

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

DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA Y
PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS DE LOS ASOCIADOS DE LA COOPERATIVA COOPEDEL, RL,
DEL MUNICIPIO DE IXCAN
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

BLANCA PÉREZ CALMO
CARNET 21519-08

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, ENERO DE 2016
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

**DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA Y
PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS DE LOS ASOCIADOS DE LA COOPERATIVA COPEDEL, RL,
DEL MUNICIPIO DE IXCAN
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL**

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

**POR
BLANCA PÉREZ CALMO**

PREVIO A CONFERÍRSELE

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

**SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, ENERO DE 2016
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ**

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:	MGTR. LUIS ANDRES PADILLA VASSAUX
VICEDECANA:	MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
SECRETARIA:	MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZALEZ
DIRECTORA DE CARRERA:	LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. OBDULIO OTTONIEL LEON PACAY



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, A.V. 13 de junio de 2015

Señores
Consejo de facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Pte.

Respetable señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Practica Profesional Supervisada Titulado: "Desarrollo de Procesos de Capacitación en Educación Financiera y Practicas Cooperativistas de los asociados de la Cooperativa COOPEDEL, RL. Del Municipio de Ixcán" realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Blanca Pérez Calmo, Carné No. 2151908

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II.

En calidad de tutor, emito dictamen favorable y lo curso a este consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,

Lic. Elder Eredy Casto Macz
Código 17108
Tutor PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 04639-2015

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 BLANCA PÉREZ CALMO, Carnet 21519-08 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04343-2015 de fecha 23 de noviembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS DE LOS ASOCIADOS DE LA COOPERATIVA COOPEDEL, RL, DEL MUNICIPIO DE IXCAN

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 29 días del mes de enero del año 2016.



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

AGRADECIMIENTO Y DEDICATORIA

Quiero agradecer a todas aquellas personas que formaron parte de mi vida durante esta etapa de formación profesional, personas que mostraron cariño, aprecio, apoyo y buenos deseos, lo que me ayudó para continuar con esta lucha hasta alcanzar el trinfo, a todas mil gracias.

A Dios por sus infinitas bendiciones, por darme la vida, por guiarme en cada paso de mi etapa de formación.

A mi padre Victoriano, por su apoyo moral, económico y espiritual, por guiarme en cada paso de mi vida.

A mi madre Teresa, por el esfuerzo y apoyo moral y espiritualmente, por estar siempre a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida, gracias madre.

A mi amiga Lucia, por el cariño, amistad y apoyo moral y anímicamente, por formar parte de mi vida.

A la Universidad Rafael Landivar, por brindar ese espacio para mi formación profesional.

Mis compañeros, por el cariño y aprecio y por esos momentos de alegrías y trsitezas de nuestra etapa de formación.

Cooperativa Coopedel, RL, por la apertura del espacio que contribuyó al desarrollo profesional.

A mis docentes, por todos los conocimientos compartidos y ser principales en mi etapa de formación.

INDICE

Resumen Ejecutivo.....	I
Introducción.....	II

CAPITULO I

1. MARCO INSTITUCIONAL.....	1
1.1 Objetivos de la institución.....	2
1.2 Objetivo General.....	2
1.3 Objetivos Especificos.....	2
1.4 Antecedentes.....	2
1.2 Naturaleza y Áreas de proyección.....	4
1.2.1 Naturaleza.....	4
1.2.2 Áreas de proyeccion.....	4
1.3 Ubicación.....	5
1.4 Tamaño y cobertura.....	5
1.5 Estructura Organizativa de COOPEDEL, R.L.....	13
1.6 Marco Filosófico.....	13
1.6.1 Visión:.....	13
1.6.2 Misión.....	14
1.6.3 Estrategias de trabajo.....	14
1.6.4 Ejes Transversales.....	15
1.7 Justificación del área de intervención.	17

CAPITULO II: ANALISIS SITUCIONAL.....

2. Análisis Situacional.....	21
2.1 Problemas Generales.....	22
2.1.1 Priorización de Problemas.....	23
2.1.2 Matriz de priorización de problema.....	24
2.1.3 Árbol de Problemas.....	27
2.1.4 Análisis de causa y efecto.....	27
2.1.5 Descripción de Árbol de Problemas.....	30
2.1.5.1 Descripción de causas principales.....	30
2.1.5.2 Descripción de efectos principales.....	35
2.2 Proyección del Panorama Organizacional.....	40
2.2.1 Descripción de Actores Proyectados en el Panorama Organizacional.....	42
2.2.2 Sector Gubernamental Municipal.....	42
2.2.3 Sector no Gubernamental Internacional.....	43
2.2.4 Sector no Gubernamental Nacional.....	44
2.2.5 Sector Privado.....	45
2.3. Red de Actores vinculados a la cooperativa.....	46
2.3.1 Análisis de la red de actores.....	49

2.4 Demandas Institucionales y poblacionales.....	52
2.4.1 Institucionales.....	52
2.4.2 Poblacionales.....	53
2.5 Proyectos futuros o visión proyectiva de la cooperativa.....	53
CAPITULO III: ANALISIS ESTRATEGICO.....	55
3 Análisis Estratégico.....	56
3.1.1 Análisis FODA.....	56
3.1.2 Matriz FODA.....	56
3.2 Identificación de Estrategias de acción (FODAE).....	59
3.2.1 Análisis Estratégico de Fortalezas –Oportunidades- (Maxi Maxi).....	59
3.2.2 Análisis Estratégico de Fortalezas-Amenazas- (Maxi Mini).....	61
3.2.3 Análisis Estratégico de Debilidades-Oportunidades- (Mini Maxi).....	63
3.2.4 Análisis Estratégico de Debilidades – Amenazas-(Mini Mini).....	65
3.2.5 Análisis Estratégico de Fortalezas – Debilidades.....	66
3.3 Definición de Área de Intervención.....	67
3.4 Propuesta de proyectos de Intervención.....	67
3.5 Priorización de Proyecto de Intervención.....	69
3.6 Resultados esperados del proyecto en el período de la PPSII.....	79
3.7 Alcances y límites.....	79
3.7.1 Alcances.....	79
3.7.2 Limites.....	80
CAPITULO IV: PROYECTO DE INTERVENCION.....	81
4. Proyecto de Intervención.....	82
4.1 Ficha Técnica del Proyecto.....	82
4.2 Descripción general de Proyecto.....	83
4.2.1 Ámbito institucional, social político y cultural en el que se inserta.....	85
4.2.2 Programa en el que se inserta el proyecto.....	87
4.2.3 Justificación del proyecto.....	88
4.2.4 Objetivos del proyecto.....	91
4.2.5 Población destinataria.....	91
4.2.6 Resultados previstos.....	92
4.2.7 Fases del Proyecto.....	92
4.2.8 Matriz de Marco Lógico.....	96
4.2.9 Cronograma de Actividades.....	102
4.3 Entorno externo e interno del proyecto.....	108
4.3.1 Posición del proyecto en la Región.....	108
4.3.2 Funciones específicas de la estudiante practicante de trabajo Social y de otros involucrados.....	108

4.3.3 Coordinación con red externa.....	109
4.3.4 Incidencia del proyecto en la Región.....	109
4.3.5 Implicaciones éticas a considerar.....	110
4.3.6 Identificación de conflictos en el desarrollo del proyecto.....	110
4.3.7 Propuestas de manejo de conflictos.....	111
4.4. Recursos y presupuesto.....	111
4.4.1 Recursos técnicos y humanos.....	111
4.4.2 Recursos materiales y monetarios.....	112
4.4.3 Presupuesto General.....	113
4.5 Monitoreo y Evaluación del proyecto.....	115
4.5.1 Indicadores de Éxito específico (Según Etapas).....	115
4.5.2 Plan de Monitoreo y Evaluación del Proyecto.....	118
CAPITULO V: PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS.....	123
5. Informe de resultados I.....	124
5.1. Informe de Resultado II.....	197
5.2. Informe de Resultado III.....	206
5.3. Informe de Resultado IV.....	219
CAPITULO VI: ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	232
6. Análisis de resultados.....	233
6.1. Resultado I.....	239
6.2. Resultado II.....	241
6.3. Resultado III.....	242
6.4. Resultado IV.....	244
CAPITULO VII: PLAN DE SOSTENIBILIDAD.....	246
7. Plan De Sostenibilidad.....	247
CAPITULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	249
8.1 Conclusiones.....	250
8.2 Recomendaciones.....	251
CAPITULO IX: MARCO TEORICO.....	253
9. Marco Teórico Conceptual.....	254
CAPITULO X: BIBLIOGRAFIA	
10. Referencias Bibliográficas.....	294
CAPITULO XI: ANEXOS	
11. Anexos.....	297

ÍNDICE DE TABLAS

No.	Descripción	Páginas
1	Matriz de priorización de problemas.....	25
2	Resultados de Matriz de Priorización de problemas.....	27
3	Matriz de Red de Actores.....	49
4	Matriz FODA.....	57
5	Matriz de Priorización de proyectos “PROIN”.....	72
6	Matriz de Marco Lógico.....	96
7	Cronograma de actividades.....	102
8	Presupuesto General.....	113
9	Resumen Financiero.....	114
10	Plan de Monitoreo y Evaluación.....	118
11	Plan de Sostenibilidad.....	247

ÍNDICE DE GRAFICOS

No.	Descripción	Páginas
1	Organigrama de cooperativa COOPEDEL.....	13
2	Pirámide de ejes temáticos COOPEDEL, Plan estratégico.....	15
3	Árbol de Problemas.....	29
4	Panorama Organizacional.....	41
5	Red de Actores vinculados al eje de “Alianza comunitario”.....	48

RESUMEN EJECUTIVO

La práctica profesional supervisada, permitió desarrollar un análisis en cooperativa COOPEDEL R.L. del Municipio de Ixcán enfocado en el eje temático de “Alianza comunitaria en desarrollo económico”. Se utilizaron herramientas participativas de recopilación de información con respecto al marco organizacional el cual representa la estructura interna y cobertura de la cooperativa.

Las herramientas aplicadas en las etapas de intervención se basaron en: a) Análisis situacional: en esta fase se identificó y priorizó el problema principal: **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social”**. b) Análisis estratégico: identificó fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que permitieron identificar y priorizar el posible proyecto. c) Formulación del proyecto: se basó en el análisis estratégico y determinación del proyecto de intervención, denominado: **“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.”**

En el marco lógico se observan las fases que determinaron el impacto institucional de la cooperativa, que requirió de diversas actividades de investigación conceptual, talleres de recopilación de información a través de técnicas metodológicas de intervención institucional que garantizaron los objetivos y resultados planteados en el proyecto de PPS II. De acuerdo con estas fases se obtuvieron los resultados siguientes: **1.** Elaboración de guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en temáticas de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L. **2.** Validación de guía metodológica de capacitación financiera y prácticas cooperativista por el consejo administrativo de la cooperativa COOPEDEL.R.L. **3.** Personal técnico administrativo de COOPEDEL, R.L. capacitados. **4.** Desarrollo del plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, monitoreados y evaluados en un Plan Sostenibilidad.

INTRODUCCIÓN

Guatemala, un país multilingüe multiétnico y pluricultural inmersos en un sistema de consumismo limitando en si el nivel de producción de la población del área rural de las diversas comunidades del país de Guatemala, la inexistencia del capital económico en la vida comunitaria influye en el nivel de vida, principalmente en el componente de educación, salud, vivienda y el acceso a tierra como elementos fundamentales en el crecimiento y desarrollo socioeconómico de las familias campesinas afectando directamente la economía de las personas que viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza en Guatemala.

El trabajo social es una disciplina de las Ciencias Sociales, que se enfatiza en la búsqueda del desarrollo social, económico, político y cultural en grupos vulnerables, a través de la implementación de metodologías, estrategias, técnicas y herramientas que permiten la construcción de propuestas como alternativa de intervención en la resolución de problemáticas con enfoque socioeconómico, pertinente y sostenible; estableciendo una brecha del visión asistencialista en ayudar al necesitado, en que basó sus acciones el trabajo social durante su inicio como profesión.

En la Universidad Rafael Landívar, la carrera de Trabajo Social cuenta con enfoque en gerencia en el desarrollo, que ha brindado una nueva perspectiva en su campo de acción, debido que la gerencia social se basa en metodologías participativas, fomentando procesos de participación activa en los diversos campos; económico, sociales, políticos y culturales principal la generación de una cadena de valor público, que permitan mejoras en los índices de desarrollo humano a nivel de país de Guatemala.

El municipio de Ixcán a través de la cooperativa Integral de ahorro y crédito COOPEDEL,R.L. establece acciones en el plan estratégico en el eje de “Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico”, cumpliendo en eje temático de Participación en Gobiernos Locales y Organizaciones Sociales de la Universidad Rafael Landívar, considerando que la cooperativa tiene como objeto promover procesos de desarrollo

económico, enfocados al bienestar social, que contribuyan en el crecimiento de la economía familiar de asociados y no asociados a través de ahorros y créditos.

La cooperativa COOPEDEL, R.L. se funda como una alternativa e iniciativa para las familias con menos acceso a oportunidades de crecimiento económico a través de sus intervención en el municipio, cuyo objetivo institucional es abordar las necesidades sociales, económica, productivas, que le permita responder a los intereses de asociados y propicie un crecimiento sostenible de sus operaciones de ahorro y crédito, de la población asociada.

De acuerdo a los lineamientos establecidos en la PPS, la intervención de la practicante se aplicaron herramientas y técnicas apropiadas para buscarle solución a los problemas a través de la ejecución del proyecto **“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán,”** se contempla la participación del equipo técnico administrativo, consejo de administración como agentes de réplicas de cambio y asociados como clave principal en el crecimiento cooperativista, para el efecto se utilizó una metodología participativa para la recopilación de información, que a continuación se describe:

Capítulo I: Presenta la filosofía del marco organizacional del centro de práctica, que describe la naturaleza de la organización, áreas de proyección, estructura, organizativa, tamaño, cobertura visión y misión, además se identifica el área de intervención seleccionada por la estudiante; este capítulo permite conocer de qué manera acciona el centro de práctica dentro de la región.

Capítulo II: Expone el análisis situacional en el cual se dan a conocer las necesidades o problemas identificados, las causas que lo originan y los efectos que ocasiona en el incumplimiento de objetivos del área. Ello se realizó a través de la aplicación de distintas técnicas e instrumentos, que permitieron determinar el problema de mayor trascendencia en el eje temático de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico” de la cooperativa COOPEDEL, R.L. identificando problemas

generales, construcción e identificación del árbol de problemas, la identificación del mapa de actores, y el nivel de relación con la institución.

Capítulo III: Presenta el análisis estratégico de los escenarios, la formulación, priorización del proyecto de intervención y de las acciones a ejecutar basados en el análisis de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA, FODAE) como una herramienta de apoyo social.

Capítulo IV: En él se detalla el contenido general del proyecto, estableciendo marco lógico, plan, resultados, y objetivos del proyecto denominado: **“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”**.

Capítulo V: En el presente capítulo se detalle el plan de sostenibilidad de la propuesta ejecutada, el cual permitirá dar seguimiento a los procesos que desarrolla la cooperativa para fortalecer el nivel de conocimientos de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico social.

Capítulo VI: Se describe el marco teórico conceptual del proceso de investigación.

Capítulo VII: En este capítulo se presentan las referencias bibliográficas utilizadas durante la redacción del informe final del proyecto de intervención.

Capítulo VIII: Se presentan todos los documentos como medios de verificación para el respaldo de las actividades desarrolladas durante la práctica profesional supervisada I.

El proyecto contribuirá a fortalecer los conocimientos cooperativistas socios, personal técnico administrativo, con el objetivo de crear mayor responsabilidad, compromiso a nivel de cooperativa, en la realización de las acciones planteadas en el plan estratégico, así como también el fortalecimiento de la sostenibilidad y funcionalidad de dicho espacio, como estrategia de crecimiento económico, facilitando oportunidades para el desarrollo de la población más vulnerable sin oportunidades a créditos y beneficios sociales.

CAPITULO I
MARCO INSTITUCIONAL

1.1 OBJETIVOS DE LA INSTITUCIÓN

1.2 Objetivo General

Definir la estrategia del programa de servicios financieros de COOPEDEL RL, que le permita responder a las necesidades de desarrollo económico de las poblaciones y propicie un crecimiento sostenible de sus operaciones de ahorro y crédito.

1.3 Objetivos Específicos

Definir un Horizonte estratégico a las intervenciones del programa de servicios financieros de la COOPEDEL de tal forma que les permita, responder a las necesidades del mercado y propicie un crecimiento sostenido y la rentabilidad de la Cooperativa.

Definir objetivos estratégicos, actividades e indicadores que permitan implementar la estrategia de negocios y el monitoreo en la implementación de la estrategia durante los próximos cinco años.

1.4 Antecedentes

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COOPEDEL R.L, del Municipio de Ixcan Playa Grande del Departamento del Quiché, se constituyó por iniciativa de un grupo de personas el 5 de noviembre del 2012, según escritura Pública No. 49, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico y social de los asociados de la región, la cooperativa se ubica en la cabecera municipal, calle a la parroquia, zona 1, calzada Colom, de influencia para las siete microrregiones que integra el municipio, considerando que las vías de acceso a la comunidades de cada microrregión es de difícil acceso.

El conflicto armado interno vivido en Ixcan deja como secuela el alto índice de pobreza actual, considerando que la población mayoritaria es indígena, declarándose un área donde predominan 12 idiomas mayas decretados por la academia de lenguas mayas de Guatemala, la actividad económica de la población es el cultivo y la producción de la misma en cantidades minoritarias, en la mayoría de los casos solo para consumo familiar.

La cooperativa surge como un mecanismo que posibilita alternativas de acceso a créditos con bajos intereses, aportando así a mejoras en el desarrollo económico local y fortaleciendo el capital financiero de las familias campesinas principalmente socios, convirtiéndose así en un horizonte estratégico de las intervenciones de programas, proyectos y servicios financieros, de tal forma que le permita responder a las necesidades del mercado y propicie un crecimiento sostenido y rentable de la economía campesina.

La cooperativa contribuye al crecimiento del capital financiero como punto clave del crecimiento del desarrollo rural y mejoras en las condiciones de vida de las comunidades, principalmente en las áreas más retiradas de la cabecera municipal, considerando que las acciones que implementa es asistencia técnica en todos los procesos financieros de cada socio, reiterando que la cooperativa es una entidad con fines sociales y accesibles a mujeres y hombres.

El difícil acceso a créditos a medianos productores antes las agencias financieras, les ha limitado a la mayoría de la población en el crecimiento de su economía familiar, es por ello que nace la cooperativa COOPEDEL con fines sociales y financieros como alternativa del desarrollo económico, a través de las tomas de decisiones democrática en beneficio de la población asociada.

El proceso de trabajo de la cooperativa se basa en gestión por resultados según lo establece el plan estratégico ya que los sueldos que devenga cada trabajador son conforme produce, tomando en cuenta que es una cooperativa de reciente constitución en el área de Ixcán.

Expresión de socios y socias:

Para el año 2013, la Cooperativa logró su registro ante **INACOP**, este proceso se llevó a cabo en oficinas regionales de INACOP, en la región de Ixcán y Cobán Alta Verapaz. La institución realizó alianzas estratégicas y actividades para su constitución a corto plazo; se alquiló la oficina central en Edificio Canal 50 Segundo Nivel, calle a la Parroquia Zona 1, Ixcán.

Sabemos que no es fácil posicionarse en el Mercado Financiero ya que existen varias entidades de Micro finanza, pero estamos bien claros que la cooperativa COOPEDEL busca apoyar a sus asociados. A finales de 2013 se inició el apoyo a los asociados con créditos y eso permitió resaltar que nacimos para apoyar a nuestros asociados, porque es claro que varias entidades han visto el mercado financiero como negocio y es ahí donde nosotros hacemos la diferencia, porque buscamos un desarrollo social, apoyar a las personas en situación de pobreza.

1.2 NATURALEZA Y AREAS DE PROYECCIÓN

1.2.1 Naturaleza

La cooperativa COOPEDEL. R.L es una entidad de desarrollo privado, no lucrativo, establecida en Ixcan, su labor principal es la proyección social financiera, implementando una cultura de ahorro, crédito, asistencia técnica en el área productiva y de comercio a asociados, con el único fin de mejorar las condiciones de vida con tasas de intereses bajos.

1.2.2 Áreas de Proyección

La cooperativa COOPEDEL, trabaja en 53 comunidades del municipio de Ixcan, beneficiando a 48 mujeres 113 hombres como asociados activos, proyectando sus acciones en ahorro, crédito con la finalidad de fomentar una cultura de ahorro, producir y capitalizarse, mejorando así la economía familiar, la cooperativa en sus acciones permite mejor las condiciones de vida de cada familia en salud, educación y desarrollo rural. El capital financiero es un elemento clave en mejorar las condiciones de vida considerando que en cada préstamo se proporciona la asesoría técnica en el área inversión del asociado, por ello el desarrollo económico de cada familia depende del servicio financiero de la cooperativa con fines sociales, dentro de los cuales están los siguientes ejes temáticos:

- ◇ Educación en cultura de ahorro
- ◇ Perspectiva financiera – ahorro y crédito
- ◇ Alianza comunitaria en desarrollo económico

1.3 Ubicación

La cooperativa de Ahorro y Crédito COOPEDEL. R.L, localizada en oficina central en Edificio Canal 50 Segundo Nivel, calle a la Parroquia Zona 1, Ixcán del Departamento del Quiché.

E-mail: gerenciageneral@coopedel.com

1.4 Tamaño y Cobertura

La cooperativa COOPEDEL.R.L, cuenta con lo básico, actualmente la integra 161 socios de 53 comunidades del municipio de Ixcán, la cooperativa ejecuta tres proyectos a nivel municipal a través de los aportes de asociados e integrantes de la directiva, reiterando que es una cooperativa de reciente constitución, quienes han contribuido a la sostenibilidad de la organización beneficiando a hombres, mujeres y niños.

La cooperativa incide en el desarrollo de las zonas rurales e indígenas mediante la mejora de la calidad de vida e integral de las familias de las diversas comunidades de las siete microrregiones del municipio de Ixcán, así mismo algunos vecinos mexicanos y cobaneros.

Así mismo cuenta con personal técnico, gerencial y transporte propio que son utilizados para el desarrollo de las actividades, siendo estos medios de desplazamiento a las distintas comunidades socias beneficiarias de la cooperativa.

La cooperativa COOPEDEL, cuenta con recursos humanos, equipo tecnológico, infraestructura y mobiliario adecuado como medios que contribuyen al desarrollo de las actividades.

Recursos Humanos

La cooperativa COOPEDEL tiene 5 empleados a nivel municipal, desde personal técnico administrativo, gerencial, los cuales desarrollan distintas actividades enfocadas en garantizar el éxito de la cooperativa a través de la buena ejecución financiera que permita lograr su rentabilidad y sostenibilidad, además la directiva desempeña un rol de control y vigilancia de los procesos, teniendo como base el fin

social y financiero de asociados. A continuación se describe los puestos de contratos.

- ◇ AUDITOR INTERNO
- ◇ GERENTE GENERAL
- ◇ CONTADOR GENERAL
- ◇ TÉCNICOS ASESORES
- ◇ PLATAFORMA

FUNCIONES DEL PERSONAL¹

Cooperativa COOPEDEL, cuenta con un auditor interno, con el fin de tener control financiero con responsabilidad en lo siguiente:

- ◇ Planear, organizar, ejecutar el Plan Anual de Auditoría y los sistemas de control requeridos, para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos internos y el adecuado registro operativo y contable de las operaciones de la Cooperativa.
- ◇ Evaluar y controlar el proceso de otorgamiento de créditos y la administración de cartera, la calificación del riesgo crediticio y el cálculo de los intereses.
- ◇ Evaluar constantemente a través de los métodos pertinentes la eficacia del sistema de control interno de la cooperativa y velar por el cumplimiento de las disposiciones emitidas por los entes supervisores.

El Gerente general tiene como atribuciones lo siguiente:

- ◇ Planificar y determinar las acciones necesarias destinadas a alcanzar de manera eficiente los objetivos y metas institucionales.
- ◇ Alcanzar el establecimiento de normas, procedimientos y reglamentos que permitan el eficiente cumplimiento a las políticas y procedimientos emitidos

¹ Manual de organización y funciones, COOPEDEL, R.L.

por el Consejo de Administración, y que garanticen la adecuada gestión de la administración de cartera.

- ◇ Supervisar el normal funcionamiento del sistema contable, así como la emisión de sus reportes según las condiciones de veracidad u oportunidad.
- ◇ Dar cumplimiento a las disposiciones emanadas de la INACOP, Superintendencia de Banca y Seguros y entes reguladores que garanticen el logro de los objetivos de la Cooperativa

Contador General se le atribuye lo siguiente:

- ◇ Plasmar la información de las transacciones económicas y financieras velando, por su consistencia y veracidad.
- ◇ Mantener en custodia toda la información sustenta torio de las transacciones bajo una conducta de confidencialidad.
- ◇ Proporcionar información contable y financiera en forma oportuna y confiable, así como cumplir en tiempo y forma con las obligaciones fiscales, laborales y ante el ente supervisor (INACOP, SAT).

Técnicos asesores se le atribuye lo siguiente:

- ◇ Realizar la promoción, verificación, evaluación en el proceso de colocación de créditos, brindándoles la atención que requieran los socios.
- ◇ Asesorar a los Asociados en los créditos y otros servicios que la Cooperativa desarrolle.
- ◇ Realizar el seguimiento de la cartera y su correspondiente recuperación.

Plataforma se le atribuye lo siguiente:

- ◇ Brindar apoyo en labores administrativas y de seguridad interna

RESPONSABILIDADES DE LA DIRECTIVA²

Consejo de administración

Es el órgano responsable de la dirección y administración de la Cooperativa, es responsable de ejecutar las decisiones de la Asamblea General; está integrado por 5 miembros titulares y un suplente elegidos por la Asamblea General. El Consejo de Administración es responsable de establecer una gestión integral de riesgos y de propiciar un ambiente interno que facilite su desarrollo adecuado.

Consejo de vigilancia

Es el órgano fiscalizador de las actividades de la Cooperativa, responsable de realizar labores de auditoría interna mediante la Unidad de Auditoría Interna. Está integrado por tres miembros titulares y un suplente, elegidos anualmente por la Asamblea General.

Comité de educación

Es responsable de planificar, organizar, desarrollar y evaluar los programas de educación, capacitación, y difusión cooperativa, informando de sus actividades al Consejo de Administración. Está conformado por tres miembros, el Vicepresidente del Consejo de Administración, quien lo preside y dos miembros titulares y un miembro suplente, elegidos por la Asamblea General ordinaria.

Comité electoral

Es el órgano Responsable de organizar, dirigir y controlar en forma autónoma los procesos de elecciones anuales para la renovación de cargos de Delegados y Directivos de la Cooperativa. Está constituido por tres miembros titulares y un suplente elegidos por la Asamblea General Ordinaria.

² Manual de organización y funciones, COOPEDEL, R.L.

Comité de crédito

Fue creado con el objetivo primordial de analizar y evaluar aquellas solicitudes de crédito de los asociados que por el monto y condiciones establecidas, cumplan los parámetros de aprobación definidos por la Cooperativa.

Este Comité está regido para su funcionamiento por el “Reglamento de la Comité de Crédito” mediante la siguiente estructura:

- ◇ Un Coordinador-Representante del Consejo de Administración
- ◇ Un Secretario-Representante de la Administración.
- ◇ Un Vocal-Representante de la Administración

Atribuciones de los asociados:

La autoridad suprema de la cooperativa, reside en los asociados, reunidos en Asamblea General. Sus acuerdos y decisiones son obligatorios para la totalidad de asociado, siempre y cuando se basen en estatutos y las leyes vigentes que le son aplicadas a la cooperativa.

Asamblea General ordinaria, una anual obligatoria dentro de los primeros tres meses que sigue a la finalización del ejercicio contable.

Otra en cualquier tiempo del año que sea convocada.

Recursos Físicos

Cooperativa COOPEDEL, cuenta con el equipamiento necesario para llevar a cabo las actividades, a continuación se describe los recursos propios de la cooperativa.

- ◇ 1 Escritorio con plataforma
- ◇ 1 Bote para basura de metal color gris cuadrado baño.
- ◇ 1 Gradilla de metal color beige de 2 peldaños.
- ◇ Sillas ejecutivas
- ◇ Escritorios ejecutivos
- ◇ 1 Cubeta de A.I. redonda.
- ◇ 12 Sillas Plásticas.
- ◇ 1 Bote para basura con tapadera (FIS).

- ◇ 1 Silla giratoria con rodos color café (FIS).
- ◇ 1 Cámara
- ◇ 1 Porta pinza de A.I.
- ◇ 1 Mesa con base formica color café patas de metal.
- ◇ 1 pizarrón

Recursos Tecnológicos

Cooperativa COOPEDEL, cuenta con el servicio tecnológico necesario para llevar a cabo las actividades, en las cuales se describe.

- ◇ 6 Computadora
- ◇ Internet
- ◇ 4 USB
- ◇ 3 Impresoras

Recursos Financieros

Cooperativa COOPEDEL, en su reglamento interno establece cuotas de ingreso, que se hace necesario reglamentar los tipos de Asociados fundadores clase A y asociados de clase B, quienes tendrán los mismos derechos y obligaciones, mas no así en el repartimiento de utilidades anuales de la Cooperativa, con un monto de ingreso.

Asociado clase A, con una aportación de dos mil quetzales contrayendo derechos y obligaciones y recibiendo las utilidades que genere su aportación total.

Asociado Clase B, Con una aportación de 200 quetzales que deberá ser evaluado su capacidad de pago y de endeudamiento, que el mismo tendrá derechos y obligaciones, como también podrá recibir las utilidades que genere su aportación y serán anualmente, esto indica que los interés del aporte total de cuotas de asociados es el monto que permite la sostenibilidad de la cooperativa.

Infraestructura

Cooperativa COOPEDEL cuenta con oficina en la cabecera municipal, la cual está ubicada en Edificio Canal 50 Segundo Nivel, calle a la Parroquia Zona 1, Ixcán y de acuerdo al área de intervención de cada uno de los tres proyectos financiados por la misma cooperativa y utilizados para la administración, planificación, coordinación de actividades del equipo técnico, administrativo y gerencial de la cooperativa.

VALORES DEL PROGRAMA DE SERVICIOS FINANCIEROS COOPEDEL:

◇ Liderazgo

Somos una institución que busca desarrollar capacidades y cualidades de liderazgo en nuestros empleados, asociados y clientes, con el fin de lograr ser una Cooperativa líder en Ixcán y en el país.

◇ Confianza

Nos esforzamos por crear un ambiente de confianza y credibilidad en el cual nuestro personal cuenta con la participación recíproca y solidaria de los demás compañeros, generando cambios positivos y haciendo en conjunto un trabajo de calidad.

◇ Responsabilidad

Hacemos todo nuestro trabajo con disciplina y responsabilidad, asegurando nuestro compromiso de dar a nuestros clientes la mejor atención posible.

◇ Trabajo En Equipo

Nos esforzamos siempre por trabajar juntos, sirviéndonos unos a otros en todo momento para alcanzar los objetivos de nuestra cooperativa.

◇ Honestidad

Somos una cooperativa identificada con los principios de honradez, ética, transparencia y lealtad que nos permite realizar las mejores prácticas de negocios con nuestros asociados y clientes.

◇ **Cultura De Calidad**

Estamos comprometidos con los procesos continuos de mejoramiento en todo lo que hacemos. Por ello mantenemos una actitud positiva, una entrega al trabajo y un sentido en pro actividad, que nos llevan a ser una institución eficiente y eficaz.

◇ **Respeto**

Nos sentimos satisfechos del buen ambiente que genera nuestra forma individual y colectiva de hacer nuestro trabajo crediticio sobre una base de tolerancia, paciencia y derecho de oír y opinar.

◇ **Confidencialidad**

Manejamos de forma discreta y prudente la información institucional establecimiento y respetando los canales de comunicación, guardando y respetando la información pública y privada.

◇ **Solidaridad**

Nos mantenemos interesados por las necesidades de los demás, y mutuamente por las demás. Asimismo tenemos el carácter para evaluarnos mutuamente y proponer con buenos criterio y respeto los aspectos que debemos mejorar para realizar un trabajo de calidad.

◇ **Lealtad**

Correspondemos a la obligación de fidelidad que tenemos con nuestra cooperativa, con nuestros compañeros y con nuestra familia de cumplir nuestro deber con honestidad.

1.5 Estructura Organizativa COOPEDEL, R.L.

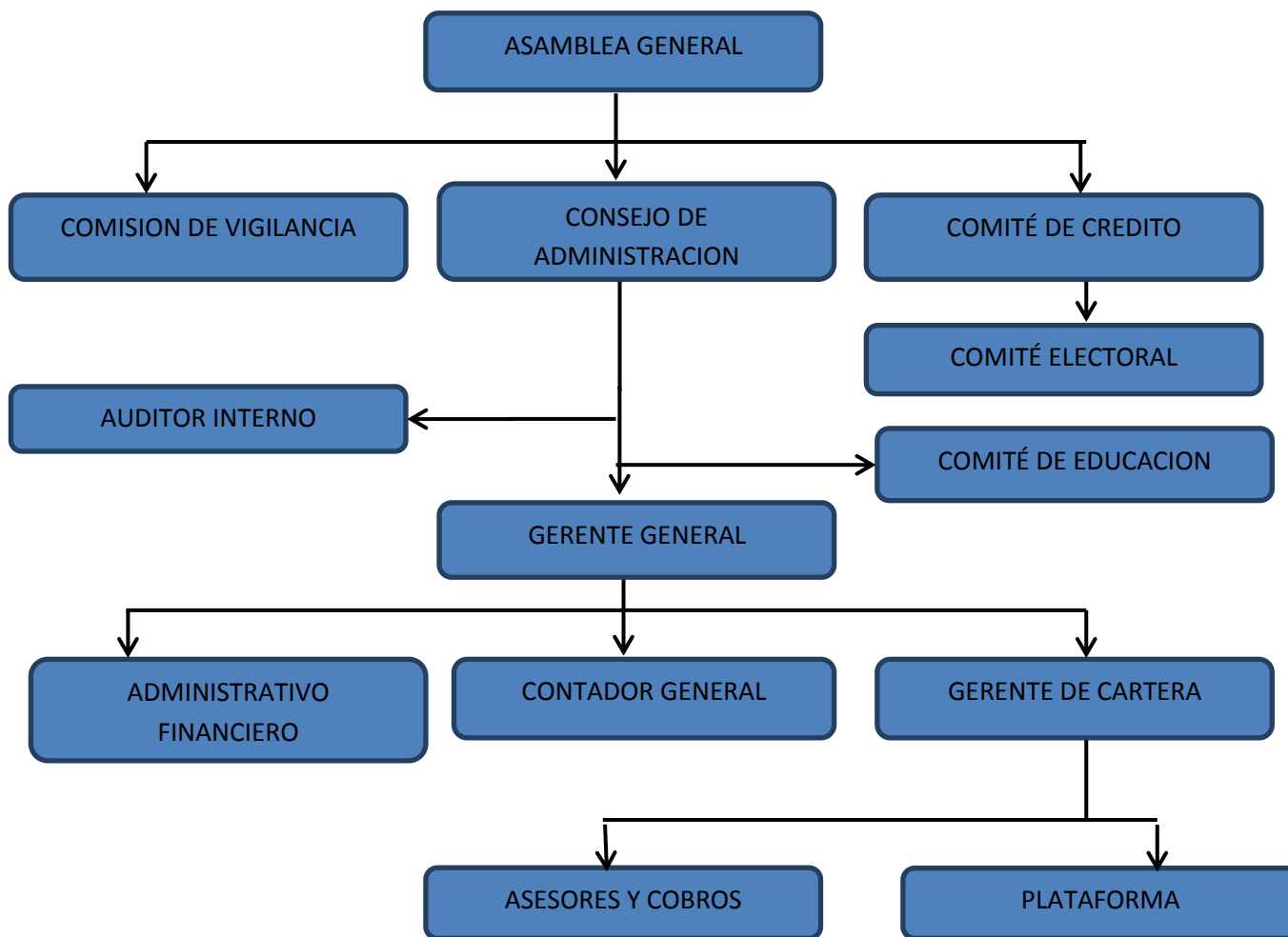


Grafico 1. Organigrama de COOPEDEL, R.L. Plan estratégico 2014-2017

1.6 MARCO FILOSÓFICO

1.6.1 Vision

Ser una Cooperativa de ahorro y crédito, especializada, sostenible, que impulse el desarrollo socioeconómico de sus asociados, a través de servicios Financieros y asistencia técnica de alta calidad.

La cooperativa COOPEDEL, del municipio de Ixcan, cuenta con una estructura organizativa definida, funcional de alto nivel de eficiencia y eficacia en procesos y

sistemas administrativos, financieros, apoyados con manuales de organización, procedimientos, normas que garantizan el logro de los objetivos institucionales y la credibilidad que permite aumentar y mejorar la sostenibilidad de la cooperativa para garantizar la rentabilidad financiera de las familias socias, no socias a través de estrategia de trabajo orientado hacia el mejoramiento continuo de la calidad y utilización adecuada de los recursos disponibles necesarios.

1.6.2 Misión

Proporcionar servicios y productos financieros que satisfagan las expectativas de los asociados, clientes, con tecnología eficiente, talento humano competitivo y comprometido con la calidad del servicio, a través de una planificación operativa que contribuya al bienestar y desarrollo socioeconómico de sus asociados del municipio de Ixcán.

Ofrecer capacitación constante a socios en las diversas áreas, que impulse el desarrollo económico de las familias de áreas rurales del municipio de Ixcán, creando un ambiente de trabajo capaz en generar una convivencia de respeto, cooperación, trabajo en equipo y comprometido con el desarrollo económico de la población más necesitada.

Mantener el recurso humano idóneo, fortalecido en procesos de capacitación, con enfoque de educación financiera permanente, que garantice mejorar el desempeño que responde a las necesidades de asociados de comunidades, con la finalidad de proporcionar un servicio de calidad al asociado.

1.6.3 Estrategias de Trabajo

Cooperativa COOPEDEL, R.L, cuenta con plan estratégico de un periodo de 4 años, (2014 -2017). Describe, el marco lógico estratégico que incluye la misión visión, valores, e información, sobre áreas de intervención y objetivos de cada proceso del eje trasversal.

La cooperativa COOPEDEL, orienta sus acciones en una estrategia integral y sostenible, denominada, **CRECES TU, CRECEMOS TODOS**. Esta estrategia de visión y misión para el cambio socioeconómico de las familias socias, el cual contempla ocho ejes fundamentales relacionándose de forma integrada ya que la clave de crecimiento es proporcionar medios económicos para la producción y crecimiento socioeconómico de las familias más necesitadas de las comunidades de la región de Ixcan, parte fundamental es enfocar los procesos, servicios a través de sus valores, adquiriendo un compromiso y responsabilidad social con cada socio, como condiciones que influyen los cambios.

CRECES TU, CRECEMOS TODOS es la base para las estrategias de cooperativa COOPEDEL, en el municipio de Ixcan.³

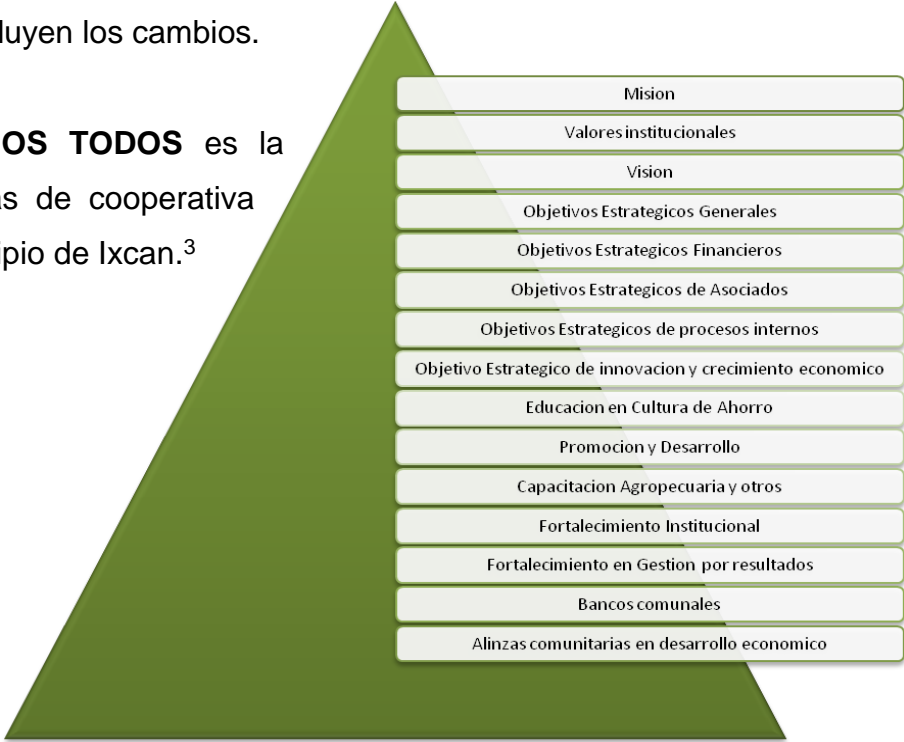


Grafico 2. Pirámide de ejes temáticos COOPEDEL, R.L. Plan estratégico 2014-2017

1.6.4 Ejes Transversales

Cooperativa COOPEDEL cuenta con once ejes transversales de trabajo, como eje principal para su auto sostenibilidad es de perspectivas financieras, siendo clave principal para la ejecución de los demás proyectos, el cual se lleva a cabo de forma coordinada entre el consejo de administración y la gerencia, cuyo objetivo es mejorar

³. Código de ética, COOPEDEL, diciembre 2013

las condiciones de vida de los socios a través de ahorros y créditos para las familias en condiciones precarias de pobreza. Así mismo su objetivo el de mejorar las condiciones económicas permitiendo mejoras en salud, educación de hombres, mujeres y niños del municipio de Ixcan. Se describe los ejes trasversales de ejecución, siendo esto los siguientes:

- ◇ Educación en Cultura De Ahorro
- ◇ Perspectiva Financiera
- ◇ Perspectiva de Satisfacción del Asociado
- ◇ Perspectiva Interna de Procesos
- ◇ Perspectiva de Innovación y Crecimiento Económico
- ◇ Promoción y Desarrollo
- ◇ Capacitación Agropecuaria y Otros
- ◇ Fortalecimiento Institucional
- ◇ Fortalecimiento en Gestión por Resultados
- ◇ Bancos Comunales
- ◇ Alianzas Comunitarias en Desarrollo Económico

Administración Financiera

Cooperativa COOPEDEL, R.L, cuenta con una estrategia financiera como eje principal que basa sus acciones en la recaudación de ahorros de asociados, mensualmente, dentro de las cuales adquieren prestamos con tasas de interés bajo, esto mismo permite a la cooperativa su rentabilidad financiera y la ejecución de los demás ejes como áreas de proyección, la cual se constituye en una estrategia de sostenibilidad del recursos humano y su funcionamiento en los procesos de trabajo de campo.

La implementación de la estrategia financiera es responsabilidad del consejo de administración y la gerencia general (finanzas, operaciones y recursos humanos). Los sistemas financieros que la cooperativa COOPEDEL, R.L, implementa están normados por reglamentos que responden a estándares internacionales, que asegure la transparencia y uso eficiente de los recursos.

El equipo del consejo de administración y la gerencia general asegura realizar una correcta segregación de funciones para evitar conflictos de interés, para lo cual existe una unidad de cumplimiento que asegura que los procesos financieros que se realicen cumplen con las regulaciones.

La cooperativa COOPEDEL, a la fecha está en proceso de gestión de fondos ante FUNDEA, y sondeos con otras entidades internacionales financieras y de proyectos en Guatemala.

1.7 JUSTIFICACION DEL AREA DE INTERVENCION

Con el objetivo de fortalecer los procesos de la economía rural y urbana el eje transversal de prioridad enfocada es “**alianzas comunitarias en desarrollo económico**” que establece el alcance de sus objetivos y resultados, respondiendo a las necesidades de la población más vulnerable y excluida de las agencias bancarias financieras en acceder a créditos para iniciativas de emprendimiento económico de las comunidades, por ello se propuso desarrollar la práctica profesional supervisada I en cooperativa COOPEDEL,R.L. del Municipio de Ixcán, específicamente en el apoyo en acciones que impulsa el desarrollo económico y capitalización de las familias más excluidas en el acceso a créditos, identificándose como área de intervención a trabajar.

La cooperativa a través de alianzas comunitarias en el desarrollo económico rural de productores y productoras, se propone impulsar espacios en potencializar el liderazgo competitivo en la economía de hombres y mujeres Q´eqchí’s en temas de desarrollo rural a través de capacitaciones, accediendo al capital financiero que proporciona la cooperativa.

De acuerdo a la creación de la cooperativa, ésta se constituyó como un espacio de esfera pública, en el cual se pretende lograr la integración de personas con iniciativa de crecimiento económico con fines sociales de las diferentes comunidades, en la ejecución de iniciativas de emprendimiento económico rural con enfoque de género.

Como Trabajadora Social con énfasis en Gerencia para el desarrollo, se hace pertinente aplicar conocimientos y estrategias de cómo brindar información sobre

alternativa que contribuyan a minimizar el índice de pobreza en zonas rurales, planteada como un gran desafío en el desarrollo económico rural, manteniendo así un estándar de consumo de alimentos adecuados de las familias campesinas de las áreas rurales, a través de acceso a créditos e iniciativas económicas empresariales en las comunidades del municipio de Ixcán.

Es necesario enfocar los créditos y ahorros en una economía solidaria que mejore la calidad de vida de la población beneficiaria, tomando en cuenta que el área de Ixcán, en los últimos años se ha limitado el acceso a créditos a pequeños productores y principalmente a mujeres, considerado un proceso enriquecedor para el enfoque que tiene el trabajador social, determinándose importante el desarrollo de la práctica profesional supervisada I en dicho espacio.

El área de Ixcán, es una zona de tierra fértil, productiva, donde la mayoría de los comunitarios y mujeres productores desconocen de iniciativas económicas, por ello es necesario que se realicen procesos de capacitación en temas de desarrollo rural económico a través de procesos de alianzas e integración de socios a la cooperativa. La reciente agudización de la pobreza en el área de Ixcán, es debido a que no se cuenta con la información de alternativas de desarrollo económico rural siendo un tema de que preocuparse no solo desde el punto de vista ético sino también porque su aumento coincide con la actividad económica de la producción agrícola, siendo necesario la implementación de estrategias para lograr el desarrollo económico rural y urbano de familias necesitadas, cuyo objetivo primordial sea la reducción de la pobreza en mejoras en la calidad de vida a través de ingresos económicos de los socios y no socias de la cooperativa.

Los procesos de desarrollo económico a través de alianzas comunitarias, es requerida a través de la participación ciudadana la cual abre nuevas perspectivas futuristas para hombres y mujeres en diversas iniciativas de desarrollo de la cooperativa en créditos con tasas de intereses adecuados al alcance de la persona contextualizada a la región, siendo una oportunidad de crecimiento económico sostenible, considerando que la economía es cambiante y requiere de innovaciones,

capacidades, liderazgo y voluntad que permita competir ante los retos del sistema de globalización. Además la situación económica de las comunidades se encuentra en condiciones precarias, dando como resultado la migración hacia otros lugares del país, convirtiéndose en pobres urbanos y esclavos del sistema capitalista.

A través de la cooperativa, se apertura espacios de oportunidades de crecimiento económico en comunidades ya que las agencias bancarias financieras, excluyen a pequeños productores, por no contar con bienes para la hipoteca, teniendo como fin el despojo de sus tierras, para ellos los únicos que califican son los grandes empresarios y terratenientes con fines más lucrativos, es por ello que la cooperativa debe de enfocar sus servicios, procesos con fines sociales según lo establece los estatutos y justo con la misma sociedad siendo el motor del crecimiento económico del país.

La viabilidad eficiente de las estrategias enfocadas al desarrollo económico a través de las alianzas comunitarias, partiendo de procesos de capacitación, talleres con socios, consejo de administración y gerencia general, para que el pequeño productor pueda tomar ventajas de las nuevas oportunidades de crecimiento de una economía solidaria, determinando que la economía es el motor de toda actividad y reduce el nivel de pobreza, partiendo de la información verídica de las ventajas que tiene optar a una oportunidad de crédito para las diversas iniciativas económicas.

A través de las alianzas comunitarias de desarrollo económico y aplicación de herramientas de análisis situacional, se pretende realizar una exploración sobre el funcionamiento, limitantes y trabajo de la cooperativa en el municipio, identificando fortalezas y debilidades, que generen el involucramiento de socios y representantes de la cooperativa que la conforman de manera participativa y democrática. La identificación de factores negativos y positivos podrá establecer estrategias que fortalezcan su intervención en el área, logrando un mayor impacto, que logre consolidar la sostenibilidad de la cooperativa ya que es reciente constitución, con el fin de contribuir al desarrollo económico de los asociados y no asociados.

CAPITULO II
ANALISIS SITUACIONAL

ANÁLISIS SITUACIONAL

2. Análisis Situacional

El análisis situacional es una fase del proceso de Práctica Profesional Supervisada I que consistió, en preguntarse ¿Qué es el análisis situacional? Sucesivamente se emerge en la reflexión de la problemática existente en el área de intervención, a través de la técnica de lluvia de ideas, utilizando herramientas como la identificación, priorización de problemas, análisis de causa efecto, árbol de problemas, panorama organizacional y red de actores que se vincula a la cooperativa.

Durante esta fase se identificaron las necesidades o problemáticas del área de intervención seleccionada, iniciando mediante la técnica de “lluvia de ideas”, también denominada tormenta de ideas, siendo una técnica de grupo utilizada para la obtención de un gran número de ideas sobre un determinado tema de estudio o área de intervención.

Después de socializar información sobre la importancia del proceso de análisis situacional, una primera actividad desarrollada fue una charla sobre la temática de alianza en desarrollo económico a nivel nacional, departamental, municipal, comunitario con la finalidad de entender la importancia del rol que juega la cooperativa en el fomento de la economía en las familias y comprender la importancia de la temática “Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico”, de la cooperativa COOPEDEL, establecida dentro del plan estratégico como eje de trabajo, el taller fue facilitado por la Licenciada Olga Casados, coordinadora de SEGEPLAN, región Ixcán, posteriormente de la charla se desarrolló la lluvia de ideas a través de un taller para identificar los aspectos negativos que limita el funcionamiento del eje temático.

La técnica de lluvia de ideas se desarrolló con el equipo técnico administrativo de la Cooperativa COOPEDEL. R.L, enfocada al eje de trabajo de Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico, considerando identificar problemas que limitan el logro de resultados establecidos en el eje, esta técnica se desarrolló en un clima

organizacional armonioso donde cada participante expuso diversas necesidades sin ningún tipo de manipulación, facilitando el desarrollo de la actividad de una manera confiable y segura de sí mismo.

2.1 Problemas Generales

Se presentan los problemas generales identificadas por el equipo técnico administrativo del eje temático de Alianza comunitaria en Desarrollo Económico de Cooperativa COOPEDEL.R.L. Con la facilitación de la estudiante practicante de Trabajo Social. Para ello fue de importancia hacer uso de herramientas.

La lluvia de ideas es una herramienta que tiene como propósito identificar de manera participativa las necesidades y/o problemas existentes en la cooperativa, específicamente en el eje de Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico. El procedimiento consistió en que cada uno de los miembros de personal técnico administrativo de la cooperativa, plasmara en fichas de color blanco sus percepciones sobre los problemas y necesidades que el eje temático afronta.

Posteriormente se socializo la información obtenida de la herramienta de lluvia de ideas, la cual fue compartida entre los participantes, analizando y constatando cada una de las fichas, de manera que pudiesen determinar cuales se relacionaban unas con otras, así proceder a seleccionar y clasificar las ideas principales, dentro de las cuales se priorizaron por orden de importancia, dejando algunas fichas en la parte superior de las priorizadas por los participantes, considerando que podrían ser utilizadas en la priorización del problema.

Las necesidades o problemas identificados por los miembros del personal técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL.R.L. Del municipio de Ixcán, de acuerdo a la herramienta de lluvia de ideas fueron priorizadas las siguientes:

- ◇ Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.
- ◇ Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.

- ◇ Endeudamiento en entidades financieras, que dificulta el aporte de socios.
- ◇ Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.
- ◇ La cooperativa no cuenta con asociados potenciales para ahorrar.
- ◇ Insuficiente liquidez (fondos) para satisfacer las necesidades de los socios por ser una cooperativa de recién formación.
- ◇ Escasez de socios limita la cobertura de cooperativa y pone en riesgo su funcionamiento.

2.1.1 Priorización de problemas

Los problemas expuestos por el equipo técnico administrativo, identificado anteriormente, fue incorporado en la matriz de priorización, con el fin de comparar y analizar en consenso cuál de los problemas es más sentido dentro del equipo participante de la cooperativa enfocada al eje temático.

Previo a iniciar esta matriz, se dio la información e inducción para el desarrollo de la misma, enfocada a la importancia del ejercicio en la priorización de los problemas principales latentes que limitan el proceso dentro del eje temático de Alianza comunitaria en desarrollo económico, seleccionado a través del análisis participativo y democrático del equipo técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL. R.L.

Se desarrolló el proceso de priorización, enfocándose en siete problemas identificados, considerando fueron los más importantes para el equipo técnico administrativo de COOPEDEL. R.L.

El proceso realizado se denominó análisis de la matriz de priorización de problemas por frecuencia, el cual consistió en hacer una comparación por pares, entre dos problemas identificados y priorizados por el equipo técnico administrativo, estableciendo un nivel de importancia, de acuerdo a las necesidades y objetivos de Alianza comunitaria en Desarrollo Económico.

Durante el desarrollo de esta herramienta, el equipo técnico administrativo mostró, un nivel de participación activa, dinámica, demostrando total interés. Además se propició un espacio de participación en ideas e importancia de evidenciar las necesidades o problemas que afectan el desarrollo de las actividades y alcance de objetivos y metas trazadas en el eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico.

2.1.2 Matriz de Priorización de Problema

Establecida el proceso de la priorización de los problemas y/o necesidades identificados en la herramienta matriz de priorización de problemas por el equipo técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del municipio de Ixcán, se determinó el problema por el equipo técnico administrativo del eje temático de Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico, fue **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social”**; exponiendo que este problema ha limitado el logro de los objetivos del eje temático de la cooperativa impidiendo logros de resultados eficientes, pertinentes que permita alcanzar el éxito gerencial dentro de sus actividades cooperativistas.

Un paso final, fue realizar una revisión minuciosa de la matriz, para determinar si el análisis fue correcto, por lo que en consenso validaron el proceso, quedando la matriz de la siguiente manera:

Tabla No. 1. Matriz de Priorización de Problema

PROBLEMAS	Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.	Desconocimiento de productores de las mejores prácticas de producción.	Endeudamiento en entidades financieras, que dificulta el aporte de socios.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	La cooperativa no cuenta con asociados potenciales para ahorrar.	Insuficiente liquidez (fondos) para satisfacer las necesidades de los socios por ser una cooperativa de recién formación.	Escasez de socios limita la cobertura de cooperativa y pone en riesgo su funcionamiento.
Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.		Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Endeudamiento en entidades financieras, que dificulta el aporte de socios.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.	Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.	Pérdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.
Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.			Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.
Endeudamiento en entidades financieras, que dificulta el aporte de socios.				Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.

Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.					Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.
La cooperativa no cuenta con asociados potenciales para ahorrar.						Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.
Insuficiente liquidez (fondos) para satisfacer las necesidades de los socios por ser una cooperativa de recién formación.							Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.
Escasez de socios limita la cobertura de cooperativa y pone en riesgo su funcionamiento.							

Fuente. Trabajo de campo, Calmo Blanca Año (2014) PPSI URL.

Realizada la elaboración de la matriz de priorización de problemas y “ponderación por frecuencias”, se realizó el conteo de la cantidad de frecuencia que obtuvo cada problema analizado, con la participación del equipo administrativo, en la selección de problemas, lo que se resume a través de la siguiente **tabla No.2**

RESULTADOS DE MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS		
PROBLEMA	FRECUENCIA	RANGO
Perdida de fondo financieros destinados a crianzas de pollos.	3	3
Desconocimiento de productores en las mejores prácticas de producción.	8	2
Endeudamiento en entidades financieras, que dificulta el aporte de socios.	1	4
Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social.	9	1
La cooperativa no cuenta con asociados potenciales para ahorrar.	0	0
Insuficiente liquidez (fondos) para satisfacer las necesidades de los socios por ser una cooperativa de recién formación.	0	0
Escasez de socios limita la cobertura de cooperativa y pone en riesgo su funcionamiento.	0	0

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

2.1.3 ÁRBOL DE PROBLEMAS

2.1.4 Análisis de Causa y Efecto.

Para la realización del proceso de análisis de causa y efecto se utilizó la herramienta árbol de problemas, que consistió en determinar causas y efectos de la problemática priorizada por el equipo técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

En la primera sesión se estableció las causas del problema, retomando ideas plasmadas en fichas anteriores por el equipo técnico administrativo, respondiendo las limitantes, posteriormente se establecieron los efectos del problema basada en las consecuencias de la problemática. Conforme se desarrolló el análisis de causas y efectos del problema, el equipo técnico analizó las ideas aportadas, generando nuevas ideas que enriquecían el contenido de la herramienta, que permitió comprender el problema priorizado, por el equipo técnico administrativo de la cooperativa, quedando satisfecho del esfuerzo que realizaron en conjunto con la facilitación de la practicante en Trabajo Social.

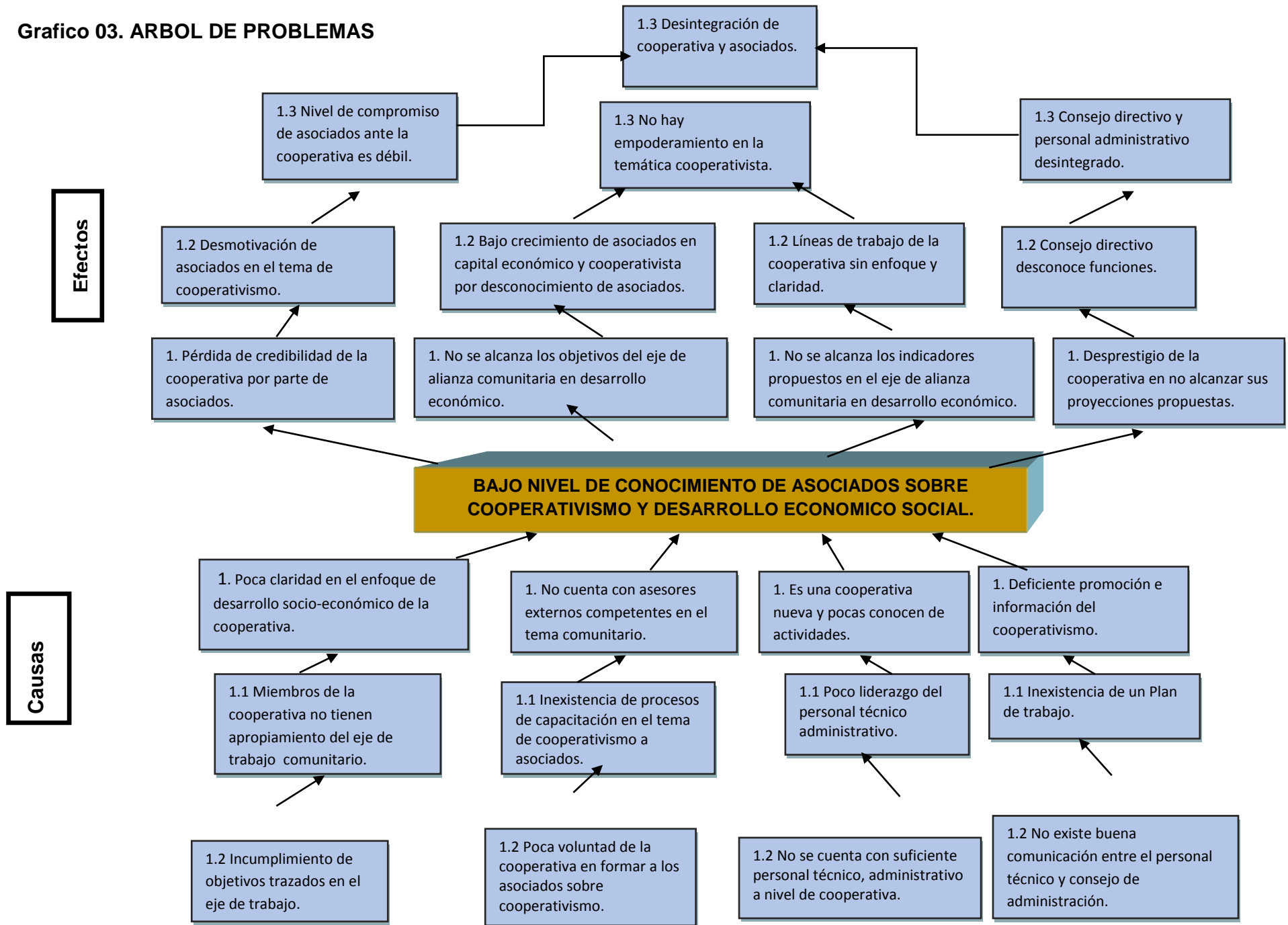
Participantes emitieron su opinión respecto al problema principal identificado, de acuerdo al esquema elaborado en paleógrafos, en la parte inferior del problema central se anotaron las causas directas identificadas, siendo doce causas que los participantes consideraron de suma importancia y en la parte superior se anotaron lo que serían los efectos, identificando doce efectos de gran relevancia para la cooperativa. Sucesivamente se realizó un análisis, revisión de las causas y efectos identificados por el equipo técnico administrativo, ubicándolos en orden de acuerdo a su importancia, estableciendo y validando el proceso de construcción del árbol de problema.

El análisis de causa y efecto se desarrolló de una forma práctica, a manera que todos opinaran sobre cada una de las causas y efectos identificados socializando, revisando y analizando la información de manera minuciosa, que requirió de más tiempo de lo estipulado.

Esta herramienta permitió conocer y analizar el origen del problema que ha limitado el adecuado desarrollo de las actividades del equipo técnico administrativo y como ha influido en el logro de los objetivos, en la temática de alianza comunitaria en desarrollo económico.

El Árbol de Problemas realizado con el equipo técnico, se presenta a continuación:

Grafico 03. ARBOL DE PROBLEMAS



2.1.5 Descripción del Árbol de Problemas.

Según la matriz de priorización de problema y “ponderación por frecuencia” determinó que la necesidad y/o problema identificado como prioritario por el equipo técnico administrativo de la cooperativa desde el enfoque de alianza comunitaria en desarrollo económico es el **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social”**; para su mayor comprensión se realizó la herramienta del árbol de problemas, identificando causas y efectos.

2.1.5.1 Descripción de causas principales identificadas en la problemática y la relación que guarda con la misma:

Incumplimiento de objetivos trazados en el eje de trabajo.

El eje temático de Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico, establece sus objetivos en verbos; promover, desarrollar, dirigir procesos que fomenten las capacidades, liderazgo en el crecimiento de la economía familiar de asociados y no asociados de la cooperativa COOPEDEL. Las acciones ejecutadas por el equipo técnico administrativo, no cumple con las expectativas del eje temático el cual considera que está fuera del marco de los objetivos, cada uno de ellos enfoca su actividad en prestar el servicio de créditos, descuidando la esencia de Alianza comunitaria en desarrollo económico que requiere fomentar la participación, integración y conocimientos en socios sobre la importancia que tiene el cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, principalmente de las comunidades.

Los objetivos del eje temático están marcados en el plan estratégico de la cooperativa COOPEDEL. R.L, siendo un mecanismo eficiente que determina la base de operativización de las acciones, que permitan el cumplimiento de los objetivos trazados, reiterando que el personal técnico administrativo tienen poca capacidad de incidencia ante los asociados e incrementar el nivel de conocimientos sobre cooperativismo.

Poca voluntad de la cooperativa en formar a los asociados sobre cooperativismo.

El equipo técnico administrativo, consejo de administración, gerente general de la cooperativa COOPEDEL.R.L, identifica como una de las causas la poca voluntad en formación y compromiso de la cooperativa, en la importancia de ser cooperativista y de los beneficios que se obtienen a corto, mediano y largo plazo, considerando que si el asociado desconoce la Filosofía Cooperativista, ¿Qué es el cooperativismo?, Historia de Cooperativa, porque surgió, productos y beneficios que brinda a sus asociados, entre otros; esto provoca desinterés en asociados y posibles asociados a integrarse a la cooperativa como cooperativista activo.

Desde la constitución de la cooperativa en el año 2012, ha habido poco interés de los dirigentes en fomentar una cultura de cooperativista en la población beneficiaria, limitando conocer valores propios de la cooperativa, siendo una limitante en el bajo nivel de conocimientos en la población, considerando que los procesos de asistencia técnica cooperativista tienen como finalidad que el asociado sea sensibilizado con los fundamentos básicos del cooperativismo y la filosofía de Cooperativa COOPEDEL.R.L, a través del proceso de formación e integración a nuevos socios que disfruten de los beneficios que brinda la institución.

Es una cooperativa nueva y pocas conocen de sus actividades.

La cooperativa COOPEDEL, R.L, se constituye en año 2012, tiene una cobertura geográfica en 53 comunidades, principalmente las que cuentan con vías de acceso, por ser una entidad de reciente constitución, muy pocas conocen de sus actividades que realizan, provocando que el eje temático no responda a intereses de la población en fomentar el cooperativismo en beneficiarios, lo que ha generado desmotivación dentro de asociados y desinterés en participar dentro de la cooperativa como asociado.

Inexistencia de un Plan de trabajo.

La cooperativa COOPEDEL.R.L, no cuenta con plan de trabajo anual que determina el lineamiento de acciones cooperativistas a ejecutar en los procesos de trabajo a nivel general, específicamente al personal técnico administrativo a que adquiriera compromiso en planificación de actividades que realizan y no sea una limitante en el cumplimiento de metas, resultado, indicadores del eje temático, que repercute en el bajo nivel de conocimiento de los cooperativistas en cooperativismo y desarrollo económico social.

Los planes de trabajo son un mecanismo que permite visualizar resultados por actividad, la inexistencia de un plan de trabajo por cada técnico, desvincula las acciones en el logro de los objetivos e indicadores del proyecto del eje temático de trabajo, siendo necesario que los técnicos planifiquen y determinen sus metas mensuales de la cooperativa dirigida a socios.

Deficiente promoción e información del cooperativismo.

La cooperativa COOPEDEL.R.L, no tiene establecido el área de comunicación, promoción, siendo este una causa que limita la formación auditiva y divulgación del cooperativismo en desarrollo económico social, dirigido a la población beneficiaria e interesados en asociarse a la cooperativa, los trifoliales existentes dentro de la cooperativa no integra información sobre cooperativismo en desarrollo económico social, teniendo como causa el bajo nivel de conocimiento y la ausencia de medios de promoción que repercuten en el bajo nivel de compromiso de los asociados en sus aportaciones como capital de sostenibilidad para la cooperativa.

No se cuenta con suficiente personal técnico, administrativo a nivel de cooperativa.

El recurso humano, técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL.R.L, no es suficiente para prestar un servicio integrado, siendo una de las causas que limita realizar actividades de promoción, capacitación, sensibilización y otros enfocadas a

fomentar una cultura de ahorro y crédito, en el marco del cooperativismo en desarrollo económico social de asociados de la cooperativa. El recurso humano es fundamental para llevar a cabo el cumplimiento de meta, rentabilidad, liquidez, seguridad, sostenibilidad de la cooperativa, por ello requiere que el personal técnico asuma compromiso, responsabilidad y esfuerzo en las realización de sus actividades enfocadas a fomentar conocimiento a asociados sobre cooperativismo.

Inexistencia de procesos de capacitación en el tema de cooperativismo a asociados.

Insuficiente personal técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL, R.L, limita llevar a cabo procesos de capacitación, estableciendo como causa el desarrollo de temáticas en cooperativismo enfocadas en desarrollo económico a asociados, considerando que los procesos de capacitación son de vital importancia para el crecimiento cooperativista, el personal reitera que una de las actividades a desarrollar en los próximos años, es la implementación de procesos de capacitación en cooperativismo, reiterando que la cooperativa es de reciente constitución.

La cooperativa no cuenta con procesos metodológicos de capacitación siendo una de las limitantes que ha repercutido en la implementación de capacitaciones y el mal estado de las vías de acceso de las comunidades ha sido otra limitación a los procesos.

No existe buena comunicación entre el personal técnico y consejo de administración.

La débil comunicación entre el personal técnico administrativo, consejo de administración limita la planificación, capacitaciones, promociones y otras actividades que permita fortalecer conocimientos de asociados sobre cooperativismo en desarrollo económico, desde el enfoque de alianza comunitaria en desarrollo económico de las comunidades, además el clima organizacional entre técnicos y directivos es débil, el cual crea individualismo e interés personal, desvinculando el trabajo en equipo.

Poca claridad en el enfoque de desarrollo socio-económico de la cooperativa.

El eje de alianza comunitaria en desarrollo económico enfocada a fomentar y promocionar el sentido filosófico del cooperativismo en el desarrollo económico social de las familias. El enfoque es débil e influyen en la poca voluntad de los directivos, responsabilidad del personal técnico administrativo en sensibilización a asociados sobre la importancia del desarrollo socio-económico de la cooperativa hacia sus beneficiarios.

El desconocer el enfoque que tiene la cooperativa, limita la integración de nuevos socios, porque tienden a creer que es una agencia financiera más en el municipio, limitando el crecimiento de la misma en capital financiero, asociados y expansión de sus servicios financieros y sociales en la región de Ixcán.

El desarrollo es un proceso en el cual nos da como resultado una mejor calidad de vida para los individuos que conforman un país o que están dentro de un mismo territorio que enfrentan problemáticas similares, esta se refiere al antiguo concepto de desarrollo socioeconómico ya que el mismo quedo en el pasado y ahora se discute más sobre los retos que constituye un desarrollo sustentable.⁴

No cuentan con asesores externos competentes en el tema comunitario.

Un principal reto de la cooperativa es realizar alianza externa en asesoría técnica a asociados y otras formas de inversión del capital de la cooperativa a nivel de comunidades, considerando que la mayoría de asociados de comunidades carecen de información de procesos, beneficios de ser cooperativista y el conocimiento de mejores prácticas de producción, generando ausencia de participación de asociados en la cooperativa, obstaculizando el cumplimiento de los objetivos del eje temático del plan estratégico de la Cooperativa COOPEDEL, R.L, limitando el apropiamiento y responsabilidad ante la cooperativa.

⁴<http://desarrollo-socioeconomico>

Miembros de la cooperativa no tienen apropiamiento del eje de trabajo comunitario.

El poco conocimiento del personal técnico administrativo y consejo de administración, sobre el eje de trabajo a nivel comunitario repercute en el bajo nivel de conocimientos de los asociados en la temática de cooperativismos, así mismo limitando tener asociados potenciales dentro de la cooperativa, esto es debido a que no se tiene una buena comunicación e intercambio de iniciativas, socialización de información entre miembros, asociados, y directivos de COOPEDEL.

Poco liderazgo del personal técnico administrativo.

La incapacidad del personal es una de las causas que limita incidir en el proceso de traslado de información sobre la importancia del cooperativismo en la vida social, es considerable que la cooperativa por ser de recién constitución haya contratado personal con un perfil bajo en el manejo de técnicas o metodologías de trabajo comunitario, tomando en cuenta que el liderazgo es un elemento interno que fortalece las acciones en el campo laboral.

2.1.5.2 Descripción de efectos principales identificados en la problemática y la relación que tiene con la misma:

Desmotivación de asociados en el tema de cooperativismo.

El problema identificado muestra que existe desmotivación el cual incide en la responsabilidad y compromiso laboral influyendo en el bajo nivel de conocimientos en asociados sobre cooperativismo en desarrollo económico social, limitando la participación e integración de socios en aportaciones e integración en directiva. Esto ha tenido como consecuencia que el asociado desconozca de temas que respondan a sus intereses sociales, económicos, culturales pertinentes a su contexto, repercutiendo en el retiro de la cooperativa.

Al no poseer motivación en la temática de cooperativismo el asociado muestra desinterés y voluntad en participar de una manera responsable dentro de la

cooperativa, al mencionar participar responsablemente, se hace mención a que los participantes comprendan la temática, contribuyan en sus aportaciones, y no únicamente sean espectadores de los cambios que puede producir dentro del contexto las prácticas del cooperativismo.

No se alcanza los objetivos del eje de alianza comunitaria en desarrollo económico.

La ausencia de participación de socios, influye en el desconocimiento de temáticas enfocadas al problema, generado pérdida de relación de socio con Cooperativa COOPEDEL, R.L. A través del incumplimiento objetivos, aportaciones mensualmente, asambleas ordinarias, entre otros; impiden las oportunidades de crecer en el ámbito cooperativo y la incorporación de nuevos asociados a la cooperativa sean mínimos.

El Plan estratégico de COOPEDEL, establece como objetivos principales lo siguiente;

- ◇ Promover procesos de desarrollo económico, enfocados al bienestar social, económico de los asociados, no asociados a través de ahorros y créditos en la región de Ixcán.
- ◇ Fortalecer capacidades instaladas para el manejo de proyectos, ahorros y créditos que contribuyan en el crecimiento de la economía familiar de los asociados y no asociados.
- ◇ Fortalecer la economía de familias comunitarias que contribuyan en mejoras de las condiciones de vida, incrementado sus ingresos económico.

No se alcanza los indicadores propuestos en el eje de alianza comunitaria en desarrollo económico.

El no alcanzar indicadores muestra deficiencias en el cumplimiento de las proyecciones, metas establecidas de la cooperativa en el eje temático del plan estratégico, considerado que el eje temático de alianza comunitaria es clave para el

crecimiento de la economía de las familias socias y de la cooperativa. El incumplimiento de los indicadores visualiza pérdida de rentabilidad, seguridad, liquidez, sostenibilidad de la cooperativa, ruptura del tejido social en el marco empresarial, productivo de asociados.

Consejo directivo y personal administrativo desintegrado.

La desintegración es un fenómeno que ocasiona pérdida de credibilidad institucional y produce desconfianza en socios, no asociados en incorporarse a cooperativas, además repercute en el cumplimiento de funciones, planes de trabajo, trabajo en equipo, proyecciones del plan estratégico, clima organizacional, cultura organizacional inapropiado, pérdida de socios potenciales, inestabilidad laboral, provocando irresponsabilidad en la ejecución de actividades enfocadas a fomentar el nivel de conocimientos de asociados en el tema de cooperativismo y desarrollo social, por ello es necesario que se fusionen ambos sectores internos y externos de la cooperativa, para un mejor funcionamiento de la misma.

Nivel de compromiso de asociados ante la cooperativa es débil.

Desmotivación, poca voluntad del personal técnico, consejo de administración en fomentar una cultura de compromiso, repercute en el bajo nivel de apropiamiento de socios dentro de la cooperativa en asumir compromiso como socio activo, interviene en la desintegración de socios, incremento de morosidad, pérdida de cartera y endeudamiento de la misma, exponiendo en riesgo la pérdida de activos de la cooperativa COOPEDEL, R.L.

El desconocimiento de asociados sobre funciones y servicios que presta la cooperativa en la temática de “Alianza comunitaria en desarrollo económico”, tiene como única referencia que la Cooperativa es una institución financiera en donde se realizan transferencias monetarias, créditos, remesas, ahorros, entre otros; omitiendo la función social que realiza la Cooperativa con sus asociados, a través de la implementación de capacitaciones, asistencia técnica a nivel de comunidades. La información cooperativista imposibilita la apropiación del proceso de aprendizaje,

generando que los indicadores y objetivos propuestos dentro del eje temático no sean alcanzados, conjuntamente con las proyecciones anuales en relación a la cantidad de nuevos asociados, lo que reduce las oportunidades de crecer dentro del ámbito cooperativo de socios y población en general.

Bajo crecimiento de asociados en capital económico y cooperativista por desconocimiento de asociados.

Socios desconocen las mejores formas de inversión del capital, debido a la desinformación de la importancia de ser cooperativista con enfoque de desarrollo económico social, con el fin de mejorar la ejecución e inversión del capital, además la mínima información proporcionada por técnicos en la temática de cooperativismo, da como resultado el bajo crecimiento económico de las familias socias provocando desinterés en asociarse a la cooperativa COOPEDEL, R.L.

No hay empoderamiento en la temática cooperativista.

Socios y no socios de la cooperativa muestran desinterés, poca voluntad en propiciar procesos de participación en la temática de cooperativismo, el único eje que resalta la participación es el de servicios financieros en la adquisición de créditos, indicando fracaso en la forma de inversión, esto es debido a que no tienen empoderamiento de la importancia del sentido filosófico de ser cooperativista, por lo tanto, al no poseer conocimiento sobre cooperativismo en el desarrollo económico social, el asociado no se encuentra motivado en participar de una manera responsable ante la cooperativa.

Desprestigio de la cooperativa en no alcanzar sus proyecciones propuestas.

Incumplimiento de metas, objetivos, indicadores, conlleva a la pérdida de credibilidad institucional desprestigiando el accionar propio de la cooperativa en las diversas comunidades, el cual implica la desintegración de asociados, incrementando deudas, vinculado al bajo nivel de conocimiento en asociados sobre cooperativismo en desarrollo económico social, implicando que los actores cercanos a la cooperativa se desvinculen por el desprestigio que tiende a tener, desvinculando también las

relaciones institucionales a nivel de directivos, siendo una cooperativa de bajo rendimiento en productos financieros, como capital principal para asociados que satisfagan sus necesidades de las familias socias.

Pérdida de credibilidad de la cooperativa por parte de asociados.

El bajo nivel de conocimiento de socios sobre cooperativismo en desarrollo económico social, limita la expansión en cobertura e integración de asociados, provocando pérdida de credibilidad de la cooperativa, la inexistencia de sensibilización en asociados, influye en el bajo nivel de conocimientos de socios, por lo que la proyección social de Cooperativa COOPEDEL, R.L, aun es desconocida dentro de la población en general, debido a la ausencia de participación, limitando oportunidades de crecer de manera integral en el ámbito cooperativo e imposibilitando que los asociados se identifiquen con el cooperativismo. Las ventajas de pertenecer a una cooperativa y cómo este movimiento económico puede intervenir en la resolución de problemáticas socio-económicas, como lo es la pobreza, a través de servicios financieros en créditos o microcréditos con las mejores tasas de interés, que le permitan ser productivos dentro del contexto, de esta manera mejorar la calidad de vida y la credibilidad institucional.

Desintegración de cooperativa y asociados.

Personal técnico administrativo, consejo administrativo desconocen funciones sin claridad del enfoque del cooperativismo, repercutiendo en el desinterés de planificación, sensibilización, capacitación y motivación en asociados en temática de cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, principalmente a socios potenciales de la región de Ixcán.

No se alcanzan los indicadores en el eje de alianza comunitaria en desarrollo económico.

La problemática identificada en alianza comunitaria en desarrollo económico, tiene como consecuencia en indicadores y objetivos estipulados en el eje temático no sean

alcanzados con efectividad, los cuales se definen en sensibilización, organización a asociados a que continúen su relación con la Cooperativa COOPEDEL, a través de ella puedan incluir a nuevos socios, pequeños y grandes productores. La relación entre socios e institución se manifiesta a través de créditos, ahorros, acompañamiento técnico en algunas ocasiones, mantener al día sus aportaciones y asistir a las asambleas ordinarias, extraordinarias de lo contrario el crecimiento en asociados disminuye, por lo que la proyección social de Cooperativa COOPEDEL, percibe la ausencia de participación, en el ámbito cooperativo, imposibilitando que los asociados se identifiquen con el cooperativismo.

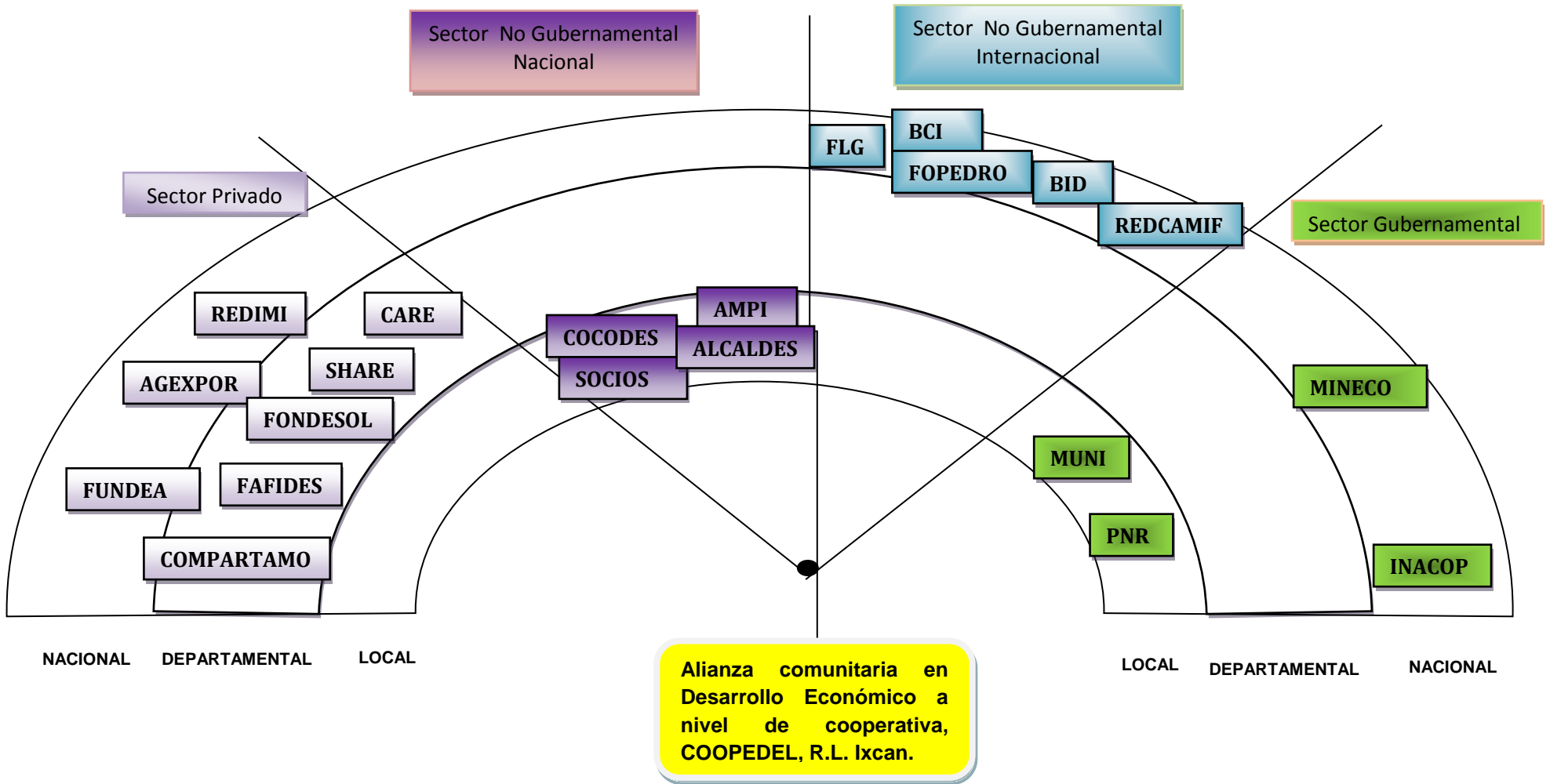
2.2 Proyección del Panorama Organizacional del eje temático de “Alianza Comunitaria en Desarrollo Económico.

Matriz de panorama organizacional grafica la representación de las organizaciones que tiene proyectado el eje temático a nivel interinstitucional, identificando espacios de alianza y coordinación en todos los niveles. Matriz del Panorama Organizacional, identifica las organizaciones con las cuales se proyecta alianza de coordinación.

La proyección de coordinación eficiente tiene como fin establecer vías de comunicación eficiente, constante en la búsqueda de financiamiento en el fortalecimiento de ejes temáticos de trabajo a como lo establece el plan estratégico de COOPEDEL, R.L. La matriz del panorama se divide en 4 grupos, del lado derecho esta: El sector no gubernamental internacional: este espacio se refiere a las organizaciones internacionales que posibilitan proyectos financieros a la cooperativa especialmente el eje de Alianza Comunitaria en desarrollo económico, a nivel local, departamental y nacional. El sector gubernamental municipal, también se ubica a nivel local, departamental y nacional.

Seguidamente en el lado izquierdo está el sector no gubernamental nacional, son organizaciones nacionales con las cuales se ha proyectado posibles alianzas en el nivel local, departamental y nacional. Finalmente el sector privado, que son organizaciones privadas que no tienen relación con el gobierno o una organización internacional.

Grafico 4. Panorama Organizacional.



Fuente. Trabajo de campo calmo Blanca, Año (2014) PPSI URL.

2.2.1 DESCRIPCIÓN DE ACTORES PROYECTADOS EN MATRIZ DEL PANORAMA ORGANIZACIONAL

2.2.2 SECTOR GUBERNAMENTAL MUNICIPAL

Municipalidad, componente de dimensión económica: Cooperativa COOPEDEL, proyecta coordinaciones con la municipalidad principalmente en el componente de dimensión económica ya que las familias del municipio se ocupan principalmente en la agricultura como medio de subsistencia.

Programa Nacional de Resarcimiento, PNR: Se analizara las probabilidades de emanar esfuerzos de coordinación con el programa nacional de resarcimiento local y nacional, con el objeto de apadrinar comunidades que no tienen cooperativa, como medio de canalización de fondos públicos.⁵

El Instituto Nacional de Cooperativas, INACOP: Brinda apoyo en: asesoría administrativa, financiera, mercadeo, producción, elaboración de memorias, planes, asistencia técnica, constitución y legalización de las cooperativas, implementación de reglamentos, controles administrativos, manuales de funciones, proyectos, con el propósito de contribuir al fortalecimiento, formación del recurso humano y beneficiarios de las cooperativas.⁶

Ministerio de Economía- MINECO-: COOPEDEL, R.L, toma como alternativa de alianza al Ministerio del Gobierno de Guatemala encargado de hacer cumplir el régimen jurídico relativo al desarrollo de las actividades productivas no agropecuarias, del comercio interno y externo, de la inversión nacional, extranjera de promoción a la competitividad del desarrollo industrial y comercial.⁷

⁵ Política Publica del Programa Nacional de Resarcimiento.

⁶ www.inacop.gob.gt

⁷ Ministerio de Economía de Guatemala

2.2.3 SECTOR NO GUBERNAMENTAL INTERNACIONAL

Sociedad Anónima, -BCI-: Es una de las entidades con probabilidades de coordinar actividades económicas de cooperativa COOPEDEL, el objetivo principal de BCI es atender el sector productivo del país, enfocado principalmente a la pequeña y mediana empresa y a las personas como segmento de la economía.⁸

Banco Interamericano de Desarrollo, -BID-: Para COOPEDEL, es un reto contar con el apoyo financiero, asistencia técnica, capacitaciones al personal institucional, considerando que el BID apoya esfuerzos de América Latina y el Caribe en reducción de la pobreza y la desigualdad a través de préstamos, donaciones, asistencia técnica e investigaciones.⁹

La Red Centroamericana y del Caribe de Micro finanzas -REDCAMIF- Es clave en cooperativa COOPEDEL, en enlace de actividades de perspectiva financiera para el desarrollo económico de la región de Ixcán, siendo un mecanismo de fomento económico, la cual tiene como objetivo promover la industria de la Micro finanzas y su impacto en el desarrollo económico y social de la región centroamericana.¹⁰

Fidecomiso para el Desarrollo Local en Guatemala, -FLG-: Una de las ventajas de los fidecomisos, es brindar oportunidades en optar recursos económicos, con interés bajos que permita mantener el acceso a créditos a socios de la cooperativa, con tasas de intereses adecuados a su economía, a través de contratos o convenios para que ésta administre o invierta los bienes en beneficio propio o en beneficio de un tercero, llamado beneficiario.¹¹

Fondos para los pequeños productores para América Latina, -FOPEPRO-: Entidad internacional, que proyecta iniciativas, espacios para pequeños productores

⁸www.bci.cl/accionistas/historia

⁹Banco interamericano de desarrollo

¹⁰ www.redcamif.org

¹¹wikipedia.org/wiki/Fideicomiso

en el enfoque empresarial rural, siendo este un espacio para la COOPEDEL, R.L, de crecimiento y apoyo en los procesos comunitarios de ejecución de la cooperativa.

2.2.4 SECTOR NO GUBERNAMENTAL NACIONAL

Consejo comunitario de desarrollo,-COCODE-; Cooperativa COOPEDEL, R.L, proyecta iniciar procesos de trabajo a través de alianzas comunitarias con el COCODE, como órgano responsable de velar por el desarrollo de comunidades, en la identificación de necesidades y ejecución de proyectos, establecida en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, decreto 11-2002.

Asociados Activos: Grupo de personas que se asocia para ahorrar y prestarse mutuamente a tasas razonables de interés, dado el crecimiento de la cooperativa puede llegar a ofrecer una gama extensa de productos y servicios.¹² Los asociados activos son miembros de la cooperativa que mantienen al día sus aportaciones mensuales dentro de la Cooperativa.

Alcalde comunitario: Promueve la organización, desarrollo social, participación sistemática, efectiva de la comunidad en la identificación y solución de los problemas locales.¹³

Asociación de mujeres productoras de Ixcan,-AMPI-: Cooperativa COOPEDEL, R.L, tiene en mira de iniciar procesos de trabajo con grupos de mujeres organizadas, con el objeto de hacer uso eficiente de los recursos en los procesos de trabajo en comunidades, fomentando cultura y conocimiento del cooperativismo enfocada al crecimiento económico de las familias más vulnerables.

¹² Reglamento de ahorro y crédito de COOPEDEL, R.L.

¹³ Decreto número 12-2002 código municipal

2.2.5 SECTOR PRIVADO

La Red de Instituciones de Microfinanzas de Guatemala -REDIMIF- Una de las posibles aliadas al proceso cooperativista siendo una institución especializada en la prestación de servicios de micro finanzas, capacitaciones en el fortalecimiento y mejoramiento continuo de asociados.¹⁴

Fundación Pharmaceutical –CARE España: Cooperativa COOPEDEL, enfatiza el trabajo con socios con el enfoque de género, considerando a CARE, una entidad que lucha por la igualdad social, reduciendo el índice de pobreza global para ampliar las oportunidades económicas y proteger los recursos naturales.¹⁵

Asociación SHARE de Guatemala-: Proyecciones de COOPEDEL, R.L, enfoca emanar esfuerzos a través de temas de desarrollo económico de SHARE, que brinda oportunidad en apoyo en; nutrición, educación, agrícola y administración en finanzas en comunidades altamente vulnerables.¹⁶

Fondos para el desarrollo solidario- FONDESOL: Cooperativa COOPEDEL, tiene enfoque social, a través de FONDESOL, iniciara acciones a pequeños agricultores de las áreas rurales para establecer un programa dinámico de microcrédito en el área rural del país, tiene el potencial para atender los requerimientos de crédito de un número importante de microempresarios y pequeños productores de bajos ingresos.¹⁷

La fundación de Asesoría Financiera a Instituciones de Desarrollo y Servicio Social, FAFIDESS: COOPEDEL R.L, tiene proyectado el trabajo con grupos de mujeres, como iniciativa de coordinación con el programa de asistencia crediticia a

¹⁴ www.redimif.org

¹⁵ www.care.org.gt

¹⁶ www.shareguatemala.org

¹⁷ www.fondesol.org

grupos de mujeres del área rural a través de bancos comunales con el objeto de establecer la sostenibilidad financiera.

Fundación para el Desarrollo Empresarial y Agrícola –FUNDEA-: COOPEDEL, R.L, se enfoca en mejorar las condiciones de vida de la población vulnerable, con menos oportunidad a acceso a créditos. FUNDEA es una entidad relevante de Micro finanzas, con un alto impacto social que contribuye en el mejoramiento de las condiciones de vida de pequeños Agricultores y Empresarios del área rural.¹⁸

COMPARTAMOS: Es una entidad que trabaja en la innovación de modelos comerciales eficientes, rentables utilizando los servicios financieros en su beneficio a nivel de áreas rurales y urbanas el cual ofrece oportunidades de inclusión al mayor número de personas en el menor tiempo posible, compartiendo los beneficios a comunidades con el objeto de crecer y autor realizarse.¹⁹

Asociación Guatemalteca de Exportadores Guatemala, AGEXPORT:²⁰ tiene como objeto ampliar la oferta de productos y servicios Guatemaltecos en la comercialización internacionales, mediante el diseño, ejecución de servicios de capacitación, asistencia técnica, promoción comercial que incrementen la competitividad del sector exportador, el cual proyecta un escenario futuro de integración de cooperativa COOPEDEL.

2.3 Red de Actores vinculados a la cooperativa.

A través de la herramienta del diagrama de Venn, permitió analizar e ilustrar las relaciones entre organizaciones claves de la cooperativa, el cual fue elaborado con el apoyo del equipo técnico administrativo. Cada círculo del diagrama identifica interesados que participan directa e indirectamente en el eje temático de uno u otra forma, el tamaño del círculo puede indicar el poder de influencia relativa de cada

¹⁸www.fundea.org.gt

¹⁹www.compartamos.com.gt

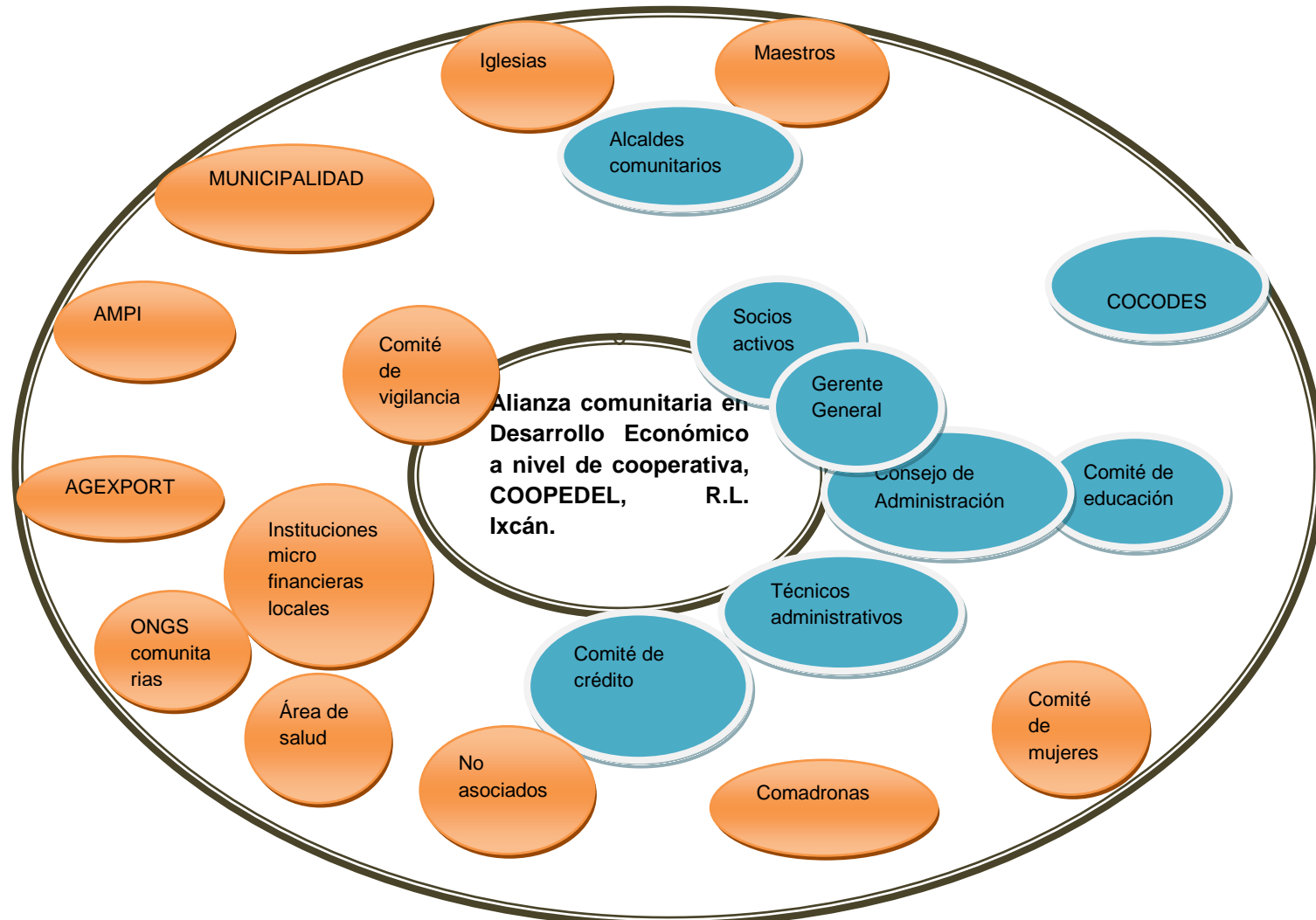
²⁰www.tecoloco.com.gt

interesado y la separación espacial se usa para indicar la fuerza o debilidad relativa de relación de interacción de trabajo entre distintos actores.

De acuerdo a la información recabada en el proceso de implementación de la herramienta de la matriz de la red de actores, se visualiza de la siguiente manera:

Grafico 5.

Red de actores vinculados al eje de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico, de Cooperativa COPEDEL, R.L, del Municipio de Ixcán.



Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

2.3.1 Análisis de la Red de actores

El análisis de actores identifica, esclarece grupos, organizaciones que están directa o indirectamente involucrados a la problemática del área de proyección, tomando en consideración los intereses, potencialidades, limitantes, permitiendo establecer una mejor manera la tipificación de los aliados u opositores en el desarrollo de los procesos.

La aplicación de la herramienta de forma participativa, permitirá conocer intereses, problemas percibidos, recursos y mandatos de cada uno de ellos, manifestada en la siguiente matriz:

Tabla 3. Matriz de Red de Actores			
GRUPOS / PERSONAS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
Comité de crédito.	Se reunirán en forma ordinaria al menos una vez por mes y extraordinariamente cuando sea convocado por el Gerente General o algún miembro del Comité, con el objeto de evaluar los procesos de trabajo y créditos solicitados.	La ausencia a reuniones del consejo de administración No cumplimiento al plan de trabajo de la comisión.	1. Estudiar y resolver las solicitudes de crédito que sean mayores a diez (10) mil quetzales y hasta cincuenta mil quetzales. 2. Proponer al Consejo de Administración nuevas directrices y cambios en el Reglamento de Ahorro y Crédito. 3. Aprobar las Actas del Comité de Ahorro y Crédito. 4. Las demás funciones que le asigne el Consejo de Administración.
Técnicos administrativos.	Cumplir con los objetivos establecidos en el eje de trabajo, haciendo eficiente las ejecuciones de actividades con socios y no socios.	Incapacidad del personal técnico administrativo Bajo conocimiento en la temática.	Recursos humanos. Cumplir con lo establecido en el plan estratégico.

Consejo de Administración.	Conocer, evaluar los informes de auditoría y velar porque se implemente las recomendaciones que sean convenientes. Presentar informes de actividades a la Asamblea General ordinaria obligatoria. Emitir dictámenes sobre las apelaciones recibidas.	Poca disponibilidad de tiempo para cumplir con sus funciones ya que los miembros son de comunidades lejanas.	Cumplimiento con sus funciones a como lo establecen los estatutos.
Comité de educación.	Promover la cultura de ahorro en la población del municipio de Ixcán.	Poca voluntad del comité de educación en promover procesos participativos con asociados y no asociados.	Incumplimiento de funciones asignada de la comisión en fomento del hábito de ahorrar.
Gerente General.	Administrar, elaborar, proponer iniciativas de desarrollo económico de la cooperativa, COOPEDEL.R.L.	Poco tiempo del gerente en asistir a los eventos y atención a socios y no socios de la cooperativa.	Recurso Humano. Cuidar y proteger los activos de la cooperativa con el objeto de lograr la rentabilidad y sostenibilidad de la misma.
COCODES.	Involucramiento de autoridades comunitarias como medio de alianza en comunidades.	Poca voluntad del COCODE, en emprender procesos de integración cooperativista.	La ley de consejo urbano y rural le da como garantía al COCODE, administrar, coordinar fondos públicos y privados que tenga como fin el bienestar social.
Socios activos.	Optar a beneficios sociales, créditos, oportunidades de empleo para hijos de socios y no socios.	La cooperativa está en proceso de crecimiento ya que es muy reciente en constituirse y cuenta con poco personal.	Cumplir con sus aportaciones y asistir a las asambleas ordinarias y extraordinarias.
Alcalde comunitario.	Crear iniciativas de alianzas comunitarias a través de alcaldes comunitarias, fomentando el trabajo en equipo y la voluntad de trabajo.	Poca cobertura de la cooperativa por ser nueva en su constitución.	Créditos, beneficios sociales de parte de la cooperativa a socios activos.
Comité de vigilancia.	La comisión de vigilancia es el órgano encargado del control y fiscalización de la cooperativa.	Desconocen funciones de la comisión.	Recurso humano técnico administrativo.

Instituciones Micro financiera Locales.	Trabajar en coordinación a nivel de cooperativas con el fin de tener mejor aceptación y credibilidad ante las agencias financieras, generando un mejor impacto en la población socia.	Bajo nivel de compromiso a nivel de cooperativas.	Recursos Económicos, Humanos. Buscar el bienestar social, de la población en las comunidades.
Maestros.	Involucrarse en los procesos cooperativistas, en acceso a créditos a través de alianzas del magisterio, teniendo como garantía el reglón presupuestario de cada maestro.	La mayoría del magisterio está ingresado en el sistema bancario, principalmente BANRURAL, BANTRAB Y BAM.	Cuentan con reglón presupuestario, como garantía para optar a créditos, beneficiándose de los beneficios sociales que brinda la cooperativa.
Municipalidad.	Trabajar en coordinación interinstitucional con la comisión de dimensión económica para tener mejor cobertura comunitaria.	Poca voluntad de la comisión en trabajar componente.	Velar por el bienestar de la población campesina productora del desarrollo económico.
Asociación de Mujeres Productoras de Ixcán.	Crear procesos de alianza con grupos de mujeres en las comunidades, facilitando acceso a créditos.	Bajo nivel de compromiso en ambas entidades.	Recurso humano técnico.
ONGs comunitarias.	Unificar esfuerzos con organizaciones productoras de comunidades, con el objeto de potencializar el tema de cooperativismo en desarrollo económico social.	Desconocen procesos de alianza. Temor a cometer errores en la unificación de esfuerzos. Poca información del cooperativismo.	Recursos humano técnico. Recurso económico. Procesos de capacitación.
Comités de mujeres.	Organizar grupos de mujeres bien consolidadas, para la implementación de bancos comunales que promuevan desarrollo económico.	Débil organización de mujeres en el tema de desarrollo económico social atreves de la cooperativa.	Recursos humanos.
No asociados.	Integrar población interesada en el	La mayoría de población está endeudada en	Recurso humano técnico.

	crecimiento del desarrollo económico social, con la finalidad de lograr su integración.	agencias financieras.	
Asociación Guatemalteca de Exportadores (AGEXPORT)	Prestar asistencia técnica a productores de las comunidades del Ixcán, principalmente a socios.	No se cuenta con suficientes recursos en viajar a comunidades o viáticos para socios que vengan en la cabecera municipal.	Recursos humano técnico. Recurso económico.
Área de salud.	Coordinar procesos de atención en salud, que garantice mejoras en las condiciones de vida de la población, principalmente a socios ya que la cooperativa tiene fines sociales.	Falta de coordinación y de interés con las demás instituciones.	Recurso humano.
Iglesias. (católicas y evangélicas)	Apoyar los procesos de formación a jóvenes mujeres y hombres según dicta las leyes de Dios. Esto permitirá desarrollar procesos más conscientes en una economía justa en el desarrollo.	Desinterés en la población adulta, jóvenes y señoritas en cumplir con las leyes de Dios.	Personal humano capacitado.
Comadronas.	Apoyar en atención de partos a nivel comunitario en coordinación con el distrito de salud y socios de la cooperativa.	Poca importancia al trabajo de las comadronas y parteras, limitando la voluntad de asociarse en la cooperativa.	Recurso humano disponible.

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

2.4 Demandas Institucionales y Poblacionales

2.4.1 Demandas Institucionales

Las demandas institucionales que presentan la cooperativa, COOPEDEL, R.L, en el eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico, a continuación se describe:

- ◇ Fortalecimiento del personal en temas de desarrollo económico social desde el enfoque cooperativista.
- ◇ Capacitación técnica en gestión por resultados que promuevan el desarrollo económico social de asociados en cumplimiento de objetivos del eje de trabajo.
- ◇ Implementar el área de social y de promoción enfocada al eje temático de desarrollo económico.
- ◇ Empoderamiento de funciones del personal técnico administrativo y consejo administrativo a nivel de cooperativa.
- ◇ Democratización financiera hacia los asociados.
- ◇ Impulsar procesos de participación e integración de socios activos y no socios dentro de las directivas y actividades cooperativistas.

2.4.2 Demandas Poblacionales

Las demandas poblacionales de asociados de Cooperativa COOPEDEL, R.L, se describen lo siguiente:

- ◇ Acompañamiento y asesoría técnica a socios productores en mejoras prácticas de producción como alternativa.
- ◇ Fortalecimiento de conocimientos en cooperativismo enfocado al desarrollo económico a través de charlas.
- ◇ Implementar procesos de capacitaciones en temas de desarrollo rural, desde el enfoque cooperativista.
- ◇ Acompañamiento técnico a cada socio durante la inversión de su crédito en todo el proceso.

2.5 Proyectos futuros o visión proyectiva del eje temático de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico, de la cooperativa, COOPEDEL, R.L.”

Para contribuir al logro de objetivos del eje temático de “Alianza comunitaria en desarrollo económico” de Cooperativa COOPEDEL, R.L, se plantea, las siguientes estrategias:

- ◇ Implementar campaña de sensibilización a socios y no socios que aumente el grado de aceptación de los servicios que brinda Cooperativa COOPEDEL.R.L.
- ◇ Gestionar ante INACOP, BID, proyectos sobre procesos de formación cooperativista en desarrollo económico social, a socios de COOPEDEL.RL.
- ◇ Formación a socios como agentes de cambio a nivel de cooperativa, enfocada al desarrollo económico.
- ◇ Elaboración de una agenda metodológica de procesos de capacitación enfocada al eje temático de desarrollo económico social a nivel de comunitario.

CAPITULO III
ANALISIS ESTRATEGICO

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

3.1.1 Análisis FODA

En la definición de estrategias que implementarán en la realización del proyecto de intervención en el centro de práctica es importante considerar la realización de un análisis de las fortalezas-oportunidades-debilidades-amenazas (FODA).

El análisis estratégico es una forma de reflexión que permite penetrar en la complejidad del problema seleccionado, al realizar el análisis situacional de una manera que articula al ser humano a la problemática y al contexto (interno y externo) del área de proyección. El análisis estratégico permite entender el contexto en que se desarrolla la problemática del área de proyección, entender el ambiente en que se desenvuelve el problema principal identificado en el análisis situacional.²¹

Un análisis estratégico implica considerar un cúmulo de factores tanto externos como internos que influyen o pueden incidir sobre la estructura, funcionamiento e identidad del área de proyección. El análisis debe trascender la coyuntura y proyectarse a mediano, largo plazo, ya que las condiciones del entorno suelen cambiar en el transcurso del tiempo. Usualmente se consideran cuatro grandes categorías de factores, a saber: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas.²²

Las fortalezas son todas aquellas potencialidades materiales o humanas con que cuenta el área de proyección, las oportunidades y amenazas guardan similitud con la diferencia que se encuentran en los factores externos al área de proyección.

3.1.2 Matriz FODA

La herramienta se desarrolló en un ambiente participativo, a través del uso de papelógrafos en donde cada participante del equipo técnico administrativo expuso ideas según la problemática identificada con el fin de definir estrategias

²¹ Guía didáctica para la práctica profesional supervisada 1. Otto Ervin Arenales

²² Guía didáctica para la práctica profesional supervisada 1. Otto Ervin Arenales

implementación en la elaboración del proyecto de intervención en el centro de práctica, considerando realizar un análisis de fortalezas-oportunidades-debilidades-amenazas.

Tabla 4. FODA	
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◇ Voluntad de financiar los procesos de capacitación en la temática de cooperativismo. ◇ Aceptación de la cooperativa a nivel de comunidades rurales. ◇ Utilidades anuales para cada asociado. ◇ Socios propietarios de la cooperativa, según lo establece los estatutos. ◇ Créditos con tasas bajas de interés. ◇ Se cuenta con un plan estratégico que incorpora el eje temático de desarrollo económico social. ◇ Se cuenta con la aceptación de los asociados en el desarrollo de actividades enfocadas al cooperativismo. ◇ Existe una estructura organizativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Alianzas institucionales ante INACOP, para el desarrollo de procesos de capacitaciones en cooperativismo. ◇ Alianza institucional en asistencia técnica para las mejoras de su producción por AGEXPORT. ◇ Alianza a nivel de cooperativas para la realización de campaña de sensibilización enfocada al eje de cooperativismo. ◇ Alianza con INACOP en monitoreo y capacitación de los procesos que se implementen a nivel de cooperativa. ◇ Alianza a nivel municipal con el encargado del componente de dimensión económica.
DEBILIDADES	AMENAZAS

<ul style="list-style-type: none"> ◇ Desconocen los beneficios de ser cooperativista. ◇ Incumplimiento de obligaciones como asociados en sus aportaciones. ◇ Bajo nivel de participación en el consejo de administración y asambleas. ◇ Baja capacidad técnica del personal en la temática de cooperativismo. ◇ No se tiene socios potenciales económicamente. ◇ Bajo nivel de liquidez de cooperativa, limitando el desarrollo de actividades. ◇ Compromisos múltiples del gerente limita su participación activa. ◇ Es una cooperativa nueva y pocos conocen de su proyección y actividades. ◇ Deserción de asociados en su relación con la cooperativa. ◇ Desintegración del consejo de administración y cambio en la gerencia general. 	<ul style="list-style-type: none"> ◇ Competencia en general por entidades financieras ajenas a la cooperativa. ◇ Tabú cultural, en miedo de asociarse a una cooperativa. ◇ Pérdida de credibilidad en el tema de cooperativismo. ◇ Comunidades sin vías de acceso. ◇ Conflictos sociales en el municipio puede limitar el trabajo de la cooperativa en las comunidades.
--	--

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

Posterior a la realización del FODA, se procede a estructurar posibles estrategias, en base a la combinación de fortalezas/oportunidades, debilidades/oportunidades, fortalezas/amenazas, y debilidades/amenazas.

En la identificación de las estrategias de acción se utilizó la herramienta del FODAE, que consistió en la vinculación estratégica de las fortalezas, oportunidades,

debilidades y amenazas identificadas en el FODA. En el cual se obtuvieron los siguientes resultados:

3.2 Identificación de estrategias de Acción (FODAE)

3.2.1 Análisis estratégico de FORTALEZAS- OPORTUNIDADES:

La voluntad de financiamiento de la ejecución de procesos de capacitación, permitirá elevar el nivel de conocimiento sobre el tema de cooperativismo, así mismo se aprovechara las alianzas institucionales en el desarrollo de actividades de asesoría y acompañamiento a técnicos, socios, impulsando temáticas sobre la importancia del cooperativismo y desarrollo económico social, a través de alianzas en acompañamiento en mejores prácticas de producción en alianza con AGEXPORT en cooperativa del municipio de Ixcán, tomando en cuenta el apoyo financiero de la cooperativa COOPEDEL.

De acuerdo al análisis realizado de las Fortalezas – Oportunidades de la cooperativa, se establecieron las siguientes estrategias de acción:

Proyectos

1. Programa de capacitación a socios en alianza institucional a nivel local, que promueva involucramiento de socios en los procesos de acompañamiento y asesoría técnica de cooperativa COOPEDEL, R.L.
2. Talleres de capacitación y sensibilización a socios sobre la temática del cooperativismo enfocada al desarrollo económico social de cooperativa COOPEDEL, R.L.

El grado de aceptación de la cooperativa en comunidades rurales, fomenta la confianza de socios, evidenciado la anuencia de visitas de personas no asociadas a la cooperativa, indicando que existe voluntad de la población en conocer más sobre la cooperativa y acceder a los beneficios sociales, además la oportunidad de alianzas institucionales permitiría una mejor estabilidad de la cooperativa y apoyo en los diversos procesos.

Proyecto

1. Propuesta de alianza institucional ante entidades competentes de apoyo a cooperativa COOPEDEL.

Las utilidades de la cooperativa, permite incentivar al asociado en el crecimiento del capital de la cooperativa e integración de nuevos socios accediendo a créditos con tasas de intereses bajos, el cual impulsara procesos de capacitación sobre cooperativismo, comprendiendo que el ahorro asegura el futuro de las nuevas generaciones y familias, a la vez se aprovecha la oportunidad de alianzas a nivel de cooperativas que impulsen campañas de sensibilización a la población en general, con el objeto de elevar el nivel de conocimiento sobre la importancia de ser cooperativista.

Proyecto

1. Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.

El plan estratégico permite visualizar escenario futuros y potencializar las actividades establecidas, incrementado la cobertura, credibilidad institucional a nivel municipal y comunitario, este proceso deberá aprovechar las alianzas con INACOP, como entidad competente de brindar asesoría, acompañamiento en el logro de objetivos e indicadores y otras actividades con el fin de buscar la sostenibilidad de la cooperativa ante las posibles amenazas.

Proyecto

1. Re direccionar e intercambiar procesos implementados del plan estratégico a personal técnico administrativo de COOPEDEL.

La estructura organizativa de la cooperativa COOPEDEL, permite establecer áreas de funcionamiento y potencializar el desarrollo de las actividades planteadas en el

Plan Estratégico, el cual es promovido por el consejo de administración y gerencia general, obteniendo resultados de acuerdo a las necesidades del eje temático de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico, Educación financiera”, contribuyendo al fortalecimiento, credibilidad y sostenibilidad de la cooperativa, incrementando el nivel de conocimiento de la población sobre cooperativismo en desarrollo económico social a través de las diversas alianzas con INACOP, AGEXPORT Y municipalidad con el encargado del componente de dimensión económica, en el municipio de Ixcán.

Proyecto

1. Elaboración de una agenda metodológica de alianzas a nivel de cooperativas que permitan desarrollar planes de trabajo en temática de cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, en cooperativa COOPEDEL, R.L. Ixcán.

3.2.2 Análisis estratégico de FORTALEZAS – AMENAZAS

El temor en la desintegración de asociados por conflictos sociales es una amenaza, por lo que de acuerdo al análisis de las fortalezas evidenciadas, es oportuno reorientar algunas acciones. Contar con el apoyo, aceptación de la cooperativa a nivel comunitario permitirá la aceptación, consolidación, fomentando su credibilidad financiera en su auto-sostenibilidad, y la promoción, ejecución de actividades orientadas al fortalecimiento del conocimiento sobre cooperativismo en desarrollo económico social a nivel municipal, con la participación del consejo de administración, gerente general, equipo técnico administrativo, asociados que puedan transformarse en fortaleza para generar la sostenibilidad y autonomía de este espacio en un futuro.

Proyectos

1. Propuesta de organización comunitaria a líderes, mujeres, jóvenes, alcaldes comunitarios y COCODES, a nivel de cooperativa COOPEDEL.R.L.

2. Proceso de intercambio de información de cooperativa COOPEDEL, a nivel de comunidades del municipio de Ixcan.

Pérdida de credibilidad en el tema de cooperativismo, es identificada como una amenaza, lo cual les limita en continuar con el desarrollo de actividades dentro del área de intervención, principalmente en el tema de cooperativismo, reiterando que el TABU cultural de la población provoca temor y miedo en asociarse a una cooperativa. Se considera que el hecho de que la cooperativa tenga aceptación a nivel municipal y comunitario, automáticamente cuenta con respaldo a largo plazo, considerando que una mayor fortaleza es que los asociados son dueños de la cooperativa, que reciben beneficios, utilidades anuales por asociado, a la vez fomenta el nivel de compromiso en sus aportaciones, siendo una oportunidad de respaldo en la gestión de proyectos del área de intervención y de esta manera garantizar la sostenibilidad de la cooperativa, COOPEDEL, R.L.

Proyecto

1. Implementación de una campaña de sensibilización en coordinación con cooperativas a nivel municipal por cooperativa, COOPEDEL, R.L, en temática de la importancia del ahorro.

El mercado financiero ajenas a la cooperativa, se constituye como amenaza para la estabilidad y sostenibilidad de la cooperativa COOPEDEL, debido a la influencia masiva de entidades financieras, situación que podría limitar el seguimiento de actividades proyectadas del plan estratégico, por lo que es importante que la cooperativa, asuma retos estratégicos de incidencia en la población, que determine el seguimiento de las actividades y resultados a través de una masiva promoción de los servicios de créditos con tasas bajas de interés. El mayor compromiso de asociados en aportaciones y la voluntad de financiar los procesos de capacitación aumenta su credibilidad institucional ante el mercado financiero.

Proyectos

1. Elaboración de un manual estratégico de intervención del eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico de la cooperativa COOPEDEL, R.L.
2. Implementación de un modelo de campaña de promoción masiva de los servicios financieros que brinda la cooperativa COOPEDEL.R.L.

3.2.3 Análisis estratégico de DEBILIDADES – OPORTUNIDADES:

El desconocimiento de asociados sobre beneficios que brinda la cooperativa, en el desarrollo económico social de cada familia, limita la participación e integración de asociados, provocando desinterés en optar a ser cooperativista, principalmente en socios potenciales económicamente, por ello es necesario considerar las alianzas locales con cooperativas existentes en el área y con organizaciones como INACOP, AGEXPORT, MUNICIPALIDAD, en la implementación de procesos de concientización en temáticas de cooperativismo en el desarrollo de una economía justa y equitativa, reiterando que las agencias financieras no trabajan para los más necesitados sino el necesitado trabaja para el banco, el cual incrementa el nivel de pobreza de la población en general.

Proyectos

1. Campaña de sensibilización a comunidades socias de los servicios y proyectos de beneficio social de la cooperativa COOPEDEL, R.L.
2. Firma de acuerdos municipales que permitan la consolidación de alianzas estratégicas en mejoras de calidad de los procesos de capacitación y sostenibilidad de la cooperativa.

Por ser una cooperativa nueva en constituirse pocos conocen de sus actividades, proyecciones de crecimiento, debido a la poca promoción de las ventajas de ser cooperativista, el cual ha obstaculizado la integración de socios potenciales económicamente que puedan asociarse contribuyendo al logro de objetivos y

sostenibilidad de la cooperativa, por ello es de vital importancia la coordinación y alianza a nivel municipal en el componente de dimensión económica, AGEXPORT, INACOP y cooperativas existentes en el área. Un aspecto relevante es la importancia de la permanencia y estabilidad de AGEXPOR E INACOP, en todos los procesos de una cooperativa.

Proyectos

1. Implementación de una campaña de promoción radial y divulgación de los servicios y beneficios que presta la cooperativa COOPEDEL, R.L a nivel municipal.
2. Elaboración de metodología radial, en promoción de la cooperativa y proyecciones futuras de la cooperativa, R.L.

De acuerdo a la información recabada, se han realizado esfuerzos para la vinculación de las actividades con el plan estratégico, sin embargo estos han tenido dificultades para ser operativizados debido a la baja capacidad del personal técnico administrativo y los compromisos múltiples del gerente general, retrasando el logro de objetivos del eje temático de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico” enfocada en la importancia del cooperativismo. Otro de los factores que está afectando la implementación de procesos de actividades es el incumplimiento de aportaciones de asociados, el cual conlleva a una baja liquidez a nivel de cooperativa, siendo necesario establecer acciones que puedan mejorar el desempeño de la cooperativa y sus socios a nivel municipal, tomando en cuenta las alianzas institucionales locales, principalmente el componente de dimensión económica de la municipalidad.

Proyectos

1. Capacitación al personal técnico administrativo vinculados al plan estratégico de cooperativa en logros de objetivos y resultados de la cooperativa, COOPEDEL.R.L.

2. Proceso de formación en gestión por resultados desde el enfoque del plan estratégico en la eficiente gestión, ejecución de las acciones de cooperativa, COOPEDEL, R.L.

3.2.4 Análisis estratégico de DEBILIDADES – AMENAZAS:

La baja capacidad del personal técnico administrativo en la temática del cooperativismo ha repercutido en el bajo nivel de conocimientos de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico, limitando la cobertura e integración de asociados en la cooperativa, considerando tomar oportunidades de alianza para fortalecer los procesos de trabajo. Por lo que es importante tomar acciones para contrarrestar esta debilidad y al mismo tiempo minimizar la amenaza.

Proyectos

1. Elaboración metodológica de intercambio de experiencia a nivel externo de la cooperativa enfocada en la temática de cooperativismo en desarrollo económico social de COOPEDEL R.L Ixcán.
2. Formación estratégica y liderazgo al equipo técnico administrativo de cooperativa COOPEDEL.R.L. Ixcán.

El bajo nivel de liquidez de la cooperativa, repercute en el compromiso del cumplimiento de actividades cooperativistas, limitando llevar a cabo acciones que integra el plan estratégico de la cooperativa, obstaculizando el avance en el logro de los objetivos de eje temático, evidenciando como amenaza la baja credibilidad de la misma ante las diversas instancias y asociados.

Proyecto

1. Implementación de un plan de intercambios de experiencias e información a nivel local sobre las buenas prácticas y lecciones aprendidas a nivel de cooperativas del municipio de Ixcán.

La baja participación de asociados en el consejo de administración, asambleas y otras actividades limita el empoderamiento en las tomas de decisiones generando

bajo nivel de confianza, apropiamiento de la cooperativa ante los proceso, con el objeto de lograr solidez y sostenibilidad de la cooperativa, previendo la crisis económica que vive el municipio de Ixcán, por lo que es necesario desarrollar estrategias en promocionar la labor que desempeña la cooperativa en el desarrollo de la economía de las familias, pequeños empresarios, agricultores y mujeres emprendedoras en busca del desarrollo, contrarrestando la pérdida de credibilidad de la cooperativa en el tema de cooperativismo.

Proyectos

1. Elaboración de una política participativa enfocada en ejes temáticos de cooperativismo, para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.
2. Implementar procesos de convivencia a nivel de cooperativa, que fomente el trabajo en equipo entre asociado y personal administrativo de cooperativa COOPEDEL, R.L.

3.2.5 Análisis estratégico de FORTALEZAS – DEBILIDADES:

La voluntad del consejo de administración y gerencia general de cooperativa en financiar las actividades adquiere mayor compromiso en los procesos cooperativistas que impulsan promover iniciativas del hábito de ahorro y cultura en sus aportaciones de cada asociado, el cual permite incrementar el nivel de participación, cumplimiento de obligaciones como asociados ante la cooperativa.

Proyecto

1. Elaboración de propuesta de Plan de gestión de financiamiento de la cooperativa ante cooperación internacional del municipio de Ixcán.

3.3 Definición del Área de Intervención

Priorizada las necesidades identificadas en el análisis situacional, se determinó que la problemática central **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico social de cooperativa COOPEDEL, R.L.”**, tomando en cuenta que los asociados desconocen la importancia de ser cooperativista, y optar a beneficios sociales futuros, produciendo que los mismos abandonen su relación ante la cooperativa.

El área de intervención de cooperativa COOPEDEL, en coordinación con la Gerencia General y el Consejo de Administración establece que es de prioridad intervenir el eje de **“Alianza comunitaria en desarrollo económico”** considerando la importancia de fomentar y fortalecer la interacción directa con los socios y autoridades comunitarias , garantizando la rentabilidad de los créditos proporcionados, con el único fin de hacer producir de manera eficiente los recursos, asimismo fortalecer la economía familiar de asociados y no asociados.

3.4 Propuestas de Proyectos de Intervención

De acuerdo al análisis realizado, se plantean las siguientes propuestas que pueden contribuir a crear una cooperativa fortalecida con asociados empoderados y con conocimientos en cooperativismo y desarrollo económico social” de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del municipio de Ixcán:

1. Programa de capacitación a socios en alianza institucional a nivel local, que promueva involucramiento de socios en los procesos de acompañamiento y asesoría técnica de cooperativa COOPEDEL, R.L.
2. Talleres de capacitación y sensibilización a socios sobre la temática del cooperativismo enfocada al desarrollo económico social de cooperativa COOPEDEL, R.L.
3. Propuesta de alianza institucional ante entidades competentes de apoyo a cooperativa COOPEDEL.

4. Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.
5. Re direccionar e intercambiar procesos implementados del plan estratégico a personal técnico administrativo de COOPEDEL.
6. Elaboración de una agenda metodológica de alianzas a nivel de cooperativas que permitan desarrollar planes de trabajo en temática de cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, en cooperativa COOPEDEL, R.L. Ixcán.
7. Propuesta de organización comunitaria a líderes, mujeres, jóvenes, alcaldes comunitarios y COCODES, a nivel de cooperativa COOPEDEL.R.L.
8. Proceso de intercambio de información de cooperativa COOPEDEL, a nivel de comunidades del municipio de Ixcán.
9. Implementación de una campaña de sensibilización en coordinación con cooperativas a nivel municipal por cooperativa, COOPEDEL, R.L, en temática de la importancia del ahorro.
10. Elaboración de un manual estratégico de intervención del eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico de la cooperativa COOPEDEL, R.L.
11. Implementación de un modelo de campaña de promoción masiva de los servicios financieros que brinda la cooperativa COOPEDEL.R.L.
12. Campaña de sensibilización a comunidades socias de los servicios y proyectos de beneficio social de la cooperativa COOPEDEL, R.L.
13. Firma de acuerdos municipales que permitan la consolidación de alianzas estratégicas en mejoras de calidad de los procesos de capacitación y sostenibilidad de la cooperativa.
14. Implementación de una campaña de promoción y divulgación de los servicios y beneficios que presta la cooperativa COOPEDEL, R.L a nivel municipal.

- 15.Elaboración de metodología radial, en promoción de la cooperativa y proyecciones futuras de la cooperativa, R.L.
- 16.Capacitación al personal técnico administrativo vinculados al plan estratégico de cooperativa en logros de objetivos y resultados de la cooperativa, COOPEDEL.R.L.
- 17.Proceso de formación en gestión por resultados desde el enfoque del plan estratégico en la eficiente gestión, ejecución de las acciones de cooperativa, COOPEDEL, R.L.
- 18.Elaboración metodológica de intercambio de experiencia a nivel externo de la cooperativa enfocada en la temática de cooperativismo en desarrollo económico social de COOPEDEL R.L Ixcan.
- 19.Formación estratégica y liderazgo al equipo técnico administrativo de cooperativa COOPEDEL.R.L. Ixcan.
- 20.Implementación de un plan de intercambios de experiencias e información a nivel local sobre las buenas prácticas y lecciones aprendidas a nivel de cooperativas del municipio de Ixcan.
- 21.Elaboración de una política participativa enfocada en ejes temáticos de cooperativismo, para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.
- 22.Implementar procesos de convivencia a nivel de cooperativa, que fomente el trabajo en equipo entre asociado y personal administrativo de cooperativa COOPEDEL, R.L.
- 23.Elaboración de propuesta de Plan de gestión de financiamiento de la cooperativa ante cooperación internacional del municipio de Ixcán.

3.5 Priorización del Proyecto de Intervención

En base al problema priorizado: “**Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico social de cooperativa COOPEDEL, R.L.**”, se realizó un análisis de causa y efecto a través del árbol de problema identificando causas y efectos relacionados al problema central. Análisis estratégico realizado con aplicación de la herramienta del FODA, se determinaron fortalezas,

oportunidades, debilidades y amenazas de la problemática priorizada, continuando con la vinculación de la misma, favoreciendo la elaboración de posibles propuestas de proyectos como alternativa de solución a la problemática.

La priorización del proyecto de intervención se realizó con la participación de los miembros del equipo técnico administrativo de la cooperativa, tomando como punto de partida, el interés de contrarrestar el problema identificado, para esto se utilizó la herramienta propuesta de proyecto de Intervención (PROIN), la cual fue realizada minuciosamente de acuerdo a los criterios establecidos en la misma en un proceso participativo.

Seguidamente se procedió a la revisión y tabulación de datos, siendo priorizado el proyecto que se denomina: **“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”**. En virtud que se identificó como problema principal el **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico social.”**, considerando que esto puede ser un factor determinante en el éxito de la cooperativa fomentando el nivel de conocimientos sobre cooperativismo y un mayor nivel de responsabilidad de asociados.

Este proyecto permitirá desarrollar un proceso de sensibilización, formación, con el propósito de incrementar, fortalecer la educación en conocimientos financieros basados desde el enfoque del cooperativismo, prácticas cooperativistas a nivel interno y externo de la cooperativa.

Así mismo con la implementación de procesos de talleres de capacitaciones al equipo técnico administrativo, socios, en la temática de cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, en la integración, participación de asociados, fomentara la capacidad en planificación estratégica y elaboración de planes anuales, mensuales desde el enfoque gestionen por resultados en la temática de

cooperativismo en desarrollo económico social, permitiendo desarrollar con efectividad, eficacia las acciones establecidas en el alcance de resultados y el nivel de conocimientos de asociados.

**Tabla 5. MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE PROYECTO DE INTERVENCIÓN
DE COOPERATIVA, COOPEDEL, R.L DEL MUNICIPIO DE IXCAN, QUICHE.**

No.	Nombre del Proyecto	Carácter Social	Interés para la Institución/cooperativa	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
		5	5	5	5	5	25
1	Programa de capacitación a socios en alianza institucional a nivel local, que promueva involucramiento de socios en los procesos de acompañamiento y asesoría técnica de cooperativa COOPEDEL, R.L.	5	5	4	4	5	23
2	Talleres de capacitación y sensibilización a socios sobre la temática del cooperativismo enfocada al desarrollo económico social de cooperativa COOPEDEL, R.L.	5	5	4	5	5	24
3	Propuesta de alianza institucional ante entidades competentes de apoyo a	5	5	4	5	5	23

	cooperativa COOPEDEL.						
4	Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.	5	5	5	5	5	25
5	Re direccionar e intercambiar procesos implementados del plan estratégico a personal técnico administrativo de COOPEDEL.	5	5	4	4	4	23
6	Elaboración de una agenda metodológica de alianzas a nivel de cooperativas que permitan desarrollar planes de trabajo en temática de cooperativismo enfocada al desarrollo económico social, en cooperativa COOPEDEL, R.L. Ixcán.	4	4	3	4	4	19
7	Propuesta de organización comunitaria a líderes, mujeres, jóvenes, alcaldes comunitarios y	4	4	4	4	4	

	COCODES, a nivel de cooperativa COOPEDEL.R.L.						20
8	Proceso de intercambio de información de cooperativa COOPEDEL, a nivel de comunidades del municipio de Ixcán.	4	4	4	4	4	20
9	Implementación de una campaña de sensibilización en coordinación con cooperativas a nivel municipal por cooperativa, COOPEDEL, R.L, en temática de la importancia del ahorro.	4	4	4	4	4	20
10	Elaboración de un manual estratégico de intervención del eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico de la cooperativa COOPEDEL, R.L.	4	4	4	4	4	20

11	Implementación de un modelo de campaña de promoción masiva de los servicios financieros que brinda la cooperativa COOPEDEL.R.L.	4	4	4	4	4	20
12	Campaña de sensibilización a comunidades socias de los servicios y proyectos de beneficio social de la cooperativa COOPEDEL, R.L.	4	4	4	4	4	20
13	Firma de acuerdos municipales que permitan la consolidación de alianzas estratégicas en mejoras de calidad de los procesos de capacitación y sostenibilidad de la cooperativa.	5	4	4	4	4	21
14	Implementación de una campaña de promoción y divulgación de los servicios y beneficios que presta la cooperativa COOPEDEL, R.L a nivel municipal.	4	4	5	5	4	23
15	Elaboración de metodología radial, en promoción de la	4	4	4	4	4	20

	cooperativa y proyecciones futuras de la cooperativa, R.L.						
16	Capacitación al personal técnico administrativo vinculados al plan estratégico de cooperativa en logros de objetivos y resultados de la cooperativa, COOPEDEL.R.L.	4	4	4	4	4	20
17	Proceso de formación en gestión por resultados desde el enfoque del plan estratégico en la eficiente gestión, ejecución de las acciones de cooperativa, COOPEDEL, R.L.	4	4	4	4	5	21
18	Elaboración metodológica de intercambio de experiencia a nivel externo de la cooperativa enfocada en la temática de cooperativismo en desarrollo económico social de COOPEDEL R.L Ixcan.	4	5	5	5	5	24

19	Formación estratégica y liderazgo al equipo técnico administrativo de cooperativa COOPEDEL.R.L. Ixcan.	4	4	4	3	4	19
20	Implementación de un plan de intercambios de experiencias e información a nivel local sobre las buenas prácticas y lecciones aprendidas a nivel de cooperativas del municipio de Ixcan.	4	4	4	4	4	20
21	Elaboración de una política participativa enfocada en ejes temáticos de cooperativismo, para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.	4	4	4	5	4	21
22	Implementar procesos de convivencia a nivel de cooperativa, que fomente el trabajo en equipo entre asociado y personal administrativo de cooperativa COOPEDEL, R.L.	3	3	3	4	4	17

23	Elaboración de propuesta de Plan de gestión de financiamiento de la cooperativa ante cooperación internacional del municipio de Ixcán.	5	5	4	3	5	22
----	--	---	---	---	---	---	----

Fuente. Trabajo de campo, calmo Blanca Año (2014) PPSI URL.

3.6 Resultados esperados en el Periodo de la PPS II

La priorización del proyecto de intervención, implica la definición del alcance de resultados esperados, los cuales podrán ser evidenciados a través de los cambios generados en asociados y equipo técnico administrativo. Los resultados planteados son los siguientes:

- ◇ Elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.
- ◇ Guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista elaborada, aprobada y validada por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.
- ◇ Personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. Capacitados en el uso de la metodología de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.
- ◇ Desarrollo del plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y practicas cooperativistas.

3.7 Alcances y Limitantes

3.7.1 Alcances

- ◇ Realizar con éxito el proceso de educación, sensibilización financiera a asociados sobre temas de cooperativismo y prácticas cooperativistas con responsabilidad y liderazgo.
- ◇ Apoyo institucional de la cooperativa, COOPEDEL, R.L. en la ejecución del proyecto.
- ◇ Apoyo mutuo del consejo de administración y gerencia general en financiamiento económico, para el desarrollo de los talleres planteados.
- ◇ Participación activa de los miembros del Consejo de administración, equipo técnico administrativo de la cooperativa COOPEDEL, R.L.

- ◇ Incrementar el nivel de responsabilidad y compromisos de los miembros del equipo técnico administrativo y consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL, R.L.
- ◇ Posterior a la ejecución del proyecto, los asociados, consejo de administración, equipo técnico administrativo tendrá un mayor nivel de conocimientos sobre cooperativismo en desarrollo económico social y participación activa en los procesos que desarrollara la cooperativa para su sostenibilidad.

3.7.2 Limitantes

- ◇ La temporalidad, se plantea 14 semanas según reglamento de práctica supervisada.
- ◇ Existe poca participación activa de los asociados, consejo de administración y equipo técnico de administración de la cooperativa, COOPEDEL, R.L.
- ◇ El consejo de administración para el próximo año tiende a posibles cambios en su estructura.
- ◇ Campaña proselitistas por elecciones, afecta la participación activa de asociados en los diversos procesos de capacitaciones y talleres que se desarrollaran en cooperativa COOPEDEL, R.L.
- ◇ El bajo nivel de responsabilidad de asociados en sus aportaciones tiende a descapitalizar a la cooperativa, e incumplir con los objetivos previstos en la implementación del proyecto priorizado.
- ◇ El equipo técnico administrativo no se apropien de los procesos en la temática de cooperativismo adquiridos para realizar los procesos de talleres de fortalecimiento en planificación estratégica, planificación anual, mensual y gestión por resultados.

CAPITULO IV
PROYECTO DE INTERVENCION

4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1 Ficha técnica del proyecto

Nombre del Proyecto:

Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.

Ubicación geográfica del proyecto:

Municipio de Playa Grande, Ixcán, El Quiche.

Institución que ejecuta el proyecto:

Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, COOPEDEL, R, L. Playa Grande Ixcán, El Quiche.

Nombre del responsable del proyecto:

Blanca Pérez Calmo, estudiante de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar.

Beneficiarios:

Equipo técnico administrativo, asociados y miembros del consejo de administración.

Área de trabajo:

Alianza comunitaria en desarrollo económico, Cooperativa, COOPEDEL, R.L. Playa Grande Ixcán, El Quiche.

Periodo de ejecución: 14 semanas

Costo total del Proyecto: Q68, 975.00

4.2 Descripción General del Proyecto

El proyecto de **“DESARROLLO DE PROCESOS DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS DE LOS ASOCIADOS DE LA COOPERATIVA COOPEDEL, R.L. DEL MUNICIPIO DE IXCÁN”**, contempla la implementación de cuatro resultados claves que responden al interés de la población, principalmente en la problemática identificada con el equipo técnico administrativo de la cooperativa de ahorro y crédito, COOPEDEL, R.L. de Playa Grande Ixcán, siendo el **“BAJO NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ASOCIADOS SOBRE COOPERATIVISMO Y DESARROLLO ECONOMICO SOCIAL”**, una de las causas identificadas es que los asociados desconocen el enfoque de desarrollo socio-económico de la cooperativa, partiendo desde el marco legal de constitución a través de sus estatutos, en artículo 4, el cual responde a intereses de implementar programas de capacitación a participantes, accediendo a oportunidades de crecer en conocimientos cooperativistas a través del involucramiento de socios, trabajadores que les permitan el empoderamiento, liderazgo y participación en los procesos de capacitación en educación financiera, accediendo a crecer económicamente y satisfacer sus necesidades.

Para contribuir al fortalecimiento de conocimientos de asociados, equipo técnico administrativo en el empoderamiento, liderazgo es necesario desarrollar procesos de capacitación en educación financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, que responda a interés y necesidades de los asociados, a través de una guía metodológica de capacitación contextualizada a la realidad económica de la región generando aprendizajes, conocimientos y prácticas cooperativistas en su desarrollo.

El proyecto de intervención establece como resultados principales lo siguiente; a) elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L, el cual permitirá establecer lineamientos claros de intervención en el proceso de fortalecimiento de conocimientos en equipo técnico administrativo, asociados, como iniciativa en fomentar la responsabilidad, compromiso financiero en la vida diaria, además detectar problemas y necesidades

de capacitación en asociados a través de análisis e investigación conceptual en la formulación del diseño de la guía metodológica que permitan identificar los posibles temas que orienten la elaboración de la guía metodológica de capacitación, correspondiendo a los intereses sociales, económicos y culturales priorizados por los asociados.

b) Guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo, práctica cooperativista elaborada, aprobada, validada por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L, estableciendo como instrumento base de incidencia interna de cooperativa y comunitaria que permita lineamientos y criterios de intervención, con el fin de fortalecer conocimiento, habilidades a través de técnicas participativas.

c) Personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. capacitados a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas, reiterando que dentro de las causas principales resalta el poco liderazgo del personal técnico administrativo en conocimientos cooperativista, en el enfoque de desarrollo económico social, el cual ha limitado los procesos de incidencia en la población socia, además este proceso de desarrollo de capacitación permitirá realizar procesos de réplica con asociados en comunidades de intervención.

d) Desarrollo del plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas, la ejecución del plan de capacitación permitirá, fomentar el nivel de conocimientos en asociados en cooperativismo, dando un giro en el cambio de actitudes, liderazgo, compromiso en el crecimiento económico de las familias, mejorando la calidad de vida dentro del ámbito socioeconómico cultural y la sostenibilidad misma de la cooperativa.

Los cuatro resultados permitirán garantizar que las acciones sean pertinentes a la realidad sociocultural de los participantes de acuerdo a los intereses identificados, logrando la sostenibilidad del proyecto para que en un tiempo futuro se continúe con

el incremento de participación en el proyecto de “Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcan”.

4.2.1 Ámbito Institucional, social político y cultural en que se inserta:

Ámbito Institucional: En la implementación del proyecto de intervención, la cooperativa COOPEDEL, R.L, apoyara técnica y financieramente su ejecución, desarrollando acciones que fortalezcan los conocimientos y educación financiera en el enfoque del cooperativismo en desarrollo económico social, promoviendo la responsabilidad y participación de asociados en los procesos cooperativistas de COOPEDEL, R.L. El proyecto empoderará a socios, equipo técnico administrativo y consejo de administración de cooperativa COOPEDEL, a través de acciones que orienten, organicen, unifiquen esfuerzos en la búsqueda e integración de nuevos socios, socios potenciales y la sostenibilidad de la misma.

Ámbito Social Político: La sociedad civil, organizaciones no gubernamentales organizaciones gubernamentales, la iniciativa privada presentes en el municipio, buscan el desarrollo económico del municipio, a través de la creación de la cooperativa, COOPEDEL, R.L, como iniciativa de crecimiento económico social, establece alianzas estratégicas con entidades que enfocan sus acciones en el proceso de crecimiento económico del municipio. A nivel social el proyecto fomentara la responsabilidad financiera enfocada en fomentar los conocimientos en cooperativismo en desarrollo económico social de asociados, equipo técnico administrativo, consejo de administración y promoverá la participación activa en las asambleas, integración de nuevos socios, mayor responsabilidad en sus aportaciones con el objeto de ser una cooperativa sólida, con liquidez financiera y social a nivel municipal, de forma organizada, coordinada. La unificación de esfuerzos fortalece la participación, empoderamiento, orientada a la búsqueda del desarrollo del municipio a través de la elaboración de propuestas de proyectos basados en la temática del cooperativismo, respondiendo a las necesidades de la población y la responsabilidad de los dirigentes cooperativistas, enmarcadas en los

estatutos de la cooperativa y del Instituto Nacional de Cooperativas, como principio obligatorio del Estado de Guatemala.

Coordinación de ONG y Cooperativas (CONGCOOP)²³

Misión: “Fortalecer la Coordinación de ONG y Cooperativas, contribuir a la consolidación del sector, del movimiento social, en conjunto aportar a la promoción del desarrollo equitativo y sostenible”. **Visión:** “Una sociedad activa en una Guatemala justa y democrática.”

“La Constitución Política de la República de Guatemala en sus artículos (34, 35, 63) reconoce el libre derecho que todo ciudadano tiene de organizarse, la libertad de emisión del pensamiento, como también el derecho a la expresión creadora, el Estado garantiza la libre expresión de todo ser humano, promoviendo la formación tanto profesional como económica de manera que deben existir organizaciones para obtener cualquier apoyo que el estado proporcione.²⁴

De igual manera, el **“código municipal en sus artículos (8, 18,19, 20)** una comunidad organizada es un elemento potencial en la búsqueda del desarrollo”, así también a la formación y legalización de las organizaciones vecinales, es importante que toda organización esté inscrita en el registro de organizaciones de la municipalidad, para estar reconocida ante cualquier instancia en donde requieran de apoyo para proyectos.²⁵

El cooperativismo tiene como propósito contribuir a las transformaciones sociales de la población a través de prácticas que busquen mejorar la condición de vida, es aquí donde el proyecto de intervención tiene relación dentro del ámbito político y concibe la participación como una herramienta para que la población acceda a oportunidades que mejoren sus condiciones de vida.

²³Americalatina.landcoalition.org

²⁴Constitución Política de la República de Guatemala. Pagina. 13,19

²⁵Código Municipal. Decreto Numero 12 – 2002, Página 46, 49 y 50

Ámbito Cultural: La ejecución del proyecto, de “**Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcan**” fomentara mayor responsabilidad, conocimientos en temática de cooperativismo ante la cooperativa, adquiriendo liderazgo en la ejecución eficiente de sus recursos económicos en la vida cotidiana, permitiendo una mejor participación activa de asociados, equipo técnico de administración y consejo de administración, en los procesos cooperativistas de COOPEDEL,R.L.

Las acciones responderán a incrementar el nivel de conocimientos sobre la importancia del cooperativismo, practicas cooperativistas, a través de principios, valores cooperativistas contextualizados a situaciones de la realidad en la vida económica y social de familias más necesitadas del área de Ixcan, respetando las prácticas culturales, idioma, costumbres, creencias y generando desarrollo en cada microrregión que integra el municipio.

Además el proyecto promoverá la participación de hombres y mujeres en el proceso de desarrollo económico del Municipio, incorporando los diferentes puntos de vista, en los procesos de toma de decisiones a nivel de cooperativa.

4.2.2 Programa en el que se inserta el proyecto:

El proyecto se inserta respondiendo al objetivo específico del eje temático “Alianza comunitaria en desarrollo económico”, el cual literalmente dice:²⁶

- ◇ Desarrollar actividades económicas, garantizando la rentabilidad de sus ingresos.
- ◇ Dirigir procesos de capacitación a familias socias en las comunidades.
- ◇ Acompañamiento de proceso de capacitación a socios y no socios.

²⁶ Plan estratégico, cooperativa COOPEDEL.R.L.

4.2.3 Justificación del Proyecto:

La profesión del Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, fomenta la capacidad estratégica, operativa y política, determinando establecer propuestas e iniciativas contextualizadas a la realidad institucional, este proyecto guarda relación con la profesión, debido a que una de las funciones del trabajo social es fortalecer la participación e integración de la población en los procesos de crecimiento económico, social y cultural de desarrollo. El proyecto de intervención tiene como fin contribuir al fortalecimiento de conocimientos en educación financiera y cooperativismo, como base principal del crecimiento integral de la persona y corresponsabilidad de asociados de Cooperativa COOPEDEL, R.L, permitiendo vincular al cooperativismo como medio para lograr la satisfacción de cada una de las necesidades existentes dentro de su contexto.

La sostenibilidad de la cooperativa depende del empoderamiento de asociados y una mayor responsabilidad, además los actores claves de la cooperativa juega un rol importante en el desarrollo integral de la población, reiterando que el fortalecimientos de conocimientos en asociados apertura espacios de mejoras en la economía familiar e integración de nuevos asociados a la cooperativa constituyéndose en una estrategia de promoción y desarrollo de manera participativa.

La cooperativa COOPEDEL,R.L. del municipio de Ixcán fue creada como una iniciativa de un grupo de personas con fines en común, considerando que la inexistencia de oportunidades al acceso a créditos a pequeños productores o microempresarios a limitado el desarrollo y crecimiento de una economía solidaria en el marco de los derechos humanos que afrontan limitaciones como a) poco interés en los gobiernos en apertura de espacios de crecimiento económico para las familias más necesitadas, b) limitado acceso a créditos, por no tener un activo de alto costo c) limitada participación en instancias de desarrollo económico, d) ausencia de organizaciones que presten este servicios a los más necesitados, e) limitadas oportunidades de crecimiento económico y participación en espacios cooperativistas, por desconocimiento de la misma, f) desigualdad de condiciones en

acceso a crédito y servicios de comercialización. La constitución de la cooperativa identificó retos para su desarrollo integral y sostenibilidad como: a) la búsqueda de capitalización a través de proyectos de desarrollo económico social, b) promover espacios en la toma de decisiones en el consejo de administración y asamblea general de la cooperativa, c) aumentar presencia de instituciones aliadas a la cooperativa de apoyo a productores y microempresarios, d) abordaje de los temas de desarrollo económico y prácticas de producción de la región con pertinencia cultural y de género, e) vinculación de la cooperativa en la temática de género en procesos económicos, factores que contribuirán a una transformación económica de esta sociedad, por lo que se planteó la creación de una cooperativa solidaria con el fin de fortalecer la participación activa de las diversas comunidades, generando empoderamiento del desarrollo económico social de las familias con menos acceso a oportunidades crediticias.

Una de las causas principales del problema mencionado anteriormente, fue que los asociados desconocen el enfoque de desarrollo socioeconómico reiterando que es una cooperativa nueva y pocos conocen de sus actividades, además el personal aún no cuenta con el liderazgo y capacidad en el manejo de temáticas del cooperativismo en desarrollo económico social, el cual no responde a intereses sociales, económicos, culturales de asociados, lo que influyó en el bajo nivel de conocimientos de asociados sobre cooperativismo en desarrollo económico social, a la vez limitando la participación e integración de nuevos socios, responsabilidad financiera en sus aportaciones y compromisos cooperativistas en todos los procesos de trabajo o actividades desarrollados por la cooperativa.

Por ello se hace necesario la intervención del proyecto que incrementa, el nivel de conocimientos, oportunidades de crecer en el ámbito cooperativo, fortaleciendo la cultura de ahorro y crédito como medio de crecimiento del desarrollo rural, con el fin de fortalecer la relación de asociado ante la cooperativa y la integración de nuevos asociados potenciales en Cooperativa COOPEDEL, R.L.

Como respuesta a la problemática identificada, surgió la propuesta del proyecto denominado: **“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL,**

R.L.” del Municipio de Ixcán, el cual tiene como fin el fortalecimiento de capacidades, conocimientos y cambio de comportamientos en asociados, con temas contextualizados que respondieran intereses sociales, económicos y culturales, generando cambios dentro del contexto social en donde se desenvuelve.

Importancia del fortalecimiento de capacidades, cambio de comportamientos se vincula a la implementación de un programa de capacitación con metodología participativa, herramientas e instrumentos de capacitación a asociados como iniciativa en el mejoramiento de su calidad de vida, teniendo como resultado que los participantes y cada miembro de su familia sean inmersos en el desarrollo económico social, detectando potencialidades y habilidades que le permitan alcanzar la satisfacción de las necesidades básicas como vivienda, salud, alimentación, educación, seguridad, logrando una sociedad basada en principios de justicia y respeto hacia los derechos humanos.

La participación en este proceso, además de ser uno de los elementos que interviene en el desarrollo social, también es un factor fundamental que busca la forma permanente de concientizar, empoderar y fomentar aprendizajes a asociados, que le permitan subsistir las transformaciones sociales, económicas y culturales que la globalización produce.

Con el proyecto mencionado, Cooperativa COOPEDEL, R.L, a través de su consejo de administración adquieren compromiso e identidad ante asociados, relacionándola como una institución que además de ofrecer productos y beneficios económicos, procura el mejoramiento de la calidad de vida a través de talleres de educación vinculados a necesidades e intereses de asociados.

4.2.4 Objetivos del Proyecto

Objetivo General del Proyecto

- ◇ Crear una cooperativa fortalecida en conocimientos cooperativistas que permita el involucramiento de socios y trabajadores en el desarrollo económico social, contribuyendo al progreso del municipio de Ixcán.

Objetivos Específicos del Proyecto

- ◇ Promover la participación, empoderamiento, liderazgo de miembros y asociados de la cooperativa del municipio de Ixcán a través de un proceso de formación.
- ◇ Desarrollar procesos de capacitación que incremente el nivel de conocimientos del equipo administrativo, asociados, en educación financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, que responda a sus intereses y necesidades.
- ◇ Elaborar una propuesta metodológica de capacitación que permita mejorar los conocimientos y aprendizajes de los asociados de COOPEDEL, en educación cooperativista.

4.2.5 Población Destinataria

Población Meta:

El punto de partida del proceso de desarrollo del proyecto estará dirigido al equipo técnico administrativo, asociados de cooperativa y consejo de administración de COOPEDEL, R.L del municipio de Ixcán, enfocada en el eje temático de “Alianza comunitaria en Desarrollo Económico” establecida en el plan estratégico.

La población destinataria del proyecto, se divide en destinatarios directos e indirectos:

Destinatarios Directos

- ◇ Equipo técnico administrativo
- ◇ Consejo de Administración

Destinatarios Indirectos

- ◇ Asociados

4.2.6 Resultados Previstos:

Los resultados previstos en la ejecución del proyecto, son los siguientes:

- ◇ Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.
- ◇ Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.
- ◇ Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.
- ◇ Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.

4.2.7 Fases del Proyecto

La ejecución del proyecto se desarrollara en ocho fases, las cuales serán ejecutadas en un tiempo de catorce semanas, desarrollando acciones directamente por la practicante de práctica profesional supervisada II, con el acompañamiento de la persona enlace y los beneficiados directos e indirectos, las fases son las siguientes:

FASE I:

Socialización: Un primer paso será la socialización de la propuesta del proyecto a nivel de centro de práctica y miembros del consejo de administración, para que cada miembro de la cooperativa tenga conocimiento y este enterado de las acciones durante la implementación del proyecto.

FASE II:

Con la participación de asociados, equipo técnico administrativo y consejo de administración serán los elementos claves para la elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L. que tiene por objeto establecer parámetros claros en la ejecución de actividades en los diversos procesos de la vida cooperativista.

Actividades

- ◇ Elaborar una guía conceptual y bibliográfica de temas que integrara la guía metodológica de capacitación.
- ◇ Aplicar herramientas y técnicas participativas en la elaboración de la guía metodológica de capacitación en temáticas de educación financiera y cooperativismo.
- ◇ Socializar y validar la guía metodológica de capacitación de cooperativa COOPEDEL.
- ◇ Desarrollar el taller en temáticas de interés de asociados, equipo técnico administrativo y consejo de administración en la elaboración de la guía.
- ◇ Analizar y sistematizar información e ideas claves en las temáticas de interés desarrolladas con los asociados de COOPEDEL.

FASE III:

Presentación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista elaborada, aprobada y validada por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

Actividades

- ◇ Desarrollar el proceso de revisión documental de COOPEDEL.
- ◇ Recopilar información conceptual sobre la temática.

- ◇ Elaborar instrumentos de intervención metodológica de la guía de intervención.
- ◇ Socializar instrumentos metodológicos de intervención.
- ◇ Validar instrumentos metodológicos de intervención de cooperativa COOPEDEL.

FASE IV:

Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.

Actividades

- ◇ Desarrollar el primer módulo sobre metodologías financieras enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.
- ◇ Desarrollar el segundo módulo de capacitación al personal técnico administrativo en educación financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.
- ◇ Elaborar y socializar hallazgos en el proceso de capacitación al personal técnico de cooperativa COOPEDEL.
- ◇ Elaboración del informe del proceso de capacitación en metodología financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas del equipo técnico administrativo.

FASE V:

Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.

Actividades

- ◇ Desarrollar el primer módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.

- ◇ Desarrollar el segundo módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.
- ◇ Realizar visita de campo para verificar la aplicación del primer y segundo módulo del proceso de capacitación por el equipo técnico administrativo con el acompañamiento de la practicante en Trabajo Social.
- ◇ Elaborar informe de capacitación, hallazgos, impactos y sugerencias proporcionadas por asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.
- ◇ Socializar resultados finales del Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.

FASE VI:

Monitoreo y evaluación. En esta fase el proceso será desarrollado antes, durante y al finalizar el proyecto, con el propósito de ir monitoreando y acompañando las actividades según resultados establecidos a través de visitas de campo, entrevistas o encuestas al grupo meta.

FASE VII:

La séptima fase consistirá en la sistematización, análisis y redacción del informe final con los resultados obtenidos de proyecto ejecutado, elaborado por la estudiante practicante de Trabajo Social y revisado por el tutor de Practica Supervisada de la Universidad Rafael Landívar.

FASE VIII:

Durante esta fase se socializaron los resultados obtenidos de la ejecución del proyecto con la persona enlace de la institución, consejo de administración, equipo técnico administrativo y tutor de la Universidad Rafael Landívar.

Tabla 6.

4.2.8 Matriz de Marco Lógico

Proyecto: “Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.”

	Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Hipótesis
Fin	Crear una cooperativa fortalecida en conocimientos cooperativistas que permita el involucramiento de socios y trabajadores en el desarrollo económico social, contribuyendo al progreso del municipio de Ixcán.	Miembros del equipo técnico administrativo, asociados de la cooperativa han elevado el nivel de conocimientos, capacidades y participación activa en procesos cooperativista y coordinación eficiente e integrada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes de talleres realizados ▪ Fotografías ▪ Panillas de asistencia 	
Propósito	<p>Promover la participación, empoderamiento, liderazgo de miembros y asociados de la cooperativa del municipio de Ixcán a través de un proceso de formación.</p> <p>Desarrollar procesos de capacitación que incremente el nivel de conocimientos del equipo administrativo, asociados, en educación financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, que responda a sus intereses y necesidades.</p> <p>Elaborar una propuesta de metodológica de capacitación</p>	<p>A mediados del mes de Mayo del año 2015, los asociados incrementan el nivel de participación, empoderamiento, solidez, e integración de nuevos socios a COOPEDEL.</p> <p>Para el año 2015, equipo técnico administrativo y asociados se han fortalecido de acuerdo a funciones específicas establecidas en el plan estratégico y estatutos de COOPEDEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de ejecución del proyecto ▪ Plan estratégico de COOPEDEL ▪ Actas de reuniones realizadas ▪ Fotografías de los eventos ▪ Planillas de participación ▪ Agendas ▪ Manual de funciones ▪ Afiches ▪ Trifoliales 	Aceptación y financiamiento para la ejecución de los procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas en desarrollo económico social a asociados de Cooperativa COOPEDEL.

	que permita mejorar los conocimientos y aprendizajes de los asociados de COOPEDEL, en educación cooperativista.			
Resultados Esperados y actividades	<p>R1. Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p> <p>Actividades R1.</p> <p>1.1 Elaborar una guía conceptual y bibliográfica de temas que integrara la guía metodológica de capacitación.</p> <p>1.2 Aplicar herramientas y técnicas participativas en la elaboración de la guía metodológica de capacitación en temáticas de educación financiera y cooperativismo.</p> <p>1.3 Socializar y validar la guía metodológica de capacitación de cooperativa COOPEDEL.</p> <p>1.4 Desarrollar el taller en temáticas de interés de asociados, equipo técnico</p>	<p>A principios de mes de Febrero del año 2015, la guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada a la temática de cooperativismo y practicas cooperativistas es elaborada la propuesta para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de desarrollo de capacitaciones ▪ Actas de reuniones realizadas ▪ Fotografías de talleres. ▪ Informe ▪ Planillas de Asistencia ▪ Fuentes de información bibliográfica ▪ Guías metodológicas de apoyo 	<p>Se cuenta con una guía metodológica para fortalecer los procesos financieros y el seguimiento de acciones para el crecimiento de la Cooperativa.</p> <p>Asociados participan activamente en la aplicación de herramientas para conocer las necesidades e intereses de capacitación para la elaboración de la guía metodológica.</p> <p>Necesidades de capacitación identificadas por los socios a través de herramientas participativas, sin manipulación alguna.</p> <p>Contenidos temáticos de interés por parte de los asociados para la elaboración de la guía</p>

	<p>administrativo y consejo de administración en la elaboración de la guía.</p> <p>1.5 Analizar y sistematizar información e ideas claves en las temáticas de interés desarrolladas con los asociados de COOPEDEL.</p>			<p>metodológica de capacitación en educación financiera y cooperativismo en desarrollo social de COOPEDEL.R.L.</p>
	<p>R2 validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>Actividades R2</p> <p>1.1 Desarrollar el proceso de revisión documental de COOPEDEL.</p> <p>1.2 Recopilar información conceptual sobre la temática.</p> <p>1.3 Elaborar instrumentos de intervención metodológica de la guía de intervención.</p> <p>1.4 Socializar instrumentos</p>	<p>A finales del mes de Febrero del año 2015, guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista habrán establecido los criterios de selección de socios y comunidades de intervención por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de reunión. ▪ Acta de reunión realizada. ▪ Fotografías de reunión. ▪ Oficio de validación. ▪ Planillas de Asistencia 	<p>Se cuenta con una guía metodológica para el proceso de capacitación a asociados, validada por el Consejo de la COOPEDEL .R.L.</p> <p>Consejo de administración de cooperativa COOPEDEL, aprueba instrumentos e información conceptual que integra la guía metodológica.</p>

	<p>metodológicos de intervención.</p> <p>1.5 Validar instrumentos metodológicos de intervención de cooperativa COOPEDEL.</p>			
	<p>R3. Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p> <p>Actividades R3</p> <p>1.1 Desarrollar el primer módulo sobre metodologías financieras enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.</p> <p>1.2 Desarrollar el segundo módulo de capacitación al personal técnico administrativo en educación financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.</p> <p>1.3 Elaborar y socializar</p>	<p>A principios del mes de Marzo del año 2015, el equipo técnico administrativo capacitado en los contenidos de la guía metodológica de capacitación en educación financiera con enfoque de cooperativismo en desarrollo económico social.</p> <p>A principio del mes de Abril del año 2015, el equipo técnico administrativo, incrementa sus conocimientos en educación financiera enfocada al cooperativismo y aplican acciones en los procesos de trabajo cooperativista de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de reunión desarrollada. ▪ Fotografías del evento. ▪ Material bibliográfico ▪ Plan de capacitación validado ▪ Actas de acuerdos y compromisos en la aplicación del personal técnico administrativo. ▪ Material de capacitación. ▪ Carta de validación por parte del Consejo administrativo. 	<p>Existe en la cooperativa, interés en capacitación por mantener y fortalecer la sostenibilidad de la misma, a través del fortalecimiento de capacidades y conocimientos del equipo técnico administrativo.</p> <p>Proceso de capacitación a personal técnico administrativo cumple las expectativas, de acuerdo a intereses y necesidades identificadas en la guía metodológica en educación financiera y practicas cooperativistas de Cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>

	<p>hallazgos en el proceso de capacitación al personal técnico de cooperativa COOPEDEL.</p> <p>1.4 Elaboración del informe del proceso de capacitación en metodología financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas del equipo técnico administrativo.</p>			
	<p>R4. Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p> <p>Actividades R4</p> <p>1.1 Desarrollar el primer módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.2 Desarrollar el segundo módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.3 Realizar visita de campo para verificar la aplicación del primer y segundo módulo del</p>	<p>A mediados del mes de Mayo del año 2015, asociados capacitados en temas financieros y prácticas cooperativistas en fortalecimiento de conocimientos en cooperativismo.</p> <p>A finales del mes de Mayo del año 2015, los asociados reconocen la importancia de sus aportaciones y del cooperativismo en el crecimiento del desarrollo de la economía.</p> <p>A mediados del mes de Junio del año 2015, incrementa la integración de nuevos asociados a la cooperativa, adquiriendo compromisos y responsabilidades en los procesos cooperativistas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actas del taller realizado. ▪ Informe del evento. ▪ Listado de participantes. ▪ Material bibliográfico. ▪ Fotografías. ▪ Informe de hallazgos ▪ Plan de capacitación ▪ Material de apoyo. ▪ Carta de validación del programa de capacitación. 	<p>Asociados comprometidos con responsabilidad en procesos cooperativistas de una manera eficiente para el crecimiento de la misma.</p> <p>El proceso de capacitación en temática financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, tuvo aceptación con asociados de Cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>

	<p>proceso de capacitación por el equipo técnico administrativo con el acompañamiento de la practicante en Trabajo Social.</p> <p>1.4 Elaborar informe de capacitación, hallazgos, impactos y sugerencias proporcionadas por asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.5 Socializar resultados finales del Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.</p>			
--	---	--	--	--

Tabla 7.

4.2.9 GRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Proyecto: Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.

FASES DEL PROYECTO	ACTIVIDADES	TAREAS	TIEMPO DE EJECUCION EN MESES					Medios de Verificación	Responsable de ejecución
			1	2	3	4	5		
<p>FASE I: <u>Socialización:</u> partiendo como primer paso la socialización de la propuesta a nivel de centro de práctica y miembros del consejo de administración, para que cada uno tenga conocimiento y enterado de las acciones durante la implementación del proyecto.</p>	<p>1.2 Presentación del proyecto a miembros del consejo administrativo de la cooperativa como centro de Práctica.</p> <p>1.2 Socialización del proyecto de práctica profesional Supervisada a los miembros asociados de la cooperativa.</p>	<p>Elaboración de convocatorias al consejo de administración.</p> <p>Elaboración de presentación en power point.</p>						<ul style="list-style-type: none"> • Informe diagnóstico realizado. • Informe de la PPS 1. • Presentación en power point del proyecto. • Acta de la Reunión • Asistencia de Consejo de admiración 	Practicante y enlace del área de intervención
<p>FASE II: Elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<p>1.1 Elaborar una guía conceptual y bibliográfica de temas que integrara la guía metodológica de capacitación.</p> <p>1.2 Aplicar herramientas y técnicas participativas en la elaboración de la guía metodológica de capacitación en temáticas</p>	<p>Recopilación de información.</p> <p>Análisis de información.</p> <p>Elaboración de agenda de intervención.</p> <p>Preparación de material.</p> <p>Aplicación de mesa redonda</p>						<ul style="list-style-type: none"> • Material bibliográfico • Listado de participantes. • Material de apoyo. • Actas de reuniones • Herramientas de apoyo. • Listado de 	Practicante

	<p>de educación financiera y cooperativismo.</p> <p>1.3 Socializar y validar la guía metodológica de capacitación de cooperativa COOPEDEL.</p> <p>1.4 Desarrollar el taller en temáticas de interés de asociados, equipo técnico administrativo y consejo de administración en la elaboración de la guía.</p> <p>1.5 Analizar y sistematizar información e ideas claves en las temáticas de interés desarrolladas con los asociados de COOPEDEL.</p>	<p>Elaboración de presentación de power poit.</p> <p>Elaboración de material didáctico</p> <p>Desarrollo de proceso de sistematización.</p> <p>Elaboración de informes de informe.</p> <p>Elaboración de presentación de informe.</p>					<p>participantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material de apoyo. • Actas de reuniones • Herramientas de apoyo. • Listado de participantes • Informe sistematizado • Fotografías • Herramientas bibliográficas. • Acta de reunión • Listado de participantes • Informe del evento. • Fotos • Carta de validación 	
<p>FASE III: Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>	<p>1.1 Desarrollar el proceso de revisión documental de COOPEDEL.</p> <p>1.2 Recopilar información conceptual sobre la temática.</p> <p>1.3 Elaborar instrumentos de intervención</p>						<ul style="list-style-type: none"> • 	

	<p>metodológica de la guía de intervención.</p> <p>1.4 Socializar instrumentos metodológicos de intervención.</p> <p>1.5 Validar instrumentos metodológicos de intervención de cooperativa COOPEDEL.</p>						
<p>FASE IV: Personal técnico administrativo de COOPEDEL, R.L. capacitados a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p>	<p>1.1 Desarrollar el primer módulo sobre metodologías financieras enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.</p> <p>1.2 Desarrollar el segundo módulo de capacitación al personal técnico administrativo en educación financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas al personal técnico administrativo de COOPEDEL.</p> <p>1.3 Elaborar y socializar hallazgos en el proceso de</p>	<p>Elaboración de material didáctico Elaboración de presentación de power poit Elaboración de agenda de intervención</p> <p>Elaboración de material didáctico Elaboración de presentación de power poit. Elaboración de agenda de intervención. Sistematización de información Elaboración de informe Presentación del informe</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Agenda del taller. • Plan de taller • Listado de participantes • Fotos • Acta de reunión • Informe <ul style="list-style-type: none"> • Agenda del taller. • Plan de taller • Listado de participantes • Fotos • Acta de reunión • Informe <ul style="list-style-type: none"> • Informe elaborado • Informe validado 	Practicante

	<p>capacitación al personal técnico de cooperativa COOPEDEL.</p> <p>1.4 Elaboración del informe del proceso de capacitación en metodología financiera enfocada al cooperativismo y prácticas cooperativistas del equipo técnico administrativo.</p>						
<p>FASE V: Se desarrolla el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p>	<p>1.1 Desarrollar el primer módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.2 Desarrollar el segundo módulo del proceso de capacitación a asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.3 Realizar visita de campo para verificar la aplicación del primer y segundo módulo del proceso de capacitación por el equipo técnico administrativo con el acompañamiento de la practicante en Trabajo</p>	<p>Elaboración de convocatoria Elaboración de agenda de intervención Elaboración de presentación en power poit Desarrollo de la presentación Preparación del material didáctico Desarrollo del taller Coordinación a nivel de comunidad Coordinación de transporte Elaboración de informe final</p>				<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de power point • Acta de reunión • Carta de validación del programa de capacitación. • Listado de participantes. • Acta de la reunión. • Plan de capacitación. • Convocatoria • Material de apoyo. • Fotos • Listado de participantes. • Acta de la reunión 	<p>Practicante</p> <p>Practicante y equipo técnico administrativo</p>

	<p>Social.</p> <p>1.4 Elaborar informe de capacitación, hallazgos, impactos y sugerencias proporcionadas por asociados de cooperativa COOPEDEL.R.L.</p> <p>1.5 Socializar resultados finales del Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.</p>					<ul style="list-style-type: none"> Informe final entregado Acta de entrega de informe a cooperativa 	
<p>FASE VI: Monitoreo y evaluación, en esta fase el proceso será desarrollado antes, durante y al finalizar el proyecto, con el propósito de corregir las actividades a los resultados establecidos a través de visitas de campo, entrevistas o encuestas al grupo meta.</p>	<p>Desarrollo del proceso de monitoreo en todo el proceso de ejecución del proyecto, antes, durante y después en coordinación con la persona enlace del centro de práctica y el Tutor de la PPS II.</p> <p>Evaluación final con los actores que intervinieron en el proceso.</p>	<p>Plan de monitoreo y evaluación Agenda de visita de campo. Preparación de material audiovisual</p> <p>Elaboración de informe de hallazgos del proceso</p>				<ul style="list-style-type: none"> Ficha de monitoreo de resultados Plan de monitoreo y evaluación. Ficha de evaluación de resultados Informe de resultados Acta de reunión. 	<p>Practicante, Gerente del proyecto, supervisor de PPS</p>
<p>FASE VII: La séptima fase consistirá en la sistematización, análisis y redacción del informe final con los</p>	<p>Análisis de la información obtenida de la ejecución del proyecto en el centro de práctica.</p>	<p>Elaboración de informe de análisis</p>				<ul style="list-style-type: none"> Herramientas de análisis Información recopilada y 	<p>Practicante</p>

resultados obtenidos de proyecto ejecutado, elaborado por la estudiante practicante de Trabajo Social y revisado por el tutor de Practica Supervisada de la Universidad Rafael Landívar.	Sistematización y redacción del informe final del proyecto ejecutado en el centro de práctica, Cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán.	Elaboración del informe Elaboración de la presentación del informe					obtenida durante la ejecución del proyecto. <ul style="list-style-type: none"> • Informe de sistematización • Carta de entrega de informe final. 	
FASE VIII: Durante esta fase se socializaron los resultados obtenidos de la ejecución del proyecto con la persona enlace de la institución, consejo de administración, equipo técnico administrativo y tutor de la Universidad Rafael Landívar.	Socialización de resultados finales.	Elaboración de convocatorias Elaboración de presentación en power poit Desarrollo de la presentación del informe Validación del informe final					<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de socialización de resultados del proceso. 	Practicante

4.3 Entorno Externo e Interno del Proyecto

Externo: El proyecto recolectará información relevante de los diferentes asociados de la cooperativa, relacionados al ciclo de vida del proyecto a manera que se puedan desarrollar con éxito las acciones establecidas para el cumplimiento de los objetivos y metas.

Interno: El proyecto se orienta a beneficiar al Consejo de administración, equipo técnico administrativo, socios de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del municipio de Ixcán, donde se analizó y priorizó el problema, respondiendo a necesidades, demandas y facilitando insumos en el desarrollo del mismo.

4.3.1 Posición del Proyecto en la Región.

El proyecto de intervención tiene como resultado la elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera, en temática del cooperativismo y prácticas cooperativistas con enfoque en desarrollo económico social que oriente el proceso de fortalecimiento de conocimientos en asociados de Cooperativa COOPEDEL, R.L. El proyecto es relevante en fomentar conocimientos en cooperativismo prácticas cooperativistas, que promueva temáticas de interés que respondan a necesidades sociales, económicas y culturales de los participantes, lo que permitirá que los asociados experimenten mejoras en sus condiciones económicas, así como en la calidad de vida y los procesos que se desarrolla para la sostenibilidad y funcionamiento de cooperativa.

4.3.2 Funciones específica de la Estudiante y de otros Involucrados

- ◇ De la Estudiante: Apoyar el proceso de detección de las necesidades, diseño, elaboración de guía metodológica de capacitación, diseño de propuesta del proyecto de intervención, con el aporte y participación del equipo técnico administrativo de la cooperativa, brindando acompañamiento, asesoría y formación en el proceso de ejecución.

- ◇ Facilitar el proceso de capacitación e inducción de la metodología y sus herramientas.
- ◇ **Persona enlace de COOPEDEL, R.L.**, del centro de práctica: acompañamiento en la ejecución del proyecto, asesoría relacionada a debilidades en mejorar el proceso de desarrollo.
- ◇ Apoyo financiero en la ejecución de la propuesta, validación de documentos, verificar la ejecución de actividades conforme cronograma, logros y resultados adquiridos durante la implementación del proyecto de intervención.
- ◇ **De los beneficiarios:** Participación activa en cada una de las actividades, en el logro de los objetivos, facilitación de la información que se requiera, integración en los procesos que se implementen en el desarrollo de las actividades en conjunto.

4.3.3 Coordinación con red externa e interna

Interna: La ejecución del proyecto será coordinado a través del equipo técnico administrativo, asociados de la cooperativa COOPEDEL, del municipio de Ixcan, con el fin de socializar las acciones planteadas en fases y aprobado en la propuesta de proyecto.

Externa: La ejecución del proyecto promoverá una comunicación constante con asociados, alcaldes comunitarios, COCODES a través de la persona enlace del centro de práctica, con el propósito de intercambiar información y actividades a ejecutar con fin de fortalecer el desarrollo eficiente en beneficiarios.

4.3.4 Incidencia del Proyecto en la Región

Por naturaleza, el proyecto contribuirá a generar cambios de comportamientos, actitudes, prácticas de asociados, responsabilidad financiera de la Cooperativa COOPEDEL, a través de temas relacionados al desarrollo social, produciendo mejoras en las condiciones de vida, a nivel social, económico, cultural, en formación de agentes de cambio y gestores de su propio desarrollo a través de prácticas cooperativistas enfocada en la filosofía institucional de COOPEDEL,R.L, que

promueva espacios de participación, fomentando procesos de desarrollo en tomas de decisiones, liderazgo, responsabilidad y beneficios del trabajo cooperativista, asegurando la sostenibilidad en crecimiento económico.

4.3.5 Implicaciones Éticas a Considerar

La base del proyecto en su desarrollo es trabajar en un ambiente de armonía, respeto, equidad e igualdad, permitiendo alcanzar objetivos y resultados establecidos en el mismo, reflejando una participación efectiva de miembros del equipo técnico administrativo, asociados y consejo de administración de cooperativa COOPEDEL, R.L.

Es elemental respetar las costumbres, tradiciones, idiosincrasia, cultura organizacional particularidades de cada una de los miembros que integran la cooperativa, bajo el reconocimiento de sus derechos y obligaciones de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala, quien les otorga con toda plenitud dichos mandatos. Así como la valoración y aceptación de la confidencialidad de forma profesional, la igualdad de oportunidades, responsabilidad, honradez en el desempeño de cada una de las actividades que promueven el empoderamiento de asociados, integrantes en general en los ámbitos del contexto, en lo social, económico, cultural y alcanzar cambios significativos.

4.3.6 Identificación de Conflictos en el desarrollo del Proyecto

- ◇ Divisionismo entre los miembros del consejo de administración y asamblea general de la cooperativa.
- ◇ La disponibilidad de tiempo de miembros de la cooperativa en la ejecución de acciones establecidas en el proyecto, puede ser un motivo de conflicto.
- ◇ Inasistencia de participantes a talleres durante el desarrollo de los procesos de capacitación, puede crear malestar entre los que si asisten.
- ◇ Falta de financiamiento para la ejecución del proyecto.

- ◇ Desacuerdos Gerenciales en el eje temático de intervención, durante el proceso de ejecución del proyecto.

4.3.7 Propuestas del manejo de conflictos:

- ◇ Generar en miembros del consejo de administración, asamblea general de la cooperativa el interés e importancia de involucrarse en los espacios dirigidos a ellos, con el fin de mejorar el nivel de conocimientos y la responsabilidad financiera de la cooperativa enfocada en el desempeño de capacidades y aptitudes.
- ◇ Optimización de tiempo y recursos en el desarrollo de talleres de capacitación al equipo técnico administrativo y asociados de la cooperativa, a manera que se ejecute con éxito, logrando resultados establecidos.
- ◇ Motivar la participación de asociados de la cooperativa en los talleres de capacitación desarrollando actividades que generen interés, considerando la utilidad e importancia del tema.
- ◇ Analizar la situación de seguimiento del Proyecto a futuro y plantear estrategias en la búsqueda de medios de financiamiento a través de la gestión de Proyectos.

4.4 RECURSOS Y PRESUPUESTO

4.4.1 Recursos Técnicos y Humanos

Técnicos:

- ◇ Equipo de computo
- ◇ Cañonera
- ◇ Cámara fotográfica
- ◇ Material de apoyo

Humanos:

- ◇ Gerente General de cooperativa
- ◇ Presidente del consejo de administración
- ◇ Practicante URL

- ◇ Tutor de Práctica Profesional Supervisada
- ◇ Asociados

4.4.2 Recursos materiales y monetarios

Materiales:

- ◇ Guía metodológica de capacitación
- ◇ Materiales didácticos (material de apoyo)
- ◇ Mobiliario
- ◇ Papelógrafos
- ◇ Masking tape
- ◇ Marcadores permanentes y de formica
- ◇ Cuadernos de trabajo
- ◇ Lapiceros
- ◇ Espacio para los eventos.

Monetario:

- ◇ Fotocopias
- ◇ Llamadas telefónicas
- ◇ Uso de Internet
- ◇ Servicio de alimentación

Ingresos, Gastos, Inversiones y Otros

El siguiente recuadro detalla el presupuesto total requerido para la ejecución del proyecto de intervención, el cual será desarrollado en un periodo de 14 semanas de la PPS II.

La ejecución de talleres de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán, incluye temas en desarrollo económico social, responsabilidad enfocada a promover la participación activa de integrantes del equipo técnico administrativo, asociados y asamblea general de la cooperativa de COOPEDEL, R.L del municipio de Ixcán.

Tabla 8.

4.4.3 PRESUPUESTO GENERAL:

Proyecto: “Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”.

Recursos	Cantidad	Costo unidad	Unidad de medida	Costo total	Financiamiento	
					Eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico, COOPEDEL.	Estudiante de Licenciatura de
Alimentación	135	Q15.00	Unidad	Q 2700.00	Q1,350.00	Q1,350.00
Cañonera	4	Q150.00	Hora	Q600.00	Q600.00	
Equipo de Computo	4	Q150.00	Hora	Q600.00	Q600.00	
Servicio de internet	150	Q5.00	Hora	Q750.00	Q600.00	
Impresora	1	Q350.00	Unidad	Q 350.00		Q350.00
Impresiones	1300	Q1.00	Unidad	Q1,300.00		Q1,300.00
Fotocopias	300	Q0.25	Unidad	Q 75.00		Q75.00
Material didáctico	1500	Q3.00	Unidad	Q 4,500.00	Q2,250.00	Q2,250.00
Trasporte	5	Q150.00	Día	Q750.00	Q750.00	
Recurso humano	3	Q3500.00	Mes	Q 17,500.00	Q17,500.00	
Estudiante de PPS	1	Q8,000.00	Mes	Q 40,000.00		Q40,000.00
TOTAL				Q68,975.00	Q23,650.00	Q45,325.00

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

Tabla 09.

RESUMEN FINANCIERO

FUENTE	APORTE
Eje temático de alianza comunitaria en desarrollo económico, cooperativa COOPEDEL.	Q23,650.00
Estudiante de licenciatura	Q45,325.00
TOTAL.	Q68,975.00

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

El proyecto establece un plan de monitoreo y evaluación que tiene como propósito monitorear, evaluar los avances de los resultados, alcances y limitantes que intervienen en la ejecución del proyecto, enfocada a indicadores planteados con el apoyo de la gerencia general, personal técnico administrativo, de acuerdo a lo establecido en el marco lógico.

4.5.1 Indicadores de Éxito Específicos (según etapa)

Resultado 1.

Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.

- ◇ A principios de mes de Febrero del año 2015, la propuesta de la guía metodológica de capacitación en educación financiera será enfocada y elaborada en la temática de cooperativismo y practicas cooperativistas dirigida a los asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.

Resultado 2.

Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

- ◇ A finales del mes de Febrero del año 2015, guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista, establece criterios de selección de socios y comunidades de intervención por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

Resultado 3.

Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.

- ◇ A principios del mes de Marzo del año 2015, el equipo técnico administrativo capacitado en los contenidos de la guía metodológica de capacitación en educación financiera con enfoque de cooperativismo en desarrollo económico social.
- ◇ A principio del mes de Abril del año 2015, el equipo técnico administrativo, incrementa sus conocimientos en educación financiera enfocada al cooperativismo y aplican acciones en los procesos de trabajo cooperativista de cooperativa COOPEDEL, R.L.

Resultado 4. Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.

- ◇ A mediados del mes de Mayo del año 2015, asociados capacitados en temas financieros y prácticas cooperativistas en fortalecimiento de conocimientos en cooperativismo.
- ◇ A finales del mes de Mayo del año 2015, los asociados reconocen la importancia de sus aportaciones y del cooperativismo en el crecimiento del desarrollo de la economía.
- ◇ A mediados del mes de Junio del año 2015, incrementa la integración de nuevos asociados a la cooperativa, adquiriendo compromisos y responsabilidades en los procesos cooperativistas.

Indicador de Éxito General (según resultados general esperado)

Fin:

Crear una cooperativa fortalecida en conocimientos cooperativistas que permita el involucramiento de socios y trabajadores en el desarrollo económico social, contribuyendo al progreso del municipio de Ixcán.

- ◇ Miembros del equipo técnico administrativo, asociados de la cooperativa han elevado el nivel de conocimientos, capacidades y participación activa en procesos cooperativista y coordinación eficiente e integrada.

Indicadores de Éxito específicos (según resultados esperados)

Promover la participación, empoderamiento y liderazgo de miembros y asociados de la cooperativa del municipio de Ixcán a través de un proceso de formación.

Desarrollar procesos de capacitación que incremente el nivel de conocimientos del equipo administrativo, asociados, en educación financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, que responda a sus intereses y necesidades.

Elaborar una propuesta metodológica de capacitación que permita mejorar los conocimientos y aprendizajes de los asociados de COOPEDEL, en educación cooperativista.

- ◇ A mediados del mes de Mayo del año 2015, los asociados incrementan el nivel de participación, empoderamiento, solidez, e integración de nuevos socios a COOPEDEL.
- ◇ Para el año 2015, equipo técnico administrativo y asociados se han fortalecido de acuerdo a funciones específicas establecidas en el plan estratégico y estatutos de COOPEDEL.

Tabla 10.

4.5.2 Plan de Monitoreo y Evaluación de proyecto

Plan de Monitoreo y Evaluación						
Jerarquía	Objetivo y resultados	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de monitoreo	Fecha de evaluación	Responsable
Fin	Crea una cooperativa fortalecida en conocimientos cooperativistas en desarrollo económico social contribuyendo al progreso del municipio de Ixcán.	Miembros del equipo técnico administrativo, asociados de la cooperativa han elevado el nivel de conocimientos, capacidades y participación activa en procesos cooperativista y coordinación eficiente e integrada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes de talleres realizados ▪ Fotografías ▪ Panillas de asistencia ▪ Certificado de participación. 	Enero a junio 2015	Cada dos meses, durante la ejecución del Proyecto y al final de la misma.	Tutor de la PPS II (para aprobación) Practicante de PPS II.
Propósito	Promover la participación, empoderamiento, liderazgo de miembros y asociados de la cooperativa del municipio de Ixcán a través de un proceso de formación. Desarrollar procesos de capacitación que incremente el nivel de	A mediados del mes de Mayo del año 2015, los asociados incrementan el nivel de participación, empoderamiento, solidez, e integración de nuevos socios a COOPEDEL. Para el año 2015, equipo técnico administrativo y asociados se han	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe de ejecución del proyecto ▪ Plan estratégico de COOPEDEL ▪ Actas de reuniones realizadas ▪ Fotografías de los eventos 	Enero a mayo 2015	Febrero a mayo 2015. Febrero a junio	

	<p>conocimientos del equipo administrativo, asociados, en educación financiera y cooperativismo en desarrollo económico social, que responda a sus intereses y necesidades.</p> <p>Elaborar una propuesta de metodológica de capacitación que permita mejorar los conocimientos y aprendizajes de los asociados de COOPEDEL, en educación cooperativista.</p>	<p>fortalecido de acuerdo a funciones específicas establecidas en el plan estratégico y estatutos de COOPEDEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planillas de participación ▪ Agendas ▪ Manual de funciones ▪ Afiches ▪ Trifoliales 		<p>2015.</p> <p>Marzo 2015.</p>	<p>Practicante de PPS II</p> <p>Persona Enlace (para revisión)</p> <p>Tutor de la PPS (para aprobación)</p>
Resultados	<p>R1. Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<p>A principios de mes de Febrero del año 2015, la guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada a la temática de cooperativismo y practicas cooperativistas es elaborada la propuesta para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de capacitaciones. ▪ Fotografías de talleres. ▪ Informe ▪ Planillas de Asistencia ▪ Fuentes de información bibliográfica. ▪ Guías metodológicas de apoyo. 	Enero a febrero 2015	Enero a marzo 2015.	<p>Practicante de PPS II</p> <p>Tutor de PPS II (para aprobación)</p> <p>Persona enlace II (para revisión)</p>

	<p>R2 Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>	<p>A finales del mes de Febrero del año 2015, guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista habrán establecido los criterios de selección de socios y comunidades de intervención por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de reunión. ▪ Acta de reunión realizada. ▪ Fotografías de reunión. ▪ Oficio de validación. ▪ Planillas de Asistencia ▪ 	<p>Enero a febrero 2015.</p>	<p>Enero a marzo 2015.</p>	<p>PPS II</p> <p>Tutor de PPS II (para aprobación)</p> <p>Persona enlace II (para revisión)</p>
	<p>R3. Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p>	<p>A principios del mes de Marzo del año 2015, el equipo técnico administrativo capacitado en los contenidos de la guía metodológica de capacitación en educación financiera con enfoque de cooperativismo en desarrollo económico social.</p> <p>A principio del mes de Abril del año 2015, el equipo técnico</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agenda de reunión desarrollada. ▪ Fotografías del evento. ▪ Material bibliográfico ▪ Plan de capacitación validado ▪ Actas de acuerdos y compromisos en la aplicación del personal 	<p>Marzo a abril 2015</p>	<p>Marzo a abril 2015.</p>	<p>Practicante de PPS II</p> <p>Tutor de PPS II (para aprobación)</p> <p>Persona enlace II (para revisión)</p>

		<p>administrativo, incrementa sus conocimientos en educación financiera enfocada al cooperativismo y aplican acciones en los procesos de trabajo cooperativista de cooperativa COOPEDEL, R.L.</p>	<p>técnico administrativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Material de capacitación. ▪ Carta de validación por parte del Consejo administrativo. 			
	<p>R4. Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.</p>	<p>A mediados del mes de Mayo del año 2015, asociados capacitados en temas financieros y prácticas cooperativistas en fortalecimiento de conocimientos en cooperativismo.</p> <p>A finales del mes de Mayo del año 2015, los asociados reconocen la importancia de sus aportaciones y del cooperativismo en el crecimiento del desarrollo de la economía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actas del taller realizado. ▪ Informe del evento. ▪ Listado de participantes. ▪ Material bibliográfico. ▪ Fotografías. ▪ Informe de hallazgos ▪ Plan de capacitación ▪ Material de apoyo. ▪ Carta de validación del programa de capacitación. 	<p>Marzo, a mayo 2015</p>	<p>Marzo a junio 2015.</p>	<p>Practicante de PPS II</p> <p>Tutor de PPS II (para aprobación)</p> <p>Persona enlace II (para revisión)</p>

		A mediados del mes de Junio del año 2015, incrementa la integración de nuevos asociados a la cooperativa, adquiriendo compromisos y responsabilidades en los procesos cooperativistas.				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

CAPITULO V
PRESENTACION DE RESULTADOS OBTENIDOS

5. INFORME DE RESULTADO I

Fase I. Socialización del proyecto

“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”.

Resultados Previstos

- Se ha desarrollado una reunión con la persona enlace en el centro de práctica, para socializar las actividades del proyecto y el cronograma establecido en el proyecto.
- Los miembros del consejo administrativo conocen y apoyan la las actividades del Proyecto, así como también el acompañamiento en la ejecución de la misma.
- Se ha elaborado un diagnóstico de necesidades de capacitación dirigido a miembros del consejo administrativo y asociados de la COOPEDEL, R.L.
- Se ha elaborado una guía metodológica de capacitación en educación financiera dirigida al consejo administrativo y asociados de la Cooperativa.

Indicadores de éxito

- Un 85% de los miembros de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., conocen el proyecto y participaran directamente en cada uno de los procesos que se desarrollara.
- La buena coordinación y comunicación entre la persona enlace y la practicante de la PPS II ha sido de mucho apoyo.

Resultados no previstos

- Socialización y presentación de proyecto en asamblea general de la cooperativa, el cual le dio mayor realce con la participación de cincuenta y ocho asociados de diversas comunidades, alcalde Municipal, instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales e INACOP, quien apertura en conjunto con el Consejo de

Administración el evento y sus actividades, informado a los presentes como un logro importante de la cooperativa COOPEDEL, R.L, contar con instrumentos valiosos de fortalecimiento cooperativista en el municipio de Ixcan.

- Apoyo en el desarrollo de reuniones de trabajo con miembros asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., así mismo con miembros del consejo directivo, con el objetivo de sensibilizar y fortalecer la participación activa de los mismo, de igual forma conocer su percepción sobre los temas de capacitación, de manera que esta puedan ser adecuadas a sus necesidades de formación.

Actividades

Dentro de la fase de socialización del proyecto, se realizaron diversas actividades, las cuales permitieron que la persona enlace del centro y miembros del consejo directivo de la COOPEDEL, R.L., conocieran y aprobaran, dentro de las cuales están:

- Se elaboró una presentación, como medio de apoyo para la realización de la socialización del proyecto ante persona enlace del centro de práctica y miembros del consejo administrativo.
- Se coordinó con la persona enlace para realizar una reunión y presentación del proyecto, en la cual se incorporó en una planificación y cronograma de actividades de COOPEDEL, R.L.
- Se ha aprobado, validado el cronograma y planificación de las primeras actividades de ejecución del proyecto.

Fase II. Elaboración de una metodología de Capacitación.

Resultados previstos

- Se ha realizado una revisión y documentación bibliográfica acerca de la elaboración de una metodología de capacitación.
- Se ha elaborado un diagnóstico de necesidades de capacitación dirigido a miembros del consejo administrativo y asociados de la COOPEDEL, RL.
- Se ha elaborado un informe del diagnóstico de necesidades de capacitación, en el cual se establecen los temas de capacitación.

- Se han identificado los temas y subtemas contenidos en el programa de capacitación dirigido a asociados y miembros del consejo administrativo de la COOPEDEL, R.L.
- Se ha elaborado una guía metodológica de capacitación en educación financiera dirigida al consejo administrativo y asociados de la Cooperativa.

Indicadores de éxito

- La persona enlace del centro de practica ha apoyado en la elaboración de la metodología de capacitación en educación financiera dirigida a miembros del consejo administrativo y asociados, así como la facilitación de información y documentación sobre la misma.
- La revisión y aprobación de la metodología de capacitación por parte de los miembros del consejo administrativo de la COOPEDEL, R.L.

Resultado No previstos

- Grupos focales, lluvias de ideas fueron las herramientas claves para la recopilación de información sobre las necesidades de capacitación de los miembros del consejo administrativo y asociados de la COOPEDEL.R.L.
- Apoyo a la persona enlace en la realización de asambleas con asociados para la actualización de la base de datos la COOPEDEL, R.L.
- Acompañamiento a personal técnico en visitas a los asociado, medio que permitió obtener información que enriqueciera la metodología de capacitación.

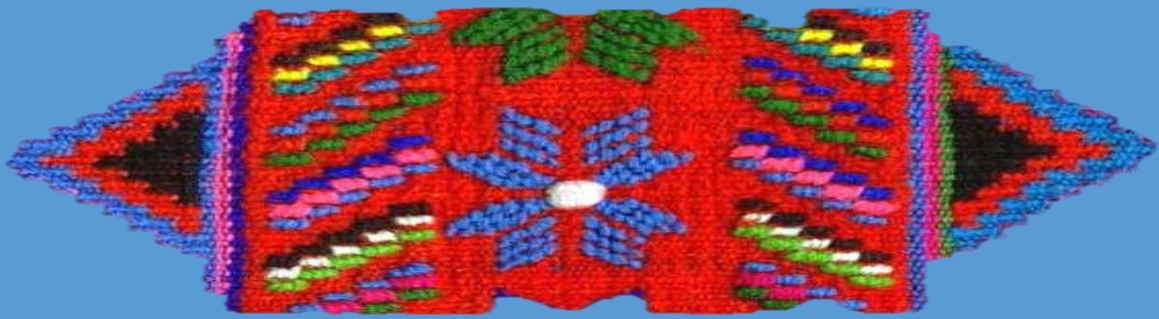
Actividades

- Se realizó una investigación bibliográfica acerca de la elaboración y diseño de una metodología de capacitación en educación financiera.
- Se elaboró un diagnóstico de necesidades de capacitación, así como también un informe de los resultados obtenidos durante el proceso de recolección de la información.

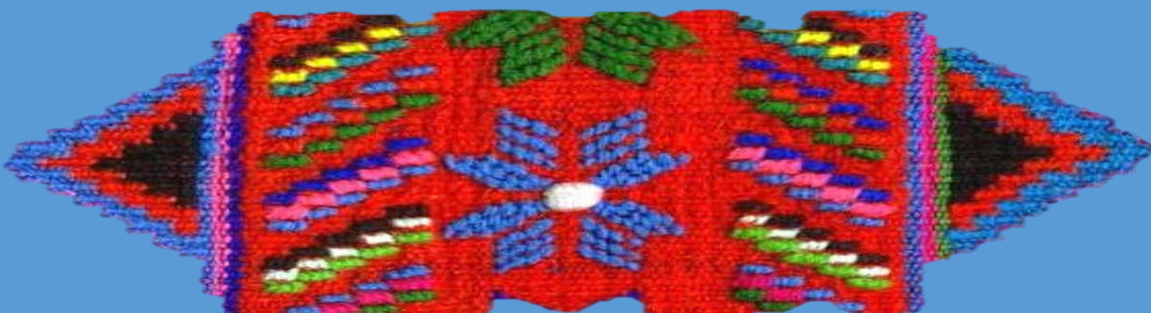
- Se identificaron los temas y subtemas en educación financiera para la metodología de capacitación.
- Se identificaron metodologías, herramientas y técnicas a utilizar para el proceso de capacitación en educación financiera.
- Se realizó el plan de capacitación de acuerdo al cronograma de actividades de la Cooperativa con miembros del consejo administrativo y asociados.

RESULTADO 1

Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.



GUIA METODOLOGICA DE CAPACITACIÓN



CONTENIDO

UNIDAD I

El Cooperativismo

Historia y Beneficio de la Cooperativa

Principios y Valores de la Cooperativa

La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa

UNIDAD II

El emprendedor y sus beneficios.

Características, virtudes y actitudes del emprendedor.

Liderazgo y los tipos de emprendedores.

Diferencia entre Empresario y Emprendedor

Estrategia de Emprendurismo

Beneficios de un Microcrédito.

Como manejar un Microcrédito.

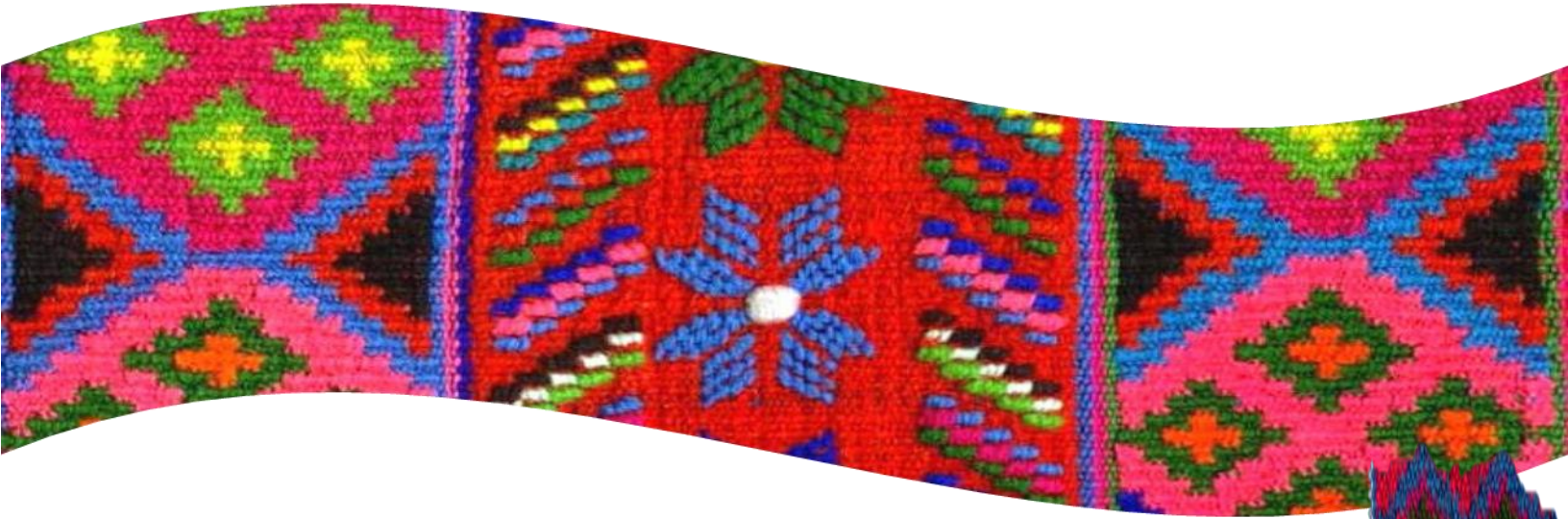
Pasos para iniciar un negocio.

UNIDAD III

Que es un Plan Financiero.

Que es un Presupuesto y como elaborarlo.

Que es el Ahorro.



UNIDAD I

EL COOPERATIVISMO



PRESENTACION

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COOPEDEL R.L, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico, como mecanismo que posibilita alternativas en mejoras en el desarrollo económico local como punto clave del desarrollo rural de familias campesinas con menos oportunidades al crecimiento económico y la sostenibilidad misma, con el fin de contribuir al desarrollo socioeconómico en mejorar de las condiciones de vida, dirigido específicamente en el área de desarrollo comunitario, pretende fortalecer y solidificar su intervención, a través de la cultura Cooperativista, su historia y beneficios, así como también inculcar en los asociados y equipo técnico sus valores y principios, de manera que es su misión y visión estén encaminados a las necesidades de los mismos.

El cooperativismo es parte de una cultura económica y social, constituyéndose sin duda un modelo empresarial que contribuye al bienestar de los habitantes del municipio, siendo estos los asociados y equipo técnico-administrativo de la misma.

En esta primera unidad se desarrollaran temas que buscan enmarcar el camino de la cultura cooperativista, desde sus antecedentes como parte necesaria del proceso, de igual forma se establecen líneas metodológicas para el desarrollo de la temática, de manera que este pueda ser un aprendizaje práctico – teórico, estableciéndose los siguientes temas:

- El Cooperativismo
- Historia y Beneficio de la Cooperativa
- Principios y Valores de la Cooperativa
- La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa.

EL COOPERATIVISMO

Objetivos

- ✚ Tener claro el concepto de cooperativismo.
- ✚ los participantes al final del taller tienen conciencia sobre la importancia de la buena comunicación entre los asociados.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

DINAMICA

Juego de Inicio: Cada persona por turno hace mímica de una acción, y cuando se le pregunta dice que está diciendo otra cosa. La siguiente persona tiene que representar lo que la persona anterior dijo que estaba haciendo.

Reflexión: Es necesario estar siempre en comunicación con los demás para una cooperación amena.



CONCEPTOS BASICOS

EL COOPERATIVISMO

El cooperativismo es una doctrina socio-económica que promueve la organización de las personas para satisfacer de manera conjunta sus necesidades. Y le da oportunidad a las personas de escasos recursos de iniciar su propia empresa junto a otras personas. Y su finalidad es disminuir la explotación de las personas por los mismos individuos o empresas dedicados a obtener ganancias. La participación es importante porque toman un rol en los procesos socio económicas y se fundamenta en valores, principios basados en el desarrollo integral de las personas.

QUE ES UNA COOPERATIVA

Es una asociación autónoma de personas agrupadas voluntariamente para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa que se posee en conjunto u se controla democráticamente. La cooperativa se crea para satisfacer necesidades económicas y sociales, operan sin fines de lucro. Su gobierno se establece sobre

bases democráticas cada socio puede llegar a ser un director. No se especula con las acciones de los socios, las economías se les devuelven a los socios a base del patrocinio de cada una. En efecto la identidad del sistema cooperativo se fundamenta en los principios y valores. El cooperativismo es la puesta en práctica de los valores de igualdad, justicia, ayuda mutua, esfuerzo propio, honestidad, responsabilidad social, democracia, constructividad, sacrificio y solidaridad.

Lo más importante en la organización cooperativa es el ser humano. Las personas forman una cooperativa no sólo con propósitos económicos sino sociales y espirituales. En la cooperativa el aspecto humano se hace presente en el espíritu deservicio, de servir a los demás. Esta motivación es principalísima en el cooperativismo. La cooperación como sistema económico y social está basado en ideas que van desde la ayuda mutua hasta la prioridad del ser humano sobre el dinero, desde la participación equitativa en las ganancias hasta lograr una sociedad igualitaria.

La cooperativa es democrática. Se mide no tan sólo por la participación de los socios en las decisiones de la empresa sino por su derecho al voto en las asambleas sin importar el dinero que tenga invertido en la cooperativa. Se organiza entre personas con intereses comunes para servirse mutuamente. No se otorgan favores especiales o privilegios a funcionarios y directivos, la autoridad suprema está en el socio.

METODOLOGIA DE TRABAJO

Invitar a todos los participantes a formar dos grupos de trabajo, a cada grupo se le da varias imágenes con actividades claves del cooperativismo, luego en plenario se comparte las ideas claves para comprender mejor la temática.

Luego de la actividad se formula lo siguiente:

¿Qué entienden sobre el cooperativismo?

¿Qué deben de hacer para mejorar las acciones en la cooperativa?

Al finalizar la presentación el facilitador mediante carteles presenta los conceptos claves del cooperativismo con el fin de retroalimentar lo visto en el taller.

RECURSOS.

Rotafolios, carteles, marcadores, masque tape, afiches, folletos, cañonera, entre otras.

HISTORIA Y EL BENEFICIO DEL COOPERATIVISMO

Objetivos

- ✚ Conocer como fueron los inicios de la cooperativa en el area.
- ✚ Conocer en que beneficia a los asociados su participacion e involucramiento en las estrategias del cooperativismo.
- ✚ Conocer como las personas pueden integrarse a las estrategias del cooperativismo.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

METODOLOGIA

Formar cuatro grupos y preguntar a los participantes como ha sido la cooperación entre los asociados.

Formar dos grupos de trabajo para realizar una línea de tiempo para conocer como inicio el trabajo de cooperación entre los asociados.

La línea de tiempo lo deberá de elaborar en paleógrafos.

Se forman dos grupos de trabajo, luego dibujan, discuten y presentan los beneficios que reciben cada asociado en la Cooperativa, luego seleccionan a uno del grupo para que lo presente en plenaria.

CONCEPTOS BASICOS

HISTORIA DEL COOPERATIVISMO

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COOPEDEL R.L, del Municipio de Ixcan Playa Grande del Departamento del Quiche, se constituyó por iniciativa de un grupo de personas el 5 de noviembre del 2012, según escritura Pública No. 49, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico y social de los asociados de la región, la cooperativa se ubica en la cabecera municipal, calle a la parroquia, zona 1, calzada Colom, de influencia para las siete microrregiones que integra el municipio, considerando que las vías de acceso a la

comunidades de cada microrregión es de difícil acceso.

El conflicto armado interno vivido en Ixcán deja como secuela el alto índice de pobreza actual, considerando que la población mayoritaria es indígena, declarándose un área donde predominan 12 idiomas mayas decretados por la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala, la actividad económica de la población es el cultivo y la producción de la misma en cantidades minoritarias, en la mayoría de los casos solo para consumo familiar.



BENEFICIOS DE UNA

COOPERATIVA

La cooperativa COOPEDEL, del municipio de Ixcán, cuenta con una estructura organizativa definida, funcional de alto nivel de eficiencia y eficacia en procesos y sistemas

administrativos, financieros, apoyados con manuales de organización, procedimientos, normas que garantizan el logro de los objetivos institucionales y la credibilidad que permite aumentar y mejorar la sostenibilidad de la cooperativa para garantizar la rentabilidad financiera de las familias socias, no socias a través de estrategia de trabajo orientado hacia el mejoramiento continuo de la calidad y utilización adecuada de los recursos disponibles necesarios.

RECURSOS:

- + Rotafolios
- + Papelógrafos.
- + Masquen tape.
- + Crayones.
- + Afiches.
- + Equipo Audio Visual.
- + Entre otras que el facilitador requiera.

EVALUACIÓN

- + Al finalizar el taller se forma en círculo a los participantes, luego se les pasa un niño y una niña con diversas preguntas en su cuerpo, luego en plenaria escogen una pregunta y lo deberán de responder de acuerdo a lo que aprendieron.

PRINCIPIOS Y VALORES COOPERATIVISTAS

Objetivos

- ✚ Los participantes se familiarizan con los valores del cooperativismo.
- ✚ Los participantes mediante actividad practicas aprenden el significado de los principios básicos del cooperativismo.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

CONCEPTOS BASICOS

PRINCIPIOS ETICOS

Dentro de los principales principios éticos que nos deben distinguir como miembros de la COOPERATIVA, se encuentran:

- **Integridad:** Es cumplir todos los principios éticos que siguen a continuación e inclusive cumplir más allá de lo que la ley exige. Es estar firme, sincero, honesto y justo. En este componente los medios son tan importantes como los objetivos que se persiguen y por consiguiente no tiene ningún asidero la infracción a la Ley o cualquier otra conducta reprobable con el argumento que es por una causa noble, justa y altruista.
- **Objetividad:** Es utilizar la razón, la lógica para tomar decisiones y no el corazón ni los sentimientos. Es sincerarse con uno mismo y los demás. En este principio se busca la objetividad para que se alcancen los fines comunes.
- **Independencia:** Su fin es sincerarse con los demás, dándole a entender a ellos que no existen lazos familiares, ni mucho menos intereses particulares que permitan generar opiniones y procesos en contra de los involucrados. La independencia busca generar criterios congruentes para que en las sociedades seamos juez y parte en los momentos que se requieran.

- **Responsabilidad:** En el cooperativismo se busca que todos deben cumplir con el deber de manera satisfactoria para alcanzar desarrollo sustentable y democrático.
- **Confidencialidad:** Es necesario que todos los socios deban conservar los asuntos concernientes a la cooperativa.
- **Observaciones de las disposiciones normativas:** Es un deber que todos los asociados cumplan con las normas de la cooperativa así como la del Estado.
- **Competencia y Actualización Profesional:** Es necesario que cada personal se especialice en su área para mejorar y alcanzar oportunamente los resultados previstos.
- **Difusión y Colaboración:** Se debe convertir a los usuarios en nuestros compañeros de trabajo.
- **Respeto hacia los demás:** Todos los asociados deben de promover siempre el respeto en todos los espacios de participación donde incidan esto permitirá que otras personas se involucren.

- **VALORES DEL COOPERATIVISMO**

- El cooperativista autentico, debe aprender y practicar un nuevo estilo de convivencia, un nuevo método de vida, un nuevo tipo de valores distintos.



- Si un supuesto cooperativista no es capaz de amar en sus conciencia y en su accionar diario los valores cooperativo, tan necesarios para el bienestar y felicidad de la raza humana y del medio que lo rodea no es un verdadero cooperativista, es un equivocado en el movimiento, un oportunista a quien solo le interesa obtener los beneficios de la cooperación.
- El espíritu cooperativo es la práctica de estos valores, es la conciencia de que debemos educar a la comunidad y a los asociados para que sirvan a sí mismos y a la sociedad con el mayor desprendimiento, la mayor eficiencia y sin interés de lucro; es la entrega de nuestra inteligencia y de gran parte de nuestro accionar al establecimiento de condiciones de justicia social y bienes para toda la sociedad.

- El espíritu cooperativo, es el antibiótico moral que destruye lentamente nuestro egoísmo, el afán de imponer a otros nuestros criterios, es el paso al imperio de la razón, la justicia y la comprensión. Se trata de los valores de:
- **Excelencia:** Practicas de manera sobresaliente los valores, principios y normas que conduzcan al trabajo individual y en equipo.
- **Autonomía:** Actuar con independencia atendiendo las normas que rigen la institución en beneficio del Cooperativismo.
- **Compromiso:** Cumplir una labor acción de manera responsable y eficiente.
- **Eficiencia:** Ejecutar las actividades acorde con los objetivos esperados al menor costo posible.
- **Confidencialidad:** Mantener en reserva la información que guarde relación con el trabajo de la Institución.
- **Transparencia:** Practicar las reglas, procedimientos u obligaciones de la institución con claridad.
- **Responsabilidad:** Cumplir con las funciones y tareas asignadas a satisfacción de la institución.
- **Solidaridad:** Proporcionar apoyo espontaneo, generoso y voluntarioso en beneficio de otros.
- **Humanidad:** Actuar de manera sencilla en el trato con los demás.
- **Honestidad:** Actuar con decencia, probidad, rectitud y justicia.

METODOLOGIA

- El facilitador invita a todos los participantes en una mesa redonda para que unidos podamos dar a conocer los valores y principios que existen en el cooperativismo y su importancia para que los asociados sigan permanentes.
- Luego en plenaria el facilitador mediante carteles e imágenes presenta cada uno de los valores, luego hace referencia a los principios y los relaciona con ello.

RECURSOS

- ✚ Carteles, imágenes, papelografos, equipos audio visuales, marcadores, masquen tape, afiches, entre otras.

LA EDUCACION, LA VISION Y LA MISION DE LA COOPERATIVA.

Objetivos

✚ Describir como la educación del cooperativismo se manifiesta en los asociados a nivel social.

✚ Definir la visión y la misión de la cooperativa para que los participantes se sientan parte de ella.

✚ Al finalizar el taller los participantes conocen y se sienten parte del cooperativismo en Ixcán.

METODOLOGIA

El facilitador realiza una lluvia de ideas para definir la visión y misión del cooperativismo y el compromiso que tienen con todos los asociados.

El facilitador mediante imágenes presenta todas las actividades que han realizado con los asociados con el fin de cumplir con la misión y visión de trabajo.

RECURSOS

Afiches,
papelografos,
Marcadores.

Equipo Audio Visual

Otros que se requiera.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

CONCEPTOS BASICOS

EDUCACION

La cooperativa COOPEDEL, R.L, considera clave y oportuno la realización de la estrategia financiera, facilitando la sostenibilidad financie a través de procesos de capacitación educación financiera que garantice una económica sustentable en el marco de los derechos humanos, se es necesarios para el costes de las capacitaciones para el fortalecimiento organizacional, generando la viabilidad y sostenibilidad financiera de la económica de las familias beneficiarias.

MISION Y VISION

Nuestra Misión: Proporcionar servicios y productos financieros que satisfagan las expectativas de todos y todas en mejoras de la calidad de vida que contribuya

al bienestar y desarrollo socioeconómico.

Ofrecer capacitación constante a socios en las diversas áreas, que impulse el desarrollo económico de las familias de áreas rurales del municipio de Ixcán, creando un ambiente de trabajo capaz en generar una convivencia de respeto, cooperación, trabajo en equipo y comprometido con el desarrollo económico de la población más necesitada.

Nuestra Visión: Ser una Cooperativa de ahorro y crédito, especializada, sostenible, que impulse el desarrollo socioeconómico de sus asociados, a través de servicios Financieros y asistencia técnica de Alta calidad.

RECURSOS

- ✚ Carteles, imágenes, papelografos, equipos audio visuales, marcadores, masquen tape, afiches, entre otras que el facilitador necesite.

EVALUACION

Cada participante mediante una pelota preguntona seleccionan unas preguntas que estaran en ellas, luego le dan respuesta en plenaria de lo que entendieron durante el taller.

¿ Que entienden por la educación del cooperativismo?

¿Como aplicas la vision de la Cooperativa en tu vida?

¿Como aplicas la misión en tus actividades diarias?

Entre otras que el facilitador formulara.



METODOLOGIA DE TRABAJO

La metodología de trabajo para la aplicación de las herramientas durante los procesos de capacitación dirigido a Asociados y equipo técnico – administrativo de la Cooperativa COOPEDER, R.L., se propone será a través de la Andrología, considerando que es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar a personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es a enseñanza orientada a los niños.²⁷

La Androgogía

Etimológicamente hace referencia a antropos (hombre) por contraposición a pedagogía que hace referencia al paidos (niño).

La andragogia es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

Características:

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje, que caracterizan a la andragogia:

Auto concepto del individuo

²⁷ www.usac.edu.gt.

Experiencia previa

Prontitud en aprender

Orientación para el aprendizaje

Motivación para aprender.

A través de la Andragogia, se desarrollan diversas técnicas que facilitaran el proceso de aprendizaje de los asociados, de manera que la información sea asimilada y puesta en práctica por los mismos. Dentro de las técnicas a utilizar están: Lluvia de ideas, técnica expositiva, trabajo en equipo, dinámicas de participación y discusión, así como también el desarrollo de preguntas, que fortalecerán el desarrollo y aprendizaje de los temas.

Adjunto a cada tema se detalla la técnica a utilizar para el aprendizaje y facilitación del proceso.

AGENDA

UNIDAD 1

TALLER CON ASOCIADOS Y EQUIPO TECNICO Y ADMINISTRATIVO

COOPERATIVA COPEDEL, R. L.

Objetivos: Que los participantes al final del taller tengan conciencia sobre la importancia y necesidad del cooperativismo basado en las necesidades económicas.			
Duración: 3 horas		Responsable	Practicante PPS II
Tema	Metodología	Recursos	Tiempo
Actividad dinámica de presentación “la fruta feliz”	Los participantes se presentan y piensan en una fruta que empiece con su nombre y hacen un movimiento o una mímica de felicidad, ejemplo: “si se llama José, soy un JOCOTE y hace el movimiento o mímica feliz”.	Humanos y materiales: tarjetas y marcadores.	10 min.
Conocimientos previos: ¿Qué es cooperativismo?	Previo al desarrollo del tema, se les pregunta a los participantes si saben o conocen la palabra “Cooperativismo”, de manera que se pueda ir generando una lluvia de ideas respecto a la misma, anotando las respuestas en tarjetas de colores.	Humanos y materiales: tarjetas de colores, maskintape y marcadores.	20 min.
Desarrollo del tema	De forma expositiva	Humanos y	45 minutos.

<p>Historia y beneficio de la Cooperativa.</p>	<p>se da a conocer la historia y beneficio de la cooperativa, de manera que en forma grupal se hace una discusión sobre las ventajas y desventajas de la Cooperativa, a través de la técnica “Línea del tiempo”, el cual al final deben exponer de acuerdo a sus conocimientos.</p>	<p>materiales: papelógrafos, marcadores, Masking tape, tarjetas de colores.</p>	
<p>Desarrollo del tema: Principios y valores de la Cooperativa.</p>	<p>El facilitador invita a todos los participantes en una mesa redonda para que unidos podamos dar a conocer los valores y principios que existen en el cooperativismo y su importancia para que los asociados sigan permanentes.</p> <p>Luego en plenaria el facilitador mediante carteles e imágenes presenta cada uno de los valores, luego hace referencia a los principios y los relaciona con ello.</p>	<p>Humanos y materiales: papelógrafos, marcadores, Masking tape.</p>	<p>45 minutos.</p>
	<p>El facilitador realiza una lluvia de ideas para definir la visión y misión del</p>	<p>Humanos y materiales: afiches, papelógrafos, marcadores, tarjetas</p>	<p>30 minutos.</p>

	<p>cooperativismo y el compromiso que tiene con todos los asociados.</p> <p>El facilitador mediante imágenes presenta todas las actividades que han realizado con los asociados con el fin de cumplir con la misión y visión de trabajo.</p>	con imágenes.	
Dudas y comentarios	Los participantes tendrán el espacio para las preguntas y comentarios sobre los temas desarrollados.	Humanos y materiales.	20 minutos.
Evaluación Dell tema:	Finalizado el taller, se continúa con la evolución de los conocimientos aprendidos y asimilados.	Humanos y materiales	10 minutos.



UNIDAD II

EL EMPRENDEDOR Y SUS BENEFICIOS



PRESENTACION

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito mantiene una relación comunitaria a través de alianzas, lo cual permite realizar procesos eficientes y de acuerdo a las necesidades de los pueblos indígenas, tomando como principio cooperativista el respeto, la solidaridad y el desarrollo ante las necesidades latentes que dificultan el crecimiento comunitario, por lo que la población beneficiaria debe crear una actitud emprendedora, lo que permitirá fortalecer la sostenibilidad de dicha organización, promoviendo así mejoras en el estatus social de sus asociados.

Para el desarrollo de la segunda unidad, se tiene contemplado el desarrollo de los temas siguientes:

- El emprendedor y sus beneficios.
- Características, virtudes y actitudes del emprendedor.
- Liderazgo y los tipos de emprendedores.
- Diferencia entre Empresario y Emprendedor
- Estrategia de Emprendurismo
- Beneficios de un Microcrédito.
- Como manejar un Microcrédito.
- Pasos para iniciar un negocio.

A través del desarrollo de cada uno de estos temas, se podrá generar en los asociados mayores ventajas y beneficios, entre ellos, la buena práctica en el hábito del ahorro, así mismo el incremento de oportunidades de desarrollo, y la potencialización de la economía formal e informal.

Es así como un buen emprendedor, tal como se concibe, es la actitud positiva que tiene una persona para aprovechar al máximo los recursos disponibles, mejorando su estatus social y la de su familia. Un emprendedor permite emprender nuevos retos,

nuevos proyectos, le permite avanzar un paso más, ir más allá de donde ya ha llegado. Es lo que hace que una persona esta insatisfecha con lo que es y lo que ha logrado, y como consecuencia de ello, quiera alcanzar mayores logros.

EL EMPRENDEDOR Y SUS BENEFICIOS

Objetivos

- ✚ Los participantes mediante actividades lúdicas conocer los beneficios que puede generar ser un verdadero líder en la Cooperativa.
- ✚ Los participantes al final del taller mediante afiches colocar como se identifican ellos en la sociedad.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

CONCEPTOS BASICOS

QUE ES EMPRENDEDOR: son personas con soluciones innovadoras para los problemas más acuciantes de la sociedad. Son ambiciosos y persistentes en su lucha por los asuntos sociales más importantes y en la búsqueda de nuevas ideas que provoquen cambios a gran escala.

Todo emprendedor presenta ideas que son usables, entendibles, éticas y que concitan un amplio apoyo con el fin de maximizar el número de personas que están dispuestas a dar un paso, asir su idea y llevarla a cabo. En otras palabras, todo emprendedor es un reclutador de personas dispuestas a provocar un cambio, demostrando que los ciudadanos que transforman su pasión en acción pueden hacer todo aquello que se propongan.

DINAMICA LA TORRE.

Los participantes se forman en grupos de 5. Cada equipo se le hace entrega de una libra de periódico. Con ese material deberán de construir una torre, cada integrante del grupo debe de dar su propia idea del juego.

REFLEXION: Que ellos deben de creerse emprendedores.



Un emprendedor, en términos simples, es aquella persona que pone en marcha con entusiasmo y determinación un negocio.

En términos más elaborados, un emprendedor es aquella persona que cumple con el siguiente proceso:

Atento a la aparición de oportunidades: En primer lugar un emprendedor vive pendiente de la aparición de oportunidades de negocios. Para ello, está constantemente analizando el mercado y siempre atento a los cambios, a las tendencias, a las nuevas modas, a las nuevas necesidades, gustos y preferencias.

Reúne recursos: En cuanto detecta una buena oportunidad, un emprendedor reúne rápidamente los recursos necesarios (financieros, tecnológicos y humanos) para poner en marcha el negocio que le permita aprovechar la oportunidad.

Pone en marcha un negocio: Y, en tercer lugar, una vez reunido los recursos necesarios, pone en marcha su negocio con empeño, entusiasmo y determinación.

CARACTERÍSTICAS DE LOS EMPRENDEDORES

Las siguientes son algunas características que se suelen encontrar en los emprendedores:

Energía y entusiasmo:

Los emprendedores suelen ser personas llenas de energía y entusiasmo. Y deben cumplir con las diversas actividades, funciones y tareas que conlleva ser



un emprendedor, y para trabajar durante todo el día y durante todos los días, al menos en la etapa inicial de sus emprendimientos.

Viven atentos a las oportunidades: Los emprendedores suelen vivir pendientes de la aparición de oportunidades para hacer negocios. Siempre se les encuentra analizando el mercado y estando atento a los cambios, a las tendencias, a las nuevas modas, a las nuevas necesidades, gustos y preferencias.

Tienen capacidad para detectar oportunidades: Los emprendedores viven atentos a la aparición de oportunidades, pero también tienen la capacidad para detectarlas. Para ello, cuentan con visión de negocio y capacidad de análisis para diferenciar las verdaderas oportunidades de las simples posibilidades de negocios.

Tolerancia al riesgo: Los emprendedores suelen analizar bien las oportunidades antes de tomarlas, pero saben que por más análisis que se realice siempre existirá el riesgo. Y, por tanto, suelen poner en marcha sus negocios a pesar del riesgo que pueda haber, y aun cuando otras personas lo inciten a hacer lo contrario.

Capacidad para innovar: Los emprendedores saben que para tener éxito con sus negocios, deben diferenciarse de los demás. Y, para ello, suelen desarrollar su capacidad para innovar y crear productos únicos y novedosos que se distingan de los productos de sus competidores.

BENEFICIOS DE UN EMPRENDEDOR

Es la eterna pregunta: ¿de verdad es factible lanzarme a montar mi propia empresa? Y, evidentemente, la respuesta no es sencilla. Influyen tantos factores como tipos de negocio y personas dispuestas a llevar las riendas de los mismos.



Desde las motivaciones que nos llevan a emprender hasta la existencia de una verdadera oportunidad de negocio, pasando por las actitudes y aptitudes de cada emprendedor, emprender o no está sujeto a una serie de consideraciones que hay que tomar

muy en cuenta antes de “lanzarse a la aventura” del emprendimiento. Porque crear y consolidar una empresa es un proceso complicado en el que entran en juego factores tanto personales como profesionales.

De una parte, no es suficiente tener una idea de negocio. Para que ésta se materialice en una verdadera oportunidad de negocio que posibilite la sostenibilidad en el tiempo de una empresa es necesario conocer las condiciones del mercado en el que nos movemos, cuál es nuestra competencia y quiénes nuestros clientes. Y, por su puesto, valorar si éstos están dispuestos a comprar nuestro producto o servicio.

METODOLOGIA DE TRABAJO

A cada participante se le hace entrega de verbos que estén relacionados al EMPRENDEDOR, luego en plenaria cada uno de los participantes socializa que entienden sobre esas palabras. (Ejemplos arriesgado, atrevido, decidido, enérgico, trabajador, luchador, dinámico, firme, perseverante, activo, inteligente, tenaz, entre otras). Todos los aportes de los participantes deben de estar anotados en un papelógrafo.

Mediante el uso de audio visual o papelógrafos el facilitador retroalimenta el tema y presenta los beneficios que conlleva aplicar en la vida de un cooperativista el tema.

RECURSOS.

- ✚ Papelógrafos.
- ✚ Equipo Audio Visuales.
- ✚ Afiches
- ✚ Papel Periódico.
- ✚ Fichas de Apuntes.
- ✚ Marcadores.
- ✚ Tijera.
- ✚ Masquen Tape.

EVALUACION

1. El primer grupo mediante un rompecabezas deberán de reconstruir del concepto de emprendedor y el beneficio que trae en sus vidas.
2. El Segundo grupo mediante una actividad práctica que ellos se deberán de ingeniar presentaran los beneficios de un emprendedor.

CARACTERISTICAS, VIRTUDES Y ACTITUDES.

Objetivos

- ✚ Conocer cuales son las características fundamentales en la que se rigen los asociados en la cooperativa.
- ✚ Identificar mediante actividades practicas se dan a conocer las virtudes de los asociados.
- ✚ Reconocer que las virtudes de los asociados es diferente a la sociedad común al interactuar en el taller.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

CONCEPTOS BASICOS

CARACTERISTICAS DE UN EMPRENDEDOR.

Estabilidad en el empleo. En el contexto laboral en el que nos hayamos inmersos, “trabajar en una empresa toda la vida”, al menos como empleado, empieza a difuminarse en favor de una mayor movilidad laboral, pero también de una mayor incertidumbre. La generación de autoempleo no está exenta de esta incertidumbre ante el futuro, pero la continuidad o no de la actividad depende de factores económicos y de negocio, y no de otro tipo de decisiones.

Autonomía

Como emprendedores, somos nosotros los que marcamos el ritmo e imponemos las normas que regirán nuestra actividad. Si bien es cierto que, como explicaremos más adelante, exige una gran dedicación, horas y esfuerzo, ser “nuestro propio jefe” nos permite decidir de forma autónoma cuál es el mejor momento para realizar determinada tarea o cuál es el nivel de exigencia a aplicar la **satisfacción personal**.



Porque, para muchos, nada produce más satisfacción que un trabajo bien hecho, sobre todo si se desarrolla, desde su gestación hasta su ejecución, bajo nuestra propia percepción de cómo debe realizarse.

Luchar por algo propio

Muy en la línea de lo anterior, emprender significa poner un proyecto en marcha, especialmente cuando entraña dificultad. Emprender es una lucha diaria por superar retos y obstáculos, pero esta batalla se hace mucho más llevadera cuando tiene por objeto la consecución de los objetivos que nosotros mismos nos hemos marcado.

Mayores ingresos

Quizá éste sea uno de los puntos más controvertidos, pero, si nuestro proyecto está bien planteado y finalmente tiene éxito, podemos aspirar a tener mayores ingresos que trabajando por cuenta ajena.

Prestigio social

Poner en marcha y consolidar una empresa que, con su actividad, sea capaz de cubrir necesidades y demandas reales y contribuya a la mejora del entorno en el que vivimos puede constituirse como una gran fuente de reconocimiento social que, si bien no ha de ser el fin último, puede abrirnos muchas puertas para seguir creciendo y evolucionando tanto profesional como personalmente.

VIRTUDES Y VALORES

Los valores son principios, ideales que consideramos importantes, valiosos y que guían nuestras decisiones en la vida cotidiana. Los valores son bienes universales que pertenecen a nuestra naturaleza como personas y, que en cierto sentido, nos humanizan, porque mejoran nuestra condición de personas y perfeccionan nuestra naturaleza.

VALORES

- Haz lo que conozcas mejor para que triunfes mejor.
- Especialízate en el mundo competitivo y se original para sacar ventaja vital.
- Disciplínate y trabaja para dominar y conocer tus propias acciones.
- Ten mentalidad ganadora para alcanzar el éxito.
- No te rindas jamás y cree en tu proyecto.
- Rodeate a un entorno adecuado para alcanzar el equilibrio social.
- Se humilde eso te permitira triunfar.
- Se maduro y alcanse su pleno autocontrol para superar los obstaculos.
- Reconoce a tu equipo de trabajo aunque tu seas o no el lider del preyecto.
- Demuestra siempre una etica profesiona.



VIRTUDES

- **PROACTIVIDAD:** Es la base de las personas que son visionarias, debido a que las personas que son proactivas salen de la zona de confort y suelen surgir con muchas ideas de negocio y jamas se quedan pasivos ante una oportunidad o desafio.
- **DEBES SABER AVANZAR RAPIDO:** Es fundamental en el camino de la innovación empresarial, por lo que es una característica fundamental del emprendedor sea lo suficientemente disciplinado y que al mismo tiempo él y su equipo de trabajo puedan avanzar rápido en las tareas que tienen que hacer para su negocio.
- **MOTIVADOR:** un emprendedor debe ser una persona altamente motivadora para el personal que le rodea debe de ser una fuente de inspiracion constante, un lider y un ejemplo a seguir.
- **SE PERSISTENTE:** Es la virtud de esta lista que debe tener todo emprendedor, la persistencia será la clave para vencer cualquier obstáculo que se presente durante el camino del emprendimiento.

ACTITUDES DE UN EMPRENDEDOR:

La actitud del emprendedor ante la vida es su secreto de éxito, pues al ver la vida con optimismo le ayuda a salir adelante y a resolver los problemas que se le presentan en el camino.

Con frecuencia creemos que ser optimista es una actitud propia de adolescentes o de personas poco maduras o inconscientes. Sin embargo, la experiencia nos muestra que muchos emprendedores exitosos son optimistas.



VIRTUDES DE UN EMPRENDEDOR.

APASIONADO

Se inspira en su trabajo y en su equipo.

CONSTANTE

Los pequeños pasos necesarios para llegar a su meta.

PACIENTE

Para seguir adelante en las cosas, no avanza tan rápido.

EXTROVERTIDO:

Al no tener miedo de presentar y hablar en público.

EMPÁTICO

Para entender lo que le piden sus clientes, a los inversores y su equipo.

CONVINCENTE

Para pegar su pasión a toda la empresa y recibir capital de inversores.

ABIERTO

Para aceptar las críticas y estar dispuesto de cambiar de opinión.

VALIENTE

Para tomar las decisiones difíciles y empezar desde cero tras el fracaso.

HONESTO

Para admitir que se está equivocando.

FLEXIBLE

Para cambiar completamente su modelo de negocio si el mercado lo exige.

METODOLOGIA

- El facilitador forma grupos de trabajo y les hace entrega de papelógrafos para que los participantes dibujen una silueta. Luego ellos deben de identificar con la experiencia que tienen de estar vinculados a la cooperativa sus características individuales y sociales, sus virtudes y actitudes al momento de estar asociados.
- El facilitador retroalimenta las acciones de los participantes mediante una actividad lúdica.
- Creación de la Confianza: El facilitador pide que se formen 4 a 5 grupos en donde estén incluidos hombres y mujeres. Cada grupo tiene una persona en el centro y las demás estrechas alrededor de él o ella. Se sugiere que el facilitador sea la primera persona en pararse en el centro para demostrar la forma correcta de realizar la actividad. El que está en el centro debe de cruzar los brazos sobre el pecho y colocar las manos en sus hombros y tiene que caer en diferentes direcciones, manteniendo los ojos abiertos. Luego practíquelo con el círculo más abierto y con los ojos vendados. Todos deberán de pasar.
- Al final del ejercicio se reflexiona sobre las características, virtudes y actitudes que un asociado debe de tener.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios.
- ✚ Masquen Tape.
- ✚ Globos.
- ✚ Tambor
- ✚ Carteles.
- ✚ Equipo Audio Visual.
- ✚ Marcadores.
- ✚ Entre otras que el facilitador necesite.



EVALUACIÓN

Al finalizar el taller, el facilitador deberá de utilizar un método práctico para emprender mejores las actitudes y valores.

- En un Rotafolios se dibuja un círculo grande y uno dentro del otro. (como en el tiro al blanco).
- Aquel que no pegue en el centro del Segundo círculo, socializara a los demás participantes que aprendió en el taller.

LIDERAZGO Y TIPOS DE EMPRENDEDORES.

Objetivos

- ✚ Presentar y animar a los participantes para que se familiaricen con el tema.
- ✚ Hacer que los participantes se presenten y puedan presentar una lluvia de ideas sobre el tema.
- ✚ Practicar los tipos de emprendedores existen en ámbito social.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

DINAMICA DE PRESENTACIÓN

El facilitador deberá de elaborar tarjetas con palabras de un gran líder, luego se pondrán en un sobre, cada integrante deberá de ir retirando una en cada sobre y debe de pensar sobre el significado.

Luego en equipo elige una de las palabras y prepara su grito alusivo.

En plenaria cada equipo se presenta: dicen el nombre de sus integrantes y el grito.

CONCEPTOS BASICOS

LIDERAZGO DE UN EMPRENDEDOR

Quien es emprendedor es un líder, ya que ve oportunidades donde otros no ven nada. Existe consenso cuando se afirma que una persona emprendedora es líder, vamos a ver qué características se necesitan para tener liderazgo

El papel de un líder es convencer a las demás personas de que ciertas ideas tienen sentido, y que se debe trabajar por ellas. Hay líderes espirituales, jefes, personas destacadas etc... , pero todas tienen una característica especial, saben llevar a su grupo a las metas que se imponen.

Los líderes ven oportunidades en todo momento y saben aprovechar las pocas oportunidades para destacarse y generar un reconocimiento o simplemente desarrollar su obra adelante

A continuación algunas características comunes de quienes emprenden y son líderes:

Capacidad de acompañamiento: Un líder debe ser capaz de acompañar los procesos que rodean su entorno de principio a fin, es decir, debe tener la capacidad de compromiso para con sí mismo como para su grupo.

Capacidad de aprovechar sus potencialidades: Un verdadero líder sabe aprovechar sus potencialidades para explotarlas sobre quienes lo rodean en su entorno; un líder debe destacarse, entonces debe sacar provecho de sus potencialidades de tal manera que su capacidad superior sea apreciada o respetada.

TIPOS DE EMPRENDEDOR

Siempre se suele tener una mezcla de varios, pero para comprender los conceptos

Estos 8 tipos de emprendedor Dan una radiografía de los diferentes perfiles.

El visionario: Son muy versátiles y se atreven con cualquier entorno. Son vocacionales y pasionales, lo que les vuelve más comunicativos y persuasivos. Tienen poca aversión al riesgo.

Está permanentemente abriendo puertas, pero no cierra ninguna. El Resultado es que puede ser percibido como inconstante, porque cambia de Objetivo continuamente.



El que emprende por necesidad: No están satisfechos con su situación profesional o económica y deciden indagar nuevos rumbos. Son constantes y tenaces, por lo que acaban descubriendo la mejor manera de “obtener el pan de cada día”. A menudo les cuesta encontrar el rumbo, la actividad emprendedora les elige a ellos y no al revés, por lo que necesitan desarrollar un poco la personalidad empresarial. También tienden a dejarse llevar fácilmente por el desaliento ante el primer bache económico, pero suelen repetir la experiencia.

El inversionista: Tiene una visión excepcional para salir indemne de todas las crisis. Sería el que tiene el capital y decide crear una compañía. Busca la rentabilidad por encima de todo. Su búsqueda constante de la rentabilidad les agudiza su aversión al riesgo, lo que puede paralizar grandes proyectos. El

hacer dinero, sin más, rara vez estimula lo suficiente como para seguir creyendo en el proyecto una vez que se produce un bache. Se implican poco en el día a día.

El caza oportunidades; Tiene una mente muy racional y analítica, que le permite detectar donde se hacen las cosas de una forma poco práctica. Percibe los detalles más mínimos y saca conclusiones insospechadas. Suelen ser muy versátiles y descubren los “océanos azules,

El emprendedor por azar: Es un ejemplo extremo de lo que es un emprendedor por casualidad o por accidente, pero es cierto que son muchos los grandes empresarios que reconocen el papel del azar en sus inicios. Tienen una gran capacidad de adaptarse a los cambios, saben aprovechar los contratiempos.

El especialista: Tienen un punto de agudeza visual para detectar dónde se están cometiendo errores y encontrar la forma de hacer algo diferente. A menudo son individualistas y corren el riesgo del protagonista de la película: enfrentarse a gigantes sin apoyos. Su éxito pasa por la cooperación.

El persuasivo: Se han ganado un prestigioso sólido en su sector que les avala para lanzarse a emprender. Suelen ser empresas pequeñas muy personalizadas, tipo boutiques. Tienen una fe inquebrantable en sí mismos y sus proyectos. Son perseverantes e inasequibles a su desaliento, lo que a veces puede ser interpretado como una negación de la realidad.

El intuitivo: Tienen gran personalidad y son capaces de seguir su primer impulso contra viento y marea. Poseen una gran empatía y capacidad de escucha. Desborda pasión en lo que emprenden. Tienen una gran capacidad de asumir riesgos y saben escuchar.

METODOLOGIA

- ✚ Creación de liderazgo. El facilitador mediante un actividad dinámico busca que los participantes generen un liderazgo pleno al formar 2 grupos de trabajo. Cada grupo debe de presentar algún tema ya visto mediante una dramatización o mediante una presentación con títeres. Ellos deben de escoger el tema que más les haya gustado.
- ✚ Luego el facilitador mediante recortes de prensa presenta los diferentes tipos de emprendedores que existen y los sensibiliza del nivel de liderazgo que debe tener.
- ✚ A final los participantes reflexionan sobre la importancia de su liderazgo en la cooperativa.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Maskintape
- ✚ Títeres
- ✚ Crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Entre otras que el facilitador requiera.

EVALUACION:

El facilitador elaborara en un cartel los diferentes tipos de emprendedores que se socializo, luego en plenaria explica que todos los participantes deben de ubicarse en alguno de los carteles donde

DIFERENCIA ENTRE EMPRESARIO Y EMPRENDEDOR.

Objetivos

- ✚ El participante sabe diferenciar en cual se debera de relacionar para mejorar sus lazos de coordinación de asociados en el Cooperativismo.
- ✚ Practicar constantemente las acciones del emprendurismo para canalizar buena comunicación entre los asociados.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

Al inicio del taller cada participante deberá de presentarse y deberá de determinar si quiere ser un empresario o un emprendedor.

Al término de la presentación el facilitador deberá de dividir al grupo: Aparte estarán los empresarios y aparte los emprendedores y a cada equipo se le deberá de dar papelógrafos para que indiquen porque quieren ser eso,

Al final el facilitador mediante papelógrafos presenta la diferencia que existe entre un empresario y un emprendedor.

CONCEPTOS BASICOS

Un emprendedor, es una persona que sueña con un mundo diferente, que no concibe que hay una sola manera de hacer las cosas, y que sin importarle si le dicen loco o desagradecido sigue adelante fiel a la consigna de que resultados diferentes requieren acciones diferentes.

El emprendedor es una persona de sueños, de visión de futuro, es alguien que se emociona cuando tiene un porqué que busca en forma desesperada, algo que quiere con toda el alma, que si no lo consigue se muere, porque es la razón de su vida y no se imagina pasar por este mundo sin haber podido hacerlo. Es su forma de trascender, de dejar huella y legar algo para su posteridad.

Le sobra actitud, en un mundo donde la gente dice que quiere algo pero no adopta la actitud necesaria para conseguirlo, y parte de esa actitud es la satisfacción de ayudar a otros a que

consigan sus sueños, ayudarlos a que logren descubrirlos si aún no lo saben y que consigan darles forma.

Las diferencias son básicamente 3 y las detallo a continuación:

- el emprendedor es movido por la emoción, al empresario lo mueve la razón.
- Al emprendedor le sobra actitud, el emprendedor desarrolla la aptitud.
- El emprendedor sueña con un futuro brillante, el empresario realiza acciones efectivas para concretar ese futuro.

La suma del emprendedor y del empresario, corazón y cabeza. Así que ahora sabes que para tener éxito en tu multinivel es fabuloso que pienses en grande y tengas sueños enormes, pero debes capacitarte para poder concretar esos sueños y rodearte de las personas que te disparen hacia adelante, de lo contrario tus sueños permanecerán sólo en tu cabeza. Para que se conviertan en realidad, usa la razón y toma acción.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masquen tape
- ✚ Títeres
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Otros que el facilitador requiera.

EVALUACION:

- ✚ Se pide al primer grupo que piensen en una persona o en una organización que hayan visto que en un emprendedor, luego se invita a dos o tres participantes del grupo que cuenten la historia.
- ✚ El segundo grupo busca en prensa personas y empresas donde se ha visto más las acciones de un empresario, luego en plenaria presentan el cartel con ejemplos específicos de su área.

ESTRATEGIA DE EMPRENDURISMO.

Objetivos

El participante sabe que mecanismos debe de utilizar para generar acciones de cooperativismo entre asociados.

- El participante se familiariza con las estrategias de intervención a nivel de asociados.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

El facilitador forma cuatro grupos, cada grupo deberá estar asignado con un color específico para diferenciarse. Los rojos serán gatos, los azules serán perros, los blancos serán lobos y los amarillos serán gallos. Mientras el facilitado toca al ritmo de un tambor todos los participantes deberán de caminar por el salón al ritmo de diferentes toques, esto les permitirá mezclarse. Cuando se detenga el toque los participantes inmediatamente deberán de buscar a sus compañeros para reunirse, para eso deberán de buscar una estrategia que puedan conocer e identificarlas inmediatamente.

Al finalizar la actividad el facilitador en un círculo da a conocer las estrategias básicas que un emprendedor debe de aplicar en todo momento.

CONCEPTOS BASICOS

Financiamiento: Las finanzas son clave para el éxito de un negocio, y aunque existen programas de micro financiamiento, estos pueden tener intereses muy altos, además de que existe un vacío en la oferta de préstamos de cantidades mayores a unos cuantos miles de quetzales pero menores a cientos de quetzales.

Capacitación y consultoría: Es imperativo que existan programas de capacitación para manejar acciones operativos de un negocio, pero también que estos estén adecuados a las necesidades específicas de cada cooperativa o comunidad, ya que de otra forma sus beneficios no serán aprovechados del todo.

Construcción de redes y aliados: Con estos espacios de participación se mejora los lazos de coordinación, implementación de programas asociados

al equipo Cooperativista.

Programas y políticas de gobierno: Existen varios programas gubernamentales para apoyar el Sistema Cooperativista, esto permite que se generen más campo a nivel local.

- ✚ **Educación:** Un cambio en la cultura para que las niñas y niños sean impulsadas a perseguir la educación superior y a tener ambiciones emprendedoras podría hacer una gran diferencia. Además, deberían tener acceso a educación financiera que les permita tomar mejores decisiones respecto a su dinero.
- ✚ **Cambio cultural:** El ambiente cultural adverso es uno de los principales obstáculos para las emprendedoras. El cambio no será fácil, pero puede comenzarse por crear y apoyar en medios de comunicación a buenos modelos a seguir.
- ✚ **Apoyo a la familia:** Los programas de capacitación y entrenamiento deben tener en cuenta estos retos e incluir soluciones y estrategias.
- ✚ **Censos:** Generar una lista que permita encontrar y clasificar los proyectos de los Cooperativista en el Ixcán para ampliar cobertura.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Otros que el facilitador requiera.

EVALUACIÓN

- ✚ Los participantes en grupo elaboran unos dibujos sobre que estrategias deberían de utilizar para mejorar su compromiso con el Cooperativismo.
- ✚ Al finalizar el taller el facilitador retroalimenta sus dibujos y deja en claro los mecanismos pertinentes para ser un buen asociado.

BENEFICIOS DE UN MICROCRÉDITO

Objetivo

- Conocer cuales seran los aportes que deba generar un microcredito en mi vida.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

El facilitador mediante recursos propios de la comunidad presenta los beneficios que los micros créditos les pueda facilitar a los asociados en su vida familiar e individual.

Luego el facilitador dejara un espacio para resolver dudas sobre la importancia de los microcréditos y de cómo deberán participar los asociados y personas particulares en ella.

Durante el proceso el facilitador deberá de presentar un video sobre la importancia de los microcréditos.

vaya creciendo el negocio.

CONCEPTOS BASICOS

El microcrédito es un préstamo que hacen entidades del sector público y privado para financiar proyectos que ya están en marcha, para el mejoramiento de producción de microempresas, o para las unidades productivas ya constituidas.

MICROCRÉDITOS



Nuestra palabra tiene crédito

Más oportunidades crediticias: El pago oportuno de las obligaciones crediticias genera confianza en la entidad que le presta, la cual no tendrá ningún inconveniente en volver a prestarle al microempresario que así lo solicite una vez haya cumplido con los pagos.

No permite el sobreendeudamiento. Los microcréditos cuentan con la ventaja de ser desembolsados y autorizados acorde a la capacidad de pago que tienen quienes los solicitan, lo que les permite ajustarse a necesidades reales y evita situaciones de incumplimiento en las obligaciones. Una de las premisas del microcrédito es comenzar restando poco ara después prestar más a medida que

Genera mayores ingresos: El acceso a un pequeño préstamo se convierte en la oportunidad de aumentar los recursos no solamente para el crecimiento en los negocios, sino también para lograr metas familiares y personales.

Enseña a administrar el dinero: El microcrédito tiene una alta dosis de educación financiera y manejo responsable del dinero porque genera conciencia para el gasto eficiente y responsable. Muchos testimonios de grupos y personas que han acudido a esa modalidad de préstamo han reconocido que la experiencia les genera planeación y organización del presupuesto.

Crea líderes: El liderazgo es una de las aptitudes que más demandan las sociedades actualmente y una de las formas de lograrlo es demostrando capacidad para organizar, dirigir y ayudar al crecimiento de grupos. Generalmente las personas que se acercan a solicitar microcréditos tienen cualidades de liderazgos que afianzan con la experiencia crediticia

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Otros que el facilitador requiera.

EVALUACION.

- ✚ El facilitador forma dos grupos de trabajo en donde se les proporciona imágenes sobre los beneficios que los micro créditos le agrega a sus vidas, luego en plenaria ellos lo presentan.
- ✚ Cada integrante del grupo deberá de explicar una imagen de los que se les presenta.
- ✚ Al finalizar la actividad el facilitador lo retroalimenta con un video.

COMO MANEJAR UN MICROCREDITO

Objetivo

- ✚ Conocer los procesos por las cuales se le da importancia al micro credito en la Cooperativa.
- ✚ Conocer lo básico sobre el manejo eficiente de los recursos y hacer el uso adecuado.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

Al inicio del taller cada uno de los asociados deberá de presentarse y deberá de exponer como ha sido el manejo de microcréditos en su familia.

Luego el facilitador mediante presentaciones da a conocer las formas correctas de utilizar el micro créditos mediante exposiciones visuales y escritas.

CONCEPTOS BASICOS

Lleve cuentas por separado: El dinero del negocio y el que se gasta para mantener el hogar y a la familia se debe llevar por separado. Con ello se evitan confusiones al momento de efectuar pagos de impuestos y otras obligaciones legales, contribuye a que rinda cuentas por el dinero que pertenece al negocio, y le ayuda a llevar control de cómo se gasta el dinero.

Formas de llevar cuentas por separado

Tenga una cuenta bancaria aparte para el negocio. Resulta más fácil controlar los gastos del negocio si se manejan desde una única cuenta, y se tendrá una idea más clara sobre los ingresos.

Guarde el dinero en un lugar seguro.

Adopte un buen sistema de contabilidad que le permita llevar un control de sus gastos. Hable con propietarios de negocios prósperos y pregúnteles acerca de los sistemas de contabilidad que les brinden buenos resultados.

Páguese un salario y considere éste como un gasto del negocio.

- ✚ Decida con anticipación qué cantidad de sus ahorros personales desea invertir en el negocio. Establezca un límite fijo que le ayude a determinar si vale o no la pena invertir dinero en dicho negocio.
- ✚ Si tiene que pedir un préstamo para el negocio, utilice el dinero sólo para los gastos de éste.
- ✚ Deje bien en claro que si el negocio arroja más dinero de lo que se esperaba en un lapso de tiempo, dicho dinero se debe ahorrar o reinvertir. Usted y los demás empleados tienen salarios fijos y eso no debe cambiar hasta que haga un nuevo análisis financiero del negocio.

Cuáles son sus beneficios.

- ✚ Ya sabe de antemano cómo gastar con cautela y llevar un control detallado de los ingresos y de los gastos.
- ✚ Es probable que cuente con un sólido historial de crédito y que tenga buena reputación debido a que ha administrado el dinero con responsabilidad, lo cual le puede ayudar a recibir apoyo para el negocio.
- ✚ Si llegara a necesitar un préstamo, ya tiene un registro de sus finanzas. El presentar sus finanzas en orden ante un banco le ayudará a aumentar sus posibilidades de reunir los requisitos para obtener un préstamo.
- ✚ Le resultará más fácil apartar dinero de sus ahorros para mantener a su familia mientras pone en marcha el negocio o bien, generar ahorros que sirvan para financiar el negocio

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Otros que el facilitador requiera.

EVALUACION

- ✚ Los participantes mediante una dramatización presentan como deberían de manejar los créditos los asociados.
- ✚ Luego en plenaria el facilitador retroalimenta la participación de los asociados mediante carteles donde se apuntó sus puntos de vista.

PASOS PARA INICIAR UN NEGOCIO.

Objetivos

- ✚ El asociado conoce una manera mas pertinente para iniciar un negocio propio.
- ✚ El asociado al finalizar el taller cuenta con insumos necesarios para iniciar su negocio propio.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

Los participantes se dividirán en grupos específicos y cada una de ellos mediante carteles presentar como deberían de manejar su propio negocio, luego en plenaria se discutirá si son viables y pertinentes las propuestas.

El facilitador al final del taller busca que los participantes conozcan los pasos importantes para empezar un negocio, para eso mediante presentaciones audiovisuales da a conocer los procesos en las cuales se deben de registrar.

cambiar el mundo.

CONCEPTOS BASICOS

No existe una fórmula mágica que garantice el éxito en los negocios, sin embargo, hay ciertos puntos en que expertos del mundo empresarial y emprendedores exitosos, coinciden como claves para que un emprendimiento logre convertirse en una gran empresa rentable y sostenible.

A continuación te comparto 10 pasos clave.

Define las razones para iniciar tu negocio: Muchos emprendedores inician su negocio solo con la idea de hacer dinero y ante el primer obstáculo se rinden. Los más grandes emprendedores de la historia coinciden en que el dinero no era su prioridad al iniciar, y las razones que los guiaron eran pasión, deseos de superación e ideales de

Escoge una idea de negocios sencilla: Las ideas de negocio perfectas no existen. La mayoría de los emprendedores se quedan toda la vida esperando

un negocio rentable y sin riesgo, y finalmente nunca emprenden porque no tienen “La mejor idea”.

Plantea un modelo de negocio rentable: Luego de haber elegido tu idea sigue uno de los pasos más importantes:

Definir el modelo de negocios. Esta labor requiere de toda tu concentración, debes tomar una hoja y responder:

¿Cuál es mi producto o servicio?

¿Voy a fabricar el producto

O solo a comercializarlo?

¿A quién voy a venderle?

¿Qué medio voy a utilizar para llevar mi producto a manos del cliente?

¿Qué tiene mi producto que no tenga el de la competencia?

Y toda pregunta relacionada con el cómo vas a desarrollar tu idea de negocios.



Elabora un buen plan de negocios: El plan de negocios es un gran paradigma empresarial, la mayoría de los emprendedores los elaboran sin siquiera tener la menor idea de su utilidad.

Arma un buen equipo de trabajo: Encontrar un equipo de personas que se comprometan y se apasionen igual que tú por tú proyecto no es fácil, pero es indispensable que cuentes con el apoyo y el complemento de un buen equipo.

Financia tu negocio adecuadamente: Evita caer en el error del “sobre endeudamiento”, al principio tendrás que minimizar los gastos lo más que puedas. En caso de tener que recurrir al mercado financiero en busca de dinero, compara las diferentes tasas de interés y toma las más bajas y aquella que te brinde facilidades de pago.

Empieza de una vez por todas: Ya tienes la idea, el plan, el equipo y el dinero... pues empieza de una vez por todas, no le des más vueltas al asunto y salta al vacío. Este momento crucial es llamado “**De la Idea a la cruda realidad**” por Andy Freire.

Es el momento de poner a prueba tu capacidad como emprendedor, ya no es el papel o un simulador, es la vida real y tendrás que enfrentar toda clase de retos

Y desafíos. Siempre recuerda: *“Cuando el camino se torne difícil es porque vas hacia arriba”*.

Promueve tu negocio de todas las formas posibles

Ya tienes tu negocio, es hora de que todo el mundo lo sepa.

Prepara toda clase de publicidad ingeniosa para atraer los clientes a tu negocio.

Aprende todo acerca de tu negocio

Conocer a tus clientes, proveedores y competencia será fundamental para hacer competitivo tu negocio. Debes escuchar a tu entorno, dar a tus clientes lo que quieren, crea relaciones mutuamente beneficiosas con tus proveedores y analiza la estrategia de tu competencia

Establece tu estrategia de crecimiento

La mayoría de los negocios se quedan estancados con una pequeña porción del mercado que les genera dinero suficiente para subsistir y mantener a su dueño, sin embargo, un verdadero emprendedor no es conformista y siempre está buscando maneras de ampliar su negocio.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Otros que el facilitador requiera.

EVALUACION.

- ✚ Al finalizar el taller cada asociado deberá de dar a conocer su propio negocio y las estrategias que utilizaría para ser rentable.
- ✚ El facilitador mediante un video sensibiliza a todos sobre la importancia de un plan de negocio

METODOLOGIA DE TRABAJO

La metodología de trabajo para la aplicación de las herramientas durante los procesos de capacitación dirigido a Asociados y equipo técnico – administrativo de la Cooperativa COOPEDER, R.L., se propone será a través de la Andragogía, considerando que es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar a personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es a enseñanza orientada a los niños.²⁸

La Andragogía

Etimológicamente hace referencia a antropos (hombre) por contraposición a pedagogía que hace referencia al paidos (niño).

La andragogía es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

Características:

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje, que caracterizan a la andragogía:

Auto concepto del individuo

Experiencia previa

²⁸ www.usac.edu.gt.

Prontitud en aprender

Orientación para el aprendizaje

Motivación para aprender.

A través de la Andragogia, se desarrollan diversas técnicas que facilitaran el proceso de aprendizaje de los asociados, de manera que la información sea asimilada y puesta en práctica por los mismos. Dentro de las técnicas a utilizar están: Lluvia de ideas, técnica expositiva, trabajo en equipo, dinámicas de participación y discusión, así como también el desarrollo de preguntas, que fortalecerán el desarrollo y aprendizaje de los temas.

Adjunto a cada tema se detalla la técnica a utilizar para el aprendizaje y facilitación del proceso.

AGENDA

UNIDAD 2

TALLER CON ASOCIADOS Y EQUIPO TECNICO Y ADMINISTRATIVO

COOPERATIVA COPEDEL, R. L.

Objetivos: Que los participantes conozcan los tipos de emprendedores que existen en ámbito social así como también su forma de liderazgo con los diferentes grupos para el desarrollo y crecimiento de sus acciones.			
Duración: 5 horas		Responsable	Practicante PPS II
Tema	Metodología	Recursos	Tiempo
Actividad dinámica de presentación “intercambio de frutas”.	Los participantes se colocan de espaldas en parejas, y a cada una se les pega una figura de una fruta en la frente, luego al girar cada una va diciendo características que tiene la fruta que tiene su compañera hasta acertar, y luego se presentan y dicen sus nombres.	Humanos y materiales: tarjetas, recortes con frutas, Masking tape y marcadores.	10 min.
Dinámica para conocer su nivel de conocimiento sobre el tema.	Los participantes se forman en grupos de 5. Cada equipo se le hace entrega de una libra de periódico. Con ese material deberán de construir una torre, cada integrante del grupo debe de dar su propia idea del juego.	Humanos y materiales: tarjetas de colores, maskintape y marcadores, periódico.	20 min.
Desarrollo del tema Emprendedor.	A cada participante se le hace entrega de verbos que estén relacionados al Emprendedor, luego en plenaria cada uno de los	Humanos y materiales: papelógrafos, marcadores, Masking tape, tarjetas de colores, periódico,	45 minutos.

	<p>participantes socializan que entienden sobre esas palabras (Ejemplos arriesgado, atrevido, decidido, enérgico, trabajador, luchador, dinámico, firme, perseverante, activo, inteligente, tenaz, entre otras). Todos los aportes de los participantes deben de estar anotados en un papelógrafo.</p> <p>Mediante el uso de audio visual o papelógrafos el facilitador retroalimenta el tema y presenta los beneficios que conlleva aplicar en la vida de un cooperativista el tema de un emprendedor.</p>	tijeras.	
<p>Desarrollo del tema: Características, virtudes y actitudes.</p>	<p>El facilitador forma grupos de trabajo y les hace entrega de papelógrafos para que los participantes dibujen una silueta. Luego ellos deben de identificar con la experiencia que tienen de estar vinculados a la cooperativa sus características individuales y sociales, sus virtudes y actitudes al momento de estar asociados.</p> <p>El facilitador retroalimente las acciones de los participantes mediante una actividad lúdica.</p>	Humanos y materiales: papelógrafos, marcadores, Masking tape, tarjetas de colores.	45 minutos.

<p>Diferencia entre emprendedor y empresario.</p>	<p>Cada participante deberá de presentarse y deberá de determinar si quiere ser un empresario o un emprendedor.</p> <p>Al término de la presentación el facilitador deberá de dividir al grupo: Aparte estarán los empresarios y aparte los emprendedores y a cada equipo se le deberá de dar papelógrafos para que indiquen porque quieren ser eso,</p> <p>Al final el facilitador mediante papelógrafos presenta la diferencia que existe entre un empresario y un emprendedor.</p>	<p>Humanos y materiales: afiches, papelógrafos, marcadores, tarjetas con imágenes.</p>	<p>30 minutos.</p>
<p>Tema a desarrollo: Estrategia de Emprendurismo.</p>	<p>El facilitador forma cuatro grupos, cada grupo deberá estar asignado con un color específico para diferenciarse. Los rojos serán gatos, los azules serán perros, los blancos serán lobos y los amarillos serán gallos. Mientras el facilitado toca al ritmo de un tambor todos los participantes deberán de caminar por el salón al ritmo de diferentes toques, esto les permitirá mezclarse. Cuando se detenga el toque los participantes inmediatamente deberán de buscar a sus compañeros</p>	<p>Humanos y materiales: afiches, papelógrafos, marcadores, tarjetas con imágenes.</p>	<p>20 minutos.</p>

	<p>para reunirse, para eso deberán de buscar una estrategia que puedan conocer e identificarlas inmediatamente.</p> <p>Al finalizar la actividad el facilitador en un círculo da a conocer las estrategias básicas</p>		
<p>Evaluación del tema: Beneficios de un Microcrédito.</p>	<p>El facilitador mediante recursos propios de la comunidad presenta los beneficios que los micros créditos les pueda facilitar a los asociados en su vida familiar e individual.</p> <p>Durante el proceso el facilitador deberá de presentar un video sobre la importancia de los microcréditos.</p>	<p>Humanos y materiales: afiches, papelógrafos, marcadores, video cañonera, imágenes.</p>	<p>20 minutos.</p>
<p>Tema a desarrollar: Como iniciar un negocio.</p>	<p>Los participantes se dividirán en grupos específicos y cada una de ellos mediante carteles presentar como deberían de manejar su propio negocio, luego en plenaria se discutirá si son viables y pertinentes las propuestas.</p> <p>El facilitador al final del taller busca que los participantes conozcan los pasos importantes para empezar un negocio, para eso mediante presentaciones audiovisuales da a conocer los procesos en las cuales</p>	<p>Humanos y materiales: afiches, papelógrafos, marcadores, video cañonera, imágenes.</p>	<p>20 min.</p>

	se deben de registrar.		
Dudas y comentarios	Los participantes tendrán el espacio para las preguntas y comentarios sobre los temas desarrollados.	Humanos y materiales.	20 minutos.
Evaluación del tema:	Finalizado el taller, se continúa con la evaluación de los conocimientos aprendidos y asimilados.	Humanos y materiales	10 minutos.



UNIDAD III
QUE ES UN PLAN
FINACIERO



PRESENTACION

Un plan financiero, es el medio para el establecimiento de un negocio, basado en el conocimiento de las capacidades y actitudes de un buen emprendedor. Para lo cual la unidad III pretende fortalecer los conocimientos y fortalezas de los asociados y personal técnico administrativo en temas referentes al Plan Financiero.

A Través de esta unidad los emprendedores logren crear nuevas ideas de negocio y que logren entender y conocer bien el mercado en el cual desean competir. Sin embargo, es habitual que algunos emprendedores desconozcan o se sientan perdidos en la parte financiera del negocio y tengan dificultades para construir o analizar un buen plan financiero.

Todo buen emprendedor o líder debe saber que es necesario elaborar un plan financiero para su negocio, así como también saber que un plan financiero es la parte más importante del plan de negocio. Pues en él se recoge toda la información desarrollada y cuantificada –en unidades monetarias-.

Es una herramienta imprescindible de usar a la hora de analizar la viabilidad económica, financiera, acorto, medio y largo plazo, de un proyecto empresarial o negocio, tanto en una empresa o cooperativa, de creación como en aquellas que están en funcionamiento y deben seguir con su trayectoria de expansión y consolidación.

Es importante recalcar que en esta unidad se pretende apropiarse a los asociados sobre el tema, tomando en cuenta que con la dinámica actual de mercado y los constantes cambios de ambiente competitivo, las cooperativas también precisan cambiar, y, en tiempos de cambios, es necesario planear rápidamente. Agilidad, presupuesto eficiente, uso y adaptación de las previsiones y un análisis y gerenciamiento eficaz de las informaciones son la clave para generar el proceso de cambio, con la finalidad de lograr el desempeño planeado.

A través de la implementación de una planificación financiera se puede conocer la posibilidad de implementar nuevos proyectos, evaluando sus costos y la planificación de reservas para inversiones futuras.

QUE ES PLAN FINANCIERO

Objetivos

- ✚ Los participantes mediante actividades practicas saben los procesos que deberan de seguir para contar con un plan financiero.
- ✚ Al finalizar el taller los participantes tienen la noción de la importancia de contar con un plan financiero.

TIEMPO DE EJECUCION: 60 Minutos.

METODOLOGIA

Se deberán de formar grupos de 5 personas entre los participantes. Cada grupo tendrá tarjetas con imagines sin orden de secuencia. Luego explicar que cada imagen representa un paso de la planificación financiera. A los participantes se les dice que cuentan con 5 minutos para ordenarla y 3 minutos para exponerla.

Luego de las presentaciones el facilitador mediante Rotafolios socializa la importancia de contar con un plan financiero.

CONCEPTOS BASICOS

Un plan financiero es una herramienta que nos permite decidir cómo usar nuestro dinero para alcanzar metas y prepararse en el futuro.

Dentro de los pasos que deben de existir en una Planificación Financiera esta:

- ✚ Examinar su propia situación: Reflexionar sobre la situación financiera de su familia y sus necesidades.
- ✚ Determinar sus metas financieras: Decidir lo que se quiere lograr, cuando y como.
- ✚ Elaborar un presupuesto: Crear un resumen de los ingresos y gastos estimados durante un periodo.
- ✚ Mantener un registro de los gastos e ingresos: Dar seguimiento al presupuesto, monitorear los gastos.
- ✚ Evaluar el cumplimiento del presupuesto y actualizarlo: Asegurar

que se mantienen dentro del presupuesto y hacer ajustes si es necesario.

Teniendo claro estos aspectos dentro de la planificación financiera es necesario también contar con algunas capacidades las cuales se describen continuación.

- + Puedo identificar por lo menos dos manera de reducir mis gastos personales.
- + Tengo una meta de ahorro (valor en pesos).
- + Tengo un registro por escrito de los ingresos y gastos de mi familia durante el mes pasado.
- + En el último mes, el ingreso de mi familia fue mayor que los gastos.
- + Puedo nombrar las partes que conforman un presupuesto.

Un paso fundamental de la planificación financiera es el establecimiento de metas. Todos tienen que decidir lo que quieren lograr, cuándo y cómo.

Y Para contar una buena planificación financiera es necesario formularse metas.

- + Las metas deben ser realista
- + Las metas deben ser definidas en base a un periodo de tiempo, ya sea a corto plazo, menos de un año o largo plazo más de un año.
- + Los costos relacionados con las metas deben ser definidos.
- + Se debe de identificar lo que se tiene que hacer para lograr metas.

FORMULARIO DE METAS FINANCIERAS.

Descripción de metas.	Tiempo necesario para lograr la meta	Costo estimado	Acciones necesarias para lograr las metas

RECURSOS:

- + Rotafolios
- + Papelógrafos
- + Masking tape
- + Títeres
- + crayones
- + Afiches
- + Equipo audiovisual
- + Otros que el facilitador requiera.

EVALUACION.

- + El facilitador al finalizar el taller mediante forma grupos de 5 para formular metas financieras, esto con el fin de generar en los asociados una mayor apropiación del tema de planificación financiera.
- + Luego los participantes buscaran a un voluntario para que exponga su meta financiera en plenaria.
- + Al final el facilitador retroalimenta lo expuesto por los grupos.

QUE ES UN PRESUPUESTO Y COMO ELABORARLO.

Objetivos

- ✚ Los participantes conocen procesos sobre las cuales se debe regir un presupuesto.
- ✚ Al finalizar el taller podran elaborar un presupuesto individual.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

METODOLOGIA

Los participantes deberán formarse en grupo e identificar en un papelógrafos sobre cuales consideran que son sus necesidades y como lo atacarían con una planificación financiera.

Luego el facilitador da a conocer la temática del presupuesto mediante una presentación en la cual indica que es muy importante tenerlo desde el seno familiar como asociados.

Al finalizar el taller los participantes elaboran un presupuesto para atacar sus necesidades.

CONCEPTOS BASICOS

Que es un Presupuesto: Es un resumen de los ingresos estimados y de cómo serán gastados durante un periodo de tiempo definido. Su uso consistente es la mejor manera de asegurar que una familia, un asociado o una cooperativa serán exitosa y lograra sus metas financieras.

Preparar un presupuesto (y apegarse al mismo) es un componente esencial de la administración responsable del dinero. Ya sea que solo tenga que pagar algunas facturas o todos los gastos domésticos, entender cuánto dinero tiene y saber en qué se gasta es el primer paso para lograr la independencia financiera.

Un plano financiero: Usted no construiría una casa sin un plano. Piense en su presupuesto como un plano para su bienestar financiero. Su presupuesto

es la base de buenos hábitos financieros que le ayudarán a evitar los problemas y dificultades que probablemente surjan sin un plan estructurado.

Componentes de un presupuesto: Comience con un seguimiento para saber en qué se está gastando su dinero ahora. Tome los últimos estados de cuenta bancarios, estados de cuenta de tarjetas de crédito, recibos de pago y cualquier recibo que pueda tener en un período de un mes. La idea es tener una visión global de sus gastos mensuales, ahorros y sueldo neto. Luego, puede empezar a completar los huecos calculando cuánto dinero gasta en artículos discrecionales como comida, ropa y entretenimiento.

Ingreso - gastos = realidad: Si es muy afortunado, después de sumar sus gastos y restar esta suma de su sueldo neto mensual, le quedará algo de dinero. ¡Buenas noticias! Esto es dinero que puede empezar a ahorrar o invertir.

Sin embargo, si usted es como muchas personas, empezará a entender por qué nunca puede llegar a fin de mes. ¡No se desespere! Antes de poder resolver un problema primero necesita reconocerlo, y eso es precisamente lo que ha hecho al hacer su presupuesto.

COMO ELABORAR UN PRESUPUESTO BASICO.

INGRESOS
GASTOS
Gastos Necesarios
Gastos del Negocio
Gastos Opcionales
AHORROS

En base al cuadro realizar este ejercicio.



LA DURA VIDA DE BLANCA Y ERWIN

Blanca y Erwin por cosas del destino se enamoraron y se fueron a vivir a Quiche para buscar un mejor futuro a sus hijos Blanquita, Mario y Aarón. Él trabaja de carpintero pero pocas veces consigue trabajo.

Blanca vende atoles en el mercado y le encanta hacerlo pero casi no vende mucho y eso hace que no tenga ganancias lo que provoca que solicite préstamos con una amiga para gastos familiares.

Ellos ahora no cuentan con casa propia porque están prestando con un familiar pero en el futuro quieren vivir en su propia casa.

Entre los gastos más fuertes de la familia está la contribución para la casa, para vestimenta de los niños, alimento y próximamente gastos escolares de los niños.

Blanca y Erwin saben que pueden existir otros gastos pero están convencidos que lo pueden superar con la ayuda de Dios.

En plenaria preguntar.

En plenaria responder a estas preguntas.

- + Que presiones financieras le afecta a Blanca y a Erwin.
- + Tu sabes cómo se sienten Blanca y Erwin.
- + Algún día te a pasado esa situación.

Ejemplo:

INGRESOS	CANTIDAD
Ingresos del negocio de Blanca	300
Ingreso del trabajo de Erwin	1200
Total	1,500
GASTOS.	
Necesidades del hogar	300
Servicios del hogar	500
Alimentos	100
Ropa	100
Gastos Escolares	200
Total	1200
AHORRO	
Ahorro Mensual	300

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual
- ✚ Entre otros que el facilitador requiera.

EVALUACION.

- ✚ Al finalizar el taller los participantes exponen los pasos para elaborar un presupuesto.



QUE ES EL AHORRO.

Objetivos

- ✚ Los participantes se familiaricen con el manejo del ahorro.
- ✚ Al finalizar los participantes saben sobre la importancia de ahorrar.

TIEMPO DE EJECUCION: 120 Minutos.

METODOLOGIA

Primero se elige a dos participantes para que ellos den a conocer que les viene en la mente cuando se habla del ahorro.

Luego mediante una lluvia de ideas de todos los participantes se construye el concepto de Ahorro.

Luego el facilitador mediante Rotafolios, imagines presenta el concepto del ahorro y su importancia en la vida social.

CONCEPTOS BASICOS

Es la parte de nuestro ingreso que se guarda en el presente para usarla en el futuro. Es fundamental para la administración financiera.

Es la parte del ingreso que no se destina al gasto y que se reserva para necesidades futuras. La clave del ahorro es la capacidad de juntar dinero de manera regular durante un período de tiempo.

Se entiende como ahorro a la parte del ingreso que no se destina al gasto y que se reserva para necesidades futuras, a través de algún sistema provisto por una institución autorizada por la ley para captar dinero del público, tal como una cuenta o tarjeta de ahorros, un depósito a plazo o una cuenta de ahorro previsional voluntario, en caso de quienes trabajen.

Tal como una caminata no se puede hacer sin dar un primer paso, el ahorro no se puede conseguir con un solo monto de dinero. La clave del ahorro es la capacidad de juntar dinero de manera regular durante un período de tiempo. Y, como en el caso de la caminata, ésta va a ser más larga y permitirá llegar más lejos, mientras más pasos se vayan dando, en el caso del ahorro se contará con más, si durante más tiempo se va guardando una cantidad de dinero.

Reajustes e Intereses: Lo interesante de ahorrar en una institución financiera, es que ésta le paga a las personas que le entregan su dinero. A esta ganancia se le llama rentabilidad y se expresa a través los intereses, los cuales varían dependiendo de sus características, tales como el plazo, el tipo de ahorro y el tipo de moneda, entre otros.



A estos se agregan los reajustes que permiten mantener el valor adquisitivo del dinero que se haya ahorrado, debido a que es el sistema ajusta el monto del ahorro, para mantenerlo con su mismo valor respecto de la inflación.

Finalmente, las instituciones financieras ofrecen diferentes alternativas de ahorro, con el fin de acomodarse a la capacidad de ahorro de sus clientes.

El ahorrar ahora establece una reserva para el futuro, con el ahorro se puede prever la autosuficiencia económica para conformar un capital, que por pequeño que sea, cubrirá compromisos futuros como son:

- ✚ La educación de sus hijos.
- ✚ El poder tomar una vacaciones y viajar.
- ✚ La posibilidad de comprar una casa.
- ✚ Para su jubilación.
- ✚ Le sirve para solventar emergencias médicas o de otro tipo.
- ✚ Le ayudará a mejorar su situación financiera, por ejemplo al pagar sus cuentas pendientes y mejorando su calificación crediticia.
- ✚ A si también su ahorro lo puede invertir en usted mismo, en su educación, entrenamiento laboral o para establecer algún tipo de negocio.

Estos pasos son imprescindibles para comenzar y continuar con el hábito del ahorro.

- 1. Establezca objetivos precisos:** Si quiere cumplir un plan de ahorros, debe comenzar por definir claramente sus metas, es decir para que va a ahorrar. Teniendo un objetivo preciso, le será más fácil resistir a la tentación de gastar.
- 2. No tome decisiones solo:** Tome en cuenta a su pareja en su plan de ahorro y ejecución, ya que muchas veces tal proyecto no llega a concretarse por el simple hecho de que el compañero no logra ponerse de acuerdo. Es necesario entonces que ambos tomen en cuenta las necesidades o los sueños del otro, estableciendo y alcanzando metas a corto plazo. De esta forma trabajarán juntos para el beneficio de la familia.
- 3. Realice un presupuesto, diario o reporte:** En él incluyan todos sus gastos fijos: el pago de la casa, la compra de los alimentos, el transporte, etc. De este modo sabrá en qué invierte su dinero.
- 4. Reduzca y distribuya sus gastos:** Una vez que ya sabe en qué invierte su dinero, el siguiente paso es distribuirlo de manera adecuada para poder ahorrar. Para lograrlo enumere cada uno de sus gastos en orden de importancia y cuál de ellos considera que podría suprimir. Para estos casos, los expertos recomiendan eliminar uno o dos gastos en vez de reducirlos todos al mismo tiempo.
- 5. De su sueldo, separe una cantidad mensual sin importar que sea poco:** Los expertos recomiendan apartar inmediatamente una parte de su salario, apenas los haya cobrado y depositarlo enseguida en una cuenta de ahorros. Ese dinero con el tiempo adquirirá intereses que aumentarán sus ahorros. Recuerde, no importa si la cantidad es pequeña, lo importante es crear el hábito de guardar ese dinero de forma sistemática.
- 6. No toque sus ahorros:** Es mejor que deposite el resto de sus ahorros en una cuenta en la que no tenga acceso al dinero. Por ejemplo, puede invertirlo a largo plazo, o abrir una cuenta que le imponga una penalidad por retirar la cantidad antes de la fecha señalada.
- 7. No rechace programas de ayuda al empleado:** Algunas compañías ofrecen este tipo de apoyo que le servirá para acumular un fondo para el momento del retiro. Por lo general, este se obtiene de tomar una cantidad mensual de su salario al que se le suma un interés anual. Al cabo de los años, usted se sorprenderá de todo lo que ha acumulado.
- 8. Sea más creativo:** A lo largo de todo el año se gasta buena cantidad de dinero en celebraciones: cumpleaños, fiestas de Navidad, Día de las

Madres, Día del Padre, etc. Evite gastar tanto en regalos y obsequie a sus seres queridos con algo hecho por usted mismo.

9. Manténgase informado: Es importante que se actualice con relación a los temas que tienen que ver con la inversión de dinero. Pídale a un ejecutivo en su banco que lo oriente acerca de planes de ahorro, tipos de cuentas bancarias, hipotecas, etc.

10. Piense en su familia como si fueran sus socios: Discutan periódicamente el estado de su economía, revisen el cumplimiento de sus metas, etc.

RECURSOS:

- ✚ Rotafolios
- ✚ Papelógrafos
- ✚ Masking tape
- ✚ Títeres
- ✚ crayones
- ✚ Afiches
- ✚ Equipo audiovisual entre otros que el facilitador requiera

EVALUACION.

- ✚ Al finalizar el taller los participantes mediante una lluvia de ideas comentan que entendieron del ahorro y qué importancia tiene dentro de los asociados

METODOLOGIA DE TRABAJO

La metodología de trabajo para la aplicación de las herramientas durante los procesos de capacitación dirigido a Asociados y equipo técnico – administrativo de la Cooperativa COOPEDER, R.L., se propone será a través de la Andragogía, considerando que es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar a personas adultas, en contraposición de la pedagogía, que es a enseñanza orientada a los niños.²⁹

La Andragogía

Etimológicamente hace referencia a antropos (hombre) por contraposición a pedagogía que hace referencia al paidos (niño).

La andragogía es la ciencia y el arte que siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de participación y horizontalidad, cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida, y la creatividad del participante adulto con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

Características:

El adulto como individuo maduro, a diferencia del niño, manifiesta ciertas características dentro de los procesos de aprendizaje, que caracterizan a la andragogía:

²⁹ www.usac.edu.gt.

Auto concepto del individuo

Experiencia previa

Prontitud en aprender

Orientación para el aprendizaje

Motivación para aprender.

A través de la Andragogia, se desarrollan diversas técnicas que facilitaran el proceso de aprendizaje de los asociados, de manera que la información sea asimilada y puesta en práctica por los mismos. Dentro de las técnicas a utilizar están: Lluvia de ideas, técnica expositiva, trabajo en equipo, dinámicas de participación y discusión, así como también el desarrollo de preguntas, que fortalecerán el desarrollo y aprendizaje de los temas.

Adjunto a cada tema se detalla la técnica a utilizar para el aprendizaje y facilitación del proceso.

AGENDA

UNIDAD 3

TALLER CON ASOCIADOS Y EQUIPO TECNICO Y ADMINISTRATIVO

COOPERATIVA COPEDEL, R. L.

Objetivos: Que los participantes mediante actividades practicas conocen los procesos que deberan de seguir para contar con un plan financiero.

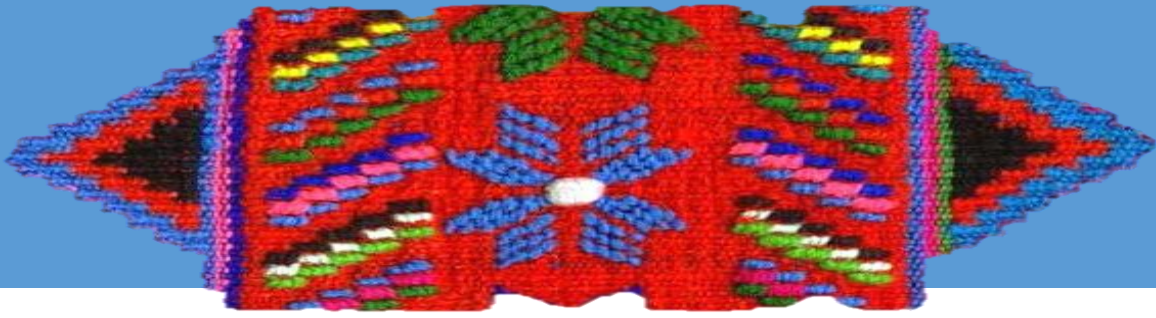
Al finalizar el taller los participantes tienen la noción de la importancia de contar con un plan financiero.

Duración: 5 horas		Responsable	Practicante PPS II
Tema	Metodología	Recursos	Tiempo
Dinámica de presentación.	Los participantes dirán su nombre, y como un punto agregado ellos socializaran sus conocimientos previos sobre el tema de la Planificación financiera.	Humanos y materiales: tarjetas, recortes con frutas, Masking tape y marcadores.	10 min.
Desarrollo del tema: Planificación financiera...	Se deberán de formar grupos de 5 personas. Cada grupo tendrá tarjetas con imagines sin orden de secuencia. Luego explicar que cada imagen representa un paso de la planificación financiera. A los participantes se les dice que cuentan con 5 minutos para ordenarla y 3 minutos para exponerla. Luego de las presentaciones el facilitador mediante	Humanos y materiales: tarjetas de colores, maskintape y marcadores, periódico.	20 min.

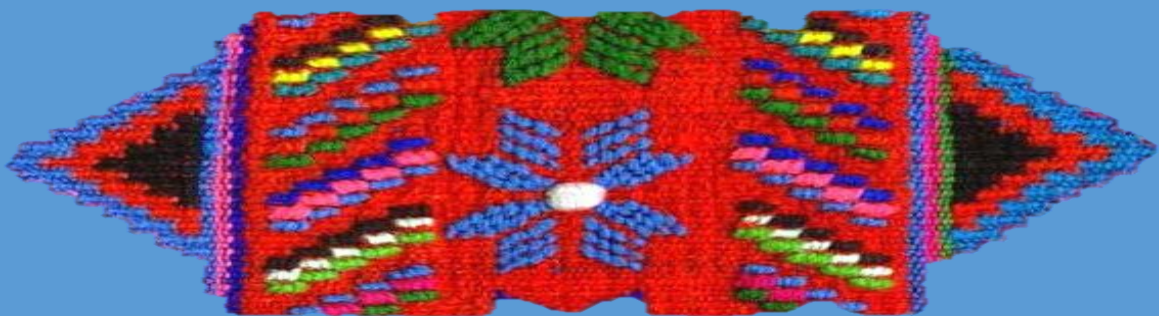
	Rotafolios socializa la importancia de contar con un plan financiero.		
Desarrollo del tema: El presupuesto y como elaborarlo.	Los participantes deberán formarse en grupo e identificar en un papelógrafo sobre cuales consideran que son sus necesidades y como las atacarían con una planificación financiera. Al finalizar, los participantes elaboran un presupuesto para atacar sus necesidades.	Humanos y materiales: papelógrafos, marcadores, Masking tape, tarjetas de colores, periódico, tijeras.	45 minutos.
Desarrollo del tema: El Ahorro.	Mediante una lluvia de ideas de todos los participantes se construye el concepto de Ahorro. Luego el facilitador mediante Rotafolios, imagines presenta el concepto del ahorro y su importancia en la vida social.	Humanos y materiales: papelógrafos, marcadores, Rotafolios, Masking tape, tarjetas de colores.	45 minutos.
Dudas y comentarios	Los participantes tendrán el espacio para las preguntas y comentarios sobre los temas desarrollados.	Humanos y materiales.	20 minutos.
Evaluación del tema:	Finalizado el taller, se continúa con la evaluación de los conocimientos aprendidos y asimilados.	Humanos y materiales	10 minutos.

RESULTADO II

Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocda en la temática de cooperativismo y practica cooperativista por el Consejo de Administracion de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.



VALIDACIÓN DE GUIA METODOLOGICA DE CAPACITACIÓN



5.1 Informe de Resultado II

Fase III. Validación de guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

“Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”.

Resultados Previstos

- Se ha presentado la Metodología de capacitación, así como las técnicas y agenda de trabajo para que se puedan desarrollar los talleres.
- Se han recibido recomendaciones y observaciones sobre la Metodología de Capacitación por parte de los miembros del consejo directivo y equipo técnico administrativo de la Cooperativa COOPEDEL.R.L.
- Se desarrolló una reunión con la persona enlace previo a la validación de la Metodología, con el objetivo de hacer revisiones del documento.
- Se ha validado en asamblea del consejo directivo y equipo técnico administrativo de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.

Indicadores de éxito

- Miembros del Consejo Directivo y equipo técnico administrativo validan y aprueban la Metodología de Capacitación enfocada en la temática de Cooperativismo y practica cooperativista.

Resultados no previsto

- Presentación de la Metodología de Capacitación a Ministerio de economía, ONU Mujeres – Carolina Salazar, Centro Cooperativo Sueco (WE EFFECT) y Licda. Bertha Zapeta, con el objetivo de buscar apoyo financiero a la Cooperativa COOPEDEL, R.L.

- Presentación de la Metodología de Capacitación enfocada en la temática de cooperativismo y practica cooperativista ante miembros de la Brigada del Ejército de Playa Grande Ixcan, El Quiche, con el objetivo de capacitarlos como parte de los asociados a la cooperativa.

Actividades

- Se realizó una reunión con la persona enlace para la revisión de la Metodología de Capacitación.
- Se presentó la Metodología de Capacitación, herramientas y metodología al consejo directivo de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., así como también a personal técnico administrativo para su validación.
- Se presentó la Metodología de capacitación a la comisión municipal del municipio de Playa Grande Ixcan, El Quiche.
- Se socializo la Metodología de Capacitación a miembros de la Brigada del Ejército como parte de los asociados de la Cooperativa, con el objetivo de capacitarlos.
- Se elaboró un informe del proceso de validación de la metodología.

INFORME DE VALIDACION DE LA METODOLOGIA DE CAPACITACION EN EDUCACION FINANCIERA EN TEMATICA DE COOPERATIVISMO Y PRACTICAS COOPERATIVISTAS.



**Por el Consejo Directivo y miembros del Equipo Técnico –
Administrativo**

Playa Grande Ixcan, El Quiche

Elaborado por: Blanca Pérez Calmo

Marzo 2015

ANTECEDENTES

En el fomento del cooperativismo, se pretende impulsar la organización y desarrollo de empresas cooperativas entre los grupos más vulnerables del país, para que puedan acceder a mejores niveles de vida, creando sus propias fuentes de empleo. Es así como el Proyecto “Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”, tiene como finalidad responder a la necesidad identificada en la Cooperativa, a través de la realización de un diagnóstico de problemas y necesidades de capacitación a Asociados, detectando un **“Bajo nivel de conocimiento de asociados sobre cooperativismo y desarrollo económico-social”**; por lo que para mejorar su nivel de conocimientos y capacidades se estableció el proyecto mencionado anteriormente.

Como resultado número dos, se tiene planificada la Validación de la Metodología de Capacitación, elaborado de acuerdo a las necesidades de los asociados, por lo que en esta etapa miembros del Consejo Directivo y persona técnico administrativo han considerado de suma importancia dicho material, el cual fue revisado y corregido de acuerdo a las observaciones realizadas en su momento por los mismos. Mediante este proceso de formación los cooperativistas, obtendrán elementos básicos para la organización autoestiva y democrática, contribuyendo al abatimiento del desempleo, así como también al fortalecimiento del mercado local y la participación del sector social en la economía.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

De acuerdo al plan de acciones elaborado por la estudiante de práctica profesional supervisada de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, para la validación y aprobación de la Metodología de Capacitación, se realizó de la siguiente manera:

a. Consejo Directivo y Equipo Técnico Administrativo de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.

La presentación de la Metodología de Capacitación enfocada en la temática de Cooperativismo y Practicas Cooperativistas realizada a los miembros del Consejo Directivo fue aceptado con toda asertividad, aportando algunas observaciones que enriquecieron el documento, de manera que este pudiese ser una versión de fácil manejo y fuera de acceso para asociados y otras personas ajenas a la Cooperativa.

Así mismo a solicitud del Consejo Directivo, fue necesario desarrollar los temas de manera más práctica, de forma que esta fuera entendible por la población beneficiada, tomando en cuenta que la mayoría son miembros de las comunidades lejanas del municipio de Ixcán.

El personal técnico administrativo de la Cooperativa manifestó su interés y satisfacción por la Metodología de Capacitación, ya que creen que contiene información pertinente a la población asociada, la cual debe ser desarrollada de forma práctica, considerando que la mayoría de la población es analfabeta, por lo que este documento contribuirá a alcanzar los objetivos del proyecto, así como también los conocimientos de los asociados.

De igual forma la persona enlace entre la estudiante practicante y la Cooperativa manifestó que la Metodología de Capacitación fue diseñada con algunas recomendaciones por su persona, favoreciendo sus conocimientos y experiencia en el tema, así mismo la importancia de contar con un documento que fortalezca la participación de los asociados en el desarrollo de talleres de capacitación.

Asociados de Cooperativa COOPEDEL, R.L.

Durante el proceso de validación y aprobación de la Metodología de Capacitación con asociados, estos se manifestaron satisfechos y de acuerdo en cuanto al diseño y herramientas para el proceso de capacitación al cual serán integrados, ya que en él se reflejan las necesidades de capacitación identificadas en el Diagnóstico rápido realizado con ellos. Así mismo expresan que este proceso contribuirá a mejorar su

participación y sostenibilidad de la Cooperativa, tal forma que esta pueda expandir sus horizontes.

Finalmente los asociados solicitan que el proceso de capacitación se realice en el idioma materno de cada comunidad, de tal manera que exista comprensión y asimilación en la temática.

DOCUMENTO DE VALIDACIÓN

METODOLOGIA DE CAPACITACION, COOPERATIVA COPEDEL, R.L, PLAYA GRANDE IXCAN, EL QUICHE.



Ixcán Playa Grande, El Quiché, marzo 10 del 2015.

Yo, **Otto Ervin Macz Ho**, Gerente General de la Cooperativa de la Cooperativa COPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán, hago constar que he leído y evaluado el programa de capacitación dirigido a asociados/as y Equipo Técnico Administrativo, correspondiente del Proyecto de Intervención: **“Desarrollo de Procesos de Capacitación en Educación Financiera y Practicas Cooperativistas de los Asociados de la Cooperativa COPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”**, presentado por la estudiante practicante **Blanca Pérez Calmo** con carne 2151908, para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo de la Universidad Rafael Landívar Campus Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz, el cual apruebo en calidad de validador.

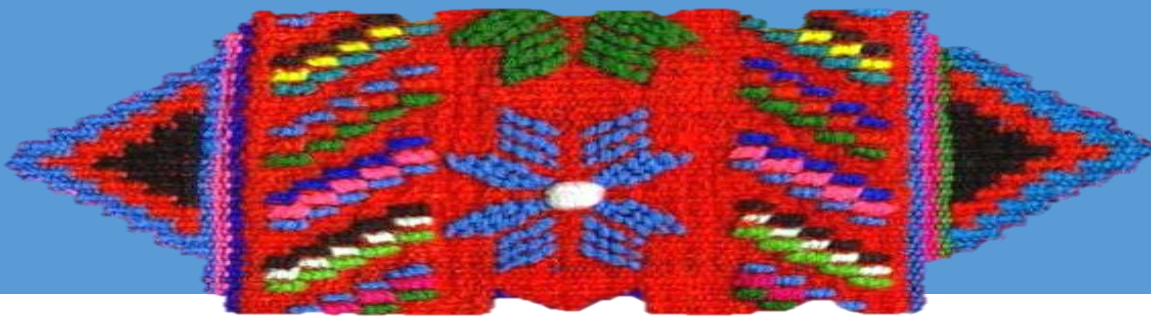
F. 
Otto Ervin Macz Ho
Gerente General



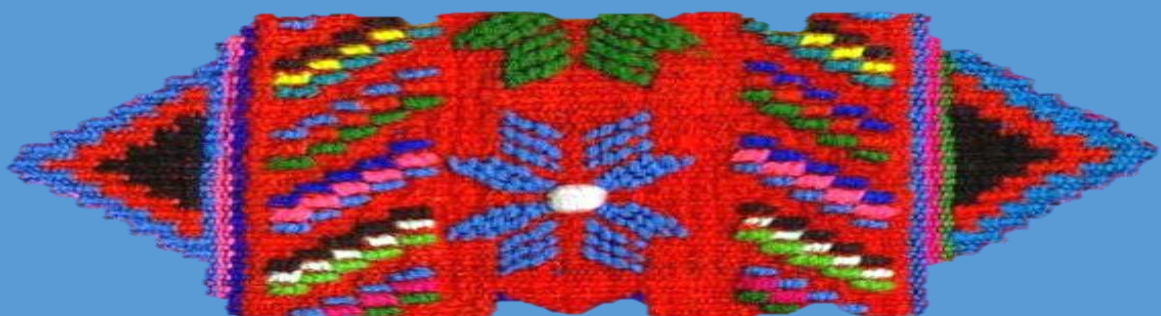
Tels. 7755-7999 · 3027-0383 · 3071-4125 · 4022-1389
www.coopedel.com · gerenciageneral@coopedel.com · director@coopedel.com
Calzada Alvaro Colom, Edificio Canal 50 · 2º Nivel, Zona 1 · Playa Grande Ixcán, Quiché

RESULTADO III

Se capacito al personal técnico administrativo de COPEDEL, R.L, a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y practicas cooperativistas.



CAPACITACIÓN AL PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO DE COPEDEL.



5.2 INFORME DE RESULTADO III

Fase V. Personal técnico administrativo de COOPEDEL, R.L. capacitados a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.

Resultados Previstos

- Se elaboró un plan de capacitación sobre temas de la UNIDAD 1 de la Metodología de Capacitación Financiera enfocada en Cooperativismo y Practicas Cooperativistas.
- Se socializó y reviso el plan de capacitación con la persona enlace de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.
- Se coordinó con la persona enlace el desarrollo del taller de capacitación de la Unidad 1, sobre temas de Cooperativismo.
- Se desarrolló la primera capacitación de la Unidad 1, dirigido a miembros del Consejo Directivo y equipo técnico administrativo de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.

Indicadores de éxito

- El apoyo de la persona enlace para la realización del primer taller de capacitación, favoreció el desarrollo del mismo, así como también la logística del taller.
- El apoyo financiero brindado por personal del centro de práctica Cooperativa COOPEDEL, R.L, para la implementación del taller de capacitación con los miembros del Consejo Directivo y equipo técnico administrativo.

Resultados no previsto

- Impresión de la Metodología de Capacitación a cada uno de los miembros del Consejo Directivo, como instrumento de apoyo en los procesos que desarrollara la Cooperativa.

Actividades

- Elaboración de un plan de capacitación sobre el tema de Cooperativismo y Practicas Cooperativistas, específicamente de la Unidad 1.
- Reunión con persona enlace para coordinar desarrollo del proceso de capacitación, logística y herramientas de trabajo.
- Reunión con persona enlace para la revisión del diseño de capacitación.
- Realización del taller de capacitación, dirigido a miembros del Consejo Directivo y equipo técnico administrativo de la Cooperativa para fortalecer sus conocimientos y sostenibilidad de la misma.

INFORME

PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO DE COPEDEL, R.L. CAPACITADOS A TRAVES DE LA GUIA METODOLOGICA DE CAPACITACION FINANCIERA ENFOCADA EN COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS.



Playa Grande Ixcan, El Quiche.

Marzo 2015.

Elaborado por: Blanca Pérez Calmo, Practicante TS.

PERSONAL TECNICO ADMINISTRATIVO DE COPEDEL, R.L. CAPACITADOS SOBRE LA UNIDAD I, ENFOCADA EN EDUCACION FINANCIERA Y PRACTICAS COOPERATIVISTAS

I. PRESENTACION

El presente informe hace referencia al proceso de capacitación realizado al personal técnico administrativo y consejo Directivo de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., enfocadas a temas de Cooperativismo y Practicas Cooperativista, el cual se desarrolló con el interés de brindar una herramienta a la Institución, orientando con ideas fundamentales y básicas para el mejoramiento de sus servicios, así como también la obtención de mayores beneficios económicos.

El presente documento procura contribuir al desarrollo de un proceso de capacitación, orientada a fortalecer la sostenibilidad y credibilidad de los asociados, así como también la buena atención que el personal técnico y administrativo pueda brindar a los mismos, fortaleciendo de tal forma los conocimientos del capital humano.

Durante el proceso de capacitación, se observó el interés de los participantes, en la temática desarrollada, la cual corresponde a la Unidad 1, teniendo como temas los siguientes: El Cooperativismo, Historia y Beneficio de la Cooperativa, Principios y Valores de la Cooperativa, La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa.

Esta unidad ha sido concebida para apoyar el trabajo desarrollado en iniciativas que promueven la Cooperativa, por lo que fue diseñada específicamente para el trabajo que realizan los equipo técnico y administrativo, adaptándose para trabajar con hombres y mujeres de las comunidades involucradas en los proyectos.

II. OBJETIVOS

General:

Concientizar en los participantes la importancia del cooperativismo y la aplicación de buenas prácticas cooperativistas.

Específicos:

- Sensibilizar a las personas participantes en temas de cooperativismo y prácticas cooperativistas.
- Crear conciencia en la necesidad de aplicar herramientas de cooperativismo como un requisito indispensable para la construcción del desarrollo sostenible.
- Integrar los conocimientos y experiencias de los participantes en el tema de cooperativismo como aporte para construir alternativas de solución en la aplicación de la información.

METODOLOGIA DEL PROCESO DE CAPACITACION DE LA UNIDAD I, ENFOCADA AL COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS

**Consejo Directivo y personal Técnico Administrativo de la Cooperativa
COOPEDEL, R.L.**

III. METODOLOGIA

La metodología utilizada fue participativa, expositiva, y andragogia, para generar un proceso que promueva, por un lado de sensibilización de las personas participantes, y por otro la capacitación para la aplicación de los conocimientos

conceptuales enfocados a mejorar el tema del cooperativismo y practicas cooperativas.

Esta unidad y metodología está diseñada para trabajar con grupos integrados por hombres y mujeres, se trata de que ambos puedan, en conjunto, visibilizar las experiencias en tema, realizando nuevas propuestas para el cambio.

Te taller fue diseñado para abarcar los temas de esta unidad en una sesión de trabajo que se pueden desarrollar en forma continua, de manera que la información sea asimilada por los participantes.

La metodología participativa combino las exposiciones de la facilitadora con el trabajo de grupo, trabajo lúdico, vivencias y otras técnicas participativas que permitieron la construcción colectiva y la apropiación del conocimiento.

Durante el taller se promovió compartir conocimientos y experiencias personales y de trabajo entre hombres y mujeres participantes.

Para poder facilitar el proceso de capacitación y sensibilización que propone la Unidad I, es importante contar con conocimientos sobre el enfoque de cooperativismo y prácticas cooperativistas y su aplicación en el trabajo de la Cooperativa, como elementos básicos.

De igual forma e importante recalcar que la metodología utilizada responde la de educación popular, una metodología dinámica que promueve el trabajo en equipo, procesos de reflexión de la convivencia personal y colectiva, generando nuevas expectativas en el personal técnico y administrativo.

La metodología de trabajo facilitara el conocimiento de los temas, los cuales fueron identificados de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación realizada con equipo técnico administrativo y asociados, por lo cual se pretende que el proceso de capacitación sean pertinentes, sostenibles y relevantes, logrando que la participación de los participantes sea visibilizada a través de la sostenibilidad de la Cooperativa.

IV. TEMAS DE CAPACITACION

UNIDAD I

El Cooperativismo

Historia y Beneficio de la Cooperativa

Principios y Valores de la Cooperativa

La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa.

PROCESO DE CAPACITACION FINANCIERA EN TEMATICAS DEL COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS.

V. *DESARROLLO DE LA CAPACITACION*

El taller de capacitación de la Unidad I, se desarrolló de acuerdo a la agenda de trabajo, así como también a la metodología aplicada en la misma, la cual se realizó de la siguiente manera:

Apertura del Taller:

Para dar inicio a la actividad, la persona enlace dio la bienvenida a los participantes, informando sobre el proceso de capacitación a realizarse por la estudiante practicante de trabajo social.

Actividad Rompe hielo:

Los participantes se presentan y piensan en una fruta que empiece con su nombre y hacen un movimiento o una mímica de felicidad, ejemplo: “si se llama José, soy un JOCOTE y hace el movimiento o mímica feliz”.

Conocimientos previos, lo que conocemos:

Previo al desarrollo del tema, se les pregunta a los participantes si saben o conocen la palabra “Cooperativismo”, de manera que se pueda ir generando una

lluvia de ideas respecto a la misma, anotando las respuestas en tarjetas de colores.

Desarrollo de la Unidad I:

El Cooperativismo:

El cooperativismo es una doctrina socio-económica que promueve la organización de las personas para satisfacer de manera conjunta sus necesidades. Y le da oportunidad a los personas de escasos recursos de iniciar su propia empresa junto a otras personas. Y su finalidad es disminuir la explotación de las personas por los mismos individuos o empresas dedicados a obtener ganancias. La participación es importante porque toman un rol en los procesos socio económicas y se fundamenta en valores, principios basados en el desarrollo integral de las personas.

Historia y Beneficio de la Cooperativa:

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COOPEDEL R.L, del Municipio de Ixcan Playa Grande del Departamento del Quiche, se constituyó por iniciativa de un grupo de personas el 5 de noviembre del 2012, según escritura Pública No. 49, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico y social de los asociados de la región, la cooperativa se ubica en la cabecera municipal, calle a la parroquia, zona 1, calzada Colom, de influencia para las siete microrregiones que integra el municipio, considerando que las vías de acceso a la comunidades de cada microrregión es de difícil acceso.

Principios y Valores de la Cooperativa:

Dentro de los principales principios éticos que nos deben distinguir como miembros de la COOPERATIVA, se encuentran:

- Integridad

- Objetividad
- Independencia
- Responsabilidad
- Confidencialidad
- Observaciones de las disposiciones normativas
- Competencia y Actualización Profesional
- Difusión y Colaboración
- Respeto hacia los demás

VALORES DEL COOPERATIVISMO

- El espíritu cooperativo, es el antibiótico moral que destruye lentamente nuestro egoísmo, el afán de imponer a otros nuestros criterios, es el paso al imperio de la razón, la justicia y la comprensión. Se trata de los valores de:
- **Excelencia:** Practicas de manera sobresaliente los valores, principios y normas que conduzcan al trabajo individual y en equipo.
- **Autonomía:** Actuar con independencia atendiendo las normas que rigen la institución en beneficio del Cooperativismo.
- **Compromiso:** Cumplir una labor, acción de manera responsable y eficiente.
- **Eficiencia:** Ejecutar las actividades acorde con los objetivos esperados al menor costo posible.
- **Confidencialidad:** Mantener en reserva la información que guarde relación con el trabajo de la Institución.
- **Transparencia:** Practicar las reglas, procedimientos u obligaciones de la institución con claridad.

- **Responsabilidad:** Cumplir con las funciones y tareas asignadas a satisfacción de la institución.
- **Solidaridad:** Proporcionar apoyo espontaneo, generoso y voluntarioso en beneficio de otros.
- **Humanidad:** Actuar de manera sencilla en el trato con los demás.
- **Honestidad:** Actuar con decencia, probidad, rectitud y justicia.

La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa:

La cooperativa COOPEDEL, R.L, considera clave y oportuno la realización de la estrategia financiera, facilitando la sostenibilidad financie a través de procesos de capacitación educación financiera que garantice una económica sustentable en el marco de los derechos humanos, se es necesarios para el costes de las capacitaciones para el fortalecimiento organizacional, generando la viabilidad y sostenibilidad financiera de la económica de las familias beneficiarias.

MISION Y VISION

Misión: Proporcionar servicios y productos financieros que satisfagan las expectativas de todos y todas en mejoras de la calidad de vida que contribuya al bienestar y desarrollo socioeconómico.

Ofrecer capacitación constante a socios en las diversas áreas, que impulse el desarrollo económico de las familias de áreas rurales del municipio de Ixcan, creando un ambiente de trabajo capaz en generar una convivencia de respeto, cooperación, trabajo en equipo y comprometido con el desarrollo económico de la población más necesitada.

Visión: Ser una Cooperativa de ahorro y crédito, especializada, sostenible, que impulse el desarrollo socioeconómico de sus asociados, a través de servicios Financieros y asistencia técnica de Alta calidad.

VI. RESULTADOS DEL TALLER

De los resultados obtenidos, estos fueron satisfactorios, de acuerdo a la opinión de los participantes, los cuales manifestaron que lleno sus expectativas, así mismo esto les motiva a seguir informándose sobre la importancia del cooperativismo.

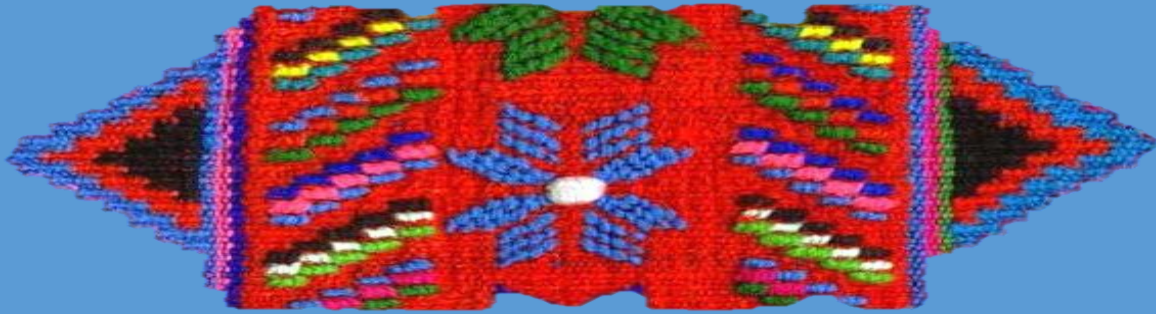
VII. MEDIOS DE VERIFICACION DEL TALLER

Una adecuada planificación exige tomar en cuenta una serie de aspectos preparativos, desde materiales, logística y otros imprevistos, entre ellos:

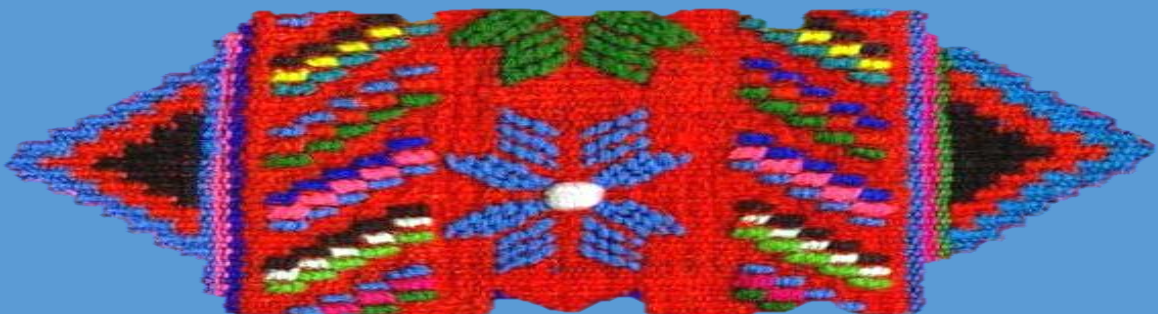
- ◇ Identificación de los participantes
- ◇ Selección de las personas requeridas para e apoyo
- ◇ Materiales
- ◇ Duración del taller
- ◇ Aspectos logísticos:
 - Convocatoria
 - Sistematización

RESULTADO IV

Se desarrollo el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados en cooperativismo y practicas cooperativistas.



CAPACITACIÓN A ASOCIADOS DE DE COOPEDEL.



5.3 INFORME DE RESULTADO IV

Fase IV. Se desarrolla el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados en cooperativismo y prácticas cooperativistas.

Resultados previstos

- Se elaboró la agenda de trabajo de la Unidad 1 dirigido a Asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.
- Se hizo una visita con miembros de la brigada del Ejército de Playa Grande Ixcan, El Quiche para informar a los directivos sobre el proceso de capacitación.
- Se realizó el primer taller de la Unidad 1 con Asociados de la Cooperativa, así como miembros del Ejército, por formar parte de la población beneficiada.
- Se elaboró el informe del proceso de capacitación, como medio de verificación de la actividad realizada.
- en de sostenibilidad para el seguimiento de las acciones establecidas en el manual de funciones y reglamento interno.
- Se socializo con la persona enlace el programa de actividades.

Indicadores de éxito

- Existe una buena comunicación coordinación entre la persona enlace, favoreciendo un 100% el desarrollo de las actividades del proyecto.

Resultado No previstos

- Seguimiento al proceso de impresión del documento de sistematización para su entrega final, considerando que por procesos administrativos del centro de práctica, éste aún está pendiente por entregar.
- Asociados miembros de la Brigada del Ejército capacitados sobre la Unidad 1, como parte del proceso de capacitación.
- Se acompañó a los miembros del consejo Directivo a reuniones de trabajo como apoyo y asesoría en cuanto a la gestión de proyectos.

- Se sostuvieron reuniones con miembros de la comisión municipal para socializar el proceso de capacitación y obtener el apoyo.

Actividades

- Se presentó el plan de capacitación de acuerdo a la temática de la Unidad 1, basada en una metodología andragogía.
- Se elaboró un plan de sostenibilidad del proyecto.
- Se socializaron las actividades desarrolladas en el resultado III.
- Se elaboró el informe del resultado III.
- Se realizó una retroalimentación acerca de la metodología de capacitación, de manera que esta quedara clara, así como también que esta pueda dársele continuidad en el futuro (unidad 2 y 3).

INFORME

ASOCIADOS DE COOPEDEL, R.L. CAPACITADOS A TRAVES DE LA GUIA METODOLOGICA DE CAPACITACION FINANCIERA ENFOCADA EN COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS



Playa Grande Ixcan, El Quiche.

Marzo 2015.

Elaborado por: Blanca Pérez Calmo, Practicante TS.

ASOCIADOS DE COOPEDEL, R.L. CAPACITADOS

SOBRE LA UNIDAD I, ENFOCADA EN EDUCACION FINANCIERAS Y PRACTICAS COOPERATIVISTAS.

I. PRESENTACION

El presente informe se refiere al proceso de capacitación realizado con Asociados a la Cooperativa COOPEDEL, R.L., la cual está enfocado a temas de Cooperativismo y Practicas Cooperativista, desarrollándose de la manera más práctica de manera que esta fuera interesante para los participantes, de tal forma que el proceso brindara reflexión en cuanto a la forma de trabajo de la Cooperativa, así mismo al mejoramiento de sus acciones en cuanto a la formación dirigida a los mismos asociados en el manejo de sus finanzas, así como para la sostenibilidad económica familiar.

El presente documento está encaminado a contribuir al desarrollo de un proceso de capacitación, orientada a fortalecer los conocimientos de los asociados, buscando alternativas de solución y propuestas que mejoren la economía familiar, a través de una buena educación cooperativista.

La población objetivo se definió teniendo en cuenta que esta actividad es desarrollada en alto porcentaje a los grupos beneficiarios de la Cooperativa, considerando que son el eje central de la misma, por lo cual se procura obtener resultados muy positivos, tomando en cuenta que existe bastante desconocimiento en cuanto a temas cooperativistas en el grupo, ya que sus condiciones no ayudan en el mejoramiento de sus aptitudes, puesto que la mayoría es indígena.

En esta unidad, se identificaron aspectos muy puntuales, los cuales se consideraron y determinaron a través de la metodología de Educación Popular, por medio de la andragogía, la cual se desarrolló a través de herramientas y técnicas prácticas y lúdicas, de tal forma que los participantes asimilaran la información.

II. OBJETIVOS

General:

Concientizar en los asociados la importancia del cooperativismo y la aplicación de buenas prácticas cooperativistas.

Específicos:

- Sensibilizar a las personas participantes en temas de cooperativismo y prácticas cooperativistas.
- Crear conciencia en los asociados en conocer de nuevos temas como Cooperativismo y practicas cooperativistas para mejorar su forma de vida.
- Conocer las experiencias de los participantes en el tema de cooperativismo de manera que se pueda generar alguna discusión sobre el tema.

METODOLOGIA DEL PROCESO DE CAPACITACION DE LA UNIDAD I, ENFOCADA AL COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS

**Consejo Directivo y personal Técnico Administrativo de la Cooperativa
COPEDEL, R.L.**

III. METODOLOGIA

La metodología utilizada fue participativa, expositiva, y andragogia, para generar un proceso que promueva, por un lado de sensibilización de las personas participantes, y por otro la capacitación para la aplicación de los cocimientos conceptuales enfocados a mejorar el tema del cooperativismo y practicas cooperativas.

Esta unidad y metodología está diseñada para trabajar con grupos integrados por hombres y mujeres, se trata de que ambos puedan, en conjunto, visibilizar las experiencias en tema, realizando nuevas propuestas para el cambio.

El taller fue diseñado para abarcar los temas de esta unidad en una sesión de trabajo que se pueden desarrollar en forma dinámica, de manera que la información sea asimilada por los participantes, siendo estas personas adultas indígenas.

La metodología participativa combinó las exposiciones de la facilitadora con el trabajo de grupo, trabajo lúdico, vivencias y otras técnicas participativas que permitieron la construcción colectiva y la apropiación del conocimiento de los asociados.

Durante el taller se promovió compartir conocimientos y experiencias personales y de trabajo entre hombres y mujeres participantes de manera que se pudieran conocer su forma de vivir en cuanto a cooperativismo.

Para poder facilitar el proceso de capacitación y sensibilización que propone la Unidad I, es importante contar con conocimientos sobre el enfoque de cooperativismo y prácticas cooperativistas y su aplicación en el trabajo de la Cooperativa, los cuales si son

De igual forma e importante recalcar que la metodología utilizada responde la de educación popular, una metodología dinámica que promueve el trabajo en equipo, procesos de reflexión de la convivencia personal y colectiva.

La metodología de trabajo facilitara el conocimiento de los temas, los cuales fueron identificados de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación realizada con los asociados en una asamblea general, por lo cual se pretende que el proceso de capacitación sea pertinente, sostenibles relevante, logrando que la participación de los participantes sea visibilizada a través de la sostenibilidad de la Cooperativa y el cambio de vida que tengan después de los conocimientos obtenidos.

IV. TEMAS DE CAPACITACION

UNIDAD I

El Cooperativismo

Historia y Beneficio de la Cooperativa

Principios y Valores de la Cooperativa

La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa

PROCESO DE CAPACITACION ENFOCADAS AL COOPERATIVISMO Y PRÁCTICAS COOPERATIVISTAS DIRIGIDA A ASOCIADOS

V. *DESARROLLO DE LA CAPACITACION*

El taller de capacitación de la Unidad I, se desarrolló de acuerdo a la agenda de trabajo, así como también a la metodología aplicada en la misma, la cual se realizó de la siguiente manera:

Apertura del Taller:

Para dar inicio a la actividad, la persona enlace dio la bienvenida a los participantes, informando sobre el proceso de capacitación a realizarse por la estudiante practicante de trabajo social.

Actividad Rompe hielo:

Los participantes se presentan y piensan en una fruta que empiece con su nombre y hacen un movimiento o una mímica de felicidad, ejemplo: “si se llama José, soy un JOCOTE y hace el movimiento o mímica feliz”.

Conocimientos previos, lo que conocemos:

Previo al desarrollo del tema, se les pregunta a los participantes si saben o conocen la palabra “Cooperativismo”, de manera que se pueda ir generando una lluvia de ideas respecto a la misma, anotando las respuestas en tarjetas de colores.

Desarrollo de la Unidad I:

El Cooperativismo:

El cooperativismo es una doctrina socio-económica que promueve la organización de las personas para satisfacer de manera conjunta sus necesidades. Y le da oportunidad a las personas de escasos recursos de iniciar su propia empresa junto a otras personas. Y su finalidad es disminuir la explotación de las personas por los mismos individuos o empresas dedicados a obtener ganancias. La participación es importante porque toman un rol en los procesos socio económicos y se fundamenta en valores, principios basados en el desarrollo integral de las personas.

Historia y Beneficio de la Cooperativa:

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COOPEDEL R.L, del Municipio de Ixcan Playa Grande del Departamento del Quiché, se constituyó por iniciativa de un grupo de personas el 5 de noviembre del 2012, según escritura Pública No. 49, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico y social de los asociados de la región, la cooperativa se ubica en la cabecera municipal, calle a la parroquia, zona 1, calzada Colom, de influencia para las siete microrregiones que integra el municipio, considerando que las vías de acceso a las comunidades de cada microrregión es de difícil acceso.

Principios y Valores de la Cooperativa:

Dentro de los principales principios éticos que nos deben distinguir como miembros de la COOPERATIVA, se encuentran:

- Integridad
- Objetividad
- Independencia
- Responsabilidad
- Confidencialidad
- Observaciones de las disposiciones normativas
- Competencia y Actualización Profesional
- Difusión y Colaboración
- Respeto hacia los demás

VALORES DEL COOPERATIVISMO

- El espíritu cooperativo, es el antibiótico moral que destruye lentamente nuestro egoísmo, el afán de imponer a otros nuestros criterios, es el paso al imperio de la razón, la justicia y la comprensión. Se trata de los valores de:
- **Excelencia:** Practicas de manera sobresaliente los valores, principios y normas que conduzcan al trabajo individual y en equipo.
- **Autonomía:** Actuar con independencia atendiendo las normas que rigen la institución en beneficio del Cooperativismo.
- **Compromiso:** Cumplir una labor, acción de manera responsable y eficiente.
- **Eficiencia:** Ejecutar las actividades acorde con los objetivos esperados al menor costo posible.
- **Confidencialidad:** Mantener en reserva la información que guarde relación con el trabajo de la Institución.

- **Transparencia:** Practicar las reglas, procedimientos u obligaciones de la institución con claridad.
- **Responsabilidad:** Cumplir con las funciones y tareas asignadas a satisfacción de la institución.
- **Solidaridad:** Proporcionar apoyo espontaneo, generoso y voluntarioso en beneficio de otros.
- **Humanidad:** Actuar de manera sencilla en el trato con los demás.
- **Honestidad:** Actuar con decencia, probidad, rectitud y justicia.

La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa:

La cooperativa COOPEDEL, R.L, considera clave y oportuno la realización de la estrategia financiera, facilitando la sostenibilidad financie a través de procesos de capacitación educación financiera que garantice una económica sustentable en el marco de los derechos humanos, se es necesarios para el costes de las capacitaciones para el fortalecimiento organizacional, generando la viabilidad y sostenibilidad financiera de la económica de las familias beneficiarias.

MISION Y VISION

Misión: Proporcionar servicios y productos financieros que satisfagan las expectativas de todos y todas en mejoras de la calidad de vida que contribuya al bienestar y desarrollo socioeconómico.

Ofrecer capacitación constante a socios en las diversas áreas, que impulse el desarrollo económico de las familias de áreas rurales del municipio de Ixcan, creando un ambiente de trabajo capaz en generar una convivencia de respeto, cooperación, trabajo en equipo y comprometido con el desarrollo económico de la población más necesitada.

Visión: Ser una Cooperativa de ahorro y crédito, especializada, sostenible, que impulse el desarrollo socioeconómico de sus asociados, a través de servicios Financieros y asistencia técnica de Alta calidad.

VI. RESULTADOS DEL TALLER

Finalizado el taller, se pudo conocer la opinión de los participantes, los cuales manifestaron estar muy satisfechos con los nuevos conocimientos en el tema de Cooperativismo, por lo que solicitan se le dé seguimiento al proceso para no perder de vista la información, así como también acrecentar la cultura cooperativista en ellos.

VII. MEDIOS DE VERIFICACION DEL TALLER

Una adecuada planificación exige tomar en cuenta una serie de aspectos preparativos, desde materiales, logística y otros imprevistos, entre ellos:

- ◇ Identificación de los participantes
- ◇ Selección de las personas requeridas para e apoyo
- ◇ Materiales
- ◇ Duración del taller
- ◇ Aspectos logísticos:
 - Convocatoria
 - Sistematización

CAPITULO VI
ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

6. ANALISIS DE RESULTADOS

Una cooperativa, es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales, culturales en común mediante una empresa o negocio conjunto y de gestión democrática.

Las acciones estratégicas implementadas por la trabajadora social, es de mayor importancia en espacios como este, ya que proyecta la búsqueda de alternativas de solución a los problemas, necesidades o conflictos suscitados en una sociedad, comunidad o institución. Tomando en consideración que las diversas cooperativas no protegen un crecimiento socioeconómico de sus asociados, debido a la falta de estrategias, metodologías y técnicas que permitan desarrollar un sistema más moderno de trabajo, garantizando una economía rentable y productivo en los diversos ámbitos cooperativistas, ya que las diversas entidades de cooperación internacional y de gobierno requiere una serie de requisitos para optar a sus fondos. En consideración del análisis de oportunidades que se tiene como cooperativa se realizó un proceso de fortalecimiento a la sociedad cooperativista de COOPEDEL, R.L., favoreciendo el aprendizaje y conocimiento de los mismos, el cual fue valorado por los resultados y logros obtenidos durante su ejecución, siendo está a través de una evaluación de razonamiento superior de habilidades interpersonales del proceso y así como la participación de la población beneficiada en el crecimiento, sostenibilidad y credibilidad de dicha organización.

De acuerdo a las fases ejecutadas se estableció parámetros y lineamiento de ejecución de actividades que promovieron aprendizajes y una cultura de ahorro latente en la población beneficiada, a través de la participación activa del personal técnico administrativo y asociados de la cooperativa, el proceso de análisis y ejecución de las fases del proyecto, el cual posiciona a la cooperativa COOPEDEL, R.L como una de las primeras a nivel del municipio de Ixcan en contar con una metodología de capacitación financiera y prácticas cooperativistas, el cual apertura espacios e inquietudes de financiamiento externo para la cooperativa.

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito COOPEDEL, R.L., es una organización que pretende definir estrategias en los programas de servicios financieros, permitiéndole responder a las necesidades de desarrollo económico de las poblaciones atendidas y beneficiadas, el cual propicie un crecimiento sostenible de sus operaciones de ahorro y crédito. Basado en esos principios la Estudiante de Trabajo Social con énfasis en Gerencia para el Desarrollo establece una relación– vinculo de Practica Profesional Supervisada dentro de la Institución Cooperativista, definiendo objetivos estratégicos, actividades e indicadores a través de un marco lógico, que permitió implementar acciones concretas para el logro de los resultados positivos. Por ello fue de importancia realizar procesos participativos a travez de diagnosticos, investigaciones documentales que permitió la formulación de una guía metodológica de capacitación financiera, generando una discusión y análisis de los procesos cooperativistas que implementa la cooperativa, dando lugar a nuevos aprendizaje e ideas innovadoras de fortalecimiento institucional con asociados y equipo técnico administartivo, permitiendo el empoderamiento del consejo administrativo de la cooperativa.

En el desarrollo de las fases y sus procesos, se ejecutaron varias herramientas, las cuales fueron esenciales en todas las etapas, fundamentando la participación activa de los actores clave de la Cooperativa y en un análisis minucioso por parte del equipo de trabajo en las siguientes aspectos: Sistemas de Recursos Humanos y Estructura, Organizativa, Análisis del entorno, del mercado, de la satisfacción de los asociados y del desempeño financiero que se podrá La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito COOPEDEL, R.L, la cual tiene dentro de sus objetivos sociales, procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados, a través de la realización de proyectos y servicios financieros, destacándose las actividades siguientes:

- Fomentar el hábito del ahorro entre sus asociados.
- Crear programas y servicios de crédito.
- Crear programas y otros servicios financieros que le sean permitidos por las leyes tanto para sus asociados como para otras instituciones.

- Fomentar la comunicación, información y educación cooperativa.

En los procesos se desarrollaron acciones que alcanzaron el involucramiento del consejo directivo y su personal técnico administrativo, mediante las actividades desarrolladas, generando un proceso de integración de trabajo en equipo y el fortalecimiento de las gestiones de la Cooperativa a nivel local, nacional e internacional que permita la capitalización, formación y capacitación en los diversos procesos cooperativistas con sus asociados, así como también la sostenibilidad y credibilidad institucional a nivel del municipio de Ixcán.

Para darle vida al proyecto de Desarrollo de procesos de capacitación en educación financiera y prácticas cooperativistas de los asociados de la cooperativa COOPEDEL, R.L del Municipio de Ixcán, fue necesario desarrollar un proceso de validación de la guía metodológica ante el consejo de administración el cual fue un logro importante para la Practicante de Trabajo Social y cooperativa ya que es un instrumento valioso de trabajo, considerando que es una metodología contextualizada a la realidad del asociado y un instrumento valioso de gestión ante cooperaciones internacionales.

La metodología de capacitación financiera y prácticas cooperativista es uno de los grandes desafíos de la cooperativa ya que por primera vez en el área de Ixcán una cooperativa logra elaborar un instrumento valioso de trabajo para técnicos administrativos y asociados, que tiene como fin garantizar el retorno de los fondos de la cooperativa y se corre menos riesgos de perder el patrimonio de los asociados, fomentando a la vez una educación financiera adecuada a su realidad a través de la cultura de ahorro de los asociados.

El desarrollo del proyecto de “Desarrollo de Procesos de Capacitación en Educación Financiera y Prácticas Cooperativistas de los Asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L. Del Municipio De Ixcán”, se desarrolló con el personal técnico administrativo, considerando el bajo nivel de conocimientos del personal en el tema cooperativismo y el desconocimiento de técnicas innovadoras de abordajes temáticos con asociados, con el fin de crear una cooperativa fortalecida en conocimientos cooperativistas que permitiera el involucramiento de técnicos y consejo de

administración ya que en el análisis FODA se determina la falta de comunicación en todo los procesos que realiza la cooperativa en el desarrollo socioeconómico de sus asociado, permitiendo una cultura institucional adecuada el cual permitió contribuir al engranaje de ambos grupos y el empoderamiento de la misma. El personal técnico capacitado fue clave para el desarrollo de replica de trabajo con asociados, por ello es considerado la guía metodologiacca como instrumento eficaz de gestión y formación del recurso humano en los proceso cooperativistas de COOPEDEL, R.L.

A través del desarrollo de las actividades, se facilitó e alcance de los objetivos del proyecto, considerando aspectos sociales, económicos, políticos y culturales identificados en el contexto del Municipio y del área Cooperativa, los cuales buscan un mayor desafío para este espacio, por lo que a través del fortalecimiento de la cooperativa COOPEDEL, R.L, la credibilidad y sostenibilidad compite con otras formas de organización en mercados financiero más competitivos, tomando en cuenta los frecuentes cambios económicos del país, que repercuten en la población más pobre.

Es importante resaltar que la Cooperativa COOPEDEL, R.L., ha tenido avances significativos, basados en la demanda de la población, a través de mayores exigencias en cuanto a calidad, seguridad y conveniencia. En este entorno, la capacidad de mejorar y adaptarse a los cambios se presenta como un elemento sustancial para la supervivencia de cualquier organización, como en el caso de las Cooperativas.

En este proceso se identificaron factores que favorecieron el desarrollo de las actividades, las cuales lograron el alcance de los resultados, dentro de los cuales se mencionan:

- La alta participación de todos los miembros de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., desde el personal técnico administrativo hasta los asociados y beneficiarios de la misma, lo cual conlleva una inclusión en la responsabilidad y en el resultado de la gestión, un enfoque de decisiones que da carácter humanista de la cooperativa.
- El acceso a la gestión del conocimiento, permitiendo compartir y reutilizar los conocimientos del personal técnico administrativo y junta directiva.

- La toma de decisiones, el cual fomenta la transmisión de información y conocimiento de una manera eficiente, paralela y horizontal.
- La capacidad de coordinación con otras cooperativas, entre ellas el Ministerio de Economía, el cual sustenta un mayor nivel de confianza y credibilidad en las relaciones que se establecen en el municipio, considerando que fue muy positivo para la Cooperativa su apoyo y aporte en la ejecución de la Guía Metodológica de Capacitación.
- Y su capacidad de abordar los objetivos sociales, posibilitando encontrar soluciones a temas que afecten a los propios miembros, los asociados o e entorno.

Así mismo se entraron algunos aspectos negativos que de cierta forma limitaron el avance de la ejecución del proyecto, sin embargo fueron lecciones aprendidas para mejorar el trabajo, entre ellas:

- Existía poca credibilidad de la Cooperativa por parte de los Asociados.
- No había mucha información sobre el trabajo de la Cooperativa en el municipio, sin embargo este se fue fortaleciendo a través de las actividades desarrolladas.
- Así mismo existían malos comentarios en relación a la mala fama de algunas organizaciones crediticias en el municipio.
- El personal contratado no estaba capacitado totalmente en el tema, desarrollaban actividades sumamente básicas y con conocimientos empíricos, por lo cual pocas veces fueron tomados en serio y con credibilidad.
- Existencia de un Plan Estratégico que no se había sido operativizado y a través de la incidencia de la practicante se inicio su ejecución, en cumplimiento con las expectativas de los asociados.
- Existe a nivel nacional un plan que apoya a las Cooperativas, pero difícilmente ponen atención a los planes y acciones para que esta mantenga sostenibilidad en un futuro y con la intervención del proyecto con la guía metodológica de capacitación financion financiera le da un nuevo giro a la cooperativa COOPEDEL.

Cabe resaltar que dentro de las acciones realizadas, resultaron actividades imprevistas, tales como un diagnóstico rápido de necesidades de capacitación, el cual permitió conocer las necesidades del consejo directivo, personal técnico administrativo y asociados, el cual consecuentemente a este se elaboró la Metodología de Capacitación enfocada a temas de Cooperativismo y practicas cooperativistas, siendo este el medio para el cual se alcanzaron los resultados, la capacitación a los miembro del consejo directivo, equipo técnico administrativo y asociados, basados en herramientas y técnicas que facilitaron el proceso de estructuración de la misma, en el cual se incluye metodología, siendo un proceso enriquecedor en el fortalecimiento de conocimientos de ambos grupos.

Es de relevancia resaltar que dentro de la implementación del Proyecto, y la elaboración de la Guía Metodológica de capacitación Financiera, apertura oportuna de financiamiento a fondo reembolsables, la cual a través de la buena coordinación con el Ministerio de Economía se obtuvo el espacio idóneo de presentación del proyecto y guía metodológica, estableciendo acuerdos mutuos de trabajo en fortalecimiento de los procesos de capacitación a equipo técnico administrativo y la dotación de fondos hacia la cooperativa para el trabajo con los asociados, el cual se considera un logro muy significativo para la Cooperativa COOPEDEL,R.L, así como también el reconocimiento e importancia de otras organizaciones involucradas en procesos cooperativistas que manifestaron su total apoyo y satisfacción por los procesos desarrollados.

Para alcanzar cada una de los resultados planificadas, se desarrollaron diversas actividades la cuales se describen en la presentación de informes por resultados, respondiendo a acciones previstas y no previstas. Después de ejecutados los cuatro resultados del proyecto, en el siguiente apartado se analiza el nivel asimilación, cambios significativos del personal en todo el procesos del desarrollo de las fases, además el involucramiento que se tuvo por parte de los miembros del consejo directivo, equipo técnico administrativo y asociados en el proceso del Proyecto e impacto generado de forma interna y externa de la cooperativa.

6.1. Resultado 1: Elaboración de una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.

Como parte de las actividades desarrolladas para el alcance del resultado uno, fue la necesidad de fortalecer los conocimientos del personal técnico administrativo, consejo administrativo y asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., sobre la temática de financieras y practicas cooperativistas, la cual se desarrolló a través de la intervención de la Practicante de Trabajo Social, con el proyecto denominado: “Desarrollo de Procesos de Capacitación en Educación Financiera y Prácticas Cooperativistas de los Asociados de lada en la Cooperativa COOPEDEL, R.L. Del Municipio De Ixcán”.

En el primer resultado se realizaron actividades que favorecieron el alcance de ciertos objetivos del Proyecto, generando dialogo, análisis y discusión sobre el escenario futuro de la cooperativa, la redacción de la Metodología de Capacitación enfocada en la temática de financiera y practicas cooperativistas, permitió establecer una base solida de gestión financiera y de proyectos de desarrollo social los cuales fueron parte del engranaje y su empoderamiento del proceso, esta etapa dio paso a una fase de planificación e intervención externa ante cooperación internacional, ya que atravez de la unificación de esfuerzos y participación activa del personal técnico administrativo, consejo administrativo y asociados ubica a la cooperativa como una de entidades mas contextualizadas a la realidad del asociado y del financista.

Para el diseño y redacción de la Metodología, se logra establecer un análisis de cómo a estado la cooperativa y un escenario futuro de nuevas proyecciones que incremente el patrimonio y capital de trabajo de la cooperativa, por ello fue importante recopilar información, sin embargo simultáneamente se elaboró un diagnóstico rápido de necesidades de capacitación, la cual fue revisada y aprobada por la persona enlace del centro de práctica, la cual fue aplicada en asamblea con el consejo directivo, personal técnico administrativo y miembros asociados de la Cooperativa, permitiendo de esta manera conocer sus necesidades básicas de capacitación, así como también la temática a fortalecer en la organización para el proceso de sostenibilidad a futuro.

Una de las causas de la problemática identificada en la cooperativa es de que no existe un proceso de formación dirigido a los asociados y demás miembros de la cooperativa, debilitando en si todo proceso de gestión y ejecución de las diversas actividades con asociado, así mismo no hay herramientas ni documentos formales de capacitación, por lo cual no se visualiza una estrategia de formación y capacitación, puesto que la filosofía de una cooperativa debería ser fomentada a través de talleres educativos y de fortalecimiento, potencializando habilidades, capacidades y aptitudes en el personal técnico administrativo, así como en los socios, creando en ellos oportunidades en su calidad de vida y oportunidades de crecimiento socioeconómico.

A través del diagnóstico rápido de necesidades de capacitación permitió conocer el nivel de conocimiento de la población beneficiada, así como también su interés en formar parte de la cooperativa, de acuerdo a los beneficios que esta le otorga. Dentro de los temas de interés manifestados por la población beneficiada, a través de los talleres de capacitación, están los siguientes:

- Cooperativismo y prácticas cooperativistas, como medios alternativos en la búsqueda de soluciones para mejorar sus condiciones de vida.
- El emprendedor y Emprendurismo, como buscar estrategias que lleven a los asociados a identificar sus aptitudes ante la creación de nuevos enfoques de negocios.
- La cultura de ahorro y crédito, como conocer y poner en práctica la cultura del ahorro a través de la buena administración de sus recursos económicos.

A través de este diagnóstico se pudieron identificar las necesidades de capacitación, la cual se pudo constatar por la carencia de una metodología de capacitación, que fue construida a raíz de la esta.

Seguidamente a la identificación de los temas de capacitación durante la realización del diagnóstico rápido, se socializaron los hallazgos de la intervención, en donde los miembros del consejo directivo y equipo técnico administrativo considero diagnostico

como una herramienta importante para conocer las necesidades de su población, buscando técnicas esenciales que proporcionen la información necesaria y pertinente.

6.2. Resultado 2. Guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista elaborada, aprobada y validada por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.

En las gestiones realizadas por la cooperativa, siempre fue de petición y como requisito principal para entidades cooperantes contar con instrumentos metodológicos que permitan garantizar el empoderamiento de los asociados hacia la cooperativa, por ello dentro del proceso de practica supervisada se concluye en análisis la importancia de la construcción de una guía metodológica de capacitación, siendo necesario validar y aprobar el diseño de la Metodología de capacitación, ante el consejo de administración, como una herramienta mas de trabajo de la cooperativa, el cual fue de éxito a nivel de cooperativa e INACOP, como una forma de establecer a nivel de posicionamiento de la cooperativa, en el mercado financiero y de uso inmediato en los procesos de trabajo cooperativo, a travez de técnicas y herramientas innovadoras que fomenten las habilidades y conocimientos de asociados, con el objetivo de lograr oportunidades de financiamiento externo.

Así mismo durante el proceso de socialización para la validación de la Metodología, miembros del consejo Directivo y equipo técnico administrativo manifestaron un gran interés en operatividad de dicha herramienta, considerando que es un forma de iniciar con procesos formales en la Cooperativa, así mismo expresaron algunas recomendaciones de manera que el instrumento fuera enriquecido y puesto en practica en los procesos cooperativos.

De igual forma en Asamblea General se presentó y socializo la Metodología, la cual constituyo un logro importante para la Cooperativa, considerando que el aporte brindado por la estudiante de Practica Profesional Supervisada ha sido de suma importancia, demostrando su alta capacidad de enfoque social, así como su espíritu emprendedor en el desarrollo de las actividades planteadas en el proyecto, acrecentando el nivel de credibilidad de la Institución ante sus asociados.

También como parte del resultado 2, durante la presentación y socialización formal de la propuesta en asamblea general, miembros del Consejo Directivo manifestaron públicamente que la ejecución del Proyecto a través del aporte de la estudiante ha sido un logro importante para la Cooperativa ya que es parte del cumplimiento de las acciones del plan estratégico de la cooperativa.

Por lo que durante la presentación en Asamblea General para su validación y aprobación, se tuvo la participación del Señor Alcalde Municipal, manifestando su total apoyo en la ejecución del proyecto hacia la cooperativa en asamblea general, considerando que como alcalde municipal del municipio de Ixcan respaldara todas las gestiones a realiza y el aval respectivo que requiera el donante u organizaciones financieras.

A través de Metodología se podrán fortalecer el trabajo de la Cooperativa con sus asociados y personal técnico y administrado en el manejo de la misma, así como también en mejorar su forma de trabajo en cuanto a la captación de ingresos, y generación de nuevas oportunidades de aprendizaje. De igual forma el INACOP agradeció públicamente a la Universidad y Cooperativas por la buena iniciativa de la Estudiante de PPS por la ejecución del Proyecto.

El aval de la metodología fue visto como uno de los mayores logros de la cooperativa, el cual fue tomado como un instrumento de mayor importancia por el consejo de administración, gerencia general y presentada ante las entidades financieras para los posibles financiamientos actuales y futuros.

6.3. Resultado 3. Personal técnico, administrativo de COPEDEL, R.L. Capacitados en el uso de la metodología de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.

Para la puesta en practica del isnrumento metodológico de capacitación financiera y evaluar los resultados positivos en los actores claves, se desarrollo un proceso de capacitación con enfoque de Cooperativismo y Practicas Cooperativistas, a personal técnico administrativo, ejecutando el desarrollo de la Unidad 1, considerando que sol

los conceptos básicos de empoderamiento de la filosofía cooperativista, retomando el análisis anterior del árbol de problemas donde se visualizo la baja capacidad técnica en temáticas sobre cooperativismo con los subtemas siguientes:

- El Cooperativismo
- Historia y Beneficio de la Cooperativa
- Principios y Valores de la Cooperativa
- La Educación, Misión y Visión de la Cooperativa

Dicho proceso se ejecutó de acuerdo a la metodología, técnicas y herramientas establecidas en la misma metodología de capacitación, bajo una agenda de trabajo, en el cual se evidencio el compromiso, interés y optimismo del equipo técnico administrativo durante el desarrollo del mismo. De igual forma dentro de los compromisos asumidos están el seguimiento del proceso de capacitación por parte del personal de la Cooperativa, ya que la Metodología cuenta con tres unidades temáticas en las cuales se asumió compromiso de seguimiento en todos los procesos cooperativistas.

El desarrollo del proceso de capacitación contribuye al logro del objetivo general del proyecto de intervención, así mismo a mejorar el nivel de conocimientos del personal técnico administrativo y a crear nuevas ideas de trabajo proyectando un escenario más sostenible, empoderando a la población beneficiaria.

A través de proceso de capacitación los participantes lograron comprender mejor la filosofía cooperativista, temáticas de interés ya que la conceptualización de algunos temas enriquece sus conocimientos y habilidades en las intervenciones y relaciones sociales que mantienen con sus asociados. De igual manera es una forma de compartir experiencias con las demás personas, haciendo que el trabajo sea práctico que permita que los participantes reflexionen sobre el mismo y logren el empoderamiento, compromiso y responsabilidad con su cooperativa.

Los resultados obtenidos durante el proceso de capacitación con personal del equipo técnico administrativo, fueron bastante positivos ya que los participantes manifestaron satisfacción por la forma de trabajo desarrollado por la estudiante de Practica Profesional Supervisada, siendo esta muy dinámica, tomando en cuenta que se utilizó la metodología andragogia, la cual fomenta la participación de las personas, así mismo es un proceso en el cual se comparten vivencias como parte de la experiencia del trabajo realizado por ellos.

6.4. Resultado 4. Desarrollo del plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y practicas cooperativistas.

El personal técnico administrativo ya capacitado proporciona seguridad de desarrollar el proceso de capacitación con grupos asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., la cual se desarrolló con dos grupos distintos, la primera con miembros de una comunidad y la segunda con un grupo de la Brigada del Ejército del Municipio de Playa Grande Ixcan ya que algunos de ellos forman parte de la Institución como asociados, dando como resultado el seguimiento de los procesos de capacitación a largo plazo.

Durante el desarrollo de los talleres se visualizaron situaciones muy interesantes que podrán fortalecer el trabajo de la Cooperativa, dentro de ellas:

- Los grupos manifestaron que no habían recibido una capacitación en años, lo cual es de mucha importancia darle continuidad a las actividades establecidas en el proyecto, de manera que esto no quede con esta primera actividad.
- Así mismo llamo la atención el trabajo realizado con ellos a través de la metodología andragogia, puesto que es una forma de mantener atentos a los participantes, considerando que no están acostumbrados a estar sentados por mucho tiempo, lo cual también fue bueno para ellos.

- La participación activa de las mujeres fue evidente, lo cual dice mucho, considerando que son las menos tienen acceso a la información, así como también a la educación.
- Los miembros de la Brigada del Ejército solicitaron una capacitación para un segundo grupo, ya que quedaron muy satisfechos con el desarrollo del mismo.
- El comandante de la Brigada agradece a la cooperativa por el proyecto de educación financiera y prácticas cooperativistas, ya que esto garantiza una economía solidaria y mejoras en la calidad de vida.

Dentro del marco del proceso de capacitación a los dos sectores, bajo el compromiso asumido por el Señor Alcalde Municipal del Municipio de Ixcan, durante la socialización y validación pública, el Ministerio de Economía, autorizó a la Cooperativa trabajar un millón de quetzales como fondos reembolsables para los asociados, considerando el resultado de las capacitaciones con asociados, por ello se garantiza que a través del fortalecimiento de una cultura de ahorro, el asociado está apto a adquirir mayor compromiso con su cooperativa, además el proyecto fue presentado a ONU Mujeres, Centro cooperativo Sueco, quienes mantienen una relación institucional con la cooperativa COOPEDE, ya que buenos ojos el enfoque del proyecto y su metodología.

La guía metodológica es un instrumento estratégico actualmente ante cooperaciones internacionales y ministerio de economía, a nivel de cooperativas, es una de las primeras cooperativas que cuentan con una guía metodológica de capacitación.

De esta cuenta es que se considera que el Proyecto en ejecución ha obtenido los más importantes logros en el municipio de Ixcan a nivel de cooperativa COOPEDEL, R.L, por lo que la Cooperativa ha tenido mayor crecimiento y se ha encaminado en algunos objetivos que favorecen la sostenibilidad de la Institución y su credibilidad institucional ante la población asociada, garantizando un futuro financiero rentable de la cooperativa y sus asociados.

CAPITULO VII
PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Tabla 11.

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Resultado	Acción	Responsable	Fecha	Indicador
R1. Se elaboró una guía metodológica de capacitación en educación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y prácticas cooperativistas para asociados de cooperativa COOPEDEL, R.L.	1.1 Impulsar acciones de acuerdo a lo establecido en la guía metodológica de capacitación.	Miembros del consejo directivo.	Mensual	Miembros del consejo directivo impulsan acciones de acuerdo a la guía metodológica de capacitación.
	1.2 Concientizar al personal administrativo sobre la importancia de la educación financiera.	Miembros del consejo directivo y personal administrativo.	Mensual	Miembros del consejo administrativo conocen la importancia de la educación financiera.
	1.3 Socializar a los socios sobre la importancia del cooperativismo y las prácticas cooperativistas.	Consejo directivo de COOPEDEL.		Socios nuevos de la COOPEDEL saben de la importancia del cooperativismo y las practicas cooperativistas.
R2 Guía metodológica de capacitación financiera enfocada en la temática de cooperativismo y práctica cooperativista elaborada, aprobada y validada por el consejo de administración de la cooperativa COOPEDEL.R.L.	1.1 Socializar la guía metodológica a nivel de cooperativa COOPEDEL.	Miembros del consejo directivo.	Mensual	Consejo de administración empoderada del instrumento metodológico de capacitación.
	1.2 Divulgación de la los contenidos de la guía metodológica de capacitación de la cooperativa COOPEDEL a nivel de cooperativas del área de Ixcán.	Miembros del consejo directivo y personal administrativo.	Mensual	Consejo de administración y equipo técnico adquieren compromiso en la descentralización de información a nivel municipal.
	1.3 Actualización de la guía metodológica según la demanda de la cooperativa y asociados de	Consejo directivo de COOPEDEL.	Anual	Consejo de administración y equipo técnico actores actualizan guía metodológica según cambios del

	COOPEDEL.			contexto.
R3 Se capacitó al personal técnico, administrativo de COOPEDEL, R.L. a través de la guía metodológica de capacitación financiera enfocada en cooperativismo y prácticas cooperativistas.	1.1 Concientizar a personal administrativo sobre la importancia del cooperativismo y prácticas cooperativistas.	Consejo directivo de COOPEDEL	Trimestral	Consejo directivo de COOPEDEL concientiza a personal administrativo.
	1.2 Implementar acciones para el cambio de procesos de sensibilización a socios.	Consejo directivo de COOPEDEL.	Trimestral	Socios nuevos sensibilizados sobre la importancia de las prácticas cooperativistas.
	1.3 Tomar decisiones pertinentes de acuerdo a guía de capacitación.	Consejo directivo de COOPEDEL...	Trimestral	Miembros del consejo directivo desarrollan procesos de capacitación de acuerdo a guía de capacitación.
R4. Se desarrolló el plan de capacitación dirigida a asociados de COOPEDEL, sobre temas financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.	1.1 Elaborar líneas de acción que fortalezcan la participación de los nuevos socios.	Consejo directivo de COOPEDEL.	Trimestral	Socios nuevos participan activamente en COOPEDEL.
	1.2 Informar a la población sobre los procesos financieros enfocados a cooperativismo y prácticas cooperativistas.	Personal administrativo.	Mensual	Población conoce del trabajo de COOPEDEL y sobre procesos de cooperativismo y practicas cooperativistas.
	1.3 Desarrollar intercambios de experiencia que motive el asocio de nuevos socios.	Consejo directivo de COOPEDEL y personal administrativo.	Trimestral	03 intercambios de experiencia desarrollados con Cooperativas en la región.

Fuente. Construcción propia, Pérez Calmo Blanca (2014) PPSI URL.

CAPÍTULO VIII
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1. CONCLUSIONES

- ✓ A través del desarrollo y ejecución del Proyecto de Intervención por parte de la estudiante de Practica Profesional II, se determina un escenario sostenible a largo plazo, considerando la formación del equipo técnico administrativo y sus asociados, lo cual permitió contrarrestar el bajo nivel de conocimiento sobre conceptos básicos y su filosofía cooperativista.
- ✓ La cooperativa COPEDEL R, L. se posiciona positivamente ante cooperación internacional y entidades de Estado como una de las principales y prioritarias para la ejecución de proyectos, lo cual se evidencia a través del cumplimiento del objetivo, incrementando así mayor conocimiento en asociados, personal técnico administrativo y consejo de administración.
- ✓ El bajo nivel de comunicación entre personal técnico y consejo de administración que se indentifico en el diagnostico institucional se visualizo después de la ejecución del proyecto un alto nivel relaciones entre ambos y mejor supervisión en los proceosos cooperativistas.
- ✓ Incrementa el empoderamiento, compromiso y responsabilidad del consejo de administración y gerencia general en los procesos y gestiones cooperativistas.
- ✓ Se posiciona la cooperativa como una de las anfitrionas de los procesos de educucción finaciera a nivel de centros educativos, debido a que es una de las primeras cooperativas que cuenta con una guía metodológica de capcitación finaciera ya que los estudiantes no hacen uso racional y eficiente de sus recursos financieros.
- ✓ Se estableció una cultura institucional en armonía ya que todos los procesos se desarrollo en equipo, asumiendo responsabilidades y compromisos para poder desarrollar cada una de las actividades, así mismo estas fueron planificadas semanalmente, de modo que no se crearan confusiones.
- ✓ Muchos de los logros obtenidos ha sido por el apoyo y cooperación del consejo directivo de la Cooperativa, favoreciendo el cumplimiento de todas las

acciones establecidas en el POA y del Plan Estratégico de la cooperativa, en el cual surgieron algunas modificaciones de acuerdo al diagnóstico y proyecto ejecutado.

- ✓ La voluntad de consejo de administración determinó que se cumpliera con lo establecido en el proyecto y guía metodológica en todos los procesos que desarrolle la cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, COOPEDEL R, L. del Municipio de Ixcán.

8.2. RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante tomar en cuenta que la participación de los grupos capacitados deberán continuar con el proceso, de igual forma replicar en sus comunidades lo aprendido.
- ✓ Llevar a cabalidad el cumplimiento del Plan de Sostenibilidad ya que esto establece los lineamientos necesarios del cumplimiento de objetivos y sus resultados planteados a nivel de cooperativa.
- ✓ La identificación de necesidades de capacitación realizado por el equipo técnico administrativo de la cooperativa actualice la información de asociado, que permita evaluar los cambios.
- ✓ Así mismo es importante continuar con el fortalecimiento del equipo técnico administrativo, bajo la buena comunicación y coordinación de trabajo, lo cual favorece el crecimiento y credibilidad de la misma.
- ✓ Promover el cumplimiento de acuerdos, responsabilidades y compromisos dentro de la Cooperativa, de manera que los procesos continúen sin ninguna objeción.
- ✓ Continuar con el proceso de gestión de fondos por parte del Consejo de Administración de la cooperativa, con el acompañamiento de la practicante para generar nuevos ingresos dentro de la Cooperativa.

- ✓ Gestionar recursos financieros con otras entidades para poder desarrollar los procesos de capacitación sin ningún problema, de manera que se manifieste con mayor participación los asociados.
- ✓ Difundir con otras organizaciones el proyecto de intervención, de forma que esta puedan aportar económicamente su ejecución, así como también la réplica de las mismas para continuar con el proceso de formación a otros interesados.
- ✓ Es importante que previo a la ejecución de los módulos de capacitación, el personal este totalmente empoderado del tema, así como también la logística del proceso, ya que esta debe estar coordinada de acuerdo este de acuerdo a las necesidades de la población a capacitar.
- ✓ Para desarrollar los talleres de capacitación se debe continuar con la metodología andragogía, ya que esta técnica permite que los participantes sean más activos y los conocimientos sean asimilados de mejor manera.

CAPITULO IX
MARCO TEORICO CONCEPTUAL

9. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Trabajo Social

El Trabajo Social comenzó a finales del siglo XIX como una empresa de carácter voluntario y privado con una visión filantrópica que consistía en *hacer el bien por amor a Dios* atendiendo a personas que se encontraban en una situación de riesgo. Conforme el paso de los años, surgió la necesidad de preparar profesionales aptos en el contexto que intervinieran en áreas como la jurídica y la médica, convirtiéndose en el asistente social que apoyaba a los profesionales jurídicos o médicos en la realización de algunas funciones y no era considerado un profesional independiente.

Según el contexto histórico, después de la Segunda Guerra Mundial se crearon escuelas de servicio social, con la finalidad de estabilizar el sistema social existente en esa época. Conforme pasaron los años también el Trabajo Social evolucionó teniendo una re conceptualización que provocó modificaciones en su ideología, permitiendo establecer sus propios métodos de intervención que respondieran a la realidad social, política y cultural de la sociedad con nuevas expectativas en la resolución de conflictos, siendo los participantes promotores de autogestión de su propio desarrollo dentro del contexto social en donde se desenvuelven.

El objeto del Trabajo Social, es la cuestión social que consiste en un conflicto social en donde existe una diferencia de intereses, valores y actitudes, que impiden construir una cultura de paz en la sociedad y un estado de derecho, además las manifestaciones se encuentran en el escenario social, lo que incluye: la marginalidad, pobreza, discriminación, precariedad laboral, desempleo, violencia, desigualdad, mortandad, exclusión, problemáticas de relaciones sociales entre el Estado y la sociedad civil; los cuales son cúmulos de desventajas que afectan grandemente a segmentos de la sociedad, alterando significativamente sus condiciones de vida y el rompimiento del tejido social.

Un trabajador social busca coadyuvar a las transformaciones estructurales mediante la organización social, instalación de capacidades, fortalecimiento institucional, implementación de proyectos sociales encaminados al cumplimiento de los derechos

humanos, promoviendo la participación ciudadana entre los sujetos de intervención. Además de que el profesional en trabajo social, diseña metodologías participativas, estrategias de intervención, mecanismos operativos que permiten que los resultados propuestos sean alcanzados eficientemente y que adquiera sostenibilidad para los sujetos de intervención en los ámbitos sociales, políticos, culturales y económicos.

El perfil ideal de un Trabajador Social debe estar orientado con los siguientes principios éticos: ³⁰

- ◇ Establecer una relación democrática con las y los usuarios. Ello supone propiciar condiciones para la participación activa de las personas involucradas en la situación, actuar como facilitador (a) del proceso sin dirigirlo o manipularlo de acuerdo a los intereses personales, organizacionales o institucionales, fomentando la resolución de problemas y conflictos en el marco de diálogo, el uso del consenso como instrumento para fomentar la democracia participativa y superar la democracia representativa.
- ◇ Conocer y respetar sus valores y normas culturales. Este principio exige que quien practica el Trabajo Social reconozca y respete la diversidad de todos los planos: clase, sexo, religión, raza, etnia, edad
- ◇ discapacidad, entre otros y practique la igualdad. Implica el respeto a la autodeterminación de la persona.
- ◇ Intervenir con una perspectiva histórica. Este principio hace referencia a la obligación que tiene todo (a) profesional de ubicar el problema y las personas afectadas por el mismo, en el contexto histórico que se desenvuelven.

³⁰ Teorías Contemporáneas. El perfil ideal. PROFASR, URL. Extraído desde Gurdián, Guzmán y otras. (1992) El perfil ideal. Planificación y evaluación curricular en Trabajo Social. Alaets-Celats. Costa Rica. Pág. 43-53

- ◇ Conocer la realidad social de manera integral presupone incorporar al estudio, análisis e interpretación de la misma todos aquellos elementos que interactúan dinámicamente, dándole forma y estructura.
- ◇ Apoyar el desarrollo de la conciencia y motivación al cambio social. Esta condición exige de quienes practican la profesión un compromiso activo con el cambio social.
- ◇ Desarrollo el sentido de responsabilidad y compromiso en la resolución de sus problemas, promoviendo la participación activa consecuentemente de las personas en todos los niveles de toma de decisiones. Sus acciones deben promover en las personas la iniciativa y convicción en sus propias potenciales.
- ◇ Responsabilidad en la búsqueda de condiciones para que todas las personas tengan acceso igualitario de oportunidades y derechos.
- ◇ Responsabilidad y capacidad para hacer uso disciplina y consciente de sí mismo. El ejercicio profesional exige equilibrio emocional, madurez, honestidad y una disciplina apoyada en una actitud de flexibilidad hacia una misma y los demás.

Gerencia Social

La Gerencia Social como campo de acción y conocimientos estratégicamente enfocados en la promoción del desarrollo social, tiene como objetivo principal garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo a la reducción de pobreza y desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.³¹ Su intervención se focaliza en la población vulnerable, es decir, en personas que sufren de extrema pobreza.

³¹ Según Kliksberg (2007), (1996 y según expresa Makote y Saavedra (2006)

Lo social tiene su énfasis en el Desarrollo Humano, en la generación del valor público, es decir, satisfacer las necesidades básicas de población vulnerable principalmente las áreas rurales.

La creación del valor público genera la satisfacción de necesidades de la población garantizando de esta manera una mayor y mejor calidad de vida; lo cual se traduce en el éxito gerencial en el sector público y población en general.

La gerencia social consiste en la capacidad de gestión de capacidades humanas o capital humano, recursos o capital físico, financiero, entre otros, con la finalidad de fortalecerse institucionalmente y adquirir aprendizaje organizacional en donde se generen cambios dentro del ambiente de trabajo y para el diseño de iniciativas que velen por el mejoramiento de condiciones de vida de la población en general.

Un gerente social tiene que estar actualizado de acuerdo a los cambios que se existen en el escenario social, con la finalidad de dar respuestas estratégicas que sean pertinentes al ambiente en donde se encuentra inmerso. Además el gerente social debe contar un perfil político y no ser ajeno a este campo social; ya que para que un país alcance resultados eficaces se debe de contar con profesionales comprometidos a trabajar iniciativas sociales y no por satisfacción de intereses propios. Haciendo énfasis otro de los objetivos de la gerencia social, que es fortalecer la democracia participativa, es decir, que la población participe plenamente en propuesta, ejecución y evaluación de iniciativas sociales.

Desarrollo socioeconómico

El desarrollo socioeconómico es la capacidad de países o regiones para crear riqueza a fin de promover y mantener la prosperidad o bienestar económico y social de sus habitantes. El proceso de desarrollo socioeconómico supone ajustes legales e institucionales que son hechos para dar incentivos para fomentar innovaciones e inversiones con el propósito de crear un eficiente sistema de producción y un sistema de distribución para los bienes y los servicios. Canadá.

Nueva Zelanda. Es también un proceso que implica cambios productivos en el tiempo. Y la extensión de la economía nacional de modo que 'los países en vía de desarrollo' se hagan 'países desarrollados'. XIX y después se difundió a otros países del Primer Mundo.³²

Pobreza en Guatemala

Guatemala se encuentra ubicada en el istmo centroamericano, con una población aproximadamente de 14 millones de habitantes, de los cuales la mayoría se encuentra en un estado de extrema pobreza sosteniéndose con menos de un dólar diario, encontrándose con situaciones de desigualdad, discriminación, necesidades básicas insatisfechas.³³

La pobreza es un fenómeno multidimensional, y no basado solamente en la economía de las personas, sino que abarca distintos aspectos como los mencionados anteriormente, considerando las doce definiciones de pobreza.

El Informe de Desarrollo Humano para el año 2000 “Guatemala: La fuerza incluyente del desarrollo humano” que elabora anualmente el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) nos muestra un porcentaje que indica la exclusión en su dimensión económica: “A pesar de algunas mejoras durante la última década del siglo XX, la pobreza continúa siendo elevada en Guatemala. Más de la mitad de la población guatemalteca (57%) es pobre y más de unos cuartos (27%) extremadamente pobres.”³⁴

La pobreza y extrema pobreza es uno de los fenómenos que mayores secuelas ha provocado en los últimos años en el país, estando de manifiesto través mortandad infantil, inseguridad alimentaria, mortandad materno infantil, desempleo, analfabetismo, violencia, insatisfacción de necesidades básicas como: vivienda,

³² Desarrollo socio económico ecuador.com

³³ Doce definiciones de pobreza. Paul Spicker.

³⁴ ¿Quiénes son los pobres en Guatemala? www.pobres.htm

vestuario, seguridad, alimentación, etc. Teniendo como consecuencias que la población afectada por este fenómeno, no puedan satisfacer el cumplimiento de sus derechos humanos ante la sociedad, teniendo como resultado una distribución desigual de los recursos en la población en general.

Es aquí donde surge la necesidad de preparar profesionales dispuestos a afrontar escenarios de vulnerabilidad que la población actualmente vive, por esta razón surge la gerencia social como campo de acción del Trabajador Social; dicha gerencia da respuesta a la población con un mayor estado de vulnerabilidad que se encuentran en pobreza, extrema pobreza a través de la implementación de métodos y herramientas participativas que enfatizan en alcanzar una calidad de vida sostenible para la población, teniendo incidencia dentro de su contexto social, cultural y económico, además el trabajador social desempeña el rol de gestor de cambio, instalando capacidades y fortaleciendo conocimientos en la población. Propiciando de esta manera a que sus necesidades económicas sean satisfechas favoreciendo a que la población participante pueda ser gestora de su propio desarrollo, dejando a un lado su condición de espectadora de los beneficios sociales y sea proactivo en cada una de las acciones que realice.

Grupos vulnerables

El concepto de vulnerabilidad se aplica a aquellos sectores o grupos de la población que por su condición de edad, sexo, estado civil y origen étnico se encuentran en condición de riesgo que les impide incorporarse al desarrollo y acceder a mejores condiciones de bienestar.³⁵

Se consideran como grupos vulnerables a mujeres, niñas, niños, jóvenes, adultos mayores y pueblos indígenas, que más allá de la vulnerabilidad como al vivir en una situación de pobreza, está en riesgo al ser discriminados según estigmas sociales impuestos por una clase social.

³⁵ Entrevista a la diputada Laura Elena Martínez Rivera por Laskmana Sumano Arias, Canal del Congreso, el 17 de marzo de 2004

Desarrollo Social

Según James Midgley, desarrollo social es “un proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico.”³⁶

De acuerdo a este autor, el desarrollo social busca un estado de bienestar para la población de una sociedad, además de cada una de ellas experimente incremento económico en cada integrante de la familia; el bienestar tiene distintas concepciones sociales; debido a que para algunos se puede interpretar a través de la satisfacción de todas las necesidades básicas como salud, educación, vivienda, seguridad, nutrición, etc.; mientras que otros autores la interpretan a un estado de felicidad sin importar las condiciones económicas y sociales en las que se encuentre.

Independientemente de las concepciones expuestas con anterioridad, se puede decir que el desarrollo social, debe estar integrado con los siguientes ejes:

- ◇ Igualdad de oportunidades
- ◇ Descentralización
- ◇ Sostenibilidad al medio ambiente
- ◇ Participación Ciudadana
- ◇ Democracia

El desarrollo social es un ámbito de intervención de la gerencia social³⁷ ya que a través de este campo de acción se pueden generar mayor apertura al progreso social de la población en general.

Para Kliksberg, efectivamente, el desarrollo social fortalece el capital humano, potencia el capital social y genera la estabilidad política, bases esenciales para un crecimiento sostenible de la sociedad. Lo que significa que a través del desarrollo

³⁶ James Midgley, *Social Development: The Developmental Perspective in Social Welfare*, Londres, Sage, 1995, 8.

³⁷ Banco Interamericano de Desarrollo BID

social la masa poblacional incrementa capacidades físicas, intelectuales, psicológicas, generando altos grados de competitividad ante otros agentes externos; otro factor importante de mencionar radica en el acceso a una educación de calidad propicia a la competitividad de cada miembro de la población de un país. Es decir, que el desarrollo estará de manifiesto cuando las personas cuenten con preparación académica eficaz, pertinente y real, de no ser así, los índices de desarrollo no pueden ser alcanzados.

Un trabajador social, tiene como función principal el diseño de iniciativas sociales que velen por el desarrollo social para grupos vulnerables de la sociedad; además de que las mismas respondan a demandas poblacionales en estrategias de acción que permitan alcanzar una calidad de vida digna, con acceso a servicios básicos.

Capital Social

Conjunto de normas, redes y organizaciones construido sobre relaciones de confianza y reciprocidad, que contribuyen a la cohesión, el desarrollo y el bienestar de la sociedad, así como a la capacidad de sus miembros para actuar y satisfacer sus necesidades de forma coordinada en beneficio mutuo.³⁸

A través del capital social, afianzado de conocimientos, recursos económicos y técnicos se pueden lograr grandes resultados como la satisfacción de necesidades, adquirir un estado de bienestar social y superar estados de vulnerabilidad social.

Una de las características del capital social, se manifiesta a través de la organización de los miembros de una sociedad, entrelazados en valores como confianza, solidaridad, reciprocidad y normas sociales como la cooperación.³⁹ A través de la práctica de las acciones mencionadas anteriormente se viabiliza la construcción de

³⁸ Capital Social. Jokin Alberdi y Karlos Perez de Armiño. Extraído desde <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/>

³⁹ Capital Social. Jokin Alberdi y Karlos Perez de Armiño.

un tejido social que permite que cada uno de los miembros participantes pueda alcanzar un estado de bienestar social.

Un ejemplo de capital social, que se deduce en los miembros de una cooperativa de ahorro y crédito, a los que se le llaman asociados/as, los cuales se integran a la institución de una manera voluntaria, con la finalidad de practicar el cooperativismo para atender a necesidades económicas, promoviendo una mejora en su calidad de vida.

Cooperativismo

Es el movimiento social o doctrina que define la cooperación de sus integrantes en el rango económico y social como medio para lograr que los productores y consumidores, integrados en asociaciones voluntarias denominadas cooperativas, obtengan un beneficio mayor para la satisfacción de sus necesidades.⁴⁰

Como se menciona anteriormente el cooperativismo busca generar cambios significativos dentro de un grupo determinado de personas que se encuentren organizadas para la búsqueda de alternativas que velen por el bienestar de cada uno de los integrantes.

Dentro de las sociedades actualmente existen distintos grupos organizados que buscan alcanzar una mejor calidad de vida para cada uno de sus integrantes, a través de asociaciones, cooperativas, organizaciones, entre otras. Este tipo de organización permite que cada uno de los participantes pueda adquirir una mejora en sus condiciones de vida, a través de prácticas del cooperativismo, como las aportaciones que cada asociado/a realiza, que permite acceder a préstamos financieros con una tasa de interés baja, facilitando el pago de cuotas y las oportunidades para alcanzar el desarrollo social a cada uno de los mismos.

⁴⁰ Movimiento Cooperativo. es.wikipedia.org.

Cooperativa

Es una entidad de ayuda mutua que proporciona servicio a sus miembros sin percibir ganancias, o al costo. Pertenece a los asociados y es controlada democráticamente por los mismos.⁴¹

Entre los conceptos importantes que maneja COOPEDEL. R.L se define lo qué es una cooperativa, la cual es una organización sin fines de lucro, con asociados que ingresan de una manera voluntaria, buscando mejorar las condiciones de vida, a través de la prestación de servicios financieros, como créditos, microcréditos, ahorros, seguros, asistencia técnica, entre otros.

También es importante mencionar que el control de los recursos económicos existentes en una cooperativa, es realizado a través de los mismos asociados, organizados por medio de comisiones, tales como, la comisión de vigilancia y el consejo administrativo, gerente general y auditor interno que velan por el buen funcionamiento y administración de los recursos económicos existentes dentro de una cooperativa.

Valores cooperativos⁴²

- ◇ **Liderazgo:** Somos una institución que busca desarrollar capacidades y cualidades de liderazgo en nuestros empleados, asociados y clientes, con el fin de lograr ser una Cooperativa líder en Ixcán y en el país.
- ◇ **Confianza:** Nos esforzamos por crear un ambiente de confianza y credibilidad en el cual nuestro personal cuente con la participación recíproca y solidaria de los demás compañeros, generando cambios positivos y haciendo en conjunto un trabajo de calidad.

⁴¹ Extraído de los estatutos de la cooperativa COOPEDEL.R.L

⁴² Plan estratégico COOPEDEL.R.L

- ◇ **Responsabilidad:** Hacemos todo nuestro trabajo con disciplina y responsabilidad, asegurando nuestro compromiso de dar a nuestros clientes la mejor atención posible.
- ◇ **Trabajo en equipo:** Nos esforzamos siempre por trabajar juntos, sirviéndonos unos a otros en todo momento para alcanzar los objetivos de nuestra cooperativa.
- ◇ **Honestidad:** Somos una cooperativa identificada con los principios de honradez, ética, transparencia y lealtad que nos permite realizar las mejores prácticas de negocios con nuestros asociados y clientes.
- ◇ **Cultura de calidad:** Estamos comprometidos con los procesos continuos de mejoramiento en todo lo que hacemos. Por ello mantenemos una actitud positiva, una entrega al trabajo y un sentido en pro actividad, que nos llevan a ser una institución eficiente y eficaz.
- ◇ **Respeto:** Nos sentimos satisfechos del buen ambiente que genera nuestra forma individual y colectiva de hacer nuestro trabajo crediticio sobre una base de tolerancia, paciencia y derecho de oír y opinar.
- ◇ **Confidencialidad:** Manejamos de forma discreta y prudente la información institucional establecimiento y respetando los canales de comunicación, guardando y respetando la información pública y privada.
- ◇ **Solidaridad:** Nos mantenemos interesados por las necesidades de los demás, y mutuamente por las demás. Asimismo tenemos el carácter para evaluarnos mutuamente y proponer con buenos criterio y respeto los aspectos que debemos mejorar para realizar un trabajo de calidad.
- ◇ **Lealtad:** Correspondemos a la obligación de fidelidad que tenemos con nuestra cooperativa, con nuestros compañeros y con nuestra familia de cumplir nuestro deber con honestidad.

Valores financieros.⁴³

- ◇ **Austeridad:** Es valor fundamental para alcanzar un desarrollo sustentable.

⁴³ Código de ética “Somos más que una cooperativa, creces tú, crecemos todos”.

- ◇ La responsabilidad de cada individuo que integra la sociedad de hacer buen uso y consumo de recursos naturales.
- ◇ **Lealtad:** Es la devoción a una causa, organización o país, porque creemos en lo que ésta afirma.
- ◇ **Solidaridad:** Es el propósito firme y perseverante por el bien común que ratifican al ser humano como ser social.
- ◇ **Cooperación:** Es Trabajar de manera conjunta para un mismo fin.
- ◇ **Equidad:** Es Brindar oportunidades cualificadas para lograr el bienestar
- ◇ **Participación:** Es Contribuir de manera equitativa y democrática en las decisiones de la empresa.
- ◇ **Ayuda mutua:** Es Contribuir al crecimiento del sector solidario como alternativa de cambio en Pro de la comunidad.

Principio financieros.⁴⁴

Dentro de los principales postulados éticos que nos deben distinguir como miembros de la COOPERATIVA, se encuentran:

- ◇ Integridad
- ◇ Objetividad,
- ◇ Independencia
- ◇ Responsabilidad
- ◇ Confidencialidad
- ◇ Observancia de las disposiciones normativas
- ◇ Competencia
- ◇ Actualización profesional
- ◇ Difusión
- ◇ Colaboración
- ◇ Respeto entre colegas
- ◇ Conducta ética
- ◇ Igualdad de condiciones

⁴⁴ Código de ética “Somos más que una cooperativa, creces tú, crecemos todos”.

◇ Equidad.

Cooperativa de Ahorro y Crédito

Es un grupo de personas que se asocia para ahorrar y prestarse mutuamente a tasas razonables de interés, y dado el crecimiento de la cooperativa puede llegar a ofrecer una gama extensa de productos y servicios.⁴⁵

Los asociados a una Cooperativa de Ahorro y Crédito pueden recibir depósitos de sus socios y de terceros; y otorgar préstamos a sus socios, que se encuentren amparados por garantía hipotecaria.

Según la ley general de cooperativas, la cantidad mínima de asociados es de veinte. Actualmente la Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral, R.L. (Responsabilidad Limitada) cuenta con 161 asociados, siendo de esta manera una institución consolidada y sostenible para cada uno de los asociados de la misma.

Una cooperativa de ahorro y crédito no persigue fines de lucro, sino al contrario se encarga de prestar servicios financieros a sus asociados con la finalidad de mejorar las condiciones de vida, el mejoramiento social y económico a través del esfuerzo común de los asociados; además de promover estos beneficios, una cooperativa de ahorro y crédito debe fortalecer procesos de educación cooperativa para que el asociado sea partícipe de beneficios y servicios.

Responsabilidad Limitada (R.L.)

Toda cooperativa es de responsabilidad limitada, de consiguiente por las obligaciones que contraiga responde únicamente al patrimonio de la cooperativa.⁴⁶

⁴⁵ Cooperativismo. INACOP. inacop.gob.gt.

⁴⁶ Según ley general de cooperativas. Ley.deguatemala.com, decreto-82-78.

Para la conformación de una cooperativa con responsabilidad limitada, es necesaria la existencia de una o más personas que se encuentren asociadas a la misma; además de que el capital está dividido en partes iguales, acumulables e indivisibles.

Asociado

Se le denomina asociado, a la persona mayor de edad que de una manera voluntaria, es miembro participe dentro de una cooperativa de ahorro y crédito, aceptando todo lo establecido en el estatuto de la cooperativa. Cada asociado puede pertenecer a la comisión de vigilancia y al consejo administrativo que rige el control, administración y organización de una cooperativa.

Existen dos tipos de asociados dentro de una cooperativa, los asociados activos son los que se encuentran al día con el pago de sus aportaciones que le permiten acceder a distintos servicios y beneficios que brinda la cooperativa; y los asociados no activos, los cuales no se encuentran anuentes en sus aportaciones y únicamente realizan operaciones financieras dentro de la cooperativa, tales como ahorros o créditos.

Estatuto de Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral Coopedel R.L. ⁴⁷

CAPITULO I

DENOMINACIÓN, DOMICILIO Y OBJETIVO

Artículo 1. Con fecha 5 Noviembre de 2012, se constituyó la COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO Y CREDITO, RESPONSABILIDAD LIMITADA, que podrá identificarse como COOPEDEL R.L, bajo amparo de las leyes que le son aplicables.

Artículo 2. El domicilio de la cooperativa se fija en el departamento del Quiche, y tendrá su sede en calle a la parroquia, Zona 1, Playa Grande Ixcan, Quiche, previa aprobación del consejo de administración, podrá establecer agencias dentro del territorio de Guatemala.

⁴⁷ Estatutos de Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral COOPEDEL R.L

Artículo 3. La Cooperativa tendrá como objeto fundamental procurar el mejoramiento social y económico de sus asociados, a través de la realización de proyectos y servicios especialmente de ahorro y crédito.

Artículo 4. Para lograr el objetivo fundamental, la Cooperativa realizará las siguientes actividades:

Fortalecer el capital social con la recaudación de aportaciones.

- ◇ Fomentar el hábito de ahorro entre sus asociados.
- ◇ Crear programas y servicios de créditos.
- ◇ Crear programas y otros servicios financieros que sean permitidos por la ley
- ◇ Fortalecer la comunicación, información y educación cooperativa.

CAPITULO II

DURACION Y RESPONSABILIDAD

Artículo 5. La duración de la Cooperativa es indefinida y solo podrá disolverse cuando concurren las circunstancias a que se refiere este Estatuto y la ley de la materia, artículo 53 de la misma.

Artículo 6. La responsabilidad de la Cooperativa es Limitada. Los asociados responden únicamente con el total de sus aportaciones.

CAPITULO III

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 7. Los medios económicos que la Cooperativa administrará estarán contruidos por:

- ◇ Los depósitos de asociados
- ◇ Las aportaciones pagadas por los asociados;
- ◇ Las reservas del capital;
- ◇ Los préstamos que contrate con otras entidades públicas o privadas, sean estas nacionales o extranjeras;

- ◇ Los demás bienes que acuerde la Asamblea General de Asociados;
- ◇ Otros recursos que reciba por cualquier título, sin comprometer su autonomía.

Artículo 8. El capital social es variable y estará integrado por aportaciones ordinarias y extraordinarias, las que serán establecidas por el Consejo de Administración en reglamento específico conforme la situación financiera de la Cooperativa.

Artículo 9. Las aportaciones serán nominativas e indivisibles y devengarán la tasa de interés que acuerde el Consejo de Administración.

CAPITULO IV

DE LOS ASOCIADOS, CONDICIONES DE ADMISION, DERECHOS Y OBLIGACIONES, RETIRO Y EXPULSION

Artículo 10. Podrán ser asociados de la Cooperativa, todas las personas naturales que deseen hacerlo, sin discriminación, que reúnan el perfil determinado por el Consejo de Administración y que cumpla los requisitos siguientes:

- ◇ Ser legalmente capaces;
- ◇ Solicitar por su escrito su ingreso a Gerencia General;
- ◇ Pagar por lo menos el valor de una aportación.

Educación Cooperativa ahorro y crédito

Se considera como eje central de la acción cooperativa, entendido como una manera de transformar la realidad, que toma sello propio en cada comunidad que decide impulsar cambios y transformaciones en sus condiciones de vida.⁴⁸

El proceso de educación cooperativa, debe ser fomentado dentro de colaboradores, grupos sociales, asociados, jóvenes, niños y sociedad en general, con la finalidad de conocer los beneficios que se adquieren de la cooperación y ayuda mutua para la

⁴⁸La educación cooperativa como estrategia para el desarrollo de la participación y autogestión. Silva Díaz y plan estratégico COOPEDEL.R.L

construcción de una comunidad desarrollada dentro del ámbito social, económico y cultural.

La educación cooperativa es un proceso de aprendizaje que tiene como objetivo principal que los participantes comprendan que a través del cooperativismo pueden mejorar sus condiciones de vida, tanto en lo social, económico y cultural. Además de ello, la educación cooperativa busca que los participantes a este proceso se encuentren empoderados en el cooperativismo, para que puedan identificarse con valores y principios, y prácticas que beneficien su desarrollo dentro de la sociedad.

La educación cooperativa promueve desarrollar prácticas de gestión socioeconómica que posibiliten que los actores participantes sean el centro de actividades económicas que le permitan ser productivos para su sociedad y le permitan ser un ente generador de cambios dentro del contexto en donde se desenvuelve.

Alianza comunitaria en Desarrollo Económico

El proceso de alianza comunitaria desde el enfoque cooperativista, debe ser fomentado dentro de colaboradores, grupos sociales, asociados, jóvenes, niños y sociedad en general, con la finalidad de conocer los beneficios que se adquieren de la cooperación y ayuda mutua para la construcción de una comunidad desarrollada dentro del ámbito social, económico y cultural.

El aprendizaje que tiene como objetivo principal que los participantes comprendan que a través del cooperativismo pueden mejorar sus condiciones de vida, tanto en lo social, económico y cultural. Además el desarrollo económico comunitario es totalmente opuesto a las estructuras económicas tradicionales, porque el individuo es la cualidad más importante de la economía, el cual implica libertad y liderazgo, este eje se vincula con el eje de educación en cultura de ahorro, que busca que los participantes a este proceso se encuentren empoderados en el cooperativismo, para que puedan identificarse con valores, y prácticas que beneficien su desarrollo dentro de la sociedad.

Las alianzas comunitarias promueven desarrollar prácticas de gestión socioeconómica que posibiliten que los actores participantes sean el centro de actividades económicas que le permitan ser productivos para su sociedad y le permitan ser un ente generador de cambios dentro del contexto en donde se desenvuelve y fomenta la economía comunitaria.⁴⁹

Liderazgo

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como: “El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos.”

Un buen líder no debe buscar soluciones a la necesidad o problemática que aqueja al equipo; sino más bien debe generar confianza a todos los miembros del equipo para que puedan salir en esa zona de confort,⁵⁰ en donde se depende de las decisiones o funciones que delega el líder, y que a través de esa confianza puedan empoderarse en la búsqueda de alternativas de solución, e ir dejando a un lado el papel de director de la orquesta al líder en donde todas las actividades sean su responsabilidad.

Un buen líder asevera que todos los miembros de un equipo de trabajo, deben ser líderes y ninguno debe ser subestimado por el cargo que ocupe; sino al contrario se debe de trabajar en armonía, comunicación y tolerancia para alcanzar resultados exitosos en su intervención.

Participación

⁴⁹ Alianza multisectorial por el desarrollo económico comunitario. 7 de julio 2011

⁵⁰ El trabajo del Liderazgo. Ronald A. Hits y Donald L. Laurie

La participación consiste en un proceso en donde todos los miembros de una comunidad, actúa con responsabilidad dentro de todas las etapas de un proyecto social, con la finalidad de adquirir aprendizajes que permita satisfacer necesidades dentro de una sociedad cambiante.

A través de la participación se fortalecen oportunidades crecimiento en el ámbito socioeconómico, cultural, debido a que a través de la misma, las personas inmersas a este proceso toman decisiones en relación a la situación actual en la que viven y la situación futura que pueden obtener a través de una visión constructiva adquirida con el fortalecimiento de aprendizajes y capacidades que permitan acceder a mejores condiciones de vida, teniendo como resultado que los las personas involucradas a este proceso puedan ser las gestoras de sus oportunidades de cambio.

Proyectos Sociales

Un proyecto social se puede definir como al conjunto de acciones que viabilizan la satisfacción de necesidades de determinada población. Los proyectos sociales surgen como respuesta del sector vulnerable de una sociedad. Por lo tanto se deben identificar objetivos, actividades y determinar que recursos son importantes para la satisfacción de carencias.

“Se entiende por proyecto una tarea innovadora que tiene un objetivo definido, que debe ser efectuada en un cierto periodo, en una zona geográfica delimitada y para un grupo de beneficiarios, solucionando de esta manera problemas específicos o mejorando una situación. La tarea principal es capacitar a las personas e instituciones participantes en el proyecto, para que ellas puedan continuar las labores en forma independiente y resolver por sí mismas los problemas que surjan después de concluir la fase de apoyo externo”.⁵¹

⁵¹ GTZ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (s.d.) Zoop resumido, s.l.

Un proyecto social es un conjunto de actividades que se acompaña de la participación de la población para la sostenibilidad de la iniciativa, permitiendo que los mismos sean gestores de su propio desarrollo y que después de finalizar el proyecto puedan continuar con las mismas acciones sin necesidad de respaldo.

Programa de Capacitación

Los programas de capacitación surgen de la identificación de necesidades dentro del recurso humano de una institución o un grupo de personas, a través de un diagnóstico participativo, determinen temáticas de interés que respondan a las necesidades identificadas y les permita contribuir al cambio de actitudes.

Con base al diagnóstico de necesidades, se debe de diseñar un programa de capacitación que incluye lo siguiente:⁵²

- ◇ La planeación estratégica de la capacitación en la organización.
- ◇ Análisis de la situación de la capacitación en la institución.
- ◇ Determinar objetivos de capacitación.
- ◇ La programación de los cursos de capacitación, incluyen la calendarización de eventos de acuerdo a las necesidades detectadas, el alcance de los eventos y participantes, los instructores, el responsable de la coordinación operativa, costos y presupuestos.
- ◇ Los contenidos de los cursos, los medios adecuados para la conducción y evaluación del proceso de instrucción

Emprendedor

El emprendedor es una persona que tiene una idea de negocio y que la percibe como una oportunidad que le ofrece mejorar sus condiciones de vida, teniendo la

⁵²Instituto Tecnológico de Sonora. Proceso administrativo de capacitación. Mtra. Sonia Verónica Mortis Lozoya, Reyna Judith Rosas Jiménez, Erika Karina Chaires Flores.

motivación, el impulso y la habilidad de movilizar recursos a fin de iniciar su propio negocio.⁵³

Regularmente se relacionan los términos emprendedor y empresario⁵⁴, sin embargo ambos tienen diferencias; las personas emprendedoras inician un negocio de la nada, tienen sueños y aspiraciones, tienen creatividad, busca la manera de adquirir el financiamiento, posee autoconfianza para asumir retos o desafíos que presente la iniciativa comercial. En cambio una persona empresaria, posee los conocimientos necesarios para administrar una empresa y a través de su preparación académica contribuye a que la misma tenga sostenibilidad y alcance metas para el crecimiento económico en la sociedad.

Microcrédito

Consiste en otorgar pequeños préstamos orientados específicamente a los pobres.⁵⁵ Es decir el microcrédito se encuentra dirigido a personas que sufren de necesidades económicas, con deseos de superación pero que se les dificulta adquirir un crédito individual por los requisitos que solicita una institución financiera.

El microcrédito contribuye a alcanzar el desarrollo social de la población que vive en pobreza, a través del inicio de negocios propios que le permitan mejorar sus condiciones económicas.

El microcrédito presenta dos diferencias principales con los sistemas tradicionales de crédito rural:⁵⁶

- ◇ Está orientado a un grupo de prestatarios más marginados que el atendido normalmente por las instituciones de crédito;

⁵³ Manual Práctico de Autoempleo. Desde www.impulsalicante.es.

⁵⁴ Jeremías Ramírez Morrugares. 2011. Ensayo espíritu emprendedor.

⁵⁵ 75 Microcrédito: efectos en la pobreza rural y el medio ambiente. Desde www.fao.org

⁵⁶ Microcrédito: efectos en la pobreza rural y el medio ambiente. Desde www.fao.org

- ◇ Está basado en el concepto de préstamo colectivo.

Un microcrédito se desarrolla en un grupo de personas, que acuerdan invertir el capital financiero en la generación de negocios propios que le permitan incrementar sus recursos financieros que mejoren sus condiciones de vida.

Negocio Un negocio es una actividad comercial o social que se ha pensado y que se desea desarrollar.⁵⁷ Un negocio permite que las personas inmersas a esta actividad adquieran mejoras en sus condiciones económicas a través de la comercialización de productos o servicios.

Un negocio tiene como objetivo de obtener dinero a cambio de realizar actividades de producción (por ejemplo, crianza de gallinas, cerdos, etc.), comercialización (por ejemplo, una tienda con productos de consumo diario) o prestación de servicios (por ejemplo, un comedor, venta de comida, panadería, etc.) que beneficien a otras personas.

El ahorro

El ahorro es el resultado de la diferencia entre los ingresos y egresos (gastos) realizados por una persona, familia, empresas, etc.⁵⁸.

Cuando existe ahorro en una persona, los ingresos disponibles son mayores en comparación a los egresos (gastos) que se realicen. Caso contrario los gastos fueran mayores que los ingresos existiría un déficit en la economía de la persona.

El presupuesto

El presupuesto es un plan que se realiza para mantener el control en las finanzas en el hogar o en un negocio. Es un instrumento que nos permite anticipar y prevenir según los ingresos y egresos que existan en la económica. Utilizar el dinero guiados

⁵⁷Negocio. Desde es.wikipedia.org.

⁵⁸ El ahorro familiar. Desde www.mutualistapichincha.com

por un presupuesto genera estabilidad económica, debido a que se tiene control de los gastos necesarios y planificados.⁵⁹

Con el presupuesto se previenen gastos innecesarios, y se priorizan necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud, seguridad, educación, etc., reservando una cantidad para el ahorro familiar.

Monitoreo y Evaluación de Proyectos

El monitoreo es un proceso estratégico de verificación pues provee información respecto al logro (o no) de los productos y resultados esperados. Sirve de guía para asegurar que la gestión se encamina por una vía que la conduce a la generación de resultados valiosos.

Según UNICEF (1991), el monitoreo busca determinar el grado que su desenlace coincida con lo programado, con el fin de detectar, deficiencias, obstáculos, y/o necesidades de ajuste. El monitoreo se realiza dentro de las actividades planificadas del proyecto de intervención de PPS.

La OCED (1991) El propósito del monitoreo es detectar de manera oportuna las fortalezas y deficiencias de los procesos de implementación, que permita hacer ajustes para una óptima gestión de las iniciativas, para optimizar los resultados esperados y responder a las expectativas de la ciudadanía.

Lo que a través de una herramienta de monitoreo dentro de la ejecución del proyecto de intervención determinar si el cumplimiento de actividades se está generando con la identificación de factores que fortalecen la intervención y es necesario ejecutarlos de nuevo, que debilitan la intervención, que deben ser tratados para no caer en la misma situación y obstruir el cumplimiento de los objetivos del proyecto.

⁵⁹ Importancia del presupuesto. www.academica.mx/blogs.

La evaluación consiste en determinar qué cambios generó el proyecto a partir de la comparación de la situación actual y la situación que se tenía prevista lograr en la intervención social, su medición se basa en los indicadores verificablemente objetivos establecidos en el marco lógico del proyecto.

Una evaluación basa su medición a través del logro de resultados del proyecto, para así determinar si el fin propuesto se alcanzó o no, y describir que factores influyeron para su realización y así obtener un proceso de aprendizaje dentro del equipo o grupo participante en donde se aplica el proyecto social.

Fortalecimiento

Es la construcción de capacidades, tanto para personas, como para grupos y organizaciones, con el fin de mejorar sus habilidades para conseguir los objetivos de desarrollo que se hayan propuesto.⁶⁰

También se puede entender como la construcción de capacidades en hombres y mujeres para convertirlos en agentes de cambio, a través de la ejecución de actividades que busquen el desarrollo de propio y de la comunidad misma

Consejo

El Consejo (generalmente escrito con mayúscula inicial) es un órgano colegiado o cuerpo administrativo cuya función es informar al gobierno o a las autoridades sobre ciertas materias. Existen Consejos que se encargan de administrar o dirigir una determinada organización pública o un sector de ella. Así mismo es entendida como el órgano de coordinación de un grupo asociado, con el fin de informar, dirigir y coordinar actividades encaminadas a los objetivos e intereses de dicho grupo. El Consejo es un ente de carácter colegiado para administrar los intereses de la organización.⁶¹

⁶⁰ Entrevista: Olga Casado, coordinadora de SEGEPLAN, región Ixcán.

⁶¹www.campanaargentina.blogspot.com

Proceso

Se denomina proceso al conjunto de acciones o actividades sistematizadas que se realizan o tienen lugar con un fin. Si bien es un término que tiende a remitir a escenarios científicos, técnicos y/o sociales planificados o que forman parte de un esquema determinado, también puede tener relación con situaciones que tienen lugar de forma más o menos natural o espontánea.

El término Proceso se ha evidenciado en distintos momentos de la historia, como parte de diversas prácticas y disciplinas, y con múltiples resultados, positivo o negativo, se ha hablado de procesos que han transformado al ser humano. Puede decirse que la historia de la humanidad es un proceso en curso y que, en definitiva, es la suma de muchos miles de procesos premeditados, espontáneos, voluntarios, involuntarios, científicos y sociales, a pequeña y a gran escala.⁶²

Sostenibilidad:

El término sostenibilidad se entiende como atender a las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer las suyas, garantizando el equilibrio entre crecimiento económico, cuidado del medio ambiente y bienestar social (es lo que se conoce como triple vertiente de la Sostenibilidad).

La continuación, por parte de los miembros de la comunidad, organización o empresa, del desarrollo comunitario, local o municipal después de que se haya interrumpido la mayor parte del apoyo externo.⁶³

Desarrollo sostenible

Definido en el Informe Brundtland de Organización de las Naciones Unidas –ONU– como aquellos caminos de progreso social, económico y político que satisfacen las

⁶² Definición ABC: www.definicionabc.com.

⁶³ Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.71.

necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades.⁶⁴

Programas:

Un programa de desarrollo es una expresión que permite identificar al conjunto de acciones que se organizan con el propósito de mejorar las condiciones de vida en una determinada región. Estos programas también son conocidos como de desarrollo económico y social.

Así también, se entiende que la gestión de programas es el proceso de gestionar un grupo de proyectos conexos en forma coordinada para obtener alcances y un grado de cobertura que no serían posibles con la gestión individual de cada uno. A diferencia de los proyectos, los programas son digeridos a menudo por una gestión centralizada que coordina un grupo de proyectos para alcanzar los objetivos estratégicos y los alcances esperados del programa.

La gestión de programas es especialmente importante en el sector de desarrollo porque los proyectos dirigidos con un programa coordinado tienen un potencial para lograr cambios o impactos que sería imposible si se dirige cada uno por separado.⁶⁵

Organización

La palabra organización procede del griego Órgano que puede traducirse como “herramienta o instrumento”. Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. En otras palabras una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.

⁶⁴ Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Pág.71

⁶⁵ Guía para el PMD Pro 1, Gestión de Proyectos para profesionales del desarrollo, Nivel 1. 22 de Abril de 2010. Pág. 4 y 5.

Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.

Asimismo es fundamental que para que las organizaciones puedan realizar las tareas que se le han delegado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, sea necesario que cuenten con recursos.

Herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas):

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la empresa u organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permita en función de ello tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

El término FODA es una sigla conformada por las primeras letras de las palabras Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas y de las cuatro variables, fortalezas como debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las Oportunidades y amenazas son externas, por lo que en general resulta muy difícil poder modificarlas.

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la organización, y por lo que cuenta con una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente.

Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso con la permanencia de la organización.

Análisis Estratégico:

El análisis estratégico consiste en recoger y estudiar datos relativos al estado y evolución de los factores externos e internos que afectan a la organización, es decir, del entorno y de los recursos y capacidades de la organización. Este análisis sirve para que la organización conozca en cada momento su posición ante su reto estratégico. Este análisis debe partir de la esencia de la propia empresa, plasmada en su misión y su visión sobre su posición en el mercado:

La Misión: es la finalidad última por la que existe la organización, la empresa. Debe recoger el conjunto de valores de la organización y su conciencia de responsabilidad social (posición ética sobre cuestiones de seguridad, ecología, calidad). La misión debe ser reconocida y compartida por todos los miembros de la organización para alcanzar un alto grado de armonía en la acción conjunta.

La Visión: representa la proyección en el presente de las expectativas de la organización sobre lo que quiere ser y hacer la organización, hace referencia a la posición que querría alcanzar la organización en el futuro lejano y supone un desafío para ella. Consiste en definir hoy el proyecto empresarial que se irá concretando en el tiempo.⁶⁶

Análisis Situacional

El análisis situacional nos permite ver el contexto actual de la organización, ya que se considera datos pasados, presentes y futuros proporcionando una base para seguir el proceso de la planificación estratégica. Para que una organización pueda funcionar adecuadamente es necesario que tenga muy en cuenta lo que ocurrió, lo que ocurre y lo que aún puede ocurrir dentro de la organización, y estar al tanto para evitar hechos que nos lleven al fracaso.

⁶⁶ Licha, I. 1999. "Las herramientas de la gerencia social INDES", manuscrito. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).

El análisis situacional es el estudio del medio en que se desenvuelve la organización en un determinado momento, tomando en cuenta los factores internos y externos, mismos que influyen en cómo se proyecta la organización en su entorno.⁶⁷

Empoderamiento

El empoderamiento es el conjunto de procesos vitales definidos por la adquisición o invención e interiorización de poderes que permiten al ser humanos, enfrentar formas de opresión vigentes en sus vidas (exclusión, discriminación, explotación, abuso, acoso, interiorización, infidelidad o traición, incapacidad para... depresión, auto devaluación angustia por falta de oportunidades, medios, recursos o bienes, dificultades de salud temor extremo, etc.).

El empoderamiento quiere una transformación en el acceso tanto a la propiedad como al poder, lo cual transforma las relaciones de género y es una precondition para lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Manual de funciones:

"El manual de funciones es un instrumento complementario de los estatutos de una organización, el cual comprende las funciones y responsabilidades que corresponde asumir a sus dirigentes.

Contiene las funciones y responsabilidades de la asamblea de socios, la Junta directiva, la dirección ejecutiva y los cuadros de dirección por área de trabajo".

Osear Azmitia (1995).

Planificación:

Básicamente la "Planificación se asocia a la idea de organizar, ordenar, coordinar, prever. Se trata de utilizar algunos procedimientos para fijar cursos de acción con el propósito de alcanzar objetivos, mediante el uso eficiente de los medios y recursos". Se trata entonces de "hacer que concurren cosas que, de otro modo, no habrían

⁶⁷ Licha, I. 1999. "Las herramientas de la gerencia social INDES", manuscrito. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo: Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES).

ocurrido", o de "crear alternativa, allí donde antes no había nada". Ander Egg (1995). Así mismo dentro del proceso se contempla el tema de la planificación estratégica el cual se considera a continuación.

Diagnóstico

El término "diagnóstico proviene del griego *diagnósticos* formado por el prefijo *día*= a través y *gnosís* = conocimiento "apto para conocer", por lo tanto se trata de "un conocer a través" o un "conocer por medio de", esto nos permite tener una idea de la definición que se tiene de un diagnóstico.

"Conocer para actuar' es uno de los principios fundamentales que el diagnóstico debe tener, no simple y sencillamente debe terminar "conocer por conocer", sino por lo contrario conocer para tener herramientas exactas para actuar frente a determinados problemas suscitados, en el conocer la realidad de una situación dada en determinado grupo". Ander-Egg (1995).

Reglamento interno

El reglamento interno de trabajo es un documento de suma importancia en toda empresa, debido a que se convierte en norma reguladora de las relaciones internas de la empresa con el trabajador. El Reglamento Interno es una herramienta indispensable para resolver los conflictos que se llegaren a presentar dentro de la empresa, y es tan importante que si no existiera, sería muy difícil sancionar a un trabajador por algún acto impropio, puesto que no habría ninguna sustentación normativa o regulatoria que ampare una decisión sancionatoria.

El reglamento interno del trabajo, se encarga de contemplar aquellos aspectos no contemplados de forma expresa por la ley, o que simplemente han quedado al libre albedrío de las partes.

Alianza

Una **alianza** es un acuerdo o pacto entre dos o más personas, hecha a fin de avanzar objetivos comunes y asegurar intereses en común.⁶⁸

Se hace necesario organizar procesos de alianzas a nivel de comunidades, siendo una forma eficiente de fomentar la cultura de trabajo en equipo, principalmente cuando los intereses son comunes, este proceso ayuda a mantener solidez, seguridad y eficiencia en los recursos físicos y económicos, además el término alianza conlleva actividades permanentes, que garanticen la consolidación del grupo, la alianza permite al participante a adquirir compromiso, responsabilidad en las diversas temáticas de intervención, además requiere de planificación, estructura y agendas de trabajo, con el objeto de lograr los objetivos propuestos.

Alianza comunitaria

Son procesos de integración de diversos grupos sociales que tienen como fin la búsqueda del bienestar social, a través de las alianzas comunitarias se emprenden procesos de desarrollo económico de las familias, las alianzas permiten fortalecer los procesos y la efectividad de las gestiones locales, nacionales e internacionales.

Comunitario⁶⁹

El término comunitario también se lo utiliza para referir a todo aquello que tenga que ver con la Comunidad Europea o a la asociación de países europeos.

En tanto, para aclarar más los alcances del término, diremos que por comunidad se entiende a aquel grupo o conjunto de seres humanos o animales que comparten diversos elementos en común como ser costumbres, un idioma, valores, tareas, visión del mundo, edad, ubicación geográfica, estatus social, roles, entre otras cuestiones.

⁶⁸ wikipedia.org/wiki/Alianza

⁶⁹ www.definicionabc.com

Generalmente, una comunidad ostenta y **crea una identidad propia** que será la que la distinguirá del resto de las comunidades y que por supuesto tendrá lugar previa convención y acuerdo de todos sus integrantes. Tradicionalmente, suele ser una meta o una necesidad compartida la que unirá y moverá a la acción a una determinada comunidad.

Por otra parte, con el término de comunitario se denominará a todas aquellas actividades y trabajos que una persona, grupo o asociación realicen en función del bien común de una zona geográfica o grupo que por alguna cuestión que se los impide no pueden lograrlo por sí mismos.

Desarrollo⁷⁰

Se entiende como desarrollo al avance en los niveles de crecimiento económico, social, cultural y político de una sociedad o país. Partamos de la idea de que desde la antigüedad, la humanidad ha tenido avances o ha progresado hacia lo que somos ahora. Este progreso no termina aquí ya que en la actualidad, la humanidad sigue avanzando y lo seguirá haciendo en el futuro; así nace la idea del desarrollo.

El concepto de desarrollo también se refiere a los avances y las mejoras que permitan satisfacer de mejor manera las necesidades básicas humanas, como agua potable, vivienda, alimentación y salud; no importa el lugar de residencia de la persona. Por ello, el desarrollo también se entiende como una condición de vida social dentro de un país, en la cual las necesidades auténticas de las personas (colectivas o individuales) se suplen a través del uso de los recursos y sistemas naturales en forma sostenida y racional. La utilización de los recursos debe estar basada en una tecnología que no atente contra los aspectos culturales y los derechos humanos.

⁷⁰ www.misrespuestas.com

Luego de satisfacer las necesidades básicas, el desarrollo también buscará suplir aquellas necesidades que sean importantes para los integrantes de una sociedad determinada; buscará mejorar cada vez más el nivel de vida.

El desarrollo está caracterizado por condiciones que dejan al alcance de todos los grupos sociales, las organizaciones y los servicios de educación, salud, alimentación y vivienda. Además, debe establecerse un respeto por las diferentes culturas y tradiciones. Cada sociedad tiene sus propias prioridades, por lo que cada una de ellas buscará su propia manera de suplir sus necesidades. Tendrá su propio concepto de desarrollo, que buscará según los aspectos culturales, económicos, religiosos, políticos y ambientales que posea.

Económico- social ⁷¹

La economía social o economía social y solidaria es un sector de la economía que estaría a medio camino entre sector privado y negocios por un lado, y sector público y gobierno por otro lado.¹ Incluye a cooperativas, empresas de trabajo asociado, organizaciones no lucrativas, y asociaciones caritativas.

Economía ⁷²Social es una forma específica de hacer empresas, que tiene comportamientos dinámicos y ágiles, así como una incuestionable presencia en la sociedad.

La Economía Social, es una forma de emprender que integra los siguientes valores:

- ◇ Primacía de las personas y del Objeto social sobre el capital.
- ◇ Organización y cultura empresarial con vocación de gestión participativa y democrática.
- ◇ Conjunción de los intereses miembros usuarios y del interés general.
- ◇ Defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad entre sus miembros.

⁷¹ wikipedia.org

⁷² www.cepes-extremadura.org

- ◇ Autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos.
- ◇ Aplicación de la mayor parte de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del interés general, de los servicios a los miembros y el desarrollo sostenible.

El compendio de valores expresados supone el fondo y la forma en que las organizaciones de la Economía Social materializan la responsabilidad social, en tanto que:

- ◇ Se fundamenta sobre los principios de solidaridad y en el compromiso de las personas en un proceso de ciudadanía activa e implicación en la Comunidad.
- ◇ Genera empleo de calidad así como una mejor calidad de vida, y propone un marco adaptado a las nuevas formas de empresa y de trabajo.
- ◇ Desempeña un papel importante en el desarrollo local y la cohesión social.
- ◇ Es un factor de democracia y de generación de Capital Social.
- ◇ Contribuye a la estabilidad y al pluralismo de los mercados económicos.

Conocimiento

El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia, tiene su origen en la percepción sensorial, después llega al entendimiento y concluye finalmente en la razón. Se dice que el conocimiento es una relación entre un sujeto y un objeto.⁷³

El conocimiento suele entenderse como:⁷⁴

- ◇ Hechos o información adquiridos por un ser vivo a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto referente a la realidad.
- ◇ Lo que se adquiere como contenido intelectual relativo a un campo determinado o a la totalidad del universo.

⁷³ definiciones/conocimiento

⁷⁴es.wikipedia.org

- ◇ Conciencia o familiaridad adquirida por la experiencia de un hecho o situación.
- ◇ Representa toda certidumbre cognitiva mensurable según la respuesta a:
¿Por qué?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?

No existe una única definición de "Conocimiento". Sin embargo existen muchas perspectivas desde las que se puede considerar el conocimiento, siendo la consideración de su función y fundamento, un problema histórico de la reflexión filosófica y de la ciencia. La rama de la filosofía que estudia el conocimiento es la epistemología o teoría del conocimiento. La teoría del conocimiento estudia las posibles formas de relación entre el sujeto y el objeto. Se trata por lo tanto del estudio de la función del entendimiento propia de la persona.

Cooperativa de desarrollo Local (COOPEDEL).⁷⁵

El desarrollo económico local puede mantener las redes económicas locales y la cohesión social. La defensa de la economía local en plena era de la globalización puede parecer anacrónica. Sin embargo, el rescate de la identidad local actúa como mecanismo social de defensa de las regiones. La creación de pequeñas empresas cooperativas cuenta con un importante potencial para el desarrollo local y constituye un modelo específico de empresa que trata de combinar la eficiencia económica con la racionalidad social.

Eje temático ⁷⁶

Los ejes temáticos son los temas fundamentales sobre los que versará tu trabajo. Son las líneas temáticas que cruzan todo el discurso de la investigación una vez que se ha obtenido las categorías, los indicadores y que se ha logrado la obtención de los derivados. ⁷⁷

⁷⁵ Información proporcionada por el Gerente General de COOPEDEL.

⁷⁶www.espanol.answers.yahoo.com

⁷⁷Adriana-derechosdelamujer.blogspot.com

El Instituto Nacional de Cooperativas, INACOP: cumple con las siguientes funciones: asesoría administrativa, contable, financiera y fiscal en celebración de asambleas ordinarias y extraordinarias, elaboración de memorias y planes de trabajo; asistencia técnica a grupos de interés en el proceso de constitución y legalización de las cooperativas, reactivación de cooperativas, adopción y reformas de estatutos, actualización e implementación de reglamentos, controles administrativos internos y manuales de funciones; consultorías (en elaboración de perfiles de proyectos productivos y otro que requieran las cooperativas), en la mayoría de los casos los proyectos que se elaboran son a nivel perfil debido al costo que implica la elaboración en su totalidad; capacitaciones en áreas funcionales como: administración, mercadeo, producción, finanzas esto con el propósito de contribuir al fortalecimiento y formación del recurso humano de las cooperativas; charlas o talleres motivacionales que sean requeridos por las cooperativas y coordinaciones con instituciones nacionales o internacional para mejorar el servicio de la institución.⁷⁸

Principios de la economía solidaria de COOPEDEL.⁷⁹

- ◇ El ser bueno, su trabajo y mecanismos de cooperación tienen primacía sobre los medios de producción.
- ◇ Espíritu de solidaridad, cooperación, participación y ayuda mutua.
- ◇ Administración democrática, participativa, autogestionaria y emprendedora.
- ◇ Adhesión voluntaria, responsable y abierta.
- ◇ Propiedad asociativa y solidaria sobre los medios de producción.
- ◇ Participación económica de los Asociados, en justicia y equidad.
- ◇ Formación e información para sus miembros, de manera permanente, oportuna y progresiva.

Consejo de administración ⁸⁰

⁷⁸ Extraído desde <http://www.inacop.gob.gt>

⁷⁹ Código de ética “2013, COOPEDEL”

⁸⁰ Código de ética “2013, COOPEDEL”

Es responsabilidad del Consejo de Administración, proferir los actos administrativos necesarios para el normal desarrollo del objeto social de la entidad;

Que es de vital importancia identificar, documentar y promover los Principios y Valores sobre los cuales se orientará el accionar de la Cooperativa para el desarrollo de su objeto social, así como la convivencia y las relaciones de trabajo entre los miembros de la comunidad que la integran.

Código de ética COOPEDEL⁸¹

un Código de Ética y Conducta, a la luz del cual, los Directivos, Entes de Control y Empleados de la Cooperativa, en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de las responsabilidades que les asiste, adelanten las gestiones necesarias para prevenir que la Cooperativa sea utilizada como medio para el lavado de activos y/o la financiación del terrorismo.

El código de ética que hemos desarrollado, tiene como objetivo que sea la base de actuación de todos los Directivos, miembros de los entes de control, Asociados en general y Empleados de la COOPERATIVA, promoviendo altos niveles de conducta ética y profesional a fin de preservar la integridad e imagen de la entidad y de su recurso humano, toda vez que para la comunidad en general y para las autoridades, el presente Código debe ser la norma contra la cual evalúe nuestro comportamiento a la luz de la misión que tenemos.

También se pretende que con este Código, más que compilar un conjunto de preceptos, refleje la manera como entendemos el mundo, los negocios y el trabajo como el medio natural que tiene el ser humano para realizarse como tal.

⁸¹ Código de ética “2013, COOPEDEL”

Coordinación de ONG y Cooperativas (CONGCOOP)⁸²

Surgió a finales de 1,992 para apoyar el retorno colectivo y organizado de refugiados en su proceso de retorno y reintegración a la sociedad guatemalteca, en momentos en los que trabajar por el tema significaba abrir brecha en un Estado contrainsurgente hacia el inicio del proceso de paz y atender la urgente necesidad de comenzar a construir un Estado de derecho. **Misión:** “Fortalecer la Coordinación de ONG y Cooperativas, contribuir a la consolidación del sector y del movimiento social y en conjunto aportar a la promoción del desarrollo equitativo y sostenible”. **Visión:** “Una sociedad activa en una Guatemala justa y democrática.”

Prácticas cooperativistas ⁸³

Las prácticas cooperativas son procesos y dispositivos auto-organizados que se desarrollan en el seno de comunidades vivas cuyo objetivo es la satisfacción colectiva de necesidades y deseos mediante la gestión y regulación de un recurso que genera beneficio colectivo

Características de las Prácticas Cooperativas (pC):

- ◇ Las pC producen todo tipo de cosas, desde bienes materiales hasta cuidados.
- ◇ Las pC son una de las formas en la que las comunidades satisfacen sus necesidades y deseos a través de la constitución en común.
- ◇ Las pC suelen constar de un proyecto que de forma más o menos explícita gestiona determinados recursos en el tiempo.
- ◇ Las pC suelen estar definidas por un verbo: reparar, traducir, cuidar... que es el que otorga sentido a la comunidad que lo compone.

Lo que no son las prácticas cooperativas

- ◇ No son consumidores o usuarios de servicios, una pC implica participar en la gestión y la toma de decisiones.
- ◇ No es simplemente un recurso compartible (shareable) intercambio de recursos, por ejemplo, compartir coche.

⁸² <http://americalatina.landcoalition.org>

⁸³ <http://cooperland.org>

- ◇ No es una propiedad colectiva sin más, por ejemplo una cooperativa de vivienda, se trata de producir la universalidad de acceso.
- ◇ No es una política pública participada, las prácticas cooperativas surgen directamente de la ciudadanía.

Los ejemplos más comunes que nos ayudan a entender bien qué es una práctica cooperativa son los huertos urbanos, las comunidades de consumo responsable y los sistemas de cestas de consumo local y ecológico, mercados de trueque, montes comunales, cooperativas de cuidado, monedas sociales, bancos de tiempo, iniciativas

Guía metodológica ⁸⁴

La Guía Metodológica es un conjunto de conceptos, sugerencias e instrucciones para las actividades de Capacitación.

Hace referencia a algunos principios pedagógicos básicos y puede ayudar en la toma de las decisiones para estructurar las actividades de capacitación para la Autogestión Comunitaria. Todas las personas educadoras o capacitadoras, pueden hacer uso de su contenido, según sus necesidades. La guía tiene un carácter abierto y puede ser complementada con nuevos conceptos, sugerencias metodológicas o instrumentos que vayan surgiendo durante el desarrollo de las actividades de capacitación.

La estructura de la guía debe sostener y dar movilidad al proceso de capacitación, proporcionar los elementos básicos que garanticen la coherencia e identidad del proceso de acuerdo al plan general de capacitación y permitir la flexibilidad del diseño y la realización de las actividades.

Educación financiera⁸⁵ Los expertos consideran que la sociedad debe ser consciente de que cada vez se hace más obligado realizar una planificación del

⁸⁴ proyecu.galeon.com

ahorro necesario para poder contar en el momento de la retirada del mundo laboral con un patrimonio que permita mantener el nivel de vida.

El objetivo de la mejora de la educación financiera de los ciudadanos, mediante el cual se impulsará la realización de actividades informativas y de formación en la materia, desde el convencimiento de que de esta manera se promueve una mayor transparencia, seguridad y responsabilidad en el desarrollo de las relaciones financieras entre los ciudadanos y los intermediarios financieros, y, por tanto, una mayor eficiencia de los mercados financiero.

⁸⁵ www.reeducacionfinanciera.es

CAPÍTULO X

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Otto, Edvin (2014) Guía didáctica para la práctica profesional supervisada. Guatemala.
2. Teorías Contemporáneas. El perfil ideal. PROFASR, URL. (1992) El perfil ideal. Planificación y evaluación curricular en Trabajo Social. Costa Rica.
3. Cooperativismo. INACOP. <http://inacop.gob.gt>. Guatemala
4. COOPEDEL, R.L. Código de ética, (diciembre 2013). Playa Grande Ixcán.
5. COOPEDEL, R.L. Estatutos, (noviembre 05 de 2012). Playa Grande Ixcán.
6. Ander-Egg (1995). Diccionario del Trabajo Social. Editorial LUMEN.
7. Gerencia Social II, Cuaderno de Trabajo. Primera Edición, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
8. Karen Marie Mokate. Monitoreo y evaluación en la gerencia para resultados en el desarrollo.
9. Constitución Política de la República de Guatemala (1,985). Guatemala
10. Código Municipal, (2,002) Decreto 12-2,002, Guatemala.
11. Ley general de cooperativas. (Decreto-82-78). Guatemala

12. Estatuto de Cooperativa de Ahorro y Crédito Integral R.L. Páginas 9. Playa Grande Ixcán.
13. Reglamento de ahorro y crédito para asociados (22 de abril 2014) COOPEDEL, RL. “creces tú, crecemos todos”. Playa Grande Ixcán.
14. Plan estratégico (2014-2017) cooperativa integral de ahorro y crédito COOPEDEL, R.L. Playa Grande Ixcán.
15. El monitoreo y evaluación en la gerencia para resultados en el desarrollo. Karen Marie Mokate. Páginas 189. Octubre 15 de 2013.
16. Banco Interamericano de Desarrollo BID
17. Argueta, J. (2011). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal administrativo de los hoteles tres y cuatro estrellas en la cabecera departamental de Huehuetenango. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Ciencias Económicas y Empresariales. Huehuetenango.
18. Boheme, M. (2006). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el departamento de ventas de las empresas proveedoras de internet satelital. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Ciencias Económicas y Empresariales. Guatemala
19. Cahueque, O. (2008). Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal administrativo de la municipalidad de San Miguel Chicaj, Baja Verapaz. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Ciencias Económicas y Empresariales. Guatemala.
20. Historia del Cooperativismo en Guatemala.

21. Estrategias Didácticas del aprendizaje cooperativo. Ramón Ferreiro. Editorial Trillas. Eduforma 2006.
22. Microcrédito: efectos en la pobreza rural y el medio ambiente. Desde www.fao.org. Extraído el 18 de marzo de 2014.
23. Microcrédito: efectos en la pobreza rural y el medio ambiente. Desde www.fao.org. Extraído el 18 de marzo de 2014.
24. Instituto Tecnológico de Sonora. Proceso de capacitación. Mtra. Sonia Verónica Mortis Lozoya, Reyna Judith Rosas Jiménez, Erika Karina Chaires Flores. Desde <http://biblioteca.itson.mx>. Extraído el 24 de noviembre de 2013.
25. Manual Práctico de Autoempleo. Desde www.impulsalicante.es [manual-pratico-autoempleo.pdf](http://www.impulsalicante.es/manual-pratico-autoempleo.pdf). Extraído el 15 de marzo de 2014.
26. Jeremías Ramírez Morrugares. 2011. Ensayo espíritu emprendedor.
27. San Pedro, José. "Descubramos el Cooperativismo entre nosotros". Serie Manuales. Intercoop Edit. Cooperativa Ltda. 1977
28. Revista Lazos Cooperativos. Edición Lazos Cooperativos.
29. Bralich, Jorge. "El Cooperativismo como método de Educación Social". Ediciones Intercoop. Bs. As. 1994

CAPÍTULO XI: ANEXOS

11. Cartas del proceso de Práctica Profesional Supervisada I



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext. 2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@url.edu.gt

San Juan Chamelco, A.V. 04 de Agosto de 2014

Otto Ervin Macz Ho
Gerente General de Coopedel R.L, Ixcán

Estimado señor Macz:

De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo **BLANCA PEREZ CALMO**, carné: **2151908**.

Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de julio a noviembre, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.

En este sentido, se le ha autorizado a: **BLANCA PEREZ CALMO** iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que el estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse directamente conmigo a la Sede Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz al teléfono 77208309.

Atentamente,


Licda. Juliana Aju Patal
Coordinadora Académica

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus Regional
Campus Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz

Carta de Aceptación del centro de práctica



COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO Y CREDITO CODEL R.L

Cobán Alta Verapaz, 25 de Julio de 2014

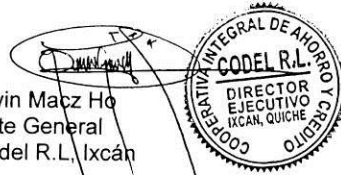
Licenciada:
Juliana Aju Patal
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Sede Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz

Nosotros: LA COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO Y CRÉDITO, RESPONSABILIDAD LIMITADA, R.L., por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: **BLANCA PEREZ CALMO** carné: **2151908** se presentó a nuestra cooperativa con el objetivo de solicitar espacio para realizar su Práctica Profesional Supervisada I y II, a lo cual estamos en la disponibilidad de brindarle el espacio y las condiciones necesarias para que realice su trabajo en el área de: "Alianza comunitaria en Desarrollo Económico" lo cual implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

Así mismo, hacemos de su conocimiento que la persona nombrada como persona enlace es: Otto Ervin Macz Ho, quien se desempeña en el área de: Gerencia General.

Atentamente,

Otto Ervin Macz Ho
Gerente General
de Coopedel R.L. Ixcán



[Handwritten signature]
02/08/2014

Calle a la Parroquia, zona 1, Playa Grande Ixcán, Quiché, Guatemala C.A
PBX: (502)77557999, 30270383. Correo. gerenciageneral@coopedel.com

Carta de sondeo de práctica



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext. 2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@url.edu.gt

Playa Grande Ixcán, El Quiché; 02 de junio de 2014

Otto Ervin Macz Ho
Gerente General de Coopedel R.L, Ixcán

Estimado señor Macz;

De manera atenta y con mucho agrado me comunico con ustedes para solicitar su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Blanca Pérez Calmo, carné: 2151908.**

Queremos contarles que hemos renovado el perfil y el plan de estudios de la carrera de Trabajo Social adecuándolos a las necesidades actuales del país. Como Universidad y como carrera queremos acompañar los procesos de la sociedad civil local y aunar esfuerzos desde la academia, a fin de apoyar los cambios sociales que Guatemala y en específico la región, demandan.

La práctica es una importante oportunidad de proyección social, en tanto el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, por lo que se incorporó como trabajo final de cierre de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo.

El estudiante actualmente se encuentra efectuando un sondeo de potenciales centros de práctica, a fin de determinar posibilidades para la realización de su Práctica Profesional Supervisada. En tal sentido, les agradecemos el proporcionar toda la información necesaria al estudiante.

La aprobación de instituciones como centro para la realización de la práctica, dependerá del cumplimiento de los criterios establecidos por la Universidad. La institución que sea definida como tal, tendrá contacto con el estudiante durante un año. El primer semestre se dedica a acercamientos institucionales y preparación del plan de práctica (el estudiante aún no asiste al centro de práctica, excepto en visitas de consulta y/o información) y el segundo a la ejecución del plan propuesto en el primero.

Si tuviesen alguna duda o comentario, les agradecería comunicarse directamente conmigo en El Campus Regional San Pedro Claver S.J de la Verapaz al teléfono 77208309.

Atentamente,

Licda. Juliana AjuPatal
Coordinadora Académica

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz



Corp. Integral de Alarma y Crédito R.L.
Gerente General
Recibido: COOPDEL R. L.
02-06-14

ANEXO 2 Programación de aplicación de herramientas

PLANIFICACION DE ACTIVIDADES PPSI

INSTITUCION: COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, R.L.

MES: AGOSTO DE 2014

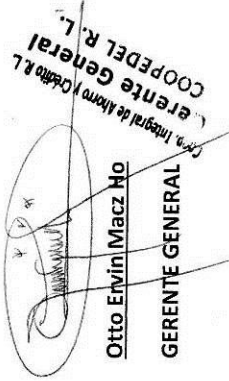
PROYECTO: ALIANZA COMUNITARIA PARA EL DESARROLLO ECONOMICO

FASE	ACTIVIDADES	1ra. SEMANA	2da. SEMANA	3ra. SEMANA	4ta. SEMANA
FASE II ANALISIS SITUCIONAL	Identificación de problemas y necesidades	6 de agosto			
	Priorización de problema	7 de agosto			
	Análisis de causa y efecto		11 de agosto		
	FODA- Red de actores		14 de agosto		23 de agosto entrega

Observaciones: Durante el proceso de intervención, se desarrollara la revisión del plan estratégico, manual administrativo, código de ética, estatutos con el fin que se desarrollen las actividades de la cooperativa en el marco legal y administrativo.


Blanca Pérez Calmo

EPESISTA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL


Otto Ervin Macz No
GERENTE GENERAL

Coop. Integral de Ahorro y Crédito R.L.
Gerente General
COOPDEL R.L.

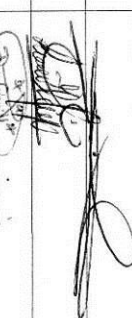

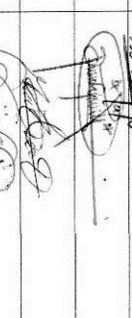



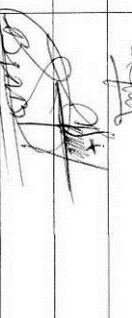

ANEXO 3. Planilla de participantes en el proceso de aplicación de herramientas

EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS).

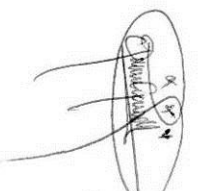
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COOPEDEL, R.L.

LISTA DE PARTICIPANTES:

TALLER: Diagnostico Institucional (Matriz Organizacional, Analisis Situacional, Priorización de p
Analisis de causas y efectos y ADR)
 FECHA: 06 al 14 de agosto HORA: _____ RESPONSABLE: Blanca Pérez Calmo

No	Nombre	Cargo	Firma.
1	Rubén Pomier Matías	Tesorero - Consejo de Admin.	
2	Lucía Sue Maguín	Asistente.	
3	Orto Erika Maez HS	Gerente General	
4	Marta Anacely Tomás Díaz	Contadora	
5	Wendy Janeth Tomás Díaz	Contadora General	
6	Sosé Cruz Gabriel	Plataforma	
7	Selvin Teul	Asesor	
8	Byron Humberto Ruano Rodríguez	Asesor	
9			
10			

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO

Gerente General
COOPEDEL R. L.

ANEXO 4. Fotografías de aplicación de herramientas

Charlas de introducción al proceso de aplicación de herramientas y su importancia



Lluvia de ideas



Priorización de problemas



Análisis de causa y efecto




Construcción de Panorama Organizacional



Construcción del FODA y diagrama de Ven





INFORME
DIAGNOSTICO
RAPIDO

Cooperativa COOPEDEL, R.L.

Diagnóstico rápido de necesidades de capacitación, que fortalece las capacidades, aptitudes y conocimientos de los miembros del Consejo Administrativo y Socios de COOPEDEL.RL., del municipio de Ixcán, El Quiché.

1-2-2015

Elaborado por: Blanca Pérez Calmo

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVOS.....	3
GENERAL.....	3
ESPECIFICOS.....	3
METODOLOGIA.....	4
EL DIAGNÓSTICO RÁPIDO, COMO HERRAMIENTA DE INVESTIGACIÓN PARTICIPATIVA.....	4 - 6
REFERENTES	
CARACTERIZACIÓN Y RESEÑA HISTÓRICA DE COOPEDEL, R.L....	6 - 7
TEMAS IDENTIFICADOS EN EL PROCESO DEL DIAGNOSTICO.....	7 - 9
HALLAZGOS.....	9
RECOMENDACIONES.....	10
ANEXOS.....	11
BIBLIOGRAFIA.....	11

INTRODUCCION.

El presente diagnóstico rápido, se propone, como objetivo central, captar las necesidades (implícitas y explícitas) de capacitación para la mejora de las condiciones del personal administrativo y socios de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., así como también la gestión de procesos de fortalecen y empoderen este espacio en el municipio de Ixcán, El Quiche.

El propósito de este diagnóstico rápido es conocer las debilidades del personal administrativo y asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., ofreciéndoles un proceso de capacitación en el cual se propongan herramientas y conceptos fundamentales sobre cooperativismo, para de esta manera poder impulsar un proceso asociativo cuyo fin último consista en la conformación de una cooperativa sólida, sostenible y con credibilidad en la producción de sus productos. Por esta razón, es importante que se den a conocer los fundamentos básicos de la doctrina cooperativa, sus valores y así como la normativa que ampara a las cooperativas y su operación en el País. Es igualmente importante el fortalecimiento de capacidades para la organización y autogestión de las actividades productivas ya que el proceso de conformación de una cooperativa solo es posible cuando los actores principales (productores, comerciantes, agricultores y asociados) se apropian de la importancia de asociarse para enfrentar las exigencias del mercado y este es el único camino que permitirá sostener alternativas de inclusión económica, social e incluso política en las comunidades rurales. Mejorar la calidad de vida de la población rural y construir modelos de desarrollo sostenibles es el fin último que se persigue mediante la capacitación.

Por lo cual se presentan los resultados obtenidos del Diagnóstico rápido dirigido a personal administrativo y asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., considerando que es un proceso orientado a la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

OBJETIVO GENERAL:

Elaborar un Diagnóstico Rápido sobre las necesidades de capacitación de personal administrativo y miembros asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., que proporcione información actualizada sobre temas como Cooperativismo, Plan Financiero, Desarrollo cooperativista, Créditos, Microcréditos, entre otros, en el marco del fortalecimiento a dicha Institucional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Conocer y comprender los conceptos relacionados con el cooperativismo y reconocer la importancia de los procesos asociativos en el contexto rural.
- Conocer los requisitos para conformar una cooperativa, su estructura interna y su forma de funcionamiento.
- Valorar la importancia de la asociatividad y reconocer las diferencias entre una cooperativa agraria y una empresa tradicional, las potencialidades y oportunidades que ofrece una empresa cooperativa y las características generales de empresas cooperativas.
- Fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del personal administrativo y asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L.

METODOLOGIA:

Para el desarrollo del diagnóstico rápido sobre Necesidades de Capacitación con personal administrativo y miembros asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., en el municipio de Ixcán, departamento de El Quiché, se llevaron a cabo las siguientes acciones:

1. Recolección de información utilizando una herramienta y técnica en la recolección de información diseñados por la estudiante de la práctica profesional supervisada II, sobre temas de cooperativismo, microcréditos, principios y valores cooperativos, educación cooperativista, entre otros.

2. Dado que la metodología de diagnóstico rápido se basa en información existente y en la generación de nueva información, realizándose con personal administrativo y miembros asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L. Se desarrolló la herramienta de grupo focal, tomando como base la técnica lluvia de ideas como instrumentos estratégicos de recolección de información, siendo un mecanismo más participativo generador de diálogo entre participantes y facilitador. La actividad fue realizada con personal y consejo administrativo de la Cooperativa, miembros asociados de comunidades del Municipio de Ixcán. Tomando como base los documentos de recopilación de información. Los focus group fueron desarrollados utilizando preguntas generadoras a través de la lluvia de ideas, basadas en los documentos de recopilación de información.

EL DIAGNOSTICO RAPIDO COMO HERRAMIENTA DE INVESTIGACION PARTICIPATIVA

El Diagnóstico rápido participativo es un método para determinar, desde el punto de vista de los miembros de la comunidad, qué actividades son necesarias y pueden apoyarse; si los miembros de la comunidad aceptan las actividades propuestas por el personal externo y si tales actividades son razonables y prácticas.

Los miembros de la comunidad, ayudados por el personal externo, pasan por un proceso en el cual identifican las condiciones que son necesarias para la realización exitosa de las actividades y acopian información para determinar si la comunidad reúne estas condiciones o si puede crearlas. El «marco referencial del diagnóstico» examina cada actividad en relación con las condiciones necesarias y elimina aquellas actividades para las que no se dan estas condiciones

Con frecuencia la manera como las actividades están planificadas puede significar que ya se han tomado algunas decisiones sin recibir aportes de la comunidad.

Puede ser:

- que los problemas y las soluciones a los problemas hayan sido determinados por el personal externo,
- que se haya decidido en cuanto al financiamiento,
- que se haya determinado una zona de trabajo y se hayan asignado roles específicos al personal de campo.

Una de las decisiones que, con frecuencia, está en manos del personal de campo es la elección de las comunidades en las cuales llevar a cabo las actividades. Por ejemplo, en una zona designada puede haber un gran número de comunidades en las cuales pueden introducirse las actividades. Sin embargo, puede haber limitaciones en cuanto al personal de campo, tales como falta de vehículos y personal capacitado, que hacen difícil prestar servicios a algunas comunidades. El personal de campo habrá de considerar sus propias capacidades y limitaciones. Al mismo tiempo, tendrá que considerar qué comunidades tienen los problemas que las actividades pueden abordar y las condiciones físicas y comunitarias necesarias para el éxito.

Si el personal de campo debe elegir las comunidades, una modificación del método de diagnóstico participativo que se describe en este capítulo puede ayudarle a decidir a qué comunidades debe acercarse.

En la actividad comunitaria los miembros de la comunidad local proporcionan muchos de los aportes, que enriquecen la información. Si bien el personal externo puede haber elegido la comunidad por considerar que tiene las condiciones necesarias para que las actividades tengan éxito, la población local no siempre estará de acuerdo; tendrá que decidir ella misma.



El Diagnóstico Participativo proporciona un marco para que los miembros de la comunidad y el personal externo determinen si quieren, necesitan y pueden apoyar las actividades propuestas.

Un diagnóstico participativo puede ser muy útil cuando los miembros de la comunidad recurren al personal externo pidiéndole asistencia para sus actividades. Este diagnóstico puede confirmar a los miembros de la comunidad que han identificado el problema pertinente y las soluciones adecuadas. También puede ayudar al personal externo a entender las actividades propuestas y por qué la comunidad las ha elegido.⁸⁶

CARACTERIZACIÓN Y RESEÑA HISTÓRICA DE COPEDEL, R.L

La Cooperativa Integral de Ahorro y Crédito, Responsabilidad Limitada, identificada como COPEDEL R.L, del Municipio de Ixcán Playa Grande del Departamento del

⁸⁶ Max-Naif, M. (1993) Bases para una sistematización posible. Desarrollo a escala Humana. Barcelona: ICARIA editorial, p.55-82

Quiche, se constituyó por iniciativa de un grupo de personas el 5 de noviembre del 2012, según escritura Pública No. 49, como una entidad cooperativista, sin fines de lucro, apolítica y no religiosa, orientada al desarrollo económico y social de los asociados de la región, la cooperativa se ubica en la cabecera municipal, calle a la parroquia, zona 1, calzada Colom, de influencia para las siete microrregiones que integra el municipio, considerando que las vías de acceso a la comunidades de cada microrregión es de difícil acceso.

El conflicto armado interno vivido en Ixcán deja como secuela el alto índice de pobreza actual, considerando que la población mayoritaria es indígena, declarándose un área donde predominan 12 idiomas mayas decretados por la academia de lenguas mayas de Guatemala, la actividad económica de la población es el cultivo y la producción de la misma en cantidades minoritarias, en la mayoría de los casos solo para consumo familiar.

Nuestra Misión Proporcionar servicios y productos financieros que satisfagan las expectativas de todos y todas en mejoras de la calidad de vida que contribuya al bienestar y desarrollo socioeconómico.

Ofrecer capacitación constante a socios en las diversas áreas, que impulse el desarrollo económico de las familias de áreas rurales del municipio de Ixcán, creando un ambiente de trabajo capaz en generar una convivencia de respeto, cooperación, trabajo en equipo y comprometido con el desarrollo económico de la población más necesitada.

Nuestra Visión: Ser una Cooperativa de ahorro y crédito, especializada, sostenible, que impulse el desarrollo socioeconómico de sus asociados, a través de servicios Financieros y asistencia técnica de alta calidad.

La cooperativa COOPEDEL, del municipio de Ixcán, cuenta con una estructura organizativa definida, funcional de alto nivel de eficiencia y eficacia en procesos y sistemas administrativos, financieros, apoyados con manuales de organización,

procedimientos, normas que garantizan el logro de los objetivos institucionales y la credibilidad que permite aumentar y mejorar la sostenibilidad de la cooperativa para garantizar la rentabilidad financiera de las familias socias, no socias a través de estrategia de trabajo orientado hacia el mejoramiento continuo de la calidad y utilización adecuada de los recursos disponibles necesarios.

La cooperativa COOPEDEL, R.L, considera clave y oportuno la realización de la estrategia financiera, facilitando la sostenibilidad financie a través de procesos de capacitación educación financiera que garantice una económica sustentable en el marco de los derechos humanos, se es necesarios para el costes de las capacitaciones para el fortalecimiento organizacional, generando la viabilidad y sostenibilidad financiera de la económica de las familias beneficiarias.

TEMAS IDENTIFICADOS EN EL PROCESO DEL DIAGNOSTICO

A través del diagnóstico de necesidades de capacitación se reflejó el estado real de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., y sus asociados, identificando los posibles malestares, la determinación de problemas y la propuesta de soluciones, la determinación de las necesidades de fortalecimiento, a través de una metodología sistemática, dinámica y flexible orientada a conocer mejorar el trabajo, la coordinación y comunicación de la dicha Institución, con vías a la sostenibilidad y credibilidad en el Municipio de Ixcán.

El diagnóstico de necesidades de capacitación permitirá al personal administrativo y miembros asociados conocer los tipos de capacitación que requiere el personal, cuándo se necesitan, quién lo precisa y qué métodos son los mejores. Para asegurar que la capacitación sea oportuna y esté concentrada en prioridades, el diagnóstico de necesidades fue realizado en forma sistemática. Según Reza (2007) el objetivo genérico del diagnóstico de necesidades de capacitación es similar a obtener la información que permita conocer las carencias de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes del personal de la organización, con el fin de diseñar y poner en

operación del personal administrativo y asociados programas y esfuerzos de aprendizaje tendientes a satisfacerlas.

Un diagnóstico de necesidades de capacitación (DNC) debe identificar las necesidades de capacitación para dotar de conocimientos, habilidades y aptitudes a los empleados a través de un programa de capacitación definido, planeado, y que responda a las necesidades e intereses de los colaboradores. Argueta (2011).

Temas a desarrollarse:

MODULO I		
No.	TITULO	TEMAS
1	El Cooperativismo	Historia del cooperativismo
		Beneficios de una cooperativa
		Principios cooperativos
		Valores cooperativistas
		practicass cooperativistas
		Enfoque cooperativista
		Desarrollo cooperativista
		Educación cooperativa
		Misión y visión cooperativa
		Tipo de Asociado.
		Créditos
		Micro créditos
MODULO II		
No.	TITULO	TEMAS
1	El emprendedurismo	Beneficios del Emprendedor.
		Que es emprendedor
		Características del emprendedor
		Virtudes y valores del emprendedor
		Actitudes del emprendedor
		liderazgo del emprendedor

		Tipos de emprendedores
		Diferencia entre empresario y emprendedor
		Estrategias del emprendedurismo
		Beneficios de un Microcrédito.
		Como manejar microcréditos en un negocio.
		Pasos para iniciar un negocio.
MODULO III		
No.	TITULO	TEMAS
1	Planificación Financiera	Que saben del Plan financiero
		Planes Financiero en una Historia
		Que es un Plan Financiero.
		Imágenes de un Plan Financiero.
		Que es ahorro.
		Importancia del Ahorro.
		Donde Puedo Ahorrar.
		Que es el presupuesto.
		Importancia del Presupuesto.
		Como elaborar un presupuesto.

HALLAZGOS:

Dentro de los hallazgos identificados están:

- Escasa formación y motivación por parte de los asociados en materia de Cooperativismo.
- Elevada dependencia de las empresas de crédito bancario, necesidad de cambiar la estructura financiera de las mismas, mucha burocracia en cuanto a la obtención de créditos.
- Escasa cultura de ahorro por parte de los asociados.
- Desconocimiento de la cultura de ahorro y crédito.

- Se perciben signos de reactivación económica en otras áreas de productividad, agrícola principalmente.
- Crisis económica en el sector de artesanía y de textil, por falta de microcréditos para el desarrollo de empleos informales.
- Interés en conocer nuevos temas que ayuden a mejorar las actitudes, capacidades y habilidades de los asociados.
- Posibilidad de potenciar el estado emprendedor de los asociados a través del establecimiento y motivación en nuevas formas de asociación.
- Oportunidades para el desarrollo del sector industrial y textil en el área.

RECOMENDACIONES:

- Tomar en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación realizado al personal administrativo y asociados de la Cooperativa COOPEDEL, R.L., del municipio de Ixcán para conocer lo que el personal necesita mejorar para el desarrollo y el buen desempeño de sus acciones.
- Considerar los temas siguientes para brindar capacitación: como principios y valores cooperativos, desarrollo cooperativista, educación cooperativa, beneficios del emprendedor, virtudes y valores del emprendedor, créditos y microcréditos, entre otros.
- Reforzar las habilidades técnicas y administrativas en el personal que labora en la Cooperativa, las cuales ayuden a desarrollar las tareas asignadas para lo cual es necesario capacitarlos en temas relacionados a su área de trabajo.
- Capacitar al personal administrativo en temas derivados de las actitudes para trabajar eficientemente en su ámbito laboral, con el fin de reforzar y mejorar su forma de actuar dentro de la Cooperativa, para un mejor desenvolvimiento en sus

áreas de trabajo, las cuales permitan tener una buena relación con sus compañeros de trabajo y brindar un mejor servicio a la población.

- Implementar el programa de capacitación cuyo objetivo sea el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes de su personal administrativo y asociados. De esta manera, contribuirá a que se desempeñen con eficacia y eficiencia las tareas asignadas a cada colaborador y poder contar con un recurso humano motivado a realizar cualquier actividad que se le presente logrando, asimismo, mejores resultados y mayor productividad tanto en el personal como en la Cooperativa.

ANEXO
FOTOGRAFIAS PPS II

Fotografías Socialización y presentación del Proyecto de intervención en Asamblea General.



Diagnóstico rápido con Equipo técnico Administrativo



Diagnóstico rápido con asociados



Fotografía de validación de la metodología de capacitación en Consejo Directivo.



Fotografías Talleres de capacitación de acuerdo a Metodología, de Unidad 1.



Taller de capacitación a personal Técnico Administrativo



PLANILLAS

Planilla de socialización del proyecto

COPEDEL
COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO & CREDITO

SEGUNDA ASAMBLEA GENERAL OBLIGATORIA
Y SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA

NO	NOMBRE ASOCIADO(A)	DIRECCION	TELEFONO	FIRMA
1	Martilde Sagui Pop	San Antonio	589624	[Firma]
2	Luzmila L. Cruz	San Antonio		[Firma]
3	Patricia Lacerda	2010		[Firma]
4	Tomás Cagal Cruz	San Antonio		[Firma]
5	Salmón Cagal Cruz	San Antonio		[Firma]
6	Hector Pérez Sánchez	San Antonio		[Firma]
7	Marta Cecilia Cagal	Zona 1	4931322	[Firma]
8	Marta Blanca Quinilla	Zona 7	49415109	[Firma]
9	Luzmila L.	Riveros del Norte		[Firma]
10	Armando Canal González	Guatemala	4521624	[Firma]
11	Angel Luis Méndez García	Guatemala	3065440	[Firma]
12	Luis Daniel Méndez López	Guatemala	3010-0000	[Firma]
13	David Elias Martí	Guatemala	5844205	[Firma]
14	Bernardo Cagal Macé			[Firma]
15	Marta Chaves López	Elmora	5782122	[Firma]
16	Armando Méndez	San Pablo	3044971	[Firma]
17	Pedro Bolaños		3825114	[Firma]
18	Francisco Pérez			[Firma]
19	Alfonso Rodríguez			[Firma]
20	Lydia Blanda Pérez			[Firma]
21	Rodrigo Gómez			[Firma]
22	Jessica Pérez			[Firma]
23	Margarita Le			[Firma]
24	Luzmila L.			[Firma]
25	Elva Pop			[Firma]
26	David Pop			[Firma]
27	David Tiel			[Firma]
28	Raúl Pérez			[Firma]
29	Carolina Cruz			[Firma]

COPEDEL
COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO & CREDITO

SEGUNDA ASAMBLEA GENERAL OBLIGATORIA
Y SOCIALIZACIÓN DEL PROYECTO DE CAPACITACIÓN EN EDUCACIÓN FINANCIERA

NO	NOMBRE ASOCIADO(A)	DIRECCION	TELEFONO	FIRMA
30	Sergio Pérez			[Firma]
31	Franklin Cruz		5077893	[Firma]
32	Luzmila Lacerda			[Firma]
33	Jesse Luis Cruz		5779887	[Firma]
34	Jesse Lorenzo			[Firma]
35	Israel García			[Firma]
36	Jesse Paau			[Firma]
37	Eliecio González			[Firma]
38	Walter Cruz			[Firma]
39	Dalia Villegas			[Firma]
40	Margarita Pérez			[Firma]
41	Bertha Muñoz			[Firma]
42	Vitalio Didierra			[Firma]
43	Arley Pérez		4683417	[Firma]
44	Elva Cruz		57763983	[Firma]
45	Rodrigo Cruz			[Firma]
46	Martín Cruz			[Firma]
47	David Verónica			[Firma]
48	Rudy Fuentes			[Firma]
49	Francisco Pérez			[Firma]
50	Martín de Rosalind			[Firma]
51	Lesbia Cruz		5007820	[Firma]
52	Eleuteria Cruz			[Firma]
53	Valentin Bal			[Firma]
54	Fernando Bob			[Firma]
55	Rodrigo Cruz			[Firma]
56	Magdalena Cruz			[Firma]
57	Nani Cordova			[Firma]
58	Gerardo Pérez			[Firma]

INTEGRAL DE AHORRO & CREDITO
ASAMBLEA GENERAL OBLIGATORIA
COPEDEL S.A.
C.A. - GUATEMALA

Planilla de diagnóstico rápido con asociados.

EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS).

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COPEDEL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES.

TALLER: Diagnostico Rapido con Asociados.

FECHA: 09/02/2015 HORA: 2:PM RESPONSABLE: Blanca Perez Calmo

No	Nombre	Cargo	Firma.
1	Zonia Brenda Lechica Co le	Asociada	
2	Marcita Le Chocoy de Co	Asociada	Regina
3	Magdalena Co le	Asociada	Marcita
4	Juana Ruth Siquiri de Col	Asociada	
5	Ana Maibel Elizabeth Leal le	Asociada	
6	Electenia Le Chocoy de Leal.	Asociada	
7	Lidia Alicia Leal le	Asociada	
8	Lesbia Mirna Beatrix Leal le	Asociada	
9	Marta Olivia Hernandez Coc	Asociada	Marta Olivia
10	Eva Yolanda Susana le Pop	Asociada	Eva Yolanda
11	Judith Pop de le	Asociada	Judith

EPELISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO









Planilla de diagnóstico rápido con Equipo Técnico Administrativo

EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS).

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COOPEDL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES.

TALLER: Diagnostico Rapido con Personal Técnico
 FECHA: 07/02/2015 HORA: 6: PM RESPONSABLE: Blanca Perez Calmo

No	Nombre	Cargo	Firma.
1	Otto Ervin Nuez Oto	Gerente General	
2	Wendy Janeth Tomas Diaz	Contadora General	
3	Selvin Tiul Tur	Asesor de crédito	
4	Edlyn Saeba	Asesor de crédito	
5	Byron Humberto Ruano R.	Asesor de crédito	
6	Juan Carlos Zeena	Plataforma	
7			
8			
9			
10			

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO

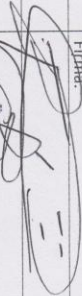
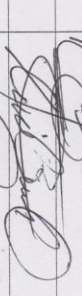

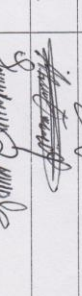


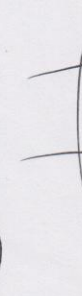





Planilla de Presentación y Validación del Proyecto.

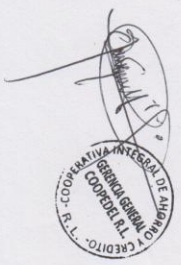
EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS);
 COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COOPEDL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES

TALLER: Socialización de la Metodología de Procesos de capacitación y validación
 FECHA: 04/03/2015 HORA: 6:PM RESPONSABLE: Blanca Perez Calmo

No	Nombre	Cargo	Firma
1	Francisco Pico Lopez	Vice Presidente	
2	Ezequiel No Hernandez Gonzalez	Vocal II	
3	Luzmila Clemente Diaz	Comisión de Vigilancia	
4	José Luis Lux Santos	Secretario	
5	Domingo Sebastian Nygual	Comité de Educacion	
6	Magner Efraim Rodriguez Pilo	Secretario de Educacion	
7	José Maales Sales	Vocal I	
8	Rudy Arner Fuentes Valencia	Comité de crédito	
9	Pedro Bet Sor	Vocal de comite de credito	
10	Otto Fernan Macz Ho	Gerente General	

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO





Carta de validación.



Ixcán Playa Grande, El Quiché, marzo 10 del 2015.

Yo, **Otto Ervin Macz Ho**, Gerente General de la Cooperativa de la Cooperativa COPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán, hago constar que he leído y evaluado el programa de capacitación dirigido a asociados/as y Equipo Técnico Administrativo, correspondiente del Proyecto de Intervención: **“Desarrollo de Procesos de Capacitación en Educación Financiera y Practicas Cooperativistas de los Asociados de la Cooperativa COPEDEL, R.L. del Municipio de Ixcán”**, presentado por la estudiante practicante **Blanca Pérez Calmo** con carne 2151908, para optar al grado de Licenciada en Trabajo Social con énfasis en gerencia del desarrollo de la Universidad Rafael Landívar Campus Regional San Pedro Claver, S.J. de la Verapaz, el cual apruebo en calidad de validador.

F. 
Otto Ervin Macz Ho
Gerente General

A circular stamp with the text "COOPERATIVA INTEGRAL DE AHORRO Y CREDITO" around the perimeter and "GERENCIA GENERAL COPEDEL R.L." in the center.

Tels. 7755-7999 · 3027-0383 · 3071-4125 · 4022-1389
www.coopedel.com · gerenciageneral@coopedel.com · director@coopedel.com
Calzada Alvaro Colom, Edificio Canal 50 · 2º Nivel, Zona 1 · Playa Grande Ixcán, Quiché

Planilla de capacitación a Equipo Técnico Administrativo

EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS),

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COPEDEL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES.

TALLER: *Capacitación a técnicos de los procesos de educación financiera y marketing cooperativistas.* *Coopedel R.L. en*
 FECHA: *18/03/2015* HORA: *6:PM* RESPONSABLE: *Blanca Pérez Calvo*

No	Nombre	Cargo	Firma
1	<i>Edyn Saebá</i>	<i>Asesor de Crédito</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Byron Humberto Pardo R.</i>	<i>Asesor de Crédito</i>	<i>[Firma]</i>
3	<i>Selvin Tirol Tur</i>	<i>Asesor de Crédito</i>	<i>[Firma]</i>
4	<i>Wendy Janyth Tomas Diaz</i>	<i>Contadora General</i>	<i>[Firma]</i>
5	<i>OTTO Macz Ho</i>	<i>Gerente General</i>	<i>[Firma]</i>
6	<i>Juan Carlos Zeceña</i>	<i>Plataforma</i>	<i>[Firma]</i>
7			
8			
9			
10			

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO



Planilla de capacitación a Asociados

EIE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (GRECES TU, CRECEMOS TODOS),

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COPEDEL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES

TALLER: *Capacitación a Asociados en Procesos de Elaboración Financiera y Prácticas Cooperativistas.*

FECHA: *20/03/2015*

HORA: *3:PM*

RESPONSABLE: *Blanca Pérez Calmo*

No	Nombre	Cargo	Firma
1	Jovardo Choc Ma	Asociado	<i>[Firma]</i>
2	Virgilio Dux Garza	Asociado	<i>[Firma]</i>
3	Margarito Patrici	Asociado	<i>[Firma]</i>
4	Porfirio Bae Chen	Asociado	<i>[Firma]</i>
5	Manuel Pez Och	Asociado	<i>[Firma]</i>
6	Arturo Pava Codines	Asociado	<i>[Firma]</i>
7	Pabla Caed Sis	Asociado	<i>[Firma]</i>
8	Ismael Pitun Cacao	Asociado	<i>[Firma]</i>
9	José Miguel López	Asociado	<i>[Firma]</i>
10	Mauro Tólio Rodu	Asociado	<i>[Firma]</i>

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO

[Firma]



EJE DE TRABAJO: ALIANZA COMUNITARIA EN DESARROLLO ECONOMICO (CRECES TU, CRECEMOS TODOS).

COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO, COOPEDEL, R.L

LISTA DE PARTICIPANTES.

TALLER: *Capacitación a Asociados en Procesos de Educación Financiera y Ahorros*

FECHA: *20/03/2015* HORA: *3:00 PM* RESPONSABLE: *Blanca Pérez Calmo*

No	Nombre	Cargo	Firma.
1	Selvin No Loc	Asociado	
2	Lorenda Chocoy M's	Asociado	
3	Heber Joel Lucel	Asociado	
4	Novano Román Pop	Asociado	
5	Daniel Fernando Pop	Asociado	
6	Daniel Leticia Aquino	Asociado	
7	Immer Israel Chum rhu	Asociado	
8	Edyn Inocente Pop	Asociado	
9	Marcos Tivl Pop	Asociado	
10	Marcos Lucar M's	Asociado	

EPESISTA DE LICENCIATURA: BLANCA PEREZ CALMO

