesta a las preguntas sugeridas por el facilitador, al finalizar, en plenaria estos dieron a conocer el trabajo de su respectivo grupo. Esto anterior oriento a la elaboración de un auto diagnóstico como líderes.

Así mismo para conocer las acciones que cada uno debe de realizar dentro del papel que desempeña se hizo uso de una presentación power point, llevándoles a reflexionar sobre su participación como grupos de liderazgo comunitario dentro del COMUDE, el cual es un espacio de participación plena. Pero sobre todo si estas acciones que se realizan o no se realizan en el marco de la ley de consejos de desarrollo urbano y rural.

Para ir finalizando de sensibiliza a los y las participantes para que asuman las responsabilidades que les corresponden en pro del buen funcionamiento del COMUDE.

### **Temas cubiertos**

1. ¿Qué dicen las leyes?
2. ¿Cómo guiarlos a la acción efectiva?
3. ¿Cómo atraer y comprometer a los demás?
4. Participación de mujeres, hombres y jóvenes
5. En donde están las instituciones públicas y privadas

6. El rol de cada líder comunitario
7. Participación dentro del COMUDE
8. Derechos y Obligaciones
9. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

### **Reacciones importante de los participantes**

1. Descubrieron que la participación no se trata de asistir o estar escuchando a alguien o algo en un determinado lugar, sino se trata de actuar, de alcanzar una inquietud por aportar ideas que sean tomadas en cuenta y sobre todo llevarlas a la realidad.
2. Existen aún vendajes en los lideres que no ha sido quitados, esto se debe al desconocimiento del conjunto de leyes que enriquecen sus derechos y obligaciones.
3. Al darse cuenta que no existen la fuerza de aquellos grupos sociales como lo son las mujeres y jóvenes, grupos indígenas, el alcance de sus propuestas son débiles y no logran lo sugerido por esa misma razón.
4. La participación de jóvenes, iglesias, indígenas, y mujeres automáticamente revelara una visión panorámica de las necesidades y realidad del municipio.
5. Los planteamientos en el COMUDE se enfocan más a problemas de infraestructura y no humanitarios.

**TALLER IV:** Coordinar con la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo, las acciones de seguimiento

Fecha: 20 de Abril del año 2015

Horario: 9:00 am a 11:00

Lugar: Salón de reuniones, Centro de Salud, San José, Escuintla

Facilitador: Dulce Jiménez, ejecutora del proyecto y Raúl Enríquez, Licenciado en Ciencias de la Comunicación.

## **Agenda del Evento**

1. Saludo y oración por la organizadora Dulce Jiménez
2. Dinámica por Dulce Jiménez
3. Presentación de los moderadores del taller.
4. Desarrollo del taller
5. Presentación de posibles acciones de seguimiento
6. Discusión de acciones de seguimiento
7. Definición de acciones de seguimiento
8. Firma de carta de compromiso por los presentes.
9. Entrega de material educativo en desarrollo comunitario.
10. Palabras de agradecimiento y despedida por Dulce Jiménez.

## **Metodología del taller**

Para desarrollar el taller, fue necesario implementar una metodología participativa, la cual consistía en presentar las posibles acciones de seguimiento, acciones que fueron discutidas con anterioridad con los responsables del Colectivo Poder y Desarrollo Local y la Oficina Municipal de Consejos Comunitarios de Desarrollo. Estas fueron expuestas frente a los participantes, para que se involucraran en un espacio de discusión que permitiera un análisis participativo y diverso debido al elenco de líderes involucrados. Para lograr este análisis se solicitó la colaboración del Lic. Raúl Enríquez como facilitador segundo del taller.

Es así como se manifestaban los acuerdos y desacuerdos para definir las acciones a seguimiento juntamente con la propuesta para ser implementadas sus comunidades.

Los líderes comunitarios asumieron por sí solos el reto de ejercer las acciones enfocados únicamente en su grupo meta, ya que expusieron la necesidad de formar primero a los suyos para lograr influenciar en los demás.

Los líderes juveniles y mujeres enriquecieron sus conocimientos y apuntaron a ejercer proyectos que promuevan su participación e involucrarse en las reuniones del COMUDE.

### **Temas cubiertos**

1. Presentación de posibles acciones de seguimiento.
2. Discusión de acciones de seguimiento.
3. Definición de acciones de seguimiento.

### **Reacciones importante de los participantes**

1. El Coordinador de los COCOCDES del municipio manifestó sentirse agradecido por el empuje que el proyecto ha dado a los líderes comunitarios. Así mismo extendió una invitación públicamente a los líderes juveniles presentes para formar parte de las reuniones del COMUDE. Agrego que el proceso de formación y capacitación a líderes comunitarios ha sido uno de sus mayores deseos, se comprometió a realizar un plan que involucrara las acciones de seguimiento.
2. Las líderes juveniles manifestaron el agradecimiento al Colectivo Poder y Desarrollo Local quienes les ayudaron a formarlas y capacitarlas con herramientas básicas para lograr una buena gestión de sus proyectos. Es por ello que se comprometieron a asumir el reto de ejercer las propuestas.
3. Los líderes juveniles se sintieron fortalecidos con la invitación a las reuniones del COMUDE. Expusieron el interés en desarrollar proyectos para la juventud que fomenten principios, valores con un enfoque educativo y religioso.
4. Los líderes comunitarios extendieron una invitación a los moderadores para ser quienes participaran en sus actividades comunales.

## CARTA DE COMPROMISO



Lunes 20 de Abril 2015

Los abajo firmantes líderes comunitarios, después de haber participado en los talleres de formación y capacitación en el proyecto “Implementación de un plan de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla” Promovido por la Universidad Rafael Landívar, El Colectivo Poder y Desarrollo Local, y la Oficina Municipal de Consejo de Desarrollo Comunitario, hemos considerado asumir un conjunto de compromisos que nos permitirán darle seguimiento a lo aprendido en este proyecto.

Los compromisos son los siguientes:

<b>1. Continuar el proceso de capacitación y formación comunitaria en los temas de desarrollo, participación ciudadana. Así también realizar actividades motivacionales como: (Congresos, encuentros, retiros).</b>
<b>2. Lograr el compromiso de los líderes comunitarios e involucrar a los líderes juveniles y mujeres de sus comunidades.</b>
<b>3. Comprometer a los líderes a desarrollar programas que promuevan nuevos líderes.</b>
<b>4. Crear una red interinstitucional que apoye el proceso de seguimiento (Municipalidad, ONG, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres e iglesias)</b>
<b>5. Diseñar y distribuir documentos de investigación, información y formación hacia la población que promuevan el desarrollo comunitario.</b>
<b>6. Evaluar periódicamente el desarrollo de las acciones de seguimiento.</b>

Estamos consientes que este compromiso lo asumimos de buena voluntad en beneficio de nuestras comunidades y nos proponemos hacer nuestro mejor esfuerzo por llevarlo a cabo.

Y como muestra de nuestra buena fe, Firmamos la presente carta de compromiso.

# ACCIONES DE SEGUIMIENTO

## Trifoliar

De los mejores líderes, la gente no nota su existencia.

A los siguientes, la gente los honra y alaba.

A los siguientes, la gente los teme.

Y a los siguientes, la gente los odia...

Cuando el trabajo de los mejores líderes está completo, la gente dice

«¡Lo hicimos nosotros!»

Lao-Tsu



Universidad Rafael  
Landívar  
Desarrollado por: Dulce Jiménez



Municipalidad  
San José

## IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL DESARROLLO COMUNITARIO, DE LOS INTEGRANTES DE COCODES DEL MUNICIPIO SAN JOSÉ.



Un líder comunitario fortalecido en la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, será capaz de producir un análisis situacional, la búsqueda de oportunidades y la participación ciudadana.

## IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE GESTIÓN DEL DESARROLLO COMUNITARIO, DE LOS INTEGRANTES DE COCODES DEL MUNICIPIO SAN JOSÉ.

### Proceso de fortalecimiento y capacitación a líderes comunitarios.

**Objetivo General :** Contribuir a la creación de programas, que promuevan el desarrollo comunitario del municipio San José.

**Objetivo Específico:** Fortalecer la capacidad de gestión del desarrollo comunitario, de los integrantes de COCODES del municipio San José.

La participación de líderes hombres, mujeres y jóvenes permitió fortalecer su capacidad de gestión, enfocados en liderazgo, manejo de proyectos, y participación ciudadana.



Con la disposición de tiempo y con buena actitud las y los líderes comunitarios del municipio San José han compartido junto con los facilitadores tres talleres enriquecedores.

### Acciones de Seguimiento:

Para que el proyecto logre resultados sostenibles, los líderes comunitarios asumieron con responsabilidad y buena voluntad los compromisos a continuación :

1. **Continuar el proceso de capacitación y formación comunitaria en los temas de liderazgo, desarrollo y participación ciudadana. Así también realizar actividades motivacionales como: (Congresos, encuentros, retiros).**
2. **Lograr el compromiso de los líderes comunitarios de involucrar a los líderes juveniles y mujeres de sus comunidades.**
3. **Comprometer a los líderes a desarrollar programas que promuevan nuevos líderes.**
4. **Crear una red interinstitucional que apoye el proceso de seguimiento (Municipalidad, ONGs, Comisión de cultura, deporte, jóvenes, mujeres e iglesias).**
5. **Diseñar y distribuir documentos de investigación, información y formación hacia la población que promuevan el desarrollo comunitario.**
6. **Evaluar periódicamente el desarrollo de las acciones de seguimiento.**

## ANEXO 9.

### Evaluación del Proceso de formación y Capacitación en gestión del desarrollo comunitario.

Los siguientes aspectos se califican de uno a cinco de acuerdo al grado de cumplimiento o satisfacción con cada uno de ellos.

Donde uno significa insatisfactorio, dos significa necesita mejorar, tres significa bueno, cuatro significa se logró adecuadamente y cinco significa se logró con excelencia.

No.	Aspectos	Taller I “Técnicas para capacitar y formar líderes comunitarios”	Taller II “Técnicas para elaborar proyectos comunitarios y conseguir financiamiento”	Taller III “Participación Ciudadana de calidad”
<b>Expositor</b>				
		Raúl Enríquez	Javier Reyes	José Urbina
1	Técnica de Exposición	5	5	5
2	Enfoque alineado a la propuesta	5	5	5
3	Apoyo Audiovisual	5	4	4
4	Dinámicas integradoras	4	3	5
5	Respuesta del expositor a preguntas	5	5	5

<b>Participantes</b>				
1	Puntualidad	3	3	3
2	Colaboración con el expositor	5	4	5
3	Participación activa	5	5	5
4	Retroalimentación positiva sobre el taller	5	4	4
<b>Logística del taller</b>				
1	Mobiliario	5	5	5
2	Facilidades para el participante	5	5	5
3	Recepción y orientación	5	5	5
4	Equipo audiovisual	5	5	5
5	Refacción	5	5	5
6	Servicios de audio y video	5	5	5
7	Facilidades para el expositor	5	5	5
	<b>TOTAL</b>	<b>77/80</b>	<b>73/80</b>	<b>76/80</b>
	<b>Promedio</b>	<b>4.81</b>	<b>4.56</b>	<b>4.75</b>

## **ANÁLISIS**

### Positivo

Al ver la puntuación total del conjunto de talleres se puede notar que se logró desarrollar un trabajo de excelente calidad. La suma de esfuerzos de en los diferentes elementos diseñados se obtuvo una experiencia de formación y capacitación de alto nivel.

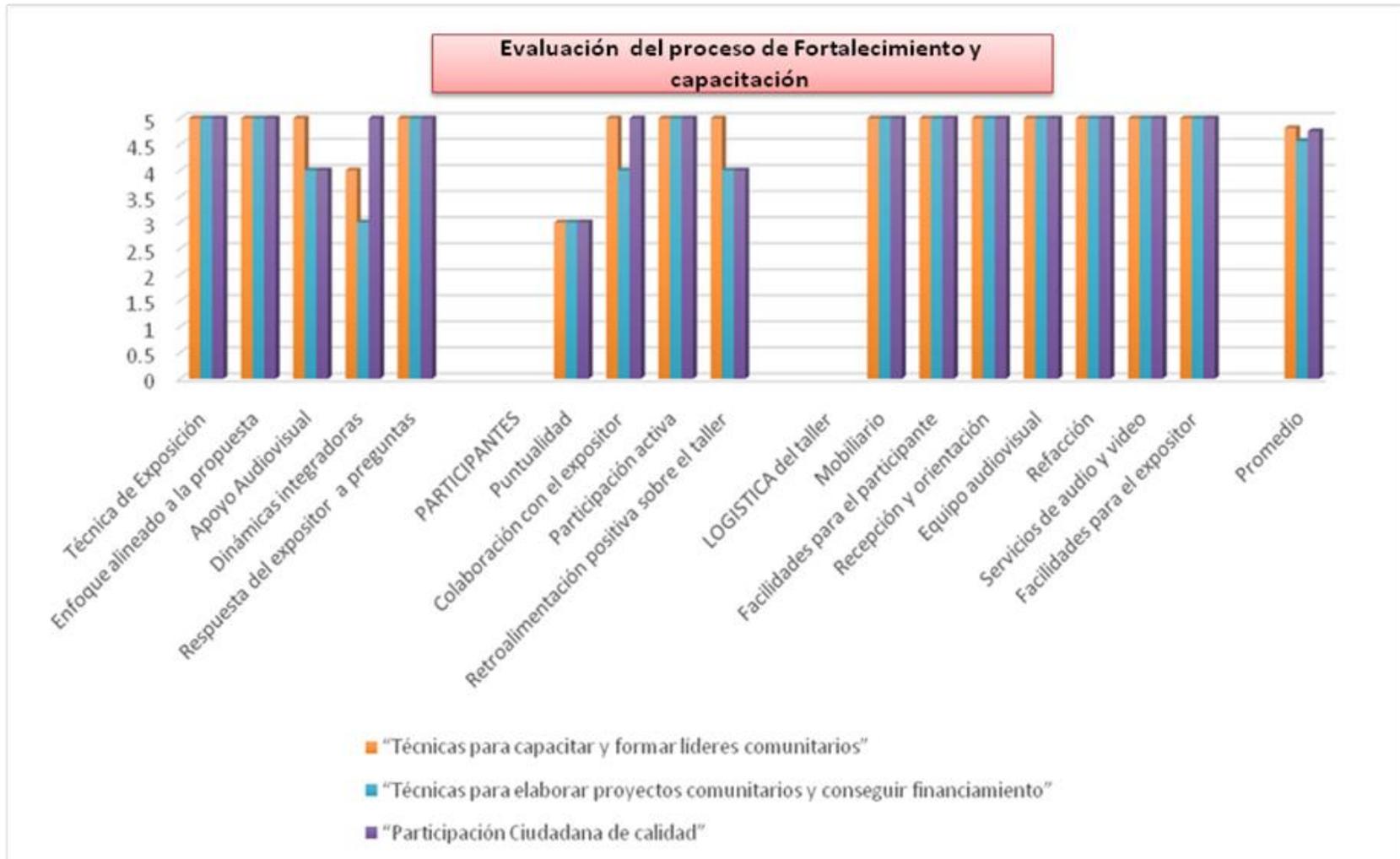
Se nota el profesionalismo de los facilitadores quienes desarrollaron un trabajo adecuado, agradable, centrado y efectivo. Los participantes demostraron una actitud disponible y abierta al diálogo y a la participación. Aportaron experiencias desde su realidad con lo que enriquecieron el taller para todos. Sus dudas manifestaron el genuino deseo de aprender y de mejorar su trabajo como líderes comunitarios. A partir de la retroalimentación recibida de los participantes se puede decir que los talleres superaron sus expectativas.

A nivel de logística los talleres contaron con los elementos básicos y clave para desarrollar un buen trabajo. Los detalles aportaron para la creación de un ambiente de aprendizaje donde los talleres crecieron de buenos a excelentes.

### Necesita Mejorar

A nivel de los expositores se puede dar dinámicas de trabajo más participativas, a través de técnicas cooperativas donde los participantes aprendan experimentando y reflexionando. También se puede mejorar el uso de los recursos audiovisuales. Con respecto a los participantes se puede mejorar la puntualidad, el tiempo es un bien escaso y es necesario aprender a administrarlo pues cuando se le desperdicia no se puede recuperar.

Gráfica que resume de forma visual el resultado de la evaluación del proceso de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario en los 35 integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.



**ANEXO 10.****Listado de participantes**

<b>No.</b>	<b>Nombre</b>	<b>Comunidad</b>	<b>Responsabilidad</b>
1	Ernesto Ruano	Col. San Juan el aguacatillo	Presidente
2	Elba Isabel Mendoza	Col. San Juan el aguacatillo	Vocal IV
3	Ofelia Izaguirre	Col. San Juan el aguacatillo	Secretaria
4	Juan del Cid	Col. San Juan el aguacatillo	COCODE
5	Carmen Hurtada	Col. San Juan el aguacatillo	COCODE
6	Calixto Alberto de León	Col. Diez de enero	Vicepresidente
7	Mirna patricia Guillen	Col. Diez de enero	Prosecretaria
8	Teresa de Jesús Saravia	Col. Diez de enero	COCODE
9	Marvin Ronaldo Melgar	Col. veinte de octubre	Presidente
10	Ormán Muzi Cruz	Col. Veinte de octubre	Vicepresidente
11	Berta Otilia López	Col. Veinte de octubre	Tesorerera
12	René Gutiérrez	Barrio los Encuentros/ Comisionado del deporte.	Presidente
13	Sonia Elizabeth Escobar	Barrio los encuentros	Secretaria
14	Rafael Estuardo García	Barrio los encuentros	Vocal I
15	Sandra Judith Rodríguez	Barrio los encuentros	COCODE
16	Sandra Joselyn Lanuza	Barrio los encuentros	COCODE
17	Irma Yolanda López	Col. Nazaret	Protesorerera
18	Olga Marina Fajardo	Col. Nazaret	Tesorerera
19	Marta Nieve Lemus	Col. Nazaret	secretaria
20	Horacio Corleto	Aldea Arizona	Presidente
21	Ernesto Gutiérrez Rivera	Aldea Arizona	Vocal I
22	Noé del Cid	Aldea Arizona	Vocal III
23	Federico Escalante Gutiérrez	Aldea Arizona	COCODE
24	Luz Adela Espinosa	Col. Seis de Mayo	Presidente
25	Lorenzo Morales	Col. Seis de Mayo	Vicepresidente
26	Efraín Rodas Chinchilla	Col. Seis de Mayo	Alcalde Auxiliar

27	Rosalba Leal de Bonilla	Col. Seis de Mayo	Protesorera
28	Blanca Omaris Martínez	Col. Seis de Mayo	Secretaria
29	Eraldo Rivera	Col. San Juan Santa Rosa	Vicepresidente
30	Ada Rebeca Girón	Col. San Juan Santa Rosa	COCODE
31	Silvia Leticia Roldan	Barrio el Esfuerzo	Secretaria
32	Héctor Hugo Rivas	Barrio el Esfuerzo	Vocal II
33	José Eduardo Calderón	Barrio el Manglar	Presidente
34	Francisco Gutiérrez	Barrio El Laberinto	COCODE
35	Aura Marina Pérez	Callejón San Alfonso/ Asociación de mujeres.	Presidente.
36	Elizabeth Arvizu de Martínez	Av. 30 de Junio/ Iglesia católica	Vocal II
37	Joel Monterroso	Iglesia evangélica	Líder Juvenil
38	Oscar Mansi	Iglesia evangélica	Líder Juvenil
39	María Díaz	Iglesia evangélica	Líder Juvenil
40	Jojana Azucena Rodas	Iglesia evangélica	Líder Juvenil
41	Cristofer Barrientos	Iglesia Evangélica	Líder Juvenil
42	Marlín Gómez	Iglesia Evangélica	Líder Juvenil
43	Pablo Murillo Escalante	Comisión Municipal de la Juventud. COMUJU	Líder juvenil
44	María Leonarda Girón	Municipalidad	Secretaria Municipal de COCODES
45	Jaime Hernández	Municipalidad	Coordinador Municipal de COCODES
46	Raúl Antonio Enríquez	Guatemala, Guatemala.	Facilitador
47	Francisco Javier reyes	STOPQ	Facilitador
48	Santiago Sánchez	STOPQ	Facilitador
49	Luis Fernando Mijangos	STOPQ	Corporación Sindicato
50	José Urbina	CPDL (Persona Enlace)	Director de Proyectos.
51	Dulce Maria Jiménez	URL	Ejecutora del Proyecto.

ANEXO 11.  
Fotografías  
**DIAGNÓSTICO**

**Fotografía No. 1**  
Intervención para dar a  
conocer el objetivo de  
la convocatoria  
comunitaria



**Fotografía No. 2**  
Líderes  
participantes en el  
Diagnóstico.

Diagnóstico de Identificación de necesidades de fortalecimiento para la gestión del Desarrollo Comunitario, implementado a 35 líderes integrantes de COCODES del municipio San José, Escuintla.  
02 de Febrero del año 2015

# TALLER I

## TÉCNICAS PARA CAPACITAR Y FORMAR LÍDERES COMUNITARIOS.



**Fotografía No.3**  
Líderes comunitarios.



**Fotografía No. 4**  
Líder juvenil (COMUJU) y Coordinador municipal de COCODES.



**Fotografía No. 5**  
Dinámica: intercambio de ideas.

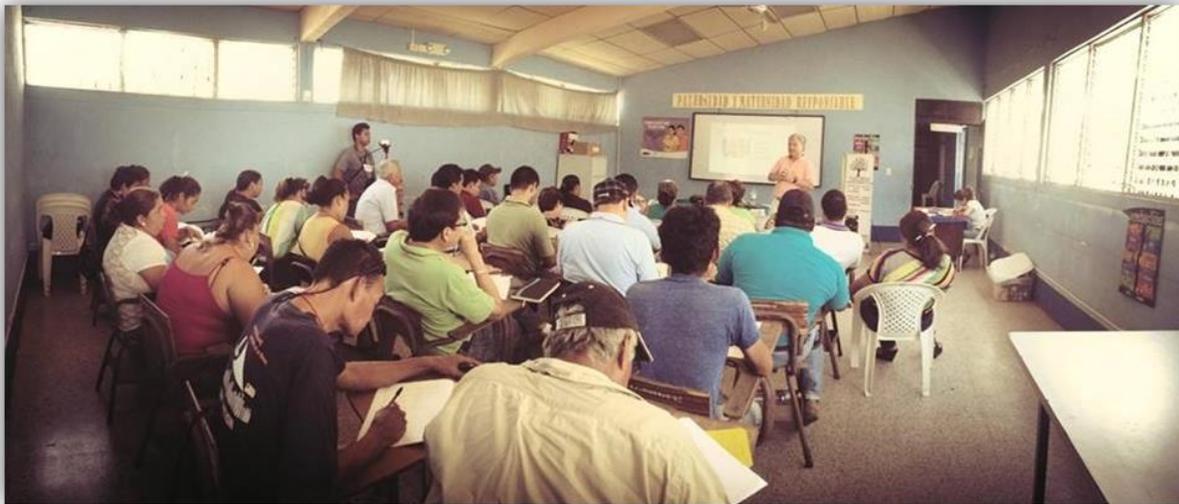


**Fotografía No. 6**  
Intercambio de ideas.



**Fotografía No. 7**  
Líderes comunitarios participativos

**Fotografía No. 8**  
Durante el desarrollo del taller I.



**Fotografía No. 9**



**Fotografía No. 10**  
Entrega de reconocimiento al Lic. Raúl Enríquez por su participación como facilitador en el taller I.



**Fotografía No. 11**  
Facilitador Lic. Raúl Enríquez.

# TALLER II

## TÉCNICAS PARA ELABORAR PROYECTOS COMUNITARIOS Y COMO CONSEGUIR FINANCIAMIENTO.



**Fotografía No. 12**  
Bienvenida y oración



**Fotografía No. 13**  
Desarrollo del taller II



**Fotografía No. 14**  
Ejemplificación del tema desarrollado



**Fotografía No. 15**  
Receso



**Fotografía No. 16**  
Líderes sindicato Empresa Portuaria  
quetzal (STOPQ)



**Fotografía No. 17**  
Intervención: Santiago Sánchez (STOPQ)

**Fotografía No. 18**  
Refacción



**Fotografía No. 19**  
Entrega de reconocimiento al Señor Javier Reyes por su participación como facilitador en el taller II.



**Fotografía No. 20**  
Facilitador Javier Reyes (STOPQ) y Líder comisión de deporte Rene Gutiérrez.

# TALLER III

## PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE CALIDAD



**Fotografía No. 21**  
Desarrollo del taller



**Fotografía No. 22**  
Dialogo entre los participantes.



**Fotografía No. 23**

**Fotografía No. 24**  
Trabajo grupal.  
Identificación de la participación actual en el municipio.





**Fotografía No. 25**  
Facilitador José Urbina (CPDL) y Líder comisión de deporte Rene Gutiérrez.



**Fotografía No. 26**  
Entrega de reconocimientos a líderes comunitarios por su participación en el proceso de formación y capacitación en gestión del desarrollo comunitario.

# TALLER IV

## ACCIONES DE SEGUIMIENTO

**Fotografía No. 27**  
Orientación por el facilitador Lic.  
Raúl Enríquez



**Fotografía No. 28**  
Presentación de posibles  
acciones de seguimiento.



**Fotografía No. 29**  
Discusión y definición de  
las acciones de seguimiento.



**Fotografía No. 30**

Líderes comunitarios firmando carta de compromiso para asumir la responsabilidad del seguimiento a las acciones establecidas.



**Fotografía No. 31**

Coordinador municipal de COCODES, Jaime Hernandez.



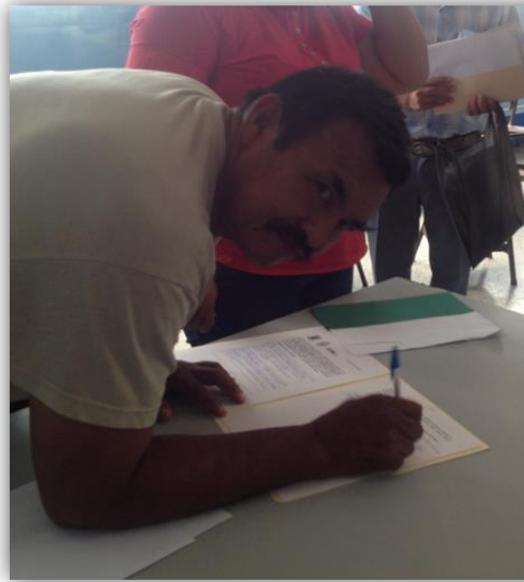
**Fotografía No. 32**

Secretaria Municipal de la Oficina de COCODES, Leonarda Girón



**Fotografía No. 33**  
Líder de iglesia.

**Fotografía No. 34**  
Líder comunitario



**Fotografía No. 35**  
Líder comunitario



**Fotografía No. 36**  
Líderes comunitarios comprometidos