

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

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA REORGANIZACIÓN COMUNITARIA  
DE LA COMUNIDAD SAPINEB  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

**MARTA LIDIA CHOC CHEN**  
CARNET 21998-01

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, NOVIEMBRE DE 2017  
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

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA REORGANIZACIÓN COMUNITARIA  
DE LA COMUNIDAD SAPINEB  
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR  
**MARTA LIDIA CHOC CHEN**

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, NOVIEMBRE DE 2017  
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

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

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, 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 ANDRÉS PADILLA VASSAUX  
VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR  
SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ  
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**

LIC. ZUCCELL MARILLYN BARRIENTOS STUBBS DE GONZALEZ



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

San Juan Chamelco, A.V. 03 de Junio de 2017

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

Respetables señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el Informe de Práctica Profesional Supervisada titulado: ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA REORGANIZACIÓN COMUNITARIA DE COMUNIDAD SAPINEB, realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Marta Lidia Choc Chen, Carné No. 21998-01

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,

Magister. Elder Eredy Caal Macz  
Código 17108  
Tutor PPS II



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES  
No. 041158-2017

### 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 MARTA LIDIA CHOC CHEN, Carnet 21998-01 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04172-2017 de fecha 19 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA REORGANIZACIÓN  
COMUNITARIA DE LA COMUNIDAD SAPINEB

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 13 días del mes de noviembre del año 2017.



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

## **AGRADECIMIENTO**

### **A DIOS**

Por darme la sabiduría y el discernimiento para terminar con mi preparación académica.

### **A ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA**

Al Licenciado Juan Pablo Juc, por su acompañamiento y apoyo en el proceso de la práctica, asimismo al grupo de señoras de Comunidad Sapineb, de Cobán, por permitirme realizar la práctica profesional y contribuir a mi formación profesional, pero en especial a Asociación Comunidad Esperanza por brindarme el espacio y la oportunidad de aprender y conocer la realidad que viven las personas vulnerables de nuestra sociedad.

### **A MIS DOCENTES:**

Por ser parte fundamental en mi preparación profesional.

### **A FUNDACIÓN CODESPA**

Por darme la oportunidad de continuar con mis estudios, en especial por la comprensión de las ausencias en horarios laborales, para realizar procesos y trámites que contribuyeron a la culminación de este logro académico.

### **A MIS COMPAÑERAS Y COMPAÑEROS DE ESTUDIO**

Por su amistad y apoyo, en especial en los momentos de crisis y de confusión.

## **DEDICATORIA**

### **A DIOS**

Por concederme cada día de vida, por la sabiduría en momentos difíciles y sobre todo por la oportunidad de continuar y culminar mi preparación académica, a Él, el honor y la gloria por siempre.

### **A MIS PADRES**

Especialmente a mi papá José Arturo Choc Cú, que desde el cielo ha intercedido por mí para alcanzar mis sueños, a mi madre por la paciencia y su compañía en los momentos de desvelo.

### **A MIS HERMANOS**

Ángela Patricia, José Arturo, Edin Rolando, Luis Armando, Erick Fernando, Rudy Noel por ser mi fuente de inspiración, especialmente a mi hermana María Olivia que desde el cielo me ha bendecido con su perdón y su intercesión por mí

### **A MIS SOBRINAS Y SOBRINOS**

Por ser mis personas favoritas, por su comprensión en los momentos difíciles y ser ejemplo para ellos de lucha y perseverancia.

### **A LA SEGUNDA COMUNIDAD DEL CAMINO NEOCATECUMENAL**

Mil gracias por sus oraciones y su cariño.

### **A MIS AMIGAS**

Gilma Odilia sé que cuida de mí desde la eternidad, a mis incondicionales amigas y compañeras en este proceso Ena Esperanza Leal y Ericka Judith, gracias por su cariño y apoyo incondicional.

# INDICE

<b>CONTENIDO</b>	
<b>RESUMEN EJECUTIVO</b> .....	1
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>CAPITULO I</b> .....	5
<b>1. MARCO INSTITUCIONAL</b> .....	5
1.1. ANTECEDENTES .....	5
1.1. NATURALEZA Y AREAS DE PROYECCION.....	6
1.2. UBICACIÓN .....	7
1.3. TAMAÑO Y COBERTURA.....	7
1.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.....	8
1.5. MARCO FILOSOFICO .....	10
1.6. JUSTIFICACIÓN DEL AREA DE INTERVENCIÓN.....	17
<b>2. ANÁLISIS SITUACIONAL</b> .....	18
2.1. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS.....	18
2.2. PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS.....	19
2.3. ANÁLISIS CAUSA Y EFECTO.....	22
2.4. ÁRBOL DE PROBLEMAS .....	24
2.5. ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	27
2.6. PANORAMA ORGANIZACIONAL.....	31
2.7. RED DE ACTORES.....	35
2.8. DEMANDAS ORGANIZACIONES Y POBLACIONALES.....	37
2.9. PROYECTOS FUTUROS O VISIÓN PROYECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN.....	38
<b>3. ANÁLISIS ESTRATEGICO</b> .....	39
3.1. FODA.....	39
3.2. IDENTIFICACION DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN.....	46
3.3. PRIORIZACIÓN DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN:.....	52
3.4. RESULTADOS ESPERADOS.....	57
3.5. LÍMITES Y ALCANCES.....	57
<b>4. PROYECTO DE INTERVENCION</b> .....	59

4.1.	FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO:	59
4.2.	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO.	60
4.3.	ENTORNO EXTERNO E INTERNO	84
4.4.	PRESUPUESTO GENERAL.	88
4.5.	PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO.	90
5.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	103
6.	DISCUSION Y ANALISIS DE RESULTADOS	110
7.	PLAN DE SOSTENIBILIDAD	128
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	129
9.	MARCO TEORICO CONCEPTUAL	131
10.	BIBLIOGRAFIA	160
11.	ANEXOS	162
11.1.	CARTA DE ASIGNACIÓN DE CENTRO DE PRÁCTICA	162
11.2.	CARTA DE ACEPTACIÓN INSTITUCIÓN ASIGNADA.	163
11.3.	EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA PPS.	164
11.4.	PLAN DE CAPACITACIÓN ELABORADA.	166
11.5.	GUÍA POPULARIZADA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	232
11.6.	INFORME DE SISTEMATIZACION DE CAPACITACIONES REALIZADAS.	285
11.7.	SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS	327
11.8.	PLANILLAS DE ASISTENCIA.	329
11.9.	FOTOGRAFÍAS.	331

## RESUMEN EJECUTIVO

Con la intención de apoyar las acciones que realiza Asociación Comunidad Esperanza con las familias que integran Comunidad Sapineb, y como aporte de la Práctica Profesional Supervisada, se ejecuta el Proyecto “Elaboración de un Plan de Capacitación sobre la reorganización comunitaria de la Comunidad Sapineb”, el cual fue ejecutado durante los meses de enero a Mayo del año 2017.

A partir del análisis situacional y estratégico, se determinó que la causa principal de la disminución de participación sobre la realización de actividades socio productivas y que amenaza con la continuidad de los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza brinda a las familias ha sido por *“La poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los proyectos socio productivos.”*

A raíz de haber identificado el problema principal, se propuso ejecutar el proyecto en mención, para minimizar los riesgos identificados; para ello se propuso los resultados 1. Plan de Capacitación para la reorganización Comunitaria elaborada, 2. Capacitación a integrantes de Comunidad Sapineb, sobre Sensibilización Comunitaria, 3. Capacitación a integrantes de Comunidad Sapineb, sobre Resolución de Conflicto y 4. Capacitación a integrantes de Comunidad sobre Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria.

Para lograr los resultados fue necesario realizar investigaciones bibliográficas que sustentaran el marco teórico de cada uno de los temas abordados. Luego de haber realizado los talleres de capacitación, fue evidente el cambio de actitud y la unidad que mostraron los integrantes de la comunidad Sapineb en la realización de los diferentes ejercicios realizados durante la intervención.

## INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social ha crecido con ideales humanitarios y democráticos, y sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas las personas. Desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de Trabajo Social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del Trabajo Social. En solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social. Los valores del Trabajo Social están expresados en los códigos de ética profesional.

Con la finalidad de contribuir al fortalecimiento institucional y comunitario y como un aporte de la práctica profesional supervisada, se presenta este documento que contiene el diseño de la formulación y ejecución del proyecto de intervención en Comunidad Sapineb, denominado ***“Elaboración de Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de Comunidad Sapineb.”***

El presente informe consta de 6 capítulos y anexos que describen cada uno de los procesos realizados, los cuales se describen de manera resumida a continuación:

**Capítulo I: Marco Organizacional:** El contenido de este capítulo es la descripción de la estructura organizacional, su filosofía, visión, misión, área geográfica y población beneficiada.

**Capítulo II: Análisis Situacional:** En este capítulo podemos encontrar la problemática del área de intervención, la cual se descubrió a partir de la aplicación de herramientas y técnicas de gerencia social que permitieron su identificación y posteriormente su priorización.

**Capítulo III: Análisis Estratégico:** Este capítulo describe el análisis del FODA los principales factores internos y externos que contribuyen, limitan o arriesgan el

logro de los objetivos organizacionales. De esta forma se aplicó la técnica del Minimax, por medio del cual permitió la descripción de vinculaciones estratégicas que relacionadas en cada uno de los cuadrantes del FODA, dan como resultado las estrategias que al momento de implementarse como proyectos, contribuyen a la solución del problema priorizado en el área de intervención.

**Capítulo IV: Proyecto de Intervención:** El presente capítulo contiene la descripción del proyecto de intervención, descrita de manera lógica y objetiva, utilizando la herramienta de gerencia social, el Marco Lógico, la implementación del proyecto, el objetivo general y específico, los resultados, actividades e indicadores de éxito que han permitido evaluar el avance de cada uno de éstos de manera adecuada.

A través de la propuesta de ejecución del proyecto de intervención, se ha fortalecido la organización comunitaria despertando el interés de participación efectiva de los integrantes de la comunidad Sapineb, fomentando la responsabilidad, la participación y el trabajo en equipo para la búsqueda del desarrollo integral colectivo.

**Capítulo V: Presentación de resultados:** en este espacio se describe de manera detallada los resultados logrados mediante la ejecución del proyecto de intervención en Comunidad Sapineb.

**Capítulo VI: Análisis y Discusión de resultados:** En este capítulo se describe el análisis de manera crítica y reflexiva sobre los resultados obtenidos, asimismo la experiencia obtenida durante el proceso de intervención.

**Capítulo VII: Plan de Sostenibilidad:** Son pasos estratégicos con objetivos sociales para que la institución pueda facilitar la continuidad al proceso que se ha realizado en el área de intervención.

**Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones** del proceso de Práctica Profesional Supervisada que al momento de transcribirlas permiten fortalecer las acciones realizadas.

**Capítulo IX: Marco Teórico Conceptual:** Describe los temas utilizados para respaldar teóricamente la intervención.

# CAPITULO I

## 1. MARCO INSTITUCIONAL

### 1.1. ANTECEDENTES

La Asociación Comunidad Esperanza identificada por sus siglas -ACE- inicia su historia a finales del año 2003, como un gesto de buena voluntad hacia los niños y jóvenes trabajadores del vertedero municipal de Cobán, del Departamento de Alta Verapaz, con el fin de contribuir en mínima parte a mitigar la dureza de sus condiciones de pobreza y extrema pobreza en la cual se pretende accionar como una alternativa de solución.

Asociación Comunidad Esperanza en el año 2004 se conoce jurídicamente como una entidad de beneficencia no lucrativa, en enero del 2005 abrió por primera vez el Colegio “Nuestra Señora de la Esperanza”, el objetivo principal fue de brindar formación integral, en el 2006, se empezaron entonces a establecer relaciones de carácter formal con algunas organizaciones: la Municipalidad de Cobán cedió en calidad de usufructo los terrenos sobre los cuales se alza hoy la Ciudad de la Esperanza;

Pocos años después, se dio inicio a lo que hoy se conoce como “Comunidad Nuevo Nacimiento”, un sitio donde conviven ocho familias lideradas por mujeres a quienes fue posible proveer de un terreno y un techo digno, actualmente la Universidad de Cádiz, juntamente con la Universidad de San Carlos de Guatemala, llevan adelante un proyecto de piscicultura alimentado por energía solar de donde la comunidad obtiene insumos para su alimentación y para ayudar a su sostenimiento.

“La Ciudad de la Esperanza”, se ha convertido en una presencia esencial gracias a la cual, la vida de mucha gente ha cambiado para bien, y ya nunca volverá a ser la misma. En 2013 se brindó atención a un promedio de 546 beneficiarios directos, desde los 3 hasta los 18 años de edad.

### **1.1.1. Naturaleza**

Asociación Comunidad Esperanza (ACE) es una asociación privada sin fines de lucro que acompaña a un sector de la población socialmente vulnerable de las áreas periurbanas de la ciudad de Cobán (Colonia Esfuerzo 1, Esfuerzo 2, Nueva Esperanza y Sachamach).

Sus acciones están enfocadas especialmente a la atención de niños, niñas y jóvenes en condiciones de riesgo, a causa de las condiciones de trabajo como en el caso de la niñez trabajadora del vertedero municipal, pobreza extrema y desestructuración familiar, la falta de oportunidades y de la violencia social en el que se desenvuelven. La asociación trabaja por la promoción integral de sus beneficiarios a partir del reconocimiento de su dignidad como hijos de Dios, con el fin de ayudarles a acceder a oportunidades que les permitan mejorar su calidad de vida, en función de ellos mismos y de cara a la sociedad, proveyéndoles de herramientas con las cuales puedan construir en el tiempo y a medida que avanzan un proyecto de vida personal, que les conduzca a convertirse en elemento de cambio, de esperanza y modelos para su comunidad. Basándose en principios cristianos “el que acoge a un niño como este en mi nombre a mí me acoge” (Mt. 18:5) en la experiencia pastoral se expresa el tipo de educación que ofrece la asociación comunidad esperanza a la sociedad en el contexto cultural y social. La asociación es una obra social de educación cristiana. Identificándose con la misión de la iglesia y su presencia en el campo educativo promoviendo a través de su labor cultural y formativa, la formación integral de las personas. 3 Identidad católica: es nuestra labor, formar dentro de una concepción cristiana de la vida. Trabajamos en la proclamación del evangelio, en el progreso y trasmisión de la cultura y transformación de la sociedad de acuerdo con el mensaje de la salvación. El ejemplo de María, la madre de Jesús, persona que alcanzo su plenitud humana por medio de la fe, la docilidad al espíritu y la delicadeza abierta a toda necesidad inspira nuestra acción formadora.

### **1.1.2. Área de Proyección**

1. Departamento de Trabajo Social/Salud Preventiva:

La coordinación de Trabajo Social de Asociación Comunidad Esperanza, tiene bajo su responsabilidad la interacción con los beneficiarios del proyecto.

## 2. Departamento de Atención a la Víctima.

El departamento de Atención a la Víctima, se encarga de todos aquellos aspectos cuando es atropellada la dignidad humana, principalmente a niños, niñas, hombres y mujeres víctimas de la violencia social y doméstica.

## 3. Proyecto “Seguridad Alimentaria y Nutricional”

El proyecto “Seguridad Alimentaria y Nutricional” es un proyecto recién iniciado en el año 2016 finalizará diciembre del 2017. Cuyo objetivo es la identificación de casos específicos de familias donde haya desnutrición crónica y la intervención necesaria para poder minimizar.

## 4. Acompañamiento al proyecto organización comunitaria de mujeres Comunidad Sapineb, Asociación Comunidad Esperanza.

### **1.2. UBICACIÓN**

La oficina central de Asociación Comunidad Esperanza conocida por sus siglas: ACE se encuentra ubicada en:

- 6ta. Calle 10-68 Zona 12, Colonia El Esfuerzo I, Cobán Alta Verapaz. Guatemala, C.A.
- Teléfono: 7736 - 7652
- Página Web: <http://www.comunidadesesperanza.org>
- Facebook: Ciudad de la Esperanza (ACE)

### **1.3. TAMAÑO Y COBERTURA**

La asociación comunidad Esperanza atiende a comunidades urbano-marginales de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz entre las cuales se pueden mencionar:

- Colonia El Esfuerzo I y II
- Colonia Nueva Esperanza

- Finca Sachamach (Lotificación Carlos V, Vertedero Municipal)
- Chivencorral
- Chicoj Sapineb
- Samac

#### **1.4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.**

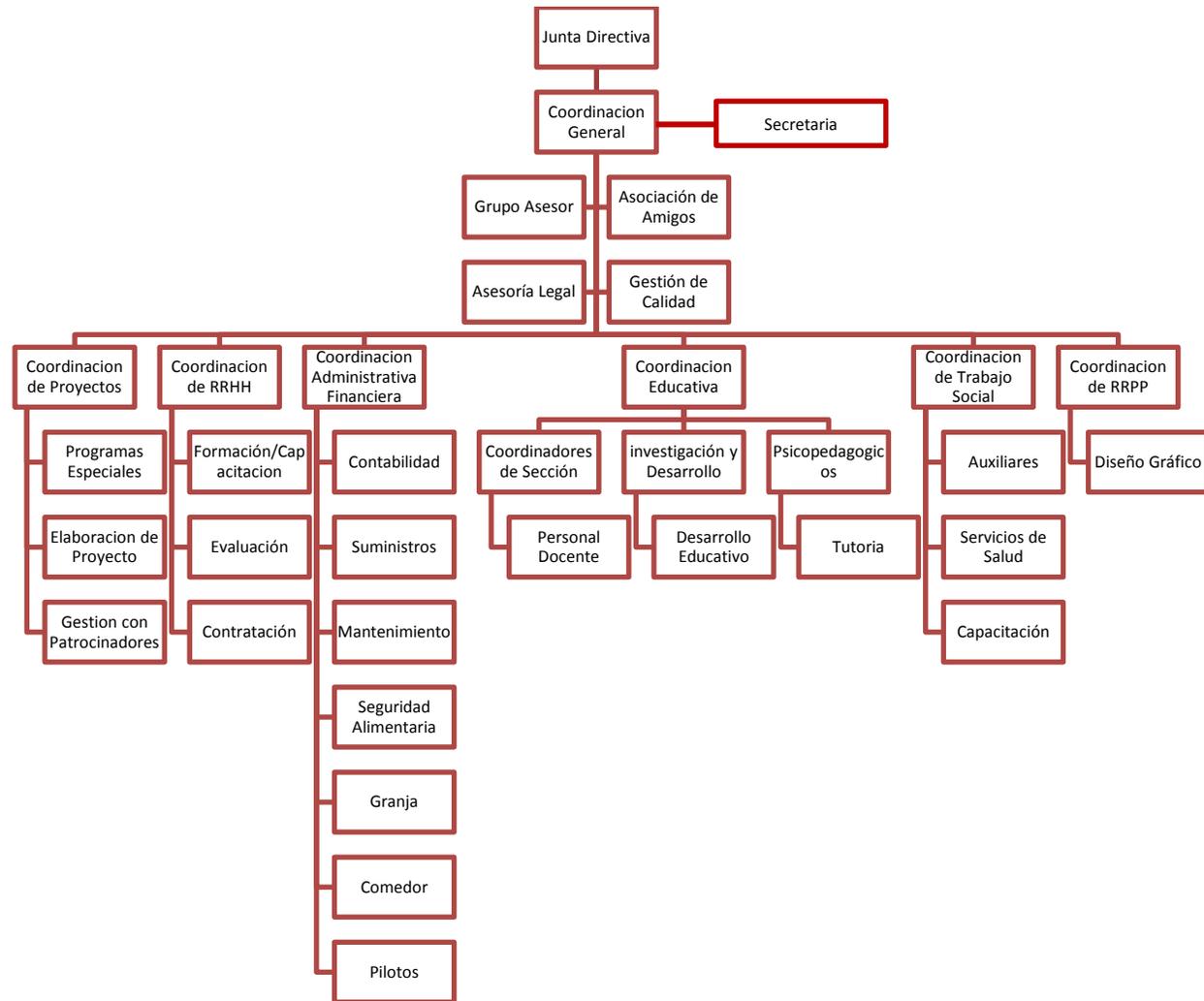
El proceso de planeación estratégica, al definir las acciones a ejecutar en el periodo quinquenal, ha permitido identificar las distintas áreas de funcionalidad que la ACE deberá implementar para el cumplimiento de sus fines/propósitos. El organigrama adjunto muestra de modo gráfico, la estructura organizacional.

Con la organización funcional se establece entonces las distintas áreas de especialidad, las unidades departamentales a cargo, los diferentes puestos a nivel ejecutivo, su vinculación y las líneas de comunicación y autoridad a seguir.

La estructura organizativa está integrada actualmente por los siguientes puestos y funciones:

- a) Junta Directiva
- b) Coordinación General
- c) Coordinación de proyectos
- d) Coordinación de Recursos Humanos
- e) Coordinación de Administración Financiera
- f) Coordinación Educativa
- g) Coordinación de Trabajo Social
- h) Coordinación de Relaciones Publicas

# 1 Estructura Organizativa



<sup>1</sup> Asociación Comunidad Esperanza Plan Estratégico 2014-2019

## **1.5. MARCO FILOSOFICO**

### **1.5.1. Filosofía Institucional.**

En el desarrollo de los fines la postura doctrinal es un ingrediente vital, dada la naturaleza y génesis de la Asociación. Estos preceptos han sido y seguirán teniendo carácter inspiracional en el quehacer de ACE, en cualquier tiempo y lugar durante el próximo quinquenio; se enuncian y describen a continuación los valores y los principios guías considerados fundamentales.

#### **1.5.1.1. Valores**

- El sentido de la libertad y responsabilidad
- El cultivo de la interioridad
- El amor a la verdad
- La capacidad de discernimiento y de crítica
- La iniciativa y la creatividad personal
- El respeto mutuo
- El espíritu de colaboración y servicio
- La alegría y la esperanza en el futuro, con un sentido solidario de todos los hombres
- La comprensión, aceptación y convivencia entre la diversidad, como condición de una relación en paz.

#### **1.5.1.2. Principios.**

##### **Dignidad humana como fin último de la Asociación.**

“La Iglesia ve en el hombre, en cada hombre, la imagen viva de Dios mismo... A este hombre, que ha recibido de Dios una incomparable e inalienable dignidad, es a quien la Iglesia se dirige y presta el servicio más alto y singular... Toda la vida social

es (debe ser) expresión de su inconfundible protagonista: la persona humana.”  
(Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, Cap. IV))

### **Opción preferencial por los pobres.**

“(La Iglesia)...exige que se vele con particular solicitud por los pobres, por aquellos que se encuentran en situaciones de marginación y, en cualquier caso, por las personas cuyas condiciones de vida les impiden un crecimiento (desarrollo) adecuado... Esta es una forma especial de primacía en el ejercicio de la caridad cristiana, de la cual da testimonio toda la tradición de la Iglesia... Este amor preferencial, con las decisiones que nos inspira, no puede dejar de abarcar a las inmensas muchedumbres de hambrientos, mendigos, sin techo, sin cuidados médicos y, sobre todo, sin esperanza de un futuro mejor.” (Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, Cap. IV)

### **Comunicar una esperanza fiable gracias a la cual se puede afrontar el presente por fatigoso que sea.**

“Aparece como elemento distintivo de los cristianos el hecho de que ellos tienen un futuro: no es que conozcan los pormenores de lo que les espera, pero saben que su vida, en conjunto no acaba en el vacío. Sólo cuando el futuro es cierto como realidad positiva, se hace llevadero también el presente... Quien tiene esperanza vive de otra manera; se le ha dado una vida nueva.” (SS Benedicto XVI, Carta Encíclica **Spe Salvi**, 1,2)

### **Reenfoque de la espiritualidad.**

Constituye una responsabilidad estricta de la escuela, en cuanto institución educativa, poner en relieve la dimensión ética y religiosa de la cultura, precisamente con el fin de activar el dinamismo espiritual del sujeto y ayudarle a alcanzar la libertad ética que presupone y perfecciona a la psicológica. Pero, no se da libertad ética sino en la confrontación con los valores absolutos de los cuales depende el sentido y el valor de la vida del hombre.” (CELAM; **Documento Conclusivo**, Aparecida, mayo 2007)

### **Comunicar el Evangelio.**

“Todos tienen el derecho de recibir el Evangelio. Los cristianos tienen el deber de anunciarlo sin excluir a nadie, no como quien impone una nueva obligación, sino como quien comparte una alegría, señala un horizonte bello, ofrece un banquete deseable. La Iglesia no crece por proselitismo sino por atracción” (SS. P. Francisco; Exhortación apostólica *Evangelii Gaudium*)

### **Continuar y hacer crecer la obra iniciada.**

Cada grupo de interés en ACE, como es lógico, manifiesta y se conduce según sus particulares expectativas; sin embargo, se encuentran muchas coincidencias y es común la vocación de continuidad respecto al proyecto que los aglutina. Se expresa que el Proyecto de Ciudad de la Esperanza debe seguir creciendo para beneficio de muchos más, en su ámbito de influencia.

### **Sostenibilidad financiera e institucional.**

La continuidad del proyecto hace indispensable asegurar la sostenibilidad financiera e institucional en el largo plazo. Lo que significa superar las restricciones de carácter financiero que ponen en riesgo el sostenimiento del sistema operativo instalado y, además, sumar esfuerzos para evidenciar el impacto social, en resguardo de la imagen institucional ante una sociedad pesimista que no siempre percibe lo mejor.

### **Sumar esfuerzos en apoyo a la educación pública.**

Las dificultades que enfrenta el gobierno para educar a la población, y la importancia que la educación significa para el país, exige de la sociedad civil iniciativas de apoyo y complementariedad, a fin de robustecer la acción educativa que lleva al progreso y a una mayor calidad de vida.

### **Educación de calidad dirigida.**

“No basta con “escolarizar a la niñez” y a la juventud, hay que superar los escollos de la problemática educativa, especialmente la calidad de la educación que logra con dificultad la población de las áreas periurbanas del país. La especificidad de los problemas de este particular grupo poblacional demanda características

igualmente peculiares del proceso educativo al que se le debe exponer. La construcción de un modelo pedagógico especializado se sugiere interesante dentro de este marco de problemática social. Hacer que la experiencia escolar sea una experiencia de dignificación de la vida que ayude a los educandos a incubar un sueño.” (Sergio Godoy; **“Pedagogía de los Sueños”** Una propuesta para formación de formadores de niños y jóvenes en riesgo; 2013)

### **Aprendizaje significativo.**

“Es necesario que la experiencia escolar sea\* tan significativa como para permitir a los educandos provenientes de situaciones extremas de pobreza humana y material, percibir que su vida está entrando en una dinámica de dignificación cuyo matiz principal es la adquisición paulatina de un motivo para creer que el mañana pinta de otro color. (Sergio Godoy; id)

### **Enfoque humanístico.**

“La educación humaniza y personaliza al ser humano cuando logra que este desarrolle plenamente su pensamiento y su libertad haciéndolo fructificar en hábitos de comprensión y en iniciativas de comunión con la totalidad del orden real. De esta manera, el ser humano humaniza su mundo, produce cultura, transforma la sociedad y construye la historia.” (CELAM, id)

#### **1.5.2. Visión.**

La Visión expresa una declaración del estado futuro que se aspira alcanzar al final del período establecido como horizonte de planeación. El grupo Directivo integrado para formular esta declaración ha decidido, por consenso, la siguiente Visión de ACE para el quinquenio 2014 -2019

***“En el 2020 seremos una institución referente en materia de desarrollo humano integral en la región norte de Guatemala, contribuyendo a la creación de una Sociedad más justa y solidaria según el proyecto de Dios”***

### **1.5.3. Misión.**

La misión expresa el propósito/razón de ser de la institución. En el caso de ACE el grupo Directivo ha entrado a la formulación de este fin superior analizando y tomando decisiones sobre grandes e importantes temas, a saber:

- El grupo de beneficiarios en los que enfocará su accionar en el próximo quinquenio
- La territorialidad de su accionar futuro
- La expectativa superior a la cual enfocar su propósito
- Los medios a través de los cuales espera satisfacer expectativas
- La discusión final ha logrado consenso en la siguiente Misión de ACE para el quinquenio 2014-2019:

***“Nuestra misión es dar a la población socialmente vulnerable de las áreas periurbanas de Cobán vida digna en abundancia, a través de un proceso de acompañamiento y formación integral personalizada”***

### **1.5.4. Objetivos Estratégicos.**

Los objetivos estratégicos expresan lo que se debe hacer para alcanzar la visión en el marco de la misión y los valores fundamentales. Se enuncian los objetivos de ACE para el quinquenio 2014-2019 en el Cuadro 10 teniendo en cuenta las siguientes 5 áreas de funcionales:

- Área de Educación
- Área de Relaciones Públicas
- Área de Recursos Humanos
- Área de Dirección/Administración y Finanzas
- Área de Trabajo Social

### **1.5.5. Programas y Proyectos.**

- ❖ *Escuela de Padres.*
- ❖ *Acompañamiento psicosocial*
- ❖ *Acompañamiento psicológico a la niñez y juventud vulnerado.*
- ❖ *Atención médica y odontológica a la niñez y juventud “Ciudad de la Esperanza.*

#### **1.5.5.1. Servicios que presta.**

##### ➤ Educación formal

El Centro de Formación Integral “Ciudad de la Esperanza” atiende a una población de 405 beneficiarios comprendidos entre las edades de los 3 a los 19 años de edad, brindando educación en niveles de pre-primaria, primaria, ciclo básico y diversificado

##### ➤ Comedor infantil

En comunidad Esperanza se sirve anualmente un promedio de 15,300 raciones de alimentos de manera gratuita a los beneficiarios contribuyendo de esta forma a fortalecer su nutrición, mejorar su rendimiento y tratar de erradicar el hambre.

##### ➤ Salud física

El acceso a la salud es un derecho y una forma de dignificar la vida de la gente

##### ➤ Escuelita feliz

La escuelita feliz se encuentra en el vertedero de la ciudad de Cobán, situado en la Colonia El Esfuerzo 1. Para muchos niños es la puerta de ingreso a la experiencia maravillosa de la educación.

La escuelita feliz provee oportunidades para el desarrollo social, físico y educativo de los pequeños alumnos, brindándoles servicio de alimentación (desayuno y merienda) atención en su salud y aprestamiento escolar.

➤ Trabajo social

En Comunidad Esperanza facilitamos los procesos de asistencia social a beneficiarios adultos, a los padres y madres de nuestros chicos y aquellos que requieren de nuestros servicios. Nos enfocamos de manera especial en la promoción y defensa de las mujeres en condiciones de vulnerabilidad.

➤ Prevención de la violencia

En Comunidad Esperanza reconocemos que la niñez y juventud que es víctima de alguna forma de violencia, además de reproducir estos mecanismos puede llegar a sufrir una serie de desequilibrios afectivos, retroalimentando así, el círculo vicioso de la pobreza, violencia y exclusión social.

Programas que hemos realizado:

- ✓ Juventud Resiliente para el cambio.
- ✓ Educación ciudadana y Derechos Humanos.
- ✓ Construcción y reforma de espacios para el desarrollo de actividades para el uso sano y seguro del tiempo libre.

➤ Atención y acompañamiento a la víctima

Es un espacio creado para atender especialmente a aquellas personas cuyos derechos humanos han sido vulnerados.

Un miembro del equipo de Comunidad Esperanza preparado para brindar este servicio, se encarga de escucharles, orientarles y brindarles la asesoría pertinente, a fin de que recobren el sentido de su dignidad.

➤ Casa hogar

Brindamos acogida a niños y jóvenes de ambos sexos que sufren alguna forma de violencia, abandono, casos particulares de pobreza extrema o situaciones que merecen especial atención.

En Casa-Hogar viven actualmente quince niños y jóvenes de ambos sexos. Además la Casa Hogar es frecuentada por otros niños y jóvenes que aun no estando internos necesitan de un espacio de referencia y de calor humano.

#### **1.6. JUSTIFICACION DEL AREA DE INTERVENCION.**

El Trabajo Social es una profesión basada en la práctica y una disciplina social que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y los principios de la justicia social. Los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el Trabajo Social.

El trabajador social tiene como objetivo principal incidir para promover cambios en situaciones de vulnerabilidad, aplicando herramientas estratégicas para determinar necesidades o situaciones sentidas por los propios actores. Dichas herramientas son inculcadas en el pensum del trabajador social.

El reto para un estudiante de trabajo social es reconciliar la participación de la población meta con los intereses de la institución, que la actualidad persiguen de manera apartada los mismos objetivos, siendo su enfoque el desarrollo integral; sin embargo la dinámica de la sociedad, hace que se trabaje de manera individual, olvidando que la unión fortalece la comunicación, integración y dinamismo de una comunidad.

El área de intervención es en el Proyecto Organización Comunitaria de Mujeres Comunidad Sapineb, de Asociación Comunidad Esperanza, grupo conformada por familias de diferentes regiones de toda Guatemala, golpeadas por la pobreza, violencia doméstica y afectadas por los cambios climáticos, acudieron a Comunidad Esperanza buscando una oportunidad de inclusión a los proyectos que la Asociación ha implementado a sus beneficiarios.

La acción que se ha realizado en esta área es para fortalecer la organización comunitaria para que en conjunto se logre el bienestar común, explotando las capacidades de cada una de las integrantes de la comunidad y continuar con el desarrollo económico y social de cada una de las familias.

## **CAPITULO II**

### **2. ANALISIS SITUACIONAL**

#### **ANALISIS SITUACIONAL.**

Sapineb es una comunidad integrada por 9 familias afectadas por la tormenta Tropical Agata, y quienes fueron auxiliadas en el complejo habitacional bautizado como Comunidad el Nuevo Nacimiento, conocido como comunidad Sapineb, en la cual se realizó el análisis situacional para conocer la problemática que afecta a las familias de la comunidad, identificando una serie de dificultades por medio de la técnica Lluvia de ideas y las herramientas de gerencia social como: Priorización de Frecuencias, Árbol de Problemas, Árbol de Objetivos, Panorama Organización y Red de Actores.

#### **2.1. IDENTIFICACIÓN DE PROBLEMAS.**

A través de la técnica lluvia de ideas se identifican los problemas o necesidades que aquejan a un grupo social determinado. Para su aplicación es necesaria la participación de un grupo focal de la comunidad, sector social u organización con la cual se trabajó. A cada participante se le entrega una ficha en la que deben escribir en ella un problema o necesidad de un área determinada que consideren que les esté afectando, posterior a ello se colocan todas las fichas en un papelógrafo para revisar que cada problema esté bien redactado y agruparlos por áreas.

Se trabajó la Lluvia de ideas o Tormenta de Ideas de manera participativa, en la cual cada representante de las familias expresara sus puntos de vista o inquietudes sobre la convivencia, participación e integración dentro de la comunidad.

A continuación el listado de problemas identificados:

- ❖ Debilidad en la comunicación entre la directiva e integrantes de la comunidad.
- ❖ Falta de tiempo de parte de algunas familias a causa de las jornadas laborales fuera de la comunidad.

- ❖ Debilidad en la coordinación de parte de personas o instituciones que intervienen dentro de la comunidad.
- ❖ Desacuerdos entre familias sobre la participación en las actividades productivas que se realizan dentro de la comunidad.
- ❖ Sobre carga de actividades de una persona integrante de la Junta Directiva.
- ❖ Falta de drenaje.
- ❖ Desacuerdos de parte de los miembros de las familias de la comunidad sobre la realización de actividades de Piscicultura y pollos de engorde.
- ❖ Problemas interpersonales.
- ❖ Desinterés de algunos miembros de la comunidad en asistir a reuniones programadas.
- ❖ Poca participación voluntaria para la ejecución de los proyectos productivos, impulsadas dentro de la comunidad.

## **2.2. PRIORIZACIÓN DE PROBLEMAS.**

Para la priorización de problema fue necesario utilizar la Matriz de Ponderación de Frecuencias, esta herramienta se utiliza para establecer prioridades en tareas, actividades o temas, en base a criterios de ponderación conocidos. Utiliza una combinación de dos de las otras herramientas, diagrama de árbol y el diagrama matricial, reduciendo las opciones posibles a aquellas más eficaces y deseables.

La Matriz de Priorización es una técnica muy útil que se puede utilizar a efecto de obtener un consenso sobre un tema específico. De esta manera se podrá ver con mayor claridad cuáles son los problemas más importantes sobre los que se debe trabajar primero. Utilizarlo cuando requiera priorizar problemas o llegar a un consenso sobre un asunto específico.

### **Características:**

- Facilita la selección de alternativas.
- El criterio de priorización tiende a ser consistente.
- Permite evaluar cuantitativamente.

- Permite análisis de sensibilidad.

Antes de aplicar la Matriz de Ponderación de frecuencia, se explicó a las asistentes, cada uno de los criterios a evaluar, y que cada criterio cuenta con una puntuación que varía entre 1 al 4, la cual pondera la calificación, los valores por cada criterio se logra por consenso convencional, con el objetivo principal de obtener un resultado objetivo y analítico, para determinar cuál es el problema principal, sentido por la población.

Los problemas enumerados en la técnica de lluvia de ideas por los integrantes de la comunidad Sapineb, fue vaciado en la matriz de ponderación de frecuencias, para analizar y priorizar el problema que más afecta la convivencia, la armonía y la participación para llevar a cabo las actividades de los proyectos productivos, los cuales son la Piscicultura y el Pollo de Engorde.

En esta fase fue necesaria la participación e intervención activa de los integrantes de la comunidad, para determinar cuál es el problema que más afecta al desarrollo social y económico de la localidad, por lo que se tomó el tiempo necesario para analizar que el problema principal que afecta la plena participación para la colaboración y realización de las actividades que se realizan dentro de la comunidad es la siguiente: *“Poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los proyectos productivos, impulsadas dentro de la comunidad.”*

El resultado de la matriz de priorización se estableció según lo indica la tabla que a continuación se presenta.

**Tabla No.1**

**2.2.1. Matriz de Priorización “Ponderación por Frecuencia”**

Listado de Problemas	CRITERIOS					Puntaje Total
	Gravedad 1 a 4	Frecuencia 1 a 4	Tendencia 1 a 4	Valoración social 1 a 4	Vulnerabilidad 1 a 4	
1 Desacuerdos de familias que integran la Comunidad Sapineb, para la realización de actividades sobre los Proyectos Productivos.	2	2	4	3	4	15
2 Problemas interpersonales	3	2	3	3	4	15
3 Falta de interés de algunos miembros de la comunidad en asistir a las reuniones.	3	2	3	3	4	15
4 Poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la	3	3	4	3	4	17

ejecución de los proyectos productivos, impulsadas dentro de la comunidad.						
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. PPS URL 2016

El problema priorizado según análisis con integrantes de las familias de la comunidad Sapineb, ha afectado la voluntad para la participación sobre las actividades productivas que se realizan en la comunidad, considerado por las asistentes que es el motivo principal que está afectando la estabilidad y la permanencia en el complejo habitación que se encuentra en Sapineb y dificultando la convivencia entre las familias.

### **2.3. ANÁLISIS CAUSA Y EFECTO.**

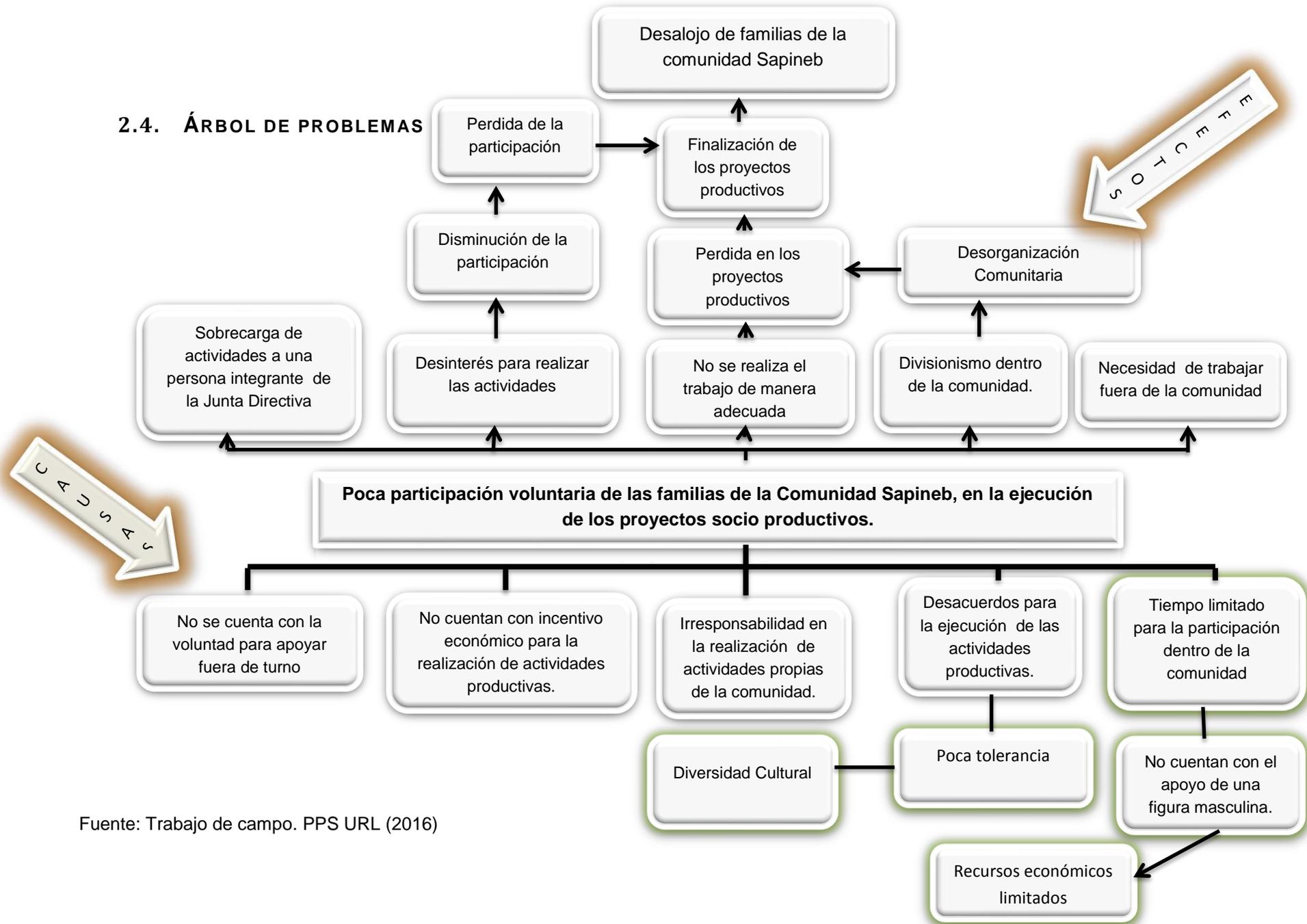
Para poder realizar el análisis de causa y efecto fue necesario utilizar la herramienta “Árbol de Problemas”; esta herramienta fue indispensable para determinar las causas y efectos del problema priorizado por las familias integrantes de la comunidad Sapineb.

Las Causas del problema priorizado fue manifestado por cada una de las asistentes, representantes de las familias, quienes por medio de discusiones se analizaron las causas o razones del porque se está enfrentando al problema que está afectando la integración, convivencia y participación de todas las familias que residen en la comunidad.

Posterior al análisis de las causas, se determinó los efectos que se tiene en la actualidad y efectos a futuro que pueden determinar el destino de las familias, ejercicio que contribuyo al análisis profundo de parte de todos, en especial de las participantes a esta actividad.

A continuación se presenta el análisis de Causa y Efecto del problema priorizado.

2.4. ÁRBOL DE PROBLEMAS



Fuente: Trabajo de campo. PPS URL (2016)

#### **2.4.1. Análisis del árbol de problemas.**

A continuación, se detallan las causas y efectos del problema principal, la cual es:

***“Poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los proyectos socio productivos.”***

Una de las causas es el tiempo limitado de algunos integrantes de la comunidad Sapineb, para participar en la realización de las actividades socio productivos que son las de Piscicultura y Pollo de Engorde, debido a que en el núcleo familiar no figura ningún varón que les pueda brindar apoyo económico, por tal razón surge la necesidad de ausentarse de la comunidad para buscar un empleo formal e informal, para mermar las necesidades económicas sentidas, limitando la participación en las actividades propias de la comunidad.

Los desacuerdos para la ejecución de las actividades productivas, surge por la poca tolerancia entre los integrantes de las familias, debido a la diversidad cultural que existe en la comunidad, las familias que integran comunidad Sapineb, provienen de diferentes municipios e inclusive de diferentes departamentos, hablantes de idiomas distintos, situación que ha colaborado para que la comunicación entre las diferentes familias sea menos efectiva, afectando la unidad comunitaria por medio del divisionismo que se vive dentro de la comunidad, con la amenaza de que también se desintegre la Junta Directiva provocando de esta manera la desorganización comunitaria.

En el análisis correspondiente se puede citar que entre las familias no existe la voluntad, de apoyar fuera de turno las demandas propias de los proyectos productivos, específicamente en el de Pollo de Engorde, ya que según el plan de trabajo la rotación de turnos es cada 9 días, los cuales al cumplir con las horas establecidas nadie se ofrece para realizar horas extras, como consecuencia se ha sobrecargado de actividades a una persona de la Junta Directiva.

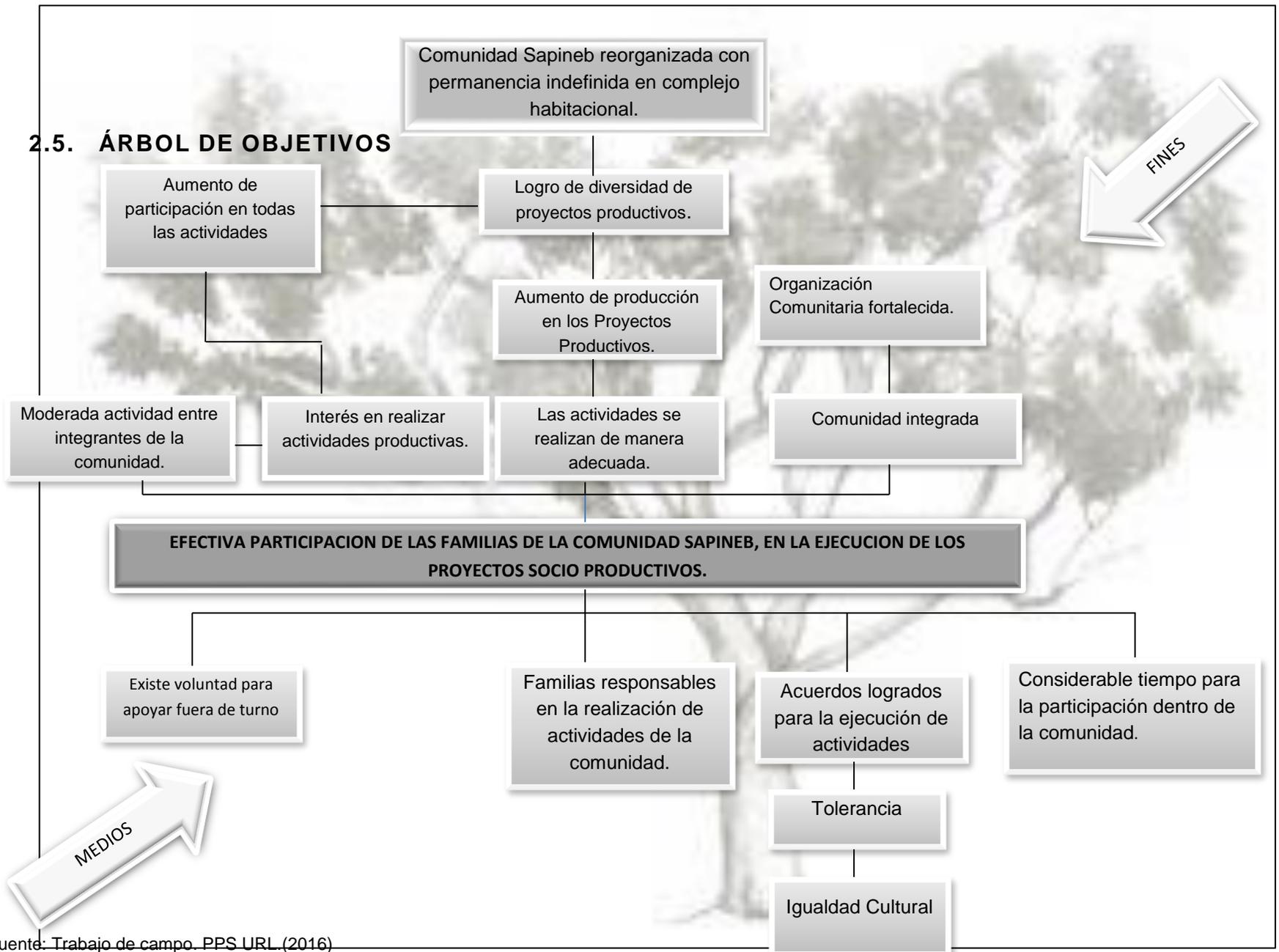
Al no contar con un incentivo económico por la realización de actividades sobre los proyectos socio productivos dentro de la comunidad, ha provocado

desinterés de parte de las familias para seguir participando en las actividades, que de alguna o de otra manera les brinda la oportunidad de seguir contando con los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza ofrece, esta causa ha provocado disminución a la participación voluntaria, tomando en cuenta que un incentivo económico determina y estimula la participación; sin embargo ACE no cuenta con los recursos financieros para pagar las horas laborales, pero si motiva a las familias con otro tipo de beneficios que no es tangible, pero tiene un mayor valor público, debido a que las personas que integran las familias tienen la oportunidad de seguir preparándose técnica y académicamente, si las acciones y actitudes de las personas no cambian, la participación poco a poco se irá perdiendo y se dejaran de impulsar actividades dentro de la comunidad que ayuden a buscar el desarrollo deseado.

Otra de las causas es la irresponsabilidad en la realización de actividades propias de la comunidad, ya sean productivas o sociales, ya que han perdido en sentido de pertenencia en la comunidad, por lo tanto las intervenciones se realizan de manera irresponsable, afectando la ejecución adecuada de las actividades, considerando que esta realidad permitiría que haya perdida en el cumplimiento de los proyectos productivos, atrasando la posible sostenibilidad de los mismos, y amenazando el apoyo de organizaciones tanto gubernamentales como no gubernamentales para la continuidad de otros planes y proyectos.

En la cumbre del árbol de problemas se puede observar que de no desafiar la problemática central que es la de la poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, para la ejecución de los proyectos socio productivos y luego de vincular esta problemática a las causas, las familias enfrentarían el desalojo del complejo habitacional situado en Comunidad Sapineb, considerando inevitable este acontecimiento, es necesario una solución viable y consensuada para enfrentar ese escenario incierto y evadir la pérdida del beneficio alcanzado a través de Asociación Comunidad Esperanza.

## 2.5. ÁRBOL DE OBJETIVOS



Fuente: Trabajo de campo. PPS URL. (2016)

### **2.5.1. Análisis de Árbol de objetivos.**

El árbol de objetivos es la versión positiva del árbol de problemas. Permite determinar las áreas de intervención que plantea el proyecto para elaborarlo se parte del árbol de problemas y el diagnóstico es necesario revisar cada problema (negativo) y convertirlo en un objetivo (positivo) realista y deseable, así, las causas se convierten en medios y los efectos en fines.

Partiendo del árbol de problemas, el problema principal se denominara de manera positiva de la siguiente manera: Efectiva participación de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los proyectos socio productivos, sin embargo para poder lograr este objetivo es necesario lograr que las causas sean medios que nos lleve a determinar los fines deseados.

***Efectiva participación de las familias de la Comunidad Sapineb en la ejecución de los proyectos socio productivos:*** para el logro de este objetivo es necesario conocer los medios posibles para lograr la efectiva participación de todas las familias y recuperar la organización comunitaria del lugar para minimizar riesgos sobre la 4amenaza de perder los beneficios ya logrados.

#### **MEDIOS Y FINES:**

- ❖ **Acuerdos logrados para la ejecución de actividades**, respetando la riqueza cultural con que cuentan para lograr que la comunidad vuelva a integrarse como una sola y con sentido de pertenencia sentida por cada uno de los integrantes de las familias que conforman la comunidad, fortaleciendo de esta manera la organización comunitaria.
- ❖ **Existe voluntad para apoyar fuera de turno:** las familias se han concientizado y apoyan de manera voluntaria todas las actividades que se realizan dentro de la comunidad inclusive fuera de turno, moderando la

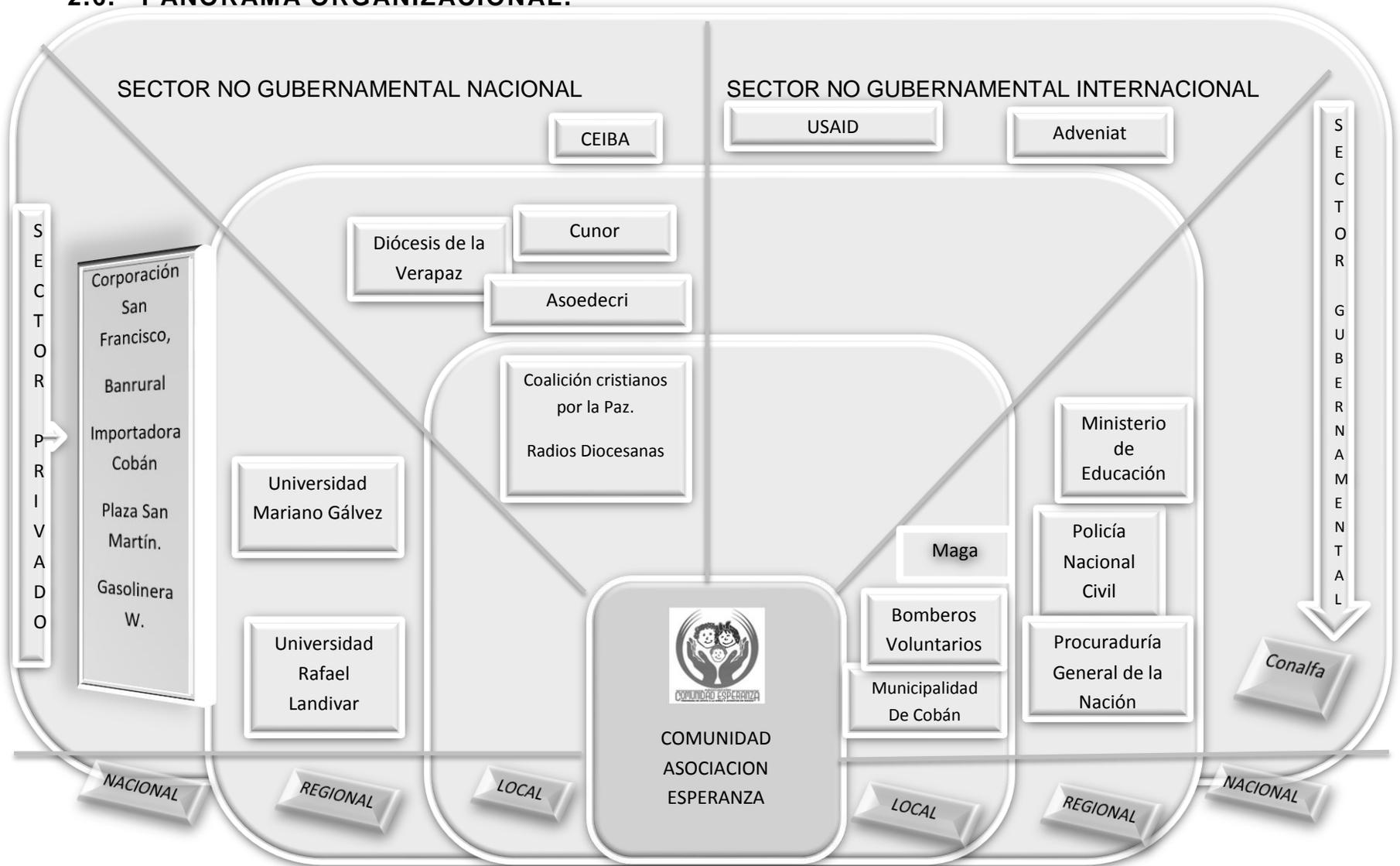
actividad entre los integrantes de la comunidad, despertando el interés para realizar las actividades sobre los proyectos productivos que se impulsa dentro de la comunidad cuyos objetivos es la de lograr un desarrollo económico para todas las familias que habitan en el complejo habitacional de Sapineb, aumentando de esta manera la participación en todas las actividades que impulsa Asociación Comunidad Esperanza, ya sean productivas, sociales, culturales y políticas.

- ❖ **Tiempo considerable para la participación dentro de la comunidad:** tomando en cuenta que la voluntad es la cualidad más importante para realizar las actividades dentro de un entorno, las familias realizan las actividades de manera consciente y responsable, acertando que el desarrollo se logra por medio de la participación efectiva, significa que se toman el tiempo necesario para seguir apoyando y orientando el camino correcto que se ha considerado necesario para lograr la estabilidad económica social e individual, independientemente si son familias que en su núcleo no cuentan con un varón que pudiera apoyarles, teniendo claro que el desarrollo es posible en medio de la adversidad.
  
- ❖ **Familias responsables en la realización de actividades de la comunidad:** Las familias han logrado comprender que para la realización de las actividades dentro del entorno se genera con responsabilidad y de manera eficiente, reduciendo las pérdidas de productos por la manera inadecuada de atender las actividades designadas para sacar adelante cada uno de los proyectos, mostrando y actuando con responsabilidad aumenta la producción de los proyectos, pensando que en el futuro se podría adquirir diversidad de proyectos dentro de la comunidad, generando fuentes de empleo, mejorando sustancialmente las condiciones de vida de cada uno de los integrantes de las familias de Sapineb.

En conclusión se ha analizado cada uno de los medios del árbol de objetivos, considerando que son los asertivos para conseguir que los integrantes de la Comunidad Sapineb, alcancen la concientización sobre la importancia de seguir contando con el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza, respetando acuerdos y responsabilidades adquiridos cuando aceptaron ser parte de estas familias que integrarían una nueva comunidad, con una visión de mejorar sus condiciones de vida, a través de la participación sobre la realización de actividades dentro de la comunidad, sin embargo con el paso del tiempo y el acomodamiento se han ido incumpliendo esos compromisos poniendo en riesgo su estabilidad en el complejo habitacional.

La intervención puntual e inmediata ha logrado apoyar al objetivo principal que es la de lograr un reorganización comunitaria y continuar con la permanencia indefinida de cada una de las familias en el complejo habitacional de Sapineb.

## 2.6. PANORAMA ORGANIZACIONAL.



Fuente: Marta Lidia Choc Chen. PPS URL 2016

### **2.6.1. Descripción del Panorama Organizacional.**

En la matriz del panorama organizacional, se identifican las organizaciones con las cuales se tienen alianzas de coordinación, el panorama se encuentra dividido en: sector privado, no gubernamental nacional, no gubernamental internacional y gubernamental. Identificados a nivel local, regional y nacional.

Las organizaciones vinculadas con comunidad Esperanza son las siguientes: Actores Vinculados a Comunidad Esperanza:

#### **Sector Privado local, Regional y Nacional:**

- ❖ Universidad Rafael Landívar de la Verapaz (URL) a través de la carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo promueve a estudiantes que están en la etapa final de su formación académica para que realice la Práctica Profesional Supervisada y la institución se beneficie de las intervenciones con enfoque hacia la Gerencia Social. Por otro lado se tiene el apoyo del Bufete Popular brindando asesoría de casos jurídicos legales que requieren seguimiento y tratamiento especial.
- ❖ Universidad Mariano Gálvez: Contribuye con una clínica de psicología y la atención de casos por medio de estudiantes practicantes de la misma Carrera. Que apoya en procesos psicológicos, clínica, educativa, cognoscitiva y orientación social.
- ❖ Corporación San Francisco, es una empresa autónoma y responsable en la ejecución de proyectos de ingeniería promoviendo el desarrollo del país, quien contribuye en el comedor infantil.
- ❖ Banco Industrial. (BI) Contribuyen en la realización de campañas de recaudación de fondos para beneficio humanitario.
- ❖ Importadora Cobán, Plaza San Martín y Gasolinera W, quienes apoyan en el comedor infantil.
- ❖ Iniciativa Privada: en su mayoría son personas empresarios (as) que aportan en Especie.

### **Sector No Gubernamental Local, Regional y Nacional:**

- ❖ ASOEDECRI: Mantiene constante coordinación con Comunidad Esperanza cuándo llegan casos de niños que requieren de atención con especialidades de rehabilitación integral o con alguna discapacidad. Debido a que Comunidad Esperanza (ACE) no cuenta con personal capacitado para atender estos asuntos.
- ❖ Coalición Cristianos por la Paz: Hacer conciencia sobre la violencia social a nivel del departamento y el país (de manera Temporal)
- ❖ Universidad de San Carlos de Guatemala (CUNOR) contribuye en el envío de estudiantes de Trabajo Social y Agronomía en etapa de culminación de la carrera en la que contribuyen en aspectos sociales, de investigación y prácticas pecuarias y agrícolas. Contribuye también en el envío de estudiantes para la realización de su práctica en la carrera de psicología clínica, brindando atención a niños y niñas del centro educativo.
- ❖ CEIBA: En proceso de facilitar una mesa de resolución de conflictos para la asociación.
- ❖ Diócesis de la Verapaz. Su aporte especial es el de respaldar los proyectos de Comunidad Esperanza.

### **Sector no Gubernamental Internacional:**

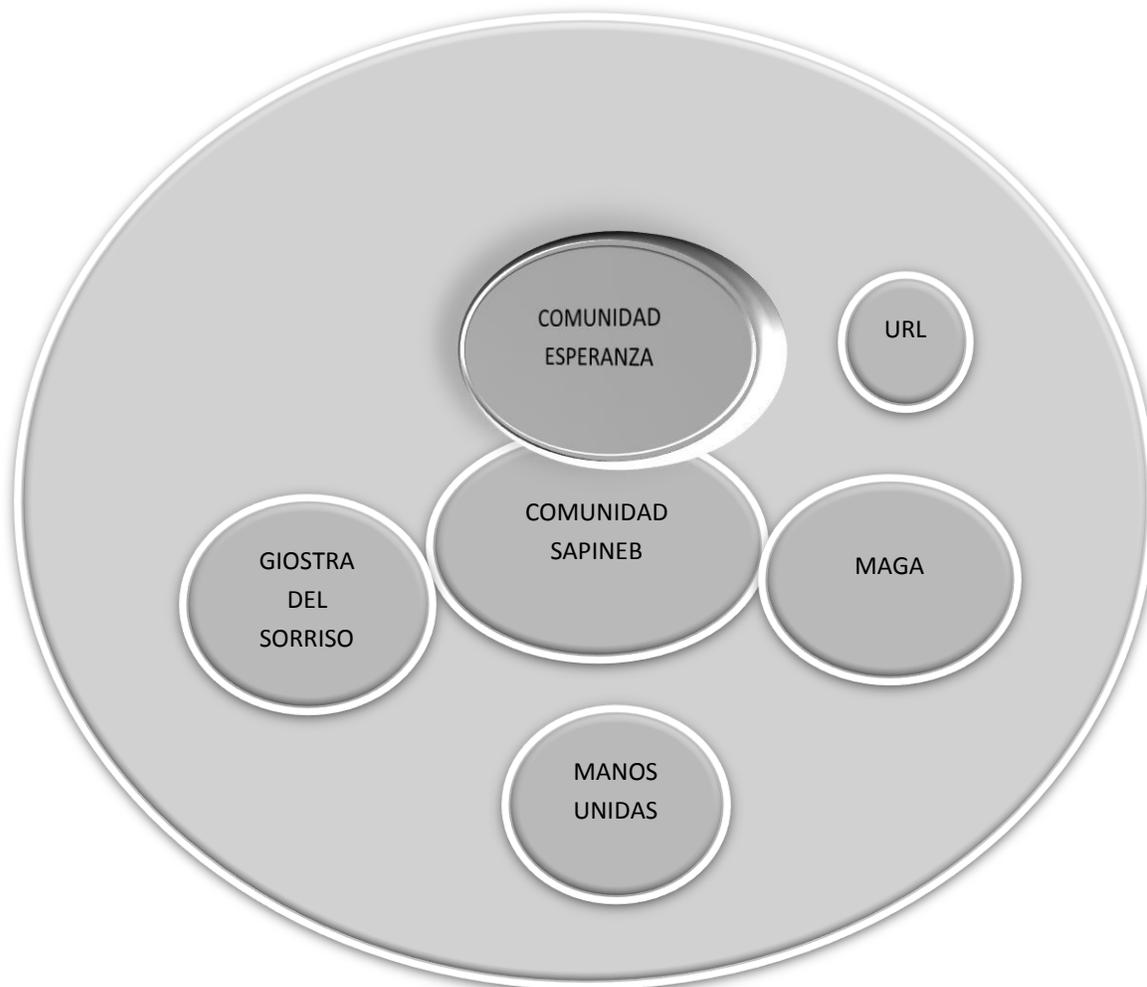
- ❖ Voluntarios Cooperantes: El aporte especial es de tutorías a niños (as) estudiantes y beneficiarios (as) de los proyectos.
- ❖ Fundación Esperanza para El Desarrollo Internacional: que nació a raíz de Comunidad Esperanza quien por medio de esta se perfilan proyectos para que ACE ejecute.
- ❖ USAID, APROEDI España, Manos unidas de España, Pueblos Hermanos de España, Becamino E.V., Generalitat Valenciana Ayuntamiento de Magala y de Bilbao España, Educación Marianista. Principales financistas de los diferentes proyectos educativos, sociales, productivos y de infraestructura

- ❖ Adveniat, Es una asociación católica alemana y su apoyo es en el Fortalecimiento Institucional.

### **Sector Gubernamental local, Regional y Nacional:**

- ❖ Municipalidad de Cobán Alta Verapaz, área municipal cedida en calidad de usufructo durante un periodo de 25 años. Para el funcionamiento y atención de sus beneficiarios. Y el pago de honorarios de un maestro.
- ❖ Bomberos Voluntarios, servicio de primeros auxilios a cualquier emergencia que se suscite.
- ❖ Policía Nacional Civil: dada las particularidades de la Asociación, el enfoque que tiene con jóvenes, niños y familias vulnerables a maras, drogadicción, y de violencia en coordinación con la Policía Nacional se coordinan talleres de prevención del delito.
- ❖ Ministerio de Educación coordinan, gestionan y planifican la parte administrativa relacionadas con la educación. En este caso el colegio que muy pronto cambiará a Centro de Formación Inclusiva para viabilizar la gestión de financiamiento.
- ❖ Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA) desde el 2,006 en el desarrollo de procesos de alfabetización dirigido a personas jóvenes y adultos. En diferentes aspectos de organización, coordinación de actividades, de promoción, sensibilización y procesos administrativos en beneficio de la población.
- ❖ Procuraduría General de la Nación: (PGN) procesos de casos de violencia que se dan en contra la niñez.
- ❖ MAGA: Brinda apoyo para el cultivo de hortalizas.

## 2.7. RED DE ACTORES.



### 2.7.1. Red de actores vinculados a la institución.

Para la identificación de actores involucrados se establecieron dos grupos: actores directos, que son todos aquellos que tienen incidencia en el desarrollo de las actividades del área de proyección. Y los actores indirectos que son aquellos que en algún momento apoyaron o apoyan al área de proyección pero que no tiene mayor intervención dentro de la misma.

## **ACTORES DIRECTOS.**

Asociación Comunidad Esperanza: Ofrece a las personas de la comunidad Sapineb vivienda a las nueve familias, gestiona proyectos productivos entre los cuales se pueden mencionar el proyecto de piscicultura, el de hortalizas, el de gallinas ponedoras, la comunidad esperanza se constituye como un paraguas para la comunidad Sapineb. .

**Giostra del sorriso:** Es una asociación que brinda apoyo a la clínica que se encuentra en la comunidad Sapineb, esta asociación provee de medicamentos para la atención de las nueve familias que viven en la comunidad Sapineb

Maga: Sirve de apoyo a las familias que integran la comunidad Sapineb para el cultivo de hortalizas.

## **ACTORES INDIRECTOS.**

**CADIS:** La Universidad Cadis de España es una institución que facilitó préstamos para la crianza de pollos a las familias de la comunidad, siendo solo cuatro familias las que gestionaron el préstamo y nueve son las que participan dentro del proyecto de crianza.

**Manos Unidas:** Es una ONG de desarrollo de la iglesia católica y de voluntarios que trabaja para apoyar en el desarrollo y sensibilización de la población.

**Universidad Rafael Landívar:** Intervención de estudiante de Práctica Profesional Supervisada en la comunidad Sapineb para determinar si existe problema o necesidad para luego la búsqueda de estrategias de solución.

## **2.8. DEMANDAS ORGANIZACIONES Y POBLACIONALES.**

### **2.8.1. Demandas Institucionales:**

- Que las familias asentadas en la comunidad Sapineb participen al 100% en todas las actividades tanto productivas como en las que sea necesaria la intervención.
- Que el frente de cada vivienda exista orden y limpieza, aprovechando el espacio que se tiene para la siembra de flores.
- Que los otros miembros de la familia también puedan involucrarse en las actividades que demanda la comunidad.
- La Asociación cuenta con un Plan de Trabajo, por lo que solicita que esta sea cumplida y respetada con los turnos correspondientes que son cada 9 días.

### **2.8.2. Demandas Poblacionales:**

- Que las actividades productivas que se realizan en la comunidad Sapineb sean reconocido con un incentivo económico.
- Qué Asociación Comunidad Esperanza intervenga sobre la participación de las familias que no colaboran al 100%.
- Que los turnos de las personas que salen de la comunidad a trabajar sean reconsiderados para una mejor participación.

## **2.9. PROYECTOS FUTUROS O VISIÓN PROYECTIVA DE LA ORGANIZACIÓN.**

Asociación Comunidad Esperanza, no tiene previsto ejecutar ningún tipo de proyecto en el área de intervención, donde se está realizando la Práctica Profesional Supervisada por la falta de recursos económicos, únicamente tiene pronosticado continuar con los proyectos ya existentes.

## CAPITULO III

### 3. ANALISIS ESTRATEGICO

#### 3.1. FODA.

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, grupo, empresa, institución, etc, que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo.

Es como si se tomara una “radiografía” de una situación puntual de lo particular que se está estudiando. Las variables analizadas y lo que ellas representan en la matriz son particulares de ese momento. Luego de analizarlas, se deberán tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro.

El análisis estratégico se realizó a través de la herramienta del Foda, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

A nivel interno se identifican dos factores:

- ❖ **Fortalezas:** Son las potencialidades materiales o humanas con que cuenta el área de intervención. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente. y es de importancia para resolver el problema que afecta a los beneficiarios.
  
- ❖ **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.

A nivel externo se identifican dos factores:

- ❖ **Oportunidades:** Son las posibilidades de desarrollo que se tiene para resolver el problema, las cuales se encuentran en el medio natural, geográfico, cultural, social, político y económico, son factores favorables y explotables que permiten obtener ventajas competitivas.
  
- ❖ **Amenazas:** Son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

A través del **FODA** se analizaron todas las potencialidades, debilidades, oportunidades y amenazas con que cuenta la Comunidad Sapineb, para enfrentar las situaciones desfavorables en la que se vive.

Esta herramienta fue aplicada en un ambiente participativo, en donde cada uno de los integrantes del grupo focal de la comunidad Sapineb, intervinieron dando sus puntos de vista, a los cuales cada enunciado fue analizado profundamente para vincularlas con el problema priorizado, y en base a todas las intervenciones se obtuvo lo siguiente:

## Tabla No. 2

### 3.1.1. Matriz del FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
1. Apoyo de la Asociación Comunidad Esperanza (ACE). 2. La educación de los niños y niñas de la comunidad Sapineb es a través de ACE. 3. Organización	1. El acceso de otras instituciones que puedan apoyar a la comunidad. 2. Oportunidad de recibir talleres y capacitaciones sobre diversas actividades productivas que sean de beneficio personal y comunitario.

<p>Comunitaria definida.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Se cuenta con conocimientos básicos sobre proyectos productivos.</li> <li>5. Áreas disponibles para la realización de los proyectos socio productivas.</li> <li>6. Fácil acceso comunitario</li> <li>7. Se cuentan con los servicios básicos.</li> <li>8. Se cuenta con techo seguro.</li> <li>9. Se cuenta con varios proyectos productivos en ejecución.</li> <li>10. Entre las familias que integran Comunidad Sapineb ya existen personas profesionales.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. De tener nuevos proyectos donde se adquieran nuevos aprendizajes.</li> <li>4. La oportunidad de seguir con el apoyo de ACE con vivienda y víveres.</li> <li>5. Aprendizaje sobre convivencia comunitaria.</li> </ol>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Falta de compromiso de parte de algunas familias.</li> <li>2. Falta de voluntad para la realización de las actividades productivas.</li> <li>3. Existe negatividad en la comunidad. (Liderazgo negativo)</li> <li>4. Limitada comunicación de doble vía por diversidad de idiomas.</li> <li>5. No existe visión del futuro (no piensan en el mañana, solamente se preocupan por el día a día).</li> <li>6. Desconfianza. (no hay confianza entre las familias que integran la comunidad).</li> <li>7. Egoísmo enraizado. (Las primeras familias asentadas no comparten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fracaso de proyectos productivos.</li> <li>2. Desalojo Comunitario.</li> <li>3. Aumento de vulnerabilidad económica.</li> <li>4. Se disipan relaciones amistosas.</li> <li>5. Desintegración de la organización comunitaria.</li> <li>6. Pérdida del apoyo de ACE.</li> </ol>

<p>conocimientos y vivencias con nuevos integrantes de la comunidad).</p> <p>8. Acomodamiento. (Algunas integrantes de la comunidad se han acomodado debido a que otros se hacen cargo de las actividades de manera correcta y responsable).</p> <p>9. Irresponsabilidad en la realización de las actividades de la comunidad.</p> <p>10. Poca tolerancia entre las familias que integran la comunidad</p> <p>11. Falta de incentivo económico por la realización de actividades productivas.</p>	
---	--

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. PPS URL 2016

### 3.1.2. Análisis FODA.

#### **FORTALEZAS:**

- ❖ Las familias que integran la comunidad Sapineb, cuentan con el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza con viviendas sin ningún costo, las viviendas cuentan con los servicios básicos sin embargo el costo de estos servicios están a cargo de las familias.
- ❖ La educación de los niños y niñas de la Comunidad Sapineb, es recibida de forma gratuita otorgada de parte de Asociación Comunidad Esperanza.
- ❖ La comunidad de Sapineb cuenta con una organización comunitaria definida, la cual es integrada por mujeres, y quienes hacen posible las coordinaciones

necesarias para talleres, reuniones y capacitaciones sobre las diferentes actividades que se realiza dentro de la comunidad.

- ❖ En la comunidad Sapineb, existen proyectos socio productivas, los cuales son Piscicultura y pollos de engorde, actividades que realizan las familias, cumpliendo turnos rotativos cada 9 días.
- ❖ Otra fortaleza que cuenta la comunidad, es que existen jóvenes profesionales, quienes cuentan con conocimientos básicos sobre la ejecución de los proyectos productivos, la cual podría aprovecharse para seguir perfeccionando y fortaleciendo la realización de las actividades de los proyectos productivos.
- ❖ En la comunidad Sapineb se cuenta con área suficiente disponible para la ejecución de los proyectos productivos, del mismo modo es de fácil acceso para cualquier institución o personal individual que desee apoyar el desarrollo de la comunidad.

### **OPORTUNIDADES:**

Dentro de los aspectos positivos que cuenta Comunidad Sapineb, son los siguientes:

- ❖ A través de la organización y la ejecución de proyectos productivos, la comunidad Sapineb, tiene la oportunidad de continuar con el apoyo de Comunidad Esperanza a la vez facilitando el acceso a otras organizaciones o instituciones, tanto públicas como privadas para seguir buscando el desarrollo económico de cada una de las familias que viven en el área.
- ❖ A la vez esto les da la oportunidad de recibir capacitaciones y talleres adquiriendo nuevos aprendizajes sobre la convivencia comunitaria.

- ❖ Seguir contando con el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza con vivienda y víveres.

## **DEBILIDADES:**

Dentro de los aspectos negativos internos del área de intervención se encuentran los siguientes:

- ❖ La falta de compromiso y la falta de voluntad de parte de las familias afecta la efectiva realización de las actividades de la comunidad, debido a que no cumplen a cabalidad con las tareas asignadas, dejando un mal precedente para las otras personas que hacen la labor de buena voluntad.
- ❖ En la comunidad Sapineb se encuentran asentadas familias procedentes de diferentes municipios, limitando la comunicación de doble vía, ya que no todas dominan al cien por ciento el idioma español y el q'eqchi, situación que ha hecho que aumente la desconfianza, la negatividad y la desintegración de la comunidad, ya que se puede visualizar que cada vez existe menos participación en la realización de actividades que se regulan en la comunidad.
- ❖ El acomodamiento también es una situación negativa que se vive en la comunidad, argumentando que la falta de tiempo ha hecho que la participación vaya disminuyendo, algunas integrantes de la comunidad deben salir a trabajar fuera de la comunidad para mantener a sus familias y costear los servicios básicos que existen, como son el pago de energía eléctrica, agua potable; así como también para la compra de la canasta básica.
- ❖ El incumplimiento de las actividades planificadas por las personas que salen de la comunidad a trabajar, son asumidos por otras personas sobrecargando sus funciones, situación que ha contribuido a disminuir la participación

- ❖ La falta de incentivo para la realización de actividades ha hecho que las actividades que se realizan no se hagan con entusiasmo y por consiguiente no cuentan con una visión a futuro, consideran que el trabajo no es importante ya que no pueden ver un beneficio económico, más que la estancia en la comunidad, situación que también ha creado irresponsabilidad y aumento del egoísmo entre ellos mismos, dejando de compartir y creando división dentro de la comunidad.

### **AMENAZAS:**

Dentro de los aspectos negativos externos del área de intervención se pueden encontrar:

- ❖ Una de las amenazas que enfrentan los integrantes de las familias de Comunidad Sapineb, es la de perder el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza, especialmente perder el techo que los ha resguardado desde que enfrentaron la situación desfavorable, si no se reorganiza la comunidad y no logran la efectiva participación, otra de las consecuencias de las actitudes negativas es el posible fracaso de los proyectos socio productivos que se impulsan en la comunidad, las cuales son la Piscicultura y el Pollo de engorde.
- ❖ El continuar con la situación ya analizada de la comunidad, no solo se perderían todos los beneficios, sino también aumentaría la vulnerabilidad económica, debido a que deberán enfrentar gastos para la subsistencia, gastos necesarios para cubrir las necesidades básicas, como lo son vivienda, alimentación, educación y salud.

## **3.2. IDENTIFICACION DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN.**

### **Uso de la Herramienta del Mini Max.**

La herramienta Mini Max es una técnica que nos permite realizar vinculaciones de los elementos referentes a los factores tanto internos como externos en que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y su relación con la realidad dentro del área de proyección (fortalezas y debilidades). Así mismo la técnica del Mini Max nos permite la definición de líneas de acción para resolver el problema.

## **VINCULACIONES**

### **3.2.1. Fortalezas – Oportunidades**

En qué medida esta fortaleza nos permite aprovechar al máximo la oportunidad que se nos presenta para resolver el problema.

#### **V.1.**

El apoyo que Asociación Comunidad Esperanza brinda a la comunidad de Sapineb, facilita el acceso a otras instituciones que puedan apoyar a fortalecer las actividades productivas y diversificar los proyectos socio productivo.

#### **Proyecto No. 1**

**Elaboración de Estrategia Institucional para la búsqueda de apoyo en la diversificación de proyectos productivos.**

#### **V.2**

La existencia de la organización comunitaria definida que cuenta la comunidad Sapineb, puede aprovecharse para obtener nuevos proyectos que traerán nuevos aprendizajes y desarrollo económico y social.

Proyecto No. 2

**Elaboración de Programa de Capacitación sobre gestión institucional para el Fortalecimiento de la Organización Comunitaria de la Comunidad Sapineb.**

V.3.

Con las personas profesionales que cuenta la comunidad de Sapineb, se aprovechará este recurso para obtener nuevos talleres y capacitaciones que mejoren el conocimiento de actividades productivas y adquirir nuevos aprendizajes.

Proyecto 3

**Capacitación en gestión y participación social dirigida a jóvenes profesionales de la comunidad Sapineb**

**3.2.2. Fortalezas – Amenazas**

En qué medida esta fortaleza nos permite defendernos frente a tal amenaza.

V.4.

El contar con varios proyectos y área disponible en la comunidad de Sapineb, fortalecerá la producción y con ello evitar el fracaso de los proyectos existentes y por consiguiente se minimizaría el riesgo que tienen las familias de perder sus viviendas.

Proyecto 4

**Capacitación sobre gestión de proyectos dirigido a Líderes y Autoridades de la Comunidad Sapineb**

V.5

Al aprovechar los conocimientos básicos que tienen las familias que integran la comunidad de Sapineb, sobre los proyectos socio productivos mejoraría la economía, evitando el aumento de la vulnerabilidad económica.

Proyecto No. 5

**Capacitación sobre Participación Comunitaria y Ejecución de Proyectos Socio Productivos por medio de institución especializada.**

V.6

- ❖ Al tener una organización comunitaria y contar con el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza, se valdría para la realización de las actividades planificadas para evitar el fracaso de los proyectos productivos y evitar que las familias pierdan los beneficios logrados.

Proyecto No. 6

**Fortalecimiento de la organización comunitaria a través de capacitaciones para mejorar la realización de actividades productivas.**

### **3.2.3. DEBILIDADES – OPORTUNIDADES**

En qué medida esta debilidad no nos permite aprovechar dicha oportunidad

V.7

La falta de voluntad, de compromiso e irresponsabilidad que tienen los integrantes de las familias que viven en comunidad Sapineb, sobre la realización de actividades socio productivas dentro de la comunidad, restringen la oportunidad de seguir recibiendo todos los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza les brinda.

Proyecto No. 7

**Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb.**

V.8

- ❖ La poca tolerancia que se viven entre las familias de la comunidad Sapineb, sumando el acomodamiento y falta de visión a futuro, evita tener una proyección que les ayude a la convivencia comunitaria y continuar con el apoyo de Asociación Comunidad Esperanza con los proyectos productivos.

Proyecto No. 8

**Elaboración de Plan estratégico de la comunidad Sapineb**

V.9

- ❖ Los integrantes de las familias de la comunidad sapineb, viven con egoísmo enraizado y desconfianza provocando una desintegración comunitaria por lo que dificulta, la oportunidad de lograr nuevos proyectos productivos, que puedan mejorar las condiciones económicas de las familias y adquirir nuevos aprendizajes por medio de talleres y capacitaciones.

Proyecto No. 9

**Capacitación sobre técnicas alternativas de comunicación dirigida a las familias de la comunidad Sapineb**

**3.2.4. Debilidades – Amenazas**

En medida esta debilidad no nos permite enfrentar esta amenaza.

V.10

La falta de compromiso, el acomodamiento, la falta de voluntad, los desacuerdos y la irresponsabilidad que se muestra de parte de los integrantes de las familias de la comunidad Sapineb, al realizar las actividades productivas, no logra frenar el fracaso de los proyectos productivos y por ende la pérdida de viviendas que cuentan las familias.

Proyecto No. 10

**Implementación de acciones estratégicas para impulsar la realización de actividades de desarrollo.**

V.11

Los integrantes de las familias de Comunidad Sapineb, les hace falta visión a futuro ya que actúan con egoísmo y negatividad sin importar que pueda pasar los días venideros, situación que pone en riesgo el aprovechamiento del apoyo de Asociación Comunidad Esperanza, y con la posibilidad de otras organizaciones del medio que intervengan para fortalecer el desarrollo de la comunidad.

Proyecto No. 11

**Proceso de capacitación para la mejora de la convivencia comunitaria en la Comunidad Sapineb.**

V. 12

- ❖ La falta de tolerancia, la débil comunicación y la negatividad que existe entre algunos integrantes de las familias que conforma la comunidad Sapineb, creando un conflicto de convivencia y disminuyendo la participación en actividades propias de la comunidad, no permite lograr acuerdos, por lo que estas avenencias no permiten enfrentar el riesgo de que las familias se puedan quedar sin hogar, lo que conllevaría el aumento de la vulnerabilidad económica.

Proyecto No. 12

**Elaboración de un Plan de Capacitación sobre Resolución de Conflictos.**

### 3.3. PRIORIZACIÓN DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN:

Problema Priorizado:

**“POCA PARTICIPACION VOLUNTARIA DE LAS FAMILIAS DE COMUNIDAD SAPINEB, EN LA EJECUCION DE PROYECTOS SOCIO PRODUCTIVOS.”**

Tabla No. 3

Vinculaciones	No.	Nombre Proyecto	Carácter Social	Interés para la institución	Posibilidad es de conseguir recursos para la ejecución	Ejecutar en 14 semanas	Facilita el aprendizaje	Total
Fortalezas – Oportunidades	1	Elaboración de Estrategia Institucional para la búsqueda de apoyo en la diversificación de Proyectos Productivos.	1	2	2	2	1	8
	2	Elaboración de Programa de capacitación sobre gestión institucional para el fortalecimiento	2	3	2	2	3	12

		de la organización comunitaria de la Comunidad Sapineb.						
	<b>3</b>	Capacitación en Gestión y Participación Social, dirigido a jóvenes profesionales de la Comunidad Sapineb.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
Fortalezas – Amenazas	<b>1</b>	Capacitación sobre gestión de proyectos dirigidos a Líderes y Autoridades de la Comunidad Sapineb.	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
	<b>2</b>	Capacitación sobre Participación Comunitaria y Ejecución de proyectos socio productivos por medio de institución	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

		especializada.						
	<b>3</b>	Fortalecimiento de la Organización Comunitaria a través de capacitaciones para mejorar la realización de actividades productivas.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
Debilidades – Oportunidades	<b>1</b>	Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
	<b>2</b>	Elaboración de Plan Estratégico de la Comunidad Sapineb.	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>12</b>
	<b>3</b>	Capacitación sobre técnicas alternativas de Comunicación	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>

		dirigida a las familias de la Comunidad Sapineb.						
Debilidades – Amenazas	1	Implementación de acciones estratégicas para impulsar la realización de actividades de desarrollo.	3	3	2	2	3	13
	2	Proceso de Capacitación para la mejora de la convivencia en la Comunidad Sapineb.	3	3	1	3	3	13
	3	Elaboración de un Plan de Capacitación sobre Resolución de Conflictos.	3	2	2	2	3	12

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. PPS URL 2016

### **3.3.1. Propuesta del Proyecto de intervención.**

Según la matriz de priorización “Proin” de los doce posibles proyectos planteados por medio de esta técnica, el proyecto que obtuvo mayor calificación fue “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de la Comunidad Sapineb.

La priorización del proyecto se efectuó en el área de intervención, con integrantes de las familias que conforman Comunidad Sapineb, previo a la decisión se procedió, a analizar cada una de las propuestas, las cuales son las líneas estratégicas, resultado de las vinculaciones entre el cuadrante del Foda, dando respuesta al problema principal que es la poca participación voluntaria en la ejecución de los proyectos socio productivos.

A cada propuesta se le otorgó una calificación, tomando en cuenta varios criterios, de la cual se eligió el proyecto “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb”, que obtuvo 14 puntos, sobresaliendo entre las 12 propuestas que podrían responder como una solución viable para enfrentar la problemática principal.

Con esta intervención, lo que se consiguió fue la de concientizar a las familias que integran comunidad Sapineb, resolviendo las diferencias interpersonales que afecta la armonía y la buena convivencia en la comunidad, pero sobre todo que comprendan que son parte de una organización comunitaria, capaces de sobresalir por medio de la participación puntual y efectiva, fortaleciendo las capacidades individuales y fortaleciendo la organización con la que ya se cuenta, la cual ha ayudado para buscar de manera conjunta mejores condiciones de vida, a través de la ejecución de proyectos socio productivos que se impulsa en la comunidad.

### **3.4. RESULTADOS ESPERADOS.**

Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb.

Por medio de la intervención realizada, se ha dejado una organización comunitaria fortalecida, capaz de buscar su propio desarrollo y así apoyar a otros que se encuentren en situaciones desfavorables, dejando además capacidad instalada dentro de la comunidad.

#### **Resultado No. 01**

Plan de Capacitación para la reorganización Comunitaria elaborada.

#### **Resultado No. 02**

Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre sensibilización comunitaria, logrando consciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.

#### **Resultado No. 03**

Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre Resolución de Conflictos.

#### **Resultado No. 04**

Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivo.

### **3.5. LÍMITES Y ALCANCES.**

#### **3.5.1. Alcances:**

Con la presente intervención, se ha reorientado la organización comunitaria por medio de una capacitación sobre sensibilización comunitaria y fortaleciendo la

participación para la ejecución de actividades propias de los proyectos socio productivos que se realizan dentro de la comunidad, los cuales son la de Piscicultura y Pollo de engorde, debido a que la participación con el pasar del tiempo ha disminuido, situación que ha venido afectando la permanencia de las familias en el complejo habitación situado en Comunidad Sapineb.

Lo que se planteó con esta intervención fue la de motivar el interés de las familias de Comunidad Sapineb para trabajar en conjunto, conscientes que son parte de una comunidad organizada, con problemas económicos, sociales y culturales, pero con la oportunidad de seguir en la lucha para seguir mejorando sus condiciones de vida, continuando con la búsqueda de un mejor futuro para sus hijos, la cual se ha logrado involucrándose en todas las actividades que se promueven en el entorno.

### 3.5.2. Límites:

- Que participación de las familias que integran la comunidad Sapineb, no sea al 100%, debido a las jornadas laborales fuera de la comunidad.
- Que el bajo nivel de educación de la mayoría de los habitantes de la comunidad, no permita una clara comprensión del objetivo de intervención.
- Que los jóvenes no puedan integrarse por compromisos de estudio fuera de la comunidad.
- La carencia de recursos económicos para ejecutar el proyecto en el área de intervención.

## CAPITULO IV

### 4. PROYECTO DE INTERVENCION

#### 4.1. FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO:

**Nombre del Proyecto:** “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb.”

**Objetivo General:** Contribuir para que los integrantes de las familias que integran Comunidad Sapineb, encuentren el sentido de pertenencia dentro de la comunidad, donde se conceptúe la consciencia sobre derechos y obligaciones que se deben cumplir para lograr un desarrollo integral, la cual se puede lograr por medio de una participación efectiva y con alto grado de responsabilidad, para seguir impulsando los proyectos socio productivos que se ejecutan dentro de la comunidad.

**Periodo de Ejecución:** Enero 2017 – Mayo 2017.

**Responsable del Proyecto:** Asociación Comunidad Esperanza y Estudiante de PPS. URL

#### **Beneficiarios**

Beneficiarios Directos: Integrantes de Comunidad Sapineb.

Beneficiarios Indirectos: Asociación Comunidad Esperanza.

**Ubicación:** Comunidad Sapineb.

**Costo Total del Proyecto**      **Q. 37,540.00**

## 4.2. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO.

El proyecto de intervención surge luego de haber realizado un análisis situacional profundo, efectuado con un grupo focal representando a las nueve familias que integran la comunidad Sapineb, quienes se encuentran bajo la cobertura de Asociación Comunidad Esperanza y que componen el área de Acompañamiento al proyecto organización comunitaria de mujeres, de Sapineb, en donde se ha identificado que el principal problema que actualmente enfrentan es: “ Poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los Proyectos Socio Productivos.”

Este proceso fue fortalecido por medio del análisis estratégico, proceso que permitió el desarrollo de las vinculaciones entre fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del área de intervención, dando como resultado la elaboración de una estrategia, como respuesta de solución viable y alcanzable, por lo que se consideró para dicha problemática el proyecto: **“Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb”**, la cual fue la mejor opción para dar solución al problema central que afecta la participación de las familias que conviven en la comunidad.

La injerencia tuvo como propósito reorganizar a la comunidad por medio de la sensibilización, y la intervención se ha realizado durante cuatro meses (14 semanas) comprendidos de enero al mes de abril del año 2017.

De acuerdo al diagnóstico efectuado, la intervención fue perfilada con el objetivo principal, de que los integrantes de las familias de Comunidad Sapineb, fueran sensibilizados sobre sus derechos pero también sobre las obligaciones que deben cumplir para seguir con los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza les está brindando, con el único requisito que es la efectiva participación en la realización de actividades de los proyectos socio productivos que se ejecutan en la comunidad.

El proyecto que se consideró viable para disminuir la problemática que enfrentaban los integrantes de comunidad Sapineb, fue contemplado para la ejecución entregar cuatro resultados, los cuales se detallan a continuación:

1. El primer resultado se concretizó en la elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria, la cual se obtuvo mediante una investigación bibliográfica sobre lineamientos y estrategias para la elaboración del plan, así como de los temas que fueron utilizados para conseguir la concientización y unidad de la comunidad, incluyendo asimismo la utilización de técnicas y herramientas los cuales fueron incluidos en el plan de capacitación, luego de su elaboración fue socializada y validada para su aplicación.
2. Se realizó un taller de capacitación dirigido a los integrantes de las familias que integran Comunidad Sapineb sobre Sensibilización Comunitaria, para que tomen consciencia que el desarrollo se logra por ellos mismos y para ellos, que el beneficio puede lograrse si existe una organización fortalecida y consecuente de sus derechos y obligaciones, la capacitación se abordó por medio de material didáctico preparado con ejercicios sobre la temática propuesta, luego se efectuó una evaluación sobre los resultados y fue socializado con la persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza.
3. Se desarrolló un segundo taller de capacitación dirigido a integrantes de las familias de Comunidad Sapineb, sobre la resolución de conflictos, lo cual se ejecutó por medio de material especial para dicha abordar la temática, con este taller se ha logrado que las las familias han aceptado que tienen problemas interpersonales dentro de la comunidad, y que pueden desvanecerse y trabajar en armonía con deseos de ayudar y apoyarse mutuamente enfrentando y resolviendo los diferentes conflictos.

4. Como cuarto y último resultado se realizó un tercer taller sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, dirigido a las familias de la Comunidad Sapineb, al igual que las otras capacitaciones la intervención se desarrolló por medio de material didáctico enriquecido con ejercicios y actividades sobre la temática correspondiente, la cual fue de utilidad para evaluar el nivel de comprensión sobre los diferentes ejercicios realizados, seguidamente se socializa los resultados a persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza.

#### **4.2.1. Ámbito Institucional, Social, Político Y Cultural.**

##### **Ámbito Institucional.**

Asociación Comunidad Esperanza, sigue apoyando a Comunidad Sapineb, por medio de la realización de proyectos socio productivos y otorgando el beneficio de residir en viviendas construidas, sin embargo la relación entre ACE e integrantes de las familias que integran Sapineb, se ha deteriorado en los últimos años, debido al débil empoderamiento de los proyectos y la falta de visión a futuro, situación que se refleja en la disminución de la participación, tomando en cuenta que si el problema persisten sin ningún tipo de intervención, el gran efecto que este conlleva será la de perder todo tipo de beneficios que hasta hoy cuentan.

##### **Ámbito Social.**

Las familias que integran comunidad sapineb, se han insertado en la sociedad por medio de la participación activa en las diferentes actividades que impulsa Asociación Comunidad Esperanza, ya que no solamente se dedican a realizar actividades socio productivas, si no también son tomadas en cuenta por medio de la organización comunitaria que existe en dicha comunidad, como por

ejemplo en la convivencia con otras familias de la región en otras actividades de filantropía que se realizan constantemente.

La participación de las mujeres de la comunidad Sapineb, es reconocida por varias colonias aledañas e instituciones que han buscado un acercamiento para poder seguir apoyándolas, por lo tanto el esfuerzo que allí se realiza, es foco de atención de otras entidades no lucrativas para la búsqueda del desarrollo comunitario.

Comunidad Sapineb por el apoyo que recibe de Asociación Comunidad Esperanza, ha generado enfoque social, ya que por las diversas acciones que se promueve, beneficia no solo a las integrantes de la comunidad, sino también a otras zonas marginadas por la pobreza y excluidos de todos los servicios básicos necesarios para tener una vida digna, necesario para la búsqueda de un desarrollo económico, político y social.

### **Ámbito Político.**

En la actualidad no existe ningún tipo de apoyo gubernamental ni político en Comunidad Sapineb, por el número de familias que integran la comunidad, no pueden conformar un Consejo de Desarrollo Comunitario (Cocode); por lo tanto no pueden gestionar ningún tipo de obras o actividades con recursos del Estado.

### **Ámbito cultural.**

La población de Comunidad Sapineb, está conformada por familias que provienen de varios departamentos de Alta Verapaz y el Peten, la mayoría es de la cultura Q'eqchi, esta diversidad ha ocasionado debilidad en la comunicación efectiva, creando desacuerdos y problemas actitudinales, la comunidad también se encuentra sumergida en la diversidad religiosa, por lo tanto las costumbres de una familia con otras son distintas, situación que no ha permitido la plena convivencia entre los mismos.

La mayoría de la población es mayahablante, la mínima parte se expresa en el idioma español, considerando que también esta es una causa de los desacuerdos y la falta de voluntad para la participación que se viven en la comunidad, por la manera de percibir alguna expresión de coordinación, tomando en cuenta que existen vulnerabilidad emocional en las familias, por situaciones de violencia y de discriminación.

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

El proyecto de intervención se realizó en Comunidad Sapineb, donde permanecen 9 familias lideradas por mujeres, quienes actualmente efectúan actividades socio productivas implementadas para buscar la sostenibilidad de los proyectos y mejorar las condiciones económicas de cada una de las familias, dicha actividad la ejecutan de manera ad honorem como respuesta a los beneficios que obtienen de parte de Asociación Comunidad Esperanza; sin embargo la participación en los últimos años ha ido disminuyendo por falta de voluntad y desacuerdos sentidas por las mismas familias, de esta manera se insertó el eje temático “Participación en gobiernos locales y organizaciones sociales”, seleccionado por el campus San Pedro Clave, S.J. de la Verapaz para el proceso de la Práctica Profesional Supervisada de Trabajo Social.

#### **4.2.3. Justificación del proyecto.**

Los casi veinte años después de su firma, los avances en el cumplimiento de los Acuerdos de paz han sido mínimos. Persisten grandes obstáculos para la realización de los derechos de los pueblos indígenas, la protección de los derechos humanos y la mejora de la situación socioeconómica de la mayoría poblacional. Los cambios estructurales previstos en los Acuerdos (educación, capacitación, vivienda, salud, etc.) continúan, lamentablemente, sin ocurrir.

La situación económica de la mayoría de los guatemaltecos es precaria, cada vez el costo de la canasta básica es más alto, el aumento del costo de los servicios básicos, el desempleo y la dificultad para lograr una vivienda digna,

hace que la pobreza y pobreza extrema este agravando, haciendo difícil al acceso a una vida digna.

El estado no cuenta con políticas públicas que responda a las necesidades de la población y mucho menos la capacidad de responder a situaciones de vulnerabilidad por los cambios climáticos y desastres naturales.

En año 2012 Asociación Comunidad Esperanza dio inicio a un nuevo proyecto que se conoce como Comunidad Nuevo Nacimiento, más conocido como Comunidad Sapineb, un lugar donde conviven 9 familias lideradas por mujeres, a quienes se les dio un terreno y un techo digno, con el compromiso de cuidar de ella y trabajarla, este beneficio se logró gracias a la solidaridad del pueblo español pero especialmente la del Padre Sergio Godoy, presidente y representante legal de Asociación Comunidad Esperanza, que gracias a su calidad humana inicio el proyecto para socorrer a personas menos favorecidas, dándoles la oportunidad de tener un lugar seguro y con la esperanza de lograr un futuro mejor, por medio de un desarrollo integral.

Gracias a la universidad de Cádiz y la universidad de San Carlos de Guatemala, llevan a cabo un proyecto de piscicultura alimentada por energía solar, además por las gestiones realizadas por Asociación Comunidad Esperanza también cuentan con una granja de pollo de engorde, actividades productivas realizadas por las familias de Sapineb, por el impacto que ha tenido este asentamiento es foco de atención de otras instituciones para realizar actividades que sean para beneficio de los integrantes de las familias, como el cultivo de hortalizas.

Por las actividades realizadas y por el enfoque social que tiene la carrera de Trabajo Social, se identificó la comunidad como área de intervención, en la cual se aplicaron varias herramientas de la gerencia social para determinar el problema principal que afecta la disminución de la participación a las actividades productivas.

El proyecto perfilado “Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb”, se ha estructurado como respuesta probable, a la problemática identificada en el análisis situacional, debido a que el tiempo transcurre y la amenaza es latente en cuanto a la deficiencia de la participación, situación que ha obstaculizado el desarrollo pleno de los integrantes de la comunidad.

Según previo análisis, la intervención debía ser inmediata y precisa, para minimizar el problema que afecta de manera considerable, la participación responsable y dinámica de los integrantes de la comunidad Sapineb, para la realización de las actividades planificadas y consideradas una oportunidad de mejorar la situación en que viven actualmente.

Los proyectos socio productivos que se realizan en la comunidad, son un medio para contrarrestar la situación económica que cada una de las familias enfrenta, debido a que la buena participación y mejorando la producción que podría darse en relación a los proyectos socio productivos, no solo garantiza la estancia en la comunidad, sino también ver a futuro la posible diversidad de actividades que puedan realizarse y así evitar la salida de algunos integrantes de la comunidad a buscar trabajos temporales fuera de su entorno familiar.

Se ha considerado importante la ejecución del proyecto en la Comunidad Sapineb, área donde Asociación Comunidad Esperanza, ha invertido esfuerzos físicos, económicos para que las familias que allí se encuentran asentadas puedan tener una oportunidad de cambiar la realidad en que han vivido, sumidos en la pobreza, excluidos de todo tipo de beneficios; y donde el objetivo principal fue la de conseguir cambios de actitud por medio de la intervención realizada, logrando la sensibilización sobre la importancia de trabajar de manera coordinada, en equipo y con un alto grado de responsabilidad y confianza, para que todas las actividades ya sean productivas o sociales que se realicen obtengan los resultados esperados.

Previo a la ejecución del proyecto propuesto se analizó que al no realizar ninguna acción para debilitar la amenaza que las familias enfrentan actualmente, y la posibilidad de quedar excluidos de todos los beneficios existentes en el entorno, agudiza la vulnerabilidad de sus recursos económicos, debido a que se disiparía la oportunidad de seguir viviendo en el complejo habitacional que se encuentra en Sapineb.

#### **4.2.4. Objetivos del proyecto.**

##### **Objetivo General.**

Contribuir para que los integrantes de las familias que conforman la comunidad Sapineb, comprendan el sentido de pertenencia en la comunidad y la concientización sobre los derechos y obligaciones que se tiene para lograr un desarrollo integral por medio de la participación efectiva y el trabajo en equipo, alcanzando de esta manera los objetivos de cada uno de los proyectos socio productivos que se impulsan en la comunidad, la cual se ha logrado por medio del Plan de capacitación.

##### **Objetivos Específicos:**

- Familias que integran comunidad Sapineb, se han sensibilizado sobre sus derechos y obligaciones para iniciar con un proceso de cambio de actitud, con la convicción que trabajan por y para ellos mismos.
  
- Familias de Comunidad Sapineb, logran aceptar y resolver los problemas interpersonales por medio de la capacitación sobre resolución de conflicto.
  
- Familias de Comunidad Sapineb, participan de manera efectiva en la ejecución de los proyectos socio productivas. (Piscicultura y Pollo de Engorde)

#### **4.2.5. Resultados Previstos.**

- ❖ Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria elaborada.
- ❖ Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre sensibilización Comunitaria, y han logrado consciencia de su entorno, de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.
- ❖ Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales y mejorado la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre resolución de conflictos.
- ❖ Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, lo que ha permitido fortalecer la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socios productivos.

#### **4.2.6. Población destinataria**

##### **Población Directa:**

Familias integrantes de la Comunidad Sapineb.

##### **Población Indirecta:**

Asociación Comunidad Esperanza

#### **4.2.7. Fases del Proyecto**

**Fase 1:** Se socializó el proyecto que se desarrolló en la comunidad Sapineb, a integrantes de la Comunidad y a la persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza, se les explico las fases y el objetivo perfilado para su ejecución.

**Fase 2:** Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria elaborada.

- ❖ Consulta de fuentes bibliográficas sobre lineamientos para la elaboración de un plan de capacitación y temas a abordados.
- ❖ Identificación de herramientas y técnicas a utilizadas en el Plan de Capacitación.
- ❖ Elaboración del Plan de Capacitación.
- ❖ Socialización y validación del Plan de Capacitación.

**Fase 3:** Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre sensibilización comunitaria, logrando consciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.

- ❖ Elaboración de material didáctico utilizado para llevar a cabo el primer taller.
- ❖ Realización del primer taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.

**Fase 4:** Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre resolución de conflictos.

- ❖ Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el segundo taller.
- ❖ Realización del segundo taller de capacitación sobre resolución de conflicto.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.

**Fase 5:** integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivos.

- ❖ Elaboración de material didáctico para realizar el tercer taller.
- ❖ Realización del tercer taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.

- ❖ Elaboración de informe de resultados.
- ❖ Entrega y Socialización de informe de resultados.

### **Fase 6: Socialización de Resultados:**

En esta fase, se presentan los resultados logrados con la implementación del proyecto, a persona enlace y a tutor de la Universidad Rafael Landívar.

**Tabla No. 4**

**4.2.8. MATRIZ DE MARCO LOGICO**

<b>Nombre del Proyecto:</b> Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb			
<b>Jerarquía de Objetivos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Supuestos</b>
<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Contribuir para que las familias que integran la Comunidad Sapineb, comprendan el sentido de pertenencia en la comunidad, y la concientización sobre los derechos y obligaciones que se tiene para lograr un desarrollo integral por medio de la participación efectiva y el trabajo en equipo, alcanzando de esta manera los objetivos de cada uno de los proyectos socio productivos que se impulsan en la comunidad, la cual se lograra por medio de un Plan de Capacitación.</p>	<p>A mediados del año 2,017, el 80% de los integrantes de las familias que conforman Comunidad Sapineb, se han sensibilizados sobre la importancia de la efectiva participación para la realización de las actividades socio productivas, minimizando todo tipo de problemas interpersonales y fortaleciendo la organización comunitaria.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación</li> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Informe general de Practica Supervisad.</li> <li>❖ Cuaderno de Campo.</li> <li>❖ Fotografías.</li> </ul>	<p>Familias que integran Comunidad Sapineb, con disponibilidad de tiempo, para la participación en la ejecución del Plan de Capacitación.</p>
<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Familias que integran Comunidad Sapineb, se han sensibilizado sobre</li> </ul>	<p>A Finales del mes de Febrero del año 2017, el 100% de familias que</p>		<p>Familias de Comunidad Sapineb, sensibilizados sobre la importancia de</p>

<p>sus derechos y obligaciones empezando con iniciativa de cambio, comprendiendo que trabajan para ellos mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Familias de Comunidad Sapineb han logrado resolver los problemas interpersonales por medio de la resolución de conflicto.</li> <li>➤ Familias de Comunidad Sapineb, participan de manera efectiva en la ejecución de los proyectos socios productivos. (Piscicultura y pollo de engorde.)</li> </ul>	<p>integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados por medio de un taller sobre Sensibilización Comunitaria.</p> <p>A principios del mes de Abril del año 2017, el 100% de familias que integran Comunitan Sapineb, se han capacitado sobre resolución de conflicto.</p> <p>A Finales del mes de Abril del año 2017, el 100% de familias de Comunidad Sapineb, se han capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación</li> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Informe general de Practica Supervisad.</li> <li>❖ Cuaderno de Campo.</li> <li>❖ Fotografías.</li> </ul>	<p>la participación comunitaria y con pleno conocimiento sobre el trabajo en equipo mejorando su desempeño en la realización de las actividades socio productivos de la comunidad</p>
<p><b>Resultado No. 1</b> <b>Plan de Capacitación para la reorganización Comunitaria Elaborada.</b></p>	<p>A Finales del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con un Plan de capacitación para la reorganización comunitaria de comunidad Sapineb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación Elaborado.</li> </ul>	<p>Asociación Comunidad Esperanza y familias de Comunidad Sapineb, interesados en la ejecución del Plan de Capacitación.</p>
<p><b>Actividades de R1.</b> <b>1.1</b> Consulta de fuentes bibliográficas sobre lineamientos para la elaboración de un plan de capacitación y temas a abordar.</p>	<p>En la tercera semana del mes de Enero del año 2017, información adecuada para la elaboración del plan de capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Documentos de consulta impresos.</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Nota de Validación de Plan de</li> </ul>	

<p><b>1.2</b> Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el Plan de Capacitación.</p> <p><b>1.3</b> Elaboración del Plan de Capacitación.</p> <p><b>1.4</b> Socialización y Validación del Plan de Capacitación.</p>	<p>En la primera semana del mes de Febrero del año 2017, se cuenta con técnicas y herramientas necesarias para elaborar el plan de capacitación.</p> <p>A Finales del mes del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con un plan de capacitación, socializado y validado para su aplicación.</p>	<p>Capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación elaborado.</li> </ul>	<p>Se cuenta con información adecuada, logrando que el proceso sea de éxito.</p>
<p><b>Resultado No. 2</b> <b>Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre Sensibilización Comunitaria, logrando conciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.</b></p>	<p>A principios del mes de Abril del año 2017, se ha realizado un taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria al 100% de familias que integran Comunidad Sapineb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Planillas de asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informe de resultados.</li> <li>❖ Cuaderno de campo.</li> </ul>	<p>Familias de Comunidad Sapineb, sensibilizados sobre los derechos y responsabilidades de ser parte de una comunidad que busca un desarrollo integral.</p>
<p><b>Actividades de R2</b></p> <p><b>2.1</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el primer taller.</p> <p><b>2.2</b> Realizar el primer taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.</p> <p><b>2.3</b></p>	<p>En la última semana del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con material didáctico para la ejecución de taller de capacitación.</p> <p>En la primera semana del mes de Abril del año 2017 se ha realizado el primer taller a integrantes de Comunidad Sapineb.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Material didáctico sobre Sensibilización comunitaria.</li> <li>❖ Agenda</li> <li>❖ Planillas de Asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informe de</li> </ul>	<p>Familias de Comunidad Sapineb, interesados en desarrollar el taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.</p>

Evaluación y socialización de resultados.	En la primera semana del mes de Abril del año 2017 se ha evaluado y socializado los resultados obtenidos del primer taller realizado, a persona enlace de ACE.	resultados. ❖ Cuaderno de campo.	.
<b>Resultado No. 3</b> <b>Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre Resolución de conflictos.</b>	En la Segunda Semana del Mes de Abril del año 2017, han sido capacitados el 80% de familias de Comunidad Sapineb, por medio de un taller sobre Resolución de Conflicto	❖ Planillas de asistencia ❖ Fotografías. ❖ Informe de resultados.	Integrantes de la Comunidad Sapineb, orientados a resolver problemas interpersonales, mejorando la convivencia comunitaria.
<b>Actividades de R3</b> <b>3.1</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el segundo taller.  <b>3.2</b> Realizar el segundo taller de capacitación sobre resolución de conflicto.  <b>3.3</b> Evaluación y socialización de resultados.	En la primera semana del mes de Abril del año 2017, se cuenta con material didáctico necesario para la realización del segundo taller de capacitación.  En la segunda del mes de Marzo del año 2017, las familias de comunidad Sapineb han sido capacitados sobre resolución de conflicto.  En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, se ha evaluado y	❖ Material didáctico sobre resolución de conflictos. ❖ Agenda ❖ Planillas de asistencia ❖ Fotografías. ❖ Informes de resultados.	Se cuenta con técnicas y herramientas necesarias para realizar el taller de capacitación sobre Resolución de conflictos.

	socializado los resultados del segundo taller a persona enlace de ACE.		
<b>Resultado No. 4</b> <b>Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivos.</b>	En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, integrantes de las familias que integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en equipo, fortaleciendo las acciones para realizar las actividades sobre proyectos socio productivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informe de resultados.</li> <li>❖ Planillas de asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> </ul>	Familias de Comunidad Sapineb, desarrollan actividades socio productivos por medio de la participación efectiva y el trabajo en equipo.
<b>Actividades de R4</b> <b>4.1</b> Elaboración de material didáctico para realizar el tercer taller. <b>4.2</b> Realizar el tercer taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo. <b>4.3</b> Evaluación y socialización de resultados.	<p>En la primera semana del mes de Abril del año 2017, se cuenta con material didáctico para la realización del tercer taller de capacitación.</p> <p>En la segunda del mes de Abril del año 2017, las familias de comunidad Sapineb, han sido capacitadas sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p> <p>En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, se ha evaluado y socializado los resultados del tercer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Material didáctico sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</li> <li>❖ Agenda.</li> <li>❖ Listado de asistencia</li> <li>❖ Informes de resultados</li> <li>❖ Fotografías</li> <li>❖ Informe finalizado,</li> </ul>	Se cuenta con recursos necesarios y tiempo disponible para la realización de taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y el Trabajo en Equipo, logrando el empoderamiento de las actividades sobre proyectos socio productivos.

<p><b>4.4</b> Elaboración de informe de resultados.</p> <p><b>4.5</b> Socialización y entrega de informe de resultados.</p>	<p>taller a persona enlace de ACE.</p> <p>En la tercera semana del mes de Mayo del año 2017, se cuenta con un informe sobre los resultados de la ejecución del plan de capacitación.</p> <p>A finales del mes de Mayo del año 2017, se socializa el informe general a persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza y a tutor de Universidad Rafael Landívar, para luego hacer la entrega oficial del resultado general de la intervención.</p>	<p>validado y entregado.</p>	
---	--	------------------------------	--

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2016) PPS URL

**Tabla No. 5**

**4.2.9. Cronograma de Actividades**

Nombre del Proyecto: “**Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb**”.

Actividades	Tareas	Insumos	Medios de verificación	Periodo de implementación Año 2017						Responsable
				E	F	M	A	M	J	
<b>Actividades del Resultado No. 01</b> <b>Actividad N. 01</b> Consulta de fuentes bibliográficas sobre lineamientos para la elaboración de un plan y temas a abordar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigaciones sobre elaboración de plan de capacitación.</li> <li>• Investigación de temas que se abordaran en los talleres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de computo</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Folders</li> <li>➤ Fasteners</li> <li>➤ Cámara fotográfica</li> <li>➤ Internet</li> <li>➤ Impresora</li> </ul>	Documentos de consulta impresos.							Estudiante de PPS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de</li> </ul>	Listado de							

<p><b>Actividad No. 02</b></p> <p>Identificación de técnicas y herramientas a utilizar en el Plan de Capacitación.</p>	<p>sobre las diferentes técnicas y herramientas para la elaboración del Plan de Capacitación.</p>	<p>computo de</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Internet</li> <li>➤ Impresora</li> </ul>	<p>herramientas investigadas.</p>							<p>PPS</p>
<p><b>Actividad No. 03</b></p> <p>Elaboración del Plan de Capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el Plan de Capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de computo</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Impresora</li> </ul>	<p>Presupuesto aprobado</p> <p>Fotografías</p>							<p>Estudiante de PPS</p>
<p><b>Actividad No. 04</b></p> <p>Socialización y validación del Plan de Capacitación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socializar el plan de capacitación.</li> <li>• Solicitar la Validación del Plan de Capacitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de computo</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Hojas de Papel bond</li> </ul>								

<b>Actividades del Resultado 2</b> <b>Actividad No. 01</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el primer taller.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de material didáctico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de cómputo.</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Impresora</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Lapiceros</li> <li>➤ Papelografos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agenda de capacitación</li> <li>Cámara fotográfica.</li> </ul>						Estudiante de PPS
<b>Actividad No. 02</b> Realizar el primer taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de taller a familias de comunidad Sapineb sobre Sensibilización Comunitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de cómputo.</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Papelografos</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Lapiceros</li> <li>➤ Camara fotográfica</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Material didáctico elaborado.</li> <li>Planillas de asistencia elaborada.</li> </ul>						Estudiante de PPS Y personal de institución especializada.
<b>Actividad No. 03</b> Evaluación y	Se realiza una evaluación para	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de cómputo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de capacitación.</li> </ul>						Estudiante de PPS y Personal

Socialización de resultados.	determinar el grado de comprensión de la temática impartida y se socializa a persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza.	➤ Cañonera	Fotografías.						de Institución especializada.
<b>Actividades de Resultado No. 3</b> <b>Actividad No. 01</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo de segundo taller.	• Elaboración de material didáctico.	• Equipo de cómputo. • Hojas de papel bond • Impresora • Marcadores • Lapiceros • Papelografos	Documentos varios para el análisis. Archivos electrónicos. Fotografías. Cuaderno de campo.						Estudiante de PPS
<b>Actividad No. 02</b> Realizar el segundo taller de	• Realización de taller a familias de comunidad	➤ Equipo de cómputo. ➤ Fasteners	Documentos electrónicos y						Estudiante de PPS

capacitación sobre resolución de conflicto.	Sapineb, sobre Resolución de Conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hojas de papel bond.</li> <li>➤ Material de apoyo.</li> <li>➤ Cámara.</li> </ul>	físicos analizados.						
<b>Actividad No. 03</b> Evaluación y socialización de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evalúa después de impartida a temática para analizar el nivel de comprensión</li> <li>• Se socializa los resultados a persona enlace de ACE.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de cómputo.</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Lapiceros</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Cañonera.</li> </ul>	Guía elaborada para la Resolución de conflicto.						Estudiante de PPS
<b>Actividades del Resultado No. 04</b> <b>Actividad No. 01</b> Elaboración de material didáctico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de material didáctico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de cómputo.</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Impresora</li> </ul>	Guía elaborada sobre resolución de conflicto validada.						Estudiante de PPS Persona enlace institucional.

para realizar el tercer taller.		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Lapiceros</li> <li>➤ Papelografos</li> </ul>							
<b>Actividad No. 02</b> Realizar el tercer taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización del taller a familias de comunidad Sapineb sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de computo.</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Papelografos</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Material de apoyo sobre temática.</li> <li>➤ Cámara</li> </ul>							
<b>Actividad No. 03</b> Evaluación y socialización de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realiza una evaluación para medir el nivel de comprensión de la temática impartida.</li> <li>• Se socializa los resultados a</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Lapiceros</li> <li>➤ Marcadores</li> </ul>							

	persona enlace de Ace.										
<b>Actividad No. 04</b> Elaboración de informe de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se elabora informe de los resultados obtenidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de computo</li> <li>➤ Impresora</li> <li>➤ Hojas de papel bond</li> <li>➤ Fasteners</li> <li>➤ Tinta para impresora</li> </ul>									
<b>Actividad No. 05</b> Se socializa y se entrega informe de resultados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se socializa los resultados para luego entregar el informe general de resultados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Equipo de Computo</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Informe final</li> </ul>									

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. 2016 PPS.URL

### **4.3. ENTORNO EXTERNO E INTERNO**

#### **4.3.1 Posicionamiento del proyecto en la Organización Interna.**

El proyecto de intervención tiene como objetivo principal fortalecer la participación efectiva en la ejecución de los proyectos socio productivos, sin embargo no se puede lograr si cada uno de ellos no se identifica y no sienten ser parte de la comunidad, y para ello es importante que sean sensibilizados que los trabajos que se realizan o se impulsa, es para mejorar las condiciones de vida de cada uno de ellos, deben comprender que para ser parte de algo, debe haber voluntad y responsabilidad para el cumplimiento de las obligaciones para tener derecho a disfrutar de todos los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza les brinda.

El proyecto también tiene contemplado lograr que las familias que integran la comunidad Sapineb, puedan enfrentar los problemas interpersonales que ha hecho que la convivencia sea difícil, para lo cual se tiene contemplado realizar un taller sobre resolución de conflicto, y lograr que la convivencia se realice con armonía. La organización definida en la comunidad necesita ser reorganizada y fortalecida para que pueda guiar al resto de la comunidad hacia el éxito y lograr despertar el interés para que se sigan involucrando en todas las actividades que se programen en la comunidad, resultado que apoyaría a Asociación Comunidad Esperanza para encontrar la cohesión nuevamente entre la comunidad y la Asociación y de esa manera garantizar la estabilidad económica y social.

#### **4.3.2. Funciones específicas de la estudiante y de otros involucrados.**

a) De la estudiante de PPS: Realizar gestión para poder llevar a cabo el proyecto de intervención: Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de la Comunidad Sapineb, la cual se ha basado en la elaboración de un diagnostico comunitario, para indagar los temas de capacitación que puedan mejorar la convivencia entre los integrantes de las familias que conforman Comunidad

Sapineb, y así elaborar un plan de capacitación que pueda responder y garantizar, que luego de la intervención las actividades productivas se realicen con eficiencia, responsabilidad y empatía, reflejando en informes los resultados obtenidos de la intervención realizada.

b) Funciones del área de trabajo social de la Asociación Comunidad Esperanza: Programar, coordinar, convocar a las familias de Comunidad Sapineb, para lograr la participación según cronograma del plan de intervención, conocer y validar el plan de capacitación para luego realizar las convocatorias necesarias para la realización de las capacitaciones, propiciando de esta manera un encuentro entre la población meta y estudiante de PPS; por otro lado conjuntamente con el tutor de la práctica, evaluar y monitorear los avances del proyecto de intervención para que finalmente dar el visto bueno de los resultados logrados.

d) De la Universidad Rafael Landívar: Brindar asesoramiento, revisión, tutoría, monitorear y evaluar el desarrollo de la implementación del proyecto de intervención propuesta durante la PPSI, así como revisar los informes, hallazgos que se puedan dar dentro de la dinámica de la PPSI y II.

#### **4.3.3. Coordinación con red externa.**

La coordinación y gestión con profesionales expertos sobre los diferentes temas a tratar servirá para dar un soporte de confiabilidad sobre la fundamentación teórica y práctica para el logro de los objetivos del proyecto de intervención.

#### **4.3.4. Coordinación Interna.**

Para el desarrollo del proyecto de intervención, se promoverá una comunicación constante con la persona enlace del centro de práctica, con el propósito de socializar información y revisar las actividades a ejecutar, lo cual mejorara el desarrollo de las mismas en el grupo beneficiario.

#### **4.3.5. Incidencia del proyecto en la región.**

El proyecto está dirigido a mejorar la participación y mejorar la convivencia entre las familias que integran Comunidad Sapineb, con la finalidad de lograr convenios para que la participación sea efectiva sobre las actividades que Asociación Comunidad Esperanza impulsa, y puedan realizarse con responsabilidad, mejorando las utilidades y poder contar con otros beneficios que puedan generarse según las condiciones climáticas del entorno.

#### **4.3.6. Implicaciones éticas a considerar.**

Durante el proceso de Práctica Profesional Supervisada, se desarrolló en un ambiente, cálido, de armonía, respeto, igualdad, lo cual permitió el análisis sobre la realidad de los beneficiarios fuera objetivo para que los resultados establecidos, sean la respuesta a la problemática que ha hecho posible la disminución de la participación. Así mismo se ha tomado en cuenta la cultura de cada familia, considerando que cada una de ellas proviene de diferentes departamentos de Guatemala, respetando sus ideales, costumbres y tradiciones, lo cual ha permitido una participación efectiva de cada uno ellos, el involucramiento demuestra que aún les importa ser parte de Comunidad Esperanza.

#### **4.3.7. Identificación de conflictos.**

Durante la ejecución del proyecto de intervención podría surgir la falta de interés del cien por ciento de integrantes de las familias para participar en la capacitación y la posible dificultad de olvidar lo realizado durante la intervención en el futuro, la cual podría complicar los alcances de los objetivos del proyecto de manera positiva y eficaz.

Para controlar el conflicto supuesto, se realiza conjuntamente con la persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza, la cual se desempeña en el área de Trabajo Social de la Institución, un monitoreo constante sobre la participación y la

convivencia de las familias de Sapineb, así como la promoción de otras actividades que pueda reconocer que la convivencia de las familias en el complejo habitacional está mejorando, y donde se muestre la motivación de las personas en la realización de actividades socio productivas, buscando la diversificación y un desarrollo integral.

**Tabla No. 6**

**4.4. PRESUPUESTO GENERAL.**

Nombre del Proyecto: **“Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de la Comunidad Sapineb.”**

**Periodo de Ejecución: Enero 2,017 – Abril 2,017**

RUBRO	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	TOTAL	APORTE DE ESTUDIANTE	APORTE DE COMUNIDAD ESPERANZA
<b>RECURSOS HUMANOS</b>						<b>Q. 24,000.00</b>
Persona Enlace	Costo/día/hombre	20	150.00	Q.3,000.00		Q.3,000.00
Tutoría/Asesoría	Costo/día/hombre	20	150.00	Q.3,000.00		Q.3,000.00
Estudiante PPS	Costo/día/hombre	120	150.00	Q.18,000.00	Q.18,000.00	
<b>MATERIAL DIDÁCTICO</b>						<b>Q. 5,190.00</b>
Papelografos	Unidad	50	1	Q. 50.00	Q. 50.00	
Maskintape	Unidad	5	5	Q. 25.00	Q. 25.00	
Marcadores Permanentes	Unidad	24	6.50	Q. 156.00	Q. 156.00	
Marcadores de Pizarra	Unidad	6	7	Q. 42.00	Q. 42.00	
Hojas de papel bond tamaño carta	Unidad	500	0.084	Q. 42.00	Q. 42.00	
Folders	Unidad	50	1	Q. 50.00	Q. 50.00	
Fasteners	Unidad	50	0.50	Q. 25.00	Q. 25.00	
Tinta para Impresora	Unidad	6	150	Q. 900.00	Q. 900.00	
Producción y Encuadernación de	Unidad	6	650	Q3,900.00	Q. 3,900.00	

documentos.						
<b>RECURSOS TECNOLOGICOS</b>						<b>Q. 6,000.00</b>
Uso de Computadora	Unidad	4	1000	Q.4,000.00	Q. 4,000.00	
Alquiler de Cañonera	Unidad	4	200	Q. 800.00	Q. 800.00	
Uso de impresora	Unidad	2	200	Q. 400.00	Q. 400.00	
Uso de Internet	Unidad	4	200	Q. 800.00	Q. 800.00	
<b>ALIMENTACION PARA CAPACITACIONES</b>						<b>Q. 1,350.00</b>
Alimentación/participantes	Unidad	80	15.00	Q.1,200.00	Q. 1200.00	
Alimentación/facilitadores	Unidad	6	25.00	Q. 150.00	Q. 150.00	
<b>MOVILIZACION DE FACILITADORES</b>						<b>Q. 200.00</b>
Transporte	Unidad	10	20	Q. 200.00	Q.200.00	
<b>ALQUILER DE SALON</b>						<b>Q. 800.00</b>
Salón para reunión	Unidad	4	200.00	Q. 800.00	Q. 800.00	
<b>Costo Total del Proyecto</b>				<b>Q. 37,540.00</b>		

Fuente: Marta Lidia Choc Chen.2016.PPS.URL

### **RESUMEN DEL PRESUPUESTO**

<i>Fuente de Financiamiento</i>	<i>Aporte</i>	<i>%</i>
<b>Estudiante</b>	Q. 6,000.00	16%
<b>Asociación Comunidad Esperanza</b>	Q. 31,540.00	84%
<b>Total</b>	<b>Q. 37,540.00</b>	<b>100%</b>

#### 4.5. PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO.

El proceso de evaluación y monitoreo estuvo a cargo de:

- ❖ Persona enlace institucional: quien por medio de la revisión documental y de campo verifico el nivel de avance del proyecto, especialmente en el cumplimiento de los indicadores.
- ❖ Tutor de la Práctica Profesional Supervisada: Fue la persona encargada de monitorear y evaluar el nivel de avance de cada uno de los productos entregados de parte de la estudiante para la evaluación respectiva.

**Tabla No. 7**

Jerarquía de Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Fecha de Monitoreo	Fecha de Evaluación	Responsables
<p><b>Objetivo General:</b> Contribuir para que las familias que integran la Comunidad Sapineb, comprendan el sentido de pertenencia en la comunidad, y la concientización sobre los derechos y obligaciones que se tiene para lograr un desarrollo integral por medio de la participación efectiva y el</p>	<p>A mediados del año 2,017, el 80% de los integrantes de las familias que conforman Comunidad Sapineb, se han sensibilizados sobre la importancia de la efectiva participación para la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación</li> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Informe general de Practica Supervisada.</li> <li>❖ Cuaderno de</li> </ul>		<p>A finales del año 2,017</p>	<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>

<p>trabajo en equipo, alcanzando de esta manera los objetivos de cada uno de los proyectos socio productivos que se impulsan en la comunidad, la cual se lograra por medio de un Plan de Capacitación.</p>	<p>realización de las actividades socio productivas, minimizando todo tipo de problemas interpersonales y fortaleciendo la organización comunitaria.</p>	<p>Campo. ❖ Fotografías.</p>			
<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Familias que integran Comunidad Sapineb, se han sensibilizado sobre sus derechos y obligaciones empezando con iniciativa de cambio, comprendiendo que trabajan para ellos mismos.</li> <li>➤ Familias de Comunidad Sapineb han logrado resolver los problemas</li> </ul>	<p>A Finales del mes de Abril del año 2017, el 100% de familias que integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados por medio de un taller sobre Sensibilización Comunitaria.</p> <p>A finales del mes de Abril del año 2017, el 100% de familias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Plan de Capacitación</li> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Informe general de Practica Supervisad.</li> <li>❖ Cuaderno de Campo.</li> <li>❖ Fotografías.</li> </ul>	<p>A finales del mes de Abril del año 2,017.</p> <p>A finales del</p>	<p>A finales del año 2,017</p>	<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>

<p>interpersonales por medio de la resolución de conflicto.</p> <p>➤ Familias de Comunidad Sapineb, participan de manera efectiva en la ejecución de los proyectos socio productivo. (Piscicultura y pollo de engorde.)</p>	<p>que integran Comuidan Sapineb, se han capacitado sobre resolución de conflicto.</p> <p>A Finales del mes de Abril del año 2017, el 100% de familias de Comunidad Sapineb, se han capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p>		<p>mes de Abril del año 2,017</p> <p>A finales del mes de Abril del año 2,017.</p>		
<p><b>Resultado No. 1</b></p> <p><b>Plan de Capacitación para la reorganización Comunitaria Elaborada.</b></p>	<p>A Finales del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con un Plan de capacitación para la reorganización comunitaria de comunidad Sapineb.</p>	<p>❖ Plan de Capacitación Elaborado.</p>		<p>Segunda Semana del mes de Mayo del año 2,017.</p>	<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>
<p><b>Actividades de R1.</b></p> <p><b>1.1</b></p>	<p>En la Tercera</p>	<p>❖ Documentos de consulta</p>	<p>Tercera</p>		

<p>Consulta de fuentes bibliográficas sobre lineamientos para la elaboración de un plan de capacitación y temas a abordar.</p> <p><b>1.2</b> Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el Plan de Capacitación.</p> <p><b>1.3</b> Elaboración del Plan de Capacitación.</p> <p><b>1.4</b> Socialización y Validación del Plan de Capacitación.</p>	<p>semana del mes de del Enero año 2017, información adecuada para la elaboración del plan de capacitación.</p> <p>En la primera semana del mes de Febrero del año 2017, se cuenta con técnicas y herramientas necesarias para elaborar el plan de capacitación.</p> <p>A Finales del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con un plan de capacitación, socializado y validado para su aplicación.</p>	<p>impresos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Nota de Validación de Plan de Capacitación.</li> <li>❖ Plan de Capacitación elaborado.</li> </ul>	<p>semana del mes de Enero del año 2,017</p> <p>Primera semana del mes de Febrero del año 2,017</p> <p>A finales del mes de Marzo del año 2,017</p>		<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>
--	--	---	---	--	--

<b>Resultado No. 2</b> <b>Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre Sensibilización Comunitaria, logrando conciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.</b>	En la primera semana del mes de Abril del año 2017, se ha realizado un taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria al 100% de familias que integran Comunidad Sapineb.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Planillas de asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informe de resultados.</li> <li>❖ Cuaderno de campo.</li> </ul>		Última semana del mes de Abril 2,017	Enlace Institucional Tutor de PPS
<b>Actividades de R2</b> <b>2.1</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el primer taller.  <b>2.2</b> Realizar el primer taller de	En la semana última del mes de Marzo del año 2017, se cuenta con material didáctico para la ejecución de taller de capacitación.  En la primera semana del mes de Abril del año 2017 se	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Material didáctico sobre Sensibilización comunitaria.</li> <li>❖ Agenda</li> <li>❖ Planillas de Asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informe de resultados.</li> </ul>	Última semana del mes de Marzo del año 2,017.		Enlace Institucional Tutor de PPS

<p>capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.</p> <p><b>2.3</b> Evaluación y socialización de resultados.</p>	<p>ha realizado el primer taller a integrantes de Comunidad Sapineb. En la cuarta semana del mes de Febrero del año 2017 se ha evaluado y socializado los resultados obtenidos del primer taller realizado, a persona enlace de ACE.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Cuaderno de campo.</li> </ul>	<p>Primera semana del mes de Abril del año 2,017.</p> <p>Primera semana del mes de Abril del año 2,017.</p>		
<p><b>Resultado No. 3</b> <b>Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre Resolución de conflictos.</b></p>	<p>En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, han sido capacitados el 80% de familias de Comunidad Sapineb, por medio de un taller sobre Resolución de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informe de resultados.</li> </ul>		<p>Última semana del mes de Abril del año 2,017.</p>	<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>

	Conflicto				
<b>Actividades de R3</b> <b>3.1</b> Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el segundo taller.  <b>3.2</b> Realizar el segundo taller de capacitación sobre resolución de conflicto.  <b>3.3</b> Evaluación y socialización de resultados.	<p>En la primera semana del mes de Abril del año 2017, se cuenta con material didáctico necesario para la realización del segundo taller de capacitación.</p> <p>En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, las familias de comunidad Sapineb han sido capacitados sobre resolución de conflicto.</p> <p>En la segunda semana del mes de Abril del año 2017, se ha evaluado y</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Material didáctico sobre resolución de conflictos.</li> <li>❖ Agenda</li> <li>❖ Planillas de asistencia</li> <li>❖ Fotografías.</li> <li>❖ Informes de resultados.</li> </ul>	<p>Última semana del mes de Abril del año 2,017</p> <p>Segunda semana del mes de Abril del año 2,017</p>		<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>

	socializado los resultados del segundo taller a persona enlace de ACE.		A finales del mes de Abril del año 2,017.		
<b>Resultado No. 4</b> <b>Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivo.</b>	A finales del mes de Abril del año 2017, integrantes de las familias que integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en equipo, fortaleciendo las acciones para realizar las actividades sobre proyectos socio productivo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Informe de resultados.</li> <li>❖ Planillas de asistencia.</li> <li>❖ Fotografías.</li> </ul>		A finales del mes de Abril del año 2,017	Enlace Institucional Tutor de PPS
<b>Actividades de R4</b> <b>4.1</b> Elaboración de material	En la primera semana del mes de Abril del año 2017,	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Material</li> </ul>			

<p>didáctico para realizar el tercer taller.</p> <p><b>4.2</b> Realizar el tercer taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p> <p><b>4.3</b> Evaluación y socialización de resultados.</p> <p><b>4.4</b> Elaboración de informe de resultados.</p>	<p>se cuenta con material didáctico para la realización del tercer taller de capacitación.</p> <p>En la segunda y tercera semana del mes de Abril del año 2017, las familias de comunidad Sapineb, han sido capacitadas sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p> <p>En la cuarta semana del mes de Abril del año 2017, se ha evaluado y socializado los resultados del tercer taller a persona enlace de ACE.</p>	<p>didáctico sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Agenda.</li> <li>❖ Listado de asistencia</li> <li>❖ Informes de resultados</li> <li>❖ Fotografías</li> <li>❖ Informe finalizado, validado y entregado.</li> </ul>	<p>En la primera semana del mes de Abril del año 2,017.</p> <p>En la tercera semana del mes de Abril del año 2,017.</p> <p>A Finales del mes de Abril</p>		<p>Enlace Institucional Tutor de PPS</p>
---	---	--	---	--	--

<p><b>4.5</b> Socialización y entrega de informe de resultados.</p>	<p>En la tercera semana del mes de Mayo del año 2017, se cuenta con un informe sobre los resultados de la ejecución del plan de capacitación.</p> <p>A finales del mes de Mayo del año 2017, se socializa el informe general a persona enlace de Asociación Comunidad Esperanza y a tutor de Universidad Rafael Landívar, para luego hacer la entrega oficial del resultado general de la intervención.</p>		<p>del año 2,017.</p>	<p>A finales del mes de Mayo del año 2,017.</p>	
---	---	--	-----------------------	---	--

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2016). PPS.URL

#### **4.5.1. Indicadores de Éxito específico**

1. Al mes de Marzo del año 2017, se cuenta con un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria.
2. Al mes de Abril del año 2017, Se ha desarrollo el primer taller de capacitación sobre Sensibilidad Comunitaria.
3. Al mes de Abril del año 2,017, se ha desarrollado el segundo taller de capacitación sobre Resolución de Conflicto.
4. Al mes de Abril del año 2,017, se ha desarrollo el tercer y último taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.

#### **4.5.2. Indicadores de éxito generales**

**Resultado 1:** Se cuenta con un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb.

- Se cuenta con información bibliográfica sobre lineamientos para la correcta elaboración del Plan de Capacitación, en la tercera semana del mes de Enero de 2,017.
- Se tienen identificados todas las técnicas y herramientas a utilizar en el Plan de Capacitación, a finales del mes de Enero del año 2,017.
- Se cuenta con un Plan de Capacitación elaborado y validada por el área de Trabajo Social de Asociación Comunidad Esperanza, a finales del mes de Marzo del 2,017.

**Resultado 2:** Familias que integran Comunidad Sapineb, capacitados sobre Sensibilización Comunitaria, logrando consciencia sobre los derechos y obligaciones sobre pertenecer a la comunidad.

- Las familias de Comunidad Sapineb, han recibido un taller sobre Sensibilización Comunitaria a Principios del mes de Abril del año 2,017.
- A finales del mes de Abril se cuenta con evaluaciones sobre resultados posterior a la intervención

**Resultado 3:** Familias que integran Comunidad Sapineb, capacitados sobre Resolución de Conflictos.

- A mediados del mes de Abril de 2017, las familias de Comunidad Sapineb, han recibido una capacitación sobre resolución de conflictos.
- A finales del mes de Abril se cuenta con evaluaciones sobre resultados posterior a la intervención.

**Resultado 4:** Familias que integran Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.

- A mediados del mes de Abril de 2017, familias de Comunidad Sapineb, han recibido el tercer taller sobre Participación Comunitaria y trabajo en Equipo.
- Se cuenta con evaluaciones sobre resultados posterior a la intervención.
- En la primera semana del mes de Mayo del 2,017 se cuenta con un documento de hallazgos y resultados preliminares.
- En la tercera semana del mes de Mayo del 2,017 se cuenta con un informe general de resultados.

- A finales del mes de Mayo del año 2,017, se ha realizado una reunión para la socialización y validación del informe general de resultados.

## CAPITULO V

### 5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

#### 5.1. Fase I Socialización del proyecto

Presentación del proyecto de PPS denominado “Elaboración de Plan de Capacitación para la reorientación organizacional de Comunidad Sapineb.”

##### *Resultados Previstos*

- ❖ Se llevó a cabo una reunión con la persona enlace de la institución y con el Comité de Mujeres de Comunidad Sapineb, y darles a conocer el proyecto planteado así como el cronograma de actividades.
- ❖ El comité de mujeres de comunidad Sapineb y personal técnico y administrativo de Asociación Comunidad Esperanza conoce y apoya la ejecución del proyecto de PPS II.

##### *Indicadores de éxito*

- El 80% de las familias que integran Comunidad Sapineb, conocen el proyecto de intervención y están dispuestos a participar en la ejecución

##### *Resultados no previsto*

- Elaboración de una investigación de campo sobre actividad productiva de Piscicultura ejecutada en la comunidad, con el objetivo de buscar financiamiento para la reorientación del proyecto, aprovechando la infraestructura con que cuenta la comunidad para seguir ejecutándolo y

seguir beneficiando a las familias por medio de una dieta balanceada y un desarrollo económico.

- Apoyo al área administrativa para la reinscripción de alumnos del colegio que funciona dentro de la institución ACE.
- Acompañamiento al equipo técnico a la realización de visitas domiciliarias a beneficiarios del proyecto Seguridad Alimentaria.

### *Actividades*

Para realizar la socialización del proyecto de PPSII, se efectuó la coordinación con persona enlace de la institución Asociación Comunidad Esperanza, para definir fecha para la realización oficial del proyecto de intervención.

La persona enlace realizó convocatoria dirigida a integrantes de las familias que conforman Comunidad Sapineb, al equipo técnico que interviene en el área, a integrantes de la Junta Directiva de ACE, para conocer las actividades y objetivos del proyecto a ejecutarse.

## **5.2. Fase II. Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria elaborada.**

### Resultados Previstos

- ❖ Se cuenta con el apoyo incondicional de la institución para llevar a cabo la ejecución del Plan de Capacitación.
- ❖ Se cuenta con una agenda metodológica para la ejecución del Plan de Capacitación.

- ❖ Se tiene la coordinación de fechas, horas y lugar para llevar a cabo la ejecución del Plan de capacitación.

#### *Indicadores de éxito*

- La elaboración del Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria, fue revisado constantemente por la persona enlace sugiriendo cambios
- significativos para lograr el proceso de elaboración del Plan, consiguiendo la revisión y aprobación correspondiente.

#### Resultados No Previstos

- Se elaboró una guía popularizada por módulos sobre cada uno de los temas para una fácil comprensión al momento de realizar las capacitaciones basadas en el Plan de Capacitación.

#### *Actividades*

- ❖ Consulta de fuentes bibliográficas sobre lineamientos para la elaboración de un plan de capacitación y temas a abordar.
- ❖ Identificación de herramientas y técnicas a utilizar en el Plan de Capacitación.
- ❖ Elaboración del Plan de Capacitación.
- ❖ Socialización y validación del Plan de Capacitación.

**5.3. Fase III.** Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre sensibilización comunitaria, logrando consciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad

#### **Resultados Previstos**

- ❖ Se ha efectuado coordinación con enlace institucional para la convocatoria correspondiente para el desarrollo de la capacitación.

- ❖ Que el 100% de familias que integran Comunidad Sapineb, comprendan el valor de los recursos que tienen en la comunidad y que puedan responder de manera responsable a su cuidado.

### ***Indicadores de éxito***

- El 90% de las familias que integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados sobre el tema de Sensibilización Comunitaria.
- Las familias se han motivado para continuar con la realización de actividades propias de la comunidad.

### ***Resultados no previsto***

- La capacitación no fue realizada en la comunidad, sino en lugar neutral para lograr una mejor dedicación y participación.
- Apoyo de parte del coordinador del área de Trabajo Social de Asociación Comunidad Esperanza.
- Las y los integrantes de Comunidad Sapineb, han mostrado interés sobre los temas abordados en el desarrollo de la capacitación.
- Apoyo de Asociación Comunidad Esperanza para la movilización de participantes de la capacitación.

### **Actividades**

- ❖ Convocatoria realizada para la realización de la capacitación.
- ❖ Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el primer taller.

- ❖ Realizar el primer taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.

### **RESULTADO 3**

- 5.4. Fase IV.** Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre resolución de conflictos.
- 5.5. Fase V.** Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivas.

#### ***Resultados Previstos***

- ❖ Se ha efectuado coordinación con enlace institucional para la convocatoria correspondiente para el desarrollo de la capacitación.
- ❖ El 90% de familias que integran Comunidad Sapineb, han sido fortalecidos sus conocimientos para lograr la integración de forma voluntaria y participativa.

#### ***Indicadores de éxito***

- El 90% de las familias que integran Comunidad Sapineb, han sido capacitados sobre Resolución de Conflicto, Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria.

### **Resultados no previsto**

- La capacitación se realizó en un ambiente de participación y confianza, para poder exponer sus inquietudes.
- Apoyo de parte del coordinador del área de Trabajo Social de Asociación Comunidad Esperanza, y del Técnico encargado de las actividades socio productivas de Comunidad Sapineb.
- Apoyo de Asociación Comunidad Esperanza para la movilización de participantes de la capacitación.

### **Actividades**

- ❖ Elaboración de material didáctico para llevar a cabo el segundo taller.
- ❖ Realizar el segundo taller de capacitación sobre resolución de conflicto.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.
- ❖ Elaboración de material didáctico para realizar el tercer taller.
- ❖ Realizar el tercer taller de capacitación sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo.
- ❖ Evaluación y socialización de resultados.
- ❖ Elaboración de informe de resultados.
- ❖ Entrega y Socialización de informe de resultad

### **5.6. Fase VI. Socialización de Resultados**

Se presentan los resultados logrados con la implementación del proyecto, a persona enlace y a tutor de la Universidad Rafael Landívar.

### **Resultados Previstos**

- ❖ Se ha efectuado coordinación con enlace institucional para la socialización correspondiente de los resultados obtenidos de la intervención.
- ❖ Satisfacción de un 80% de representante de Asociación Comunidad Esperanza sobre los resultados obtenidos.
- ❖ Elaboración de informe final de la Práctica Profesional Supervisada.

### Resultados No Previstos.

- ❖ La socialización se realizó únicamente con enlace institucional, debido a las diferentes actividades que tienen los miembros de la Junta Directiva de Asociación Comunidad Esperanza y miembros de Comunidad Sapineb.

## **CAPITULO VI**

### **6. DISCUSION Y ANALISIS DE RESULTADOS**

#### **INTRODUCCION**

La profesión de Trabajo Social en los últimos años ha cobrado auge por el enfoque que tiene, la cual consiste en la búsqueda de soluciones a problemas sociales que afectan de manera considerable los recursos naturales. El trabajador social es un agente de cambio que busca contribuir al desarrollo social de las familias que integran las comunidades donde se interviene. Las técnicas y herramientas gerenciales obtenidas en el transcurso de la preparación académica del trabajador social, son bases esenciales para una intervención cuyo objetivo es buscar estrategias de solución en diferentes ámbitos sociales donde surgen problemas considerados por la población del área donde se interviene.

El aumento de población, la globalización y la tecnología a nivel mundial, ha evolucionado y por lo tanto los problemas y necesidades también han progresado dificultando las estrategias que ayuden resolverlos, estos aspectos no se encuentran ajenos a la realidad nacional, regional, municipal y local; por tal razón y para enriquecer la preparación académica del estudiante de Trabajo Social, se ha impulsado la práctica profesional supervisada, para involucrarse en el contexto del área de intervención, y así conocer a profundidad situaciones que requieren de una propuesta de solución viable, sin arriesgar los recursos naturales con que se cuenta en la actualidad, para garantizar el futuro de nuevas generaciones.

En la fase I de la Práctica Profesional Supervisada, se ha efectuado un diagnóstico participativo, aplicando un proceso continuo de técnicas y

herramientas para revelar el problema principal que afecta a la comunidad Sapineb, la realización del diagnóstico fue ejecutado por medio de un grupo focal. El problema detectado fue “Poca participación voluntaria de las familias de la Comunidad Sapineb, en la ejecución de los proyectos socio-productivos” algunas de las causas que se detectaron es que la inconformidad en cuanto a la falta de participación plena y efectiva obedece a que no cuentan con un incentivo económico, de ello deriva la realización de las actividades de manera irresponsable y con la amenaza de perder todo tipo de beneficios.

Luego de aplicar todas las herramientas que se utilizaron para el análisis de la situación actual y conocer el problema principal, se ha determinado que para que las familias sigan contando con todos los beneficios obtenidos de parte de Asociación Comunidad Esperanza, y para seguir sobresaliendo, es necesario reorganizar a la comunidad por medio de capacitaciones, que fortalezcan las capacidades de las personas pero sobre todo apoyar en el cambio actitudinal, que hasta hoy fecha ha sido uno de los aspectos que ha hecho que las intervenciones realizadas en la comunidad obtenga resultados negativos.

Después de proponer y analizar varias soluciones viables, considerando la Problemática central, se ha logrado consensuar que para que los objetivos se logren re-direccionar, es necesaria la elaboración de un “Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de Comunidad Sapineb.”

## **Resultado 1**

### **1.1. Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria elaborado.**

Comunidad Sapineb cuenta con una estructura organizativa, sin embargo se ha detectado que la falta de conciencia y la falta de comunicación efectiva hacen que la organización y el resto de familias que conviven en la comunidad sufran una crisis de pertenencia dejando de participar en las actividades productivas y

sociales que se realizan en su entorno, tomando en cuenta que algunas familias están desde la concepción de la comunidad, teniendo conocimiento que la construcción de cada una de las viviendas no fue fácil, tuvieron que realizar jornadas de trabajo específica para hombres, sin embargo el hecho de ser mujeres no las tuvo al margen, ellas al igual que otras personas apoyaron en el acarreo de materiales, en la limpia del terreno para realizar la construcción, inclusive existen anécdotas de cada familia, del cómo y porque llegaron a la comunidad, pero el tiempo ha pasado y el acomodamiento ha ocupado el lugar de la motivación y el deseo de lograr un mejor futuro, y para recuperar la participación voluntaria y activa, dejando a un lado los prejuicios y problemas, se ha elaborado el Plan de Capacitación abordando temas específicos, que ayuden a retomar los objetivos previstos de parte de Asociación Comunidad Esperanza, que es, la de dar oportunidad a los más necesitados, otorgándoles las herramientas necesarias para alcanzar un mejor nivel de vida por medio del desarrollo integral.

El Plan de capacitación es un proceso sistemático de actividades que ayudan a lograr un objetivo específico, tomando en cuenta que la utilidad principal es la de fortalecer las capacidades y habilidades de las personas, reflexionando sobre las actitudes negativas que hace que las actividades que se realizan no sean de éxito, los problemas y adversidades son componentes de la existencia de una persona, de una organización y de una comunidad, aunque el grupo sea pequeño las desavenencias siempre existen, es por ello la importancia de intervenir con una serie de capacitaciones o talleres para reorientar los objetivos de la comunidad, de esta manera se podrá lograr que algún día la comunidad este bien organizada y pueda ser un modelo para otras comunidades que buscan un desarrollo integral.

Para la elaboración del Plan de capacitación se realizó un análisis sobre posibles temas que ayuden a fortalecer y reorientar la organización comunitaria, aunque el primer paso del proceso de elaboración un plan es necesario realizar un diagnóstico de necesidades, en esta oportunidad se omitió este paso, debido a que los integrantes de las familias de la comunidad, no reconocen y no aceptan

que tienen dificultades, por lo tanto esta decisión se razonó con el apoyo del enlace institucional, coordinador del área de Trabajo Social de Asociación Comunidad Esperanza, considerando los temas que podrán ayudar a retomar la conciencia sobre la importancia de la participación y sobre cómo enfrentar problemas interpersonales. Luego de decidir los temas propuestos se realizaron investigaciones bibliográficas, tomando recopilaciones de diferentes autores, enriqueciendo el plan que se ejecuta para reorientar la organización comunitaria.

El segundo paso es la elaboración del Plan de capacitación, el diseño se realizó por medio de Módulos, para una mejor comprensión, en primer lugar se desarrolló el marco teórico sobre cada uno de los temas, el primer tema en abordar es Sensibilización Comunitaria, dentro de este tema central se han considerado algunos otros elementos para la comprensión y aprehensión de la sensibilización, como sub tema se ha considerado el tema de Seguridad Comunitaria, dando respuesta a problemas de delincuencia juvenil y personas sospechosas que exploran alrededor de la comunidad, el otro sub tema es la de la Comunicación, al igual que otros temas la comunicación es la base de una organización fortalecida, y si la comunicación no es efectiva y transmitida en forma positiva por más esfuerzos que se realicen no se podrán llegar a consensos si no mejora la comunicación, y el último subtema que se abordó es la Organización Comunitaria y su importancia, considerando que la organización es un componente primordial e importante que demuestra como una comunidad sensibilizada, motivada y con objetivos claros camina en busca de un mejor nivel de vida, consciente que ese resultado no lo podrá obtener si no es por medio de una organización fortalecida y dinámica que buscan entre todos el bien común.

El segundo módulo aborda el tema de Resolución de Conflictos, la cual consiste en como reconocer los diferentes problemas que afectan una convivencia sana y armoniosa, pero también como poder enfrentarlos de manera pacífica como un acuerdo entre ambas partes, los problemas son armas poderosas que pueden destruir una persona inclusive a una familia, sino se detecta a tiempo, un

simple gesto o un comentario fuera de lugar desata desacuerdos que puede enfrentar a familias enteras, logrando de esta manera vivir en zozobra y angustia.

En los últimos tiempos en la región la delincuencia ha aumentado, los jóvenes inclusive niños se organizan como pandillas que realizan actos delictivos, esto es solo un resultado de lo que han vivido a lo interno de una familia, pensando que con actos de superioridad, gritando y lastimando a personas es como se logra obtener lo que se desea, por eso se ha considerado necesario abordar el tema de resolución de conflictos, porque de los errores también se aprende, y por medio de ello concientizar a los padres y madres de familia, que el enfrentamiento solo desata una cadena de problemas que si se deja que siga aumentando llegara un momento en que ya no se pueda controlar.

El Tercer módulo aborda el tema de Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria, es significativo enseñar a los miembros de la comunidad que entre todos se puede lograr diseñar o construir algo que se desea, esta afirmación no desestima la labor de una persona, pero es necesario saber que cuando unos a otros se apoyan el objetivo es más cercano, máxime cuando se vive en una comunidad que camina buscando la misma meta u objetivo, es importante trabajar en equipo, debido a que cada persona posee diferentes habilidades, y si estas habilidades se unen el logro es de todos, he allí la importancia de la participación, cuando un grupo de personas deciden participar de manera voluntaria los resultados son valiosos, en comparación a la imponentia de la participación, cuando es forzada los resultados no son los esperados y se gastan recursos tanto económicos como humanos, dejando un mensaje negativo a personas o instituciones, que apoyan de manera desinteresada a la comunidad de Sapineb que esperan satisfacer las necesidades básicas, por ejemplo contar con educación, alimentación, salud y vivienda, pero el desinterés de participar hace que estos beneficios sean amenazados si no hay un cambio de actitud en cuanto a la participación y el trabajo en equipo.

El objetivo de la elaboración del Plan de Capacitación, es para ejecutarla con los miembros de las familias, lo ideal sería que todos los integrantes de las familias deberían de participar, tomando en cuenta que todos cuentan con los beneficios, sin embargo la cultura de participación es limitada solamente a los jefes del hogar, en casi todos los casos la cabeza es la madre, los jóvenes que integran la comunidad, no suelen participar, este es un tema un poco controversial, porque se desconoce si realmente ellos no desean participar o simplemente son excluidos; sin embargo se conoce que el mayor porcentaje de la población guatemalteca está constituido por jóvenes, la cual se considera una fuente potencial para la búsqueda del desarrollo; no obstante es irónico, pero sus fortalezas y conocimientos han sido relegados por la experiencia, es decir otros deciden por ellos, dejándolos fuera de las decisiones y acciones que podrían ayudar a mejorar la situación productiva del país.

El primer problema que enfrenta la juventud, es la discriminación por lo mismo de ser joven, la personas adultas consideran que por contar con juventud no tomaran en serio los problemas existentes, pero se considera que si no se le da la oportunidad de empezar a incidir en su propia localidad, será difícil salir y enfrentar los problemas fuera de su contexto, el nivel académico es una fortaleza, pero sin experiencias es difícil incursionar en puestos claves para la toma de decisiones.

Para que el Plan de capacitación logre los objetivos previstos, es necesario que los participantes tomen en cuenta algunos aspectos, responder y participar sin pensar que es una obligación, sino que la participación es un proceso para fortalecer los conocimientos o la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, ser conscientes de que todo lo que se pretende realizar en para ayudar y promover la participación y el trabajo en conjunto, adquirir herramientas para realizar gestiones que ayuden al desarrollo de la comunidad y de cada una de las familias.

## **Resultado 2**

### **2.1. Integrantes de la Comunidad Sapineb, capacitados sobre Sensibilización Comunitaria, logrando conciencia de su entorno y de sus derechos y obligaciones dentro de la comunidad.**

En la ejecución del primer módulo del plan capacitación se aborda el tema de Sensibilización Comunitaria, partiendo de un objetivo principal en la de hacer conciencia sobre como valorar los recursos que se tienen, y que el trabajo o actividades que se realizan es para buscar el bien común, pero esto no es posible sin la participación efectiva de cada una de las familias de Comunidad Sapineb.

El proceso se ha efectuado de manera satisfactoria, debido a que se abordaron los temas en un ambiente de armonía y colaboración logrando en el momento los objetivos trazados. En la comunidad de Sapineb, han habido múltiples intervenciones para fortalecer y motivar la participación sobre la realización de las actividades, pero el cambio de junta directiva y la inclusión de nuevas familias han hecho que dichas injerencias queden en el olvido, por lo que se ha considerado necesario iniciar con un proceso de capacitación empezando con el tema de Sensibilización Comunitaria.

La capacitación fue realizada de manera dinámica con una metodología participativa, con el fin de generar confianza entre los participantes, al iniciar la actividad la renuencia a la participación de parte de los asistentes fue visible, sin embargo mientras transcurría el tiempo, cada participante fue mostrando interés en conocer y participar en cada una de las actividades previstas.

El tema de sensibilización es complejo el cual aborda varios temas complementarios, tales como seguridad comunitaria, comunicación, organización comunitaria, identidad, participación, democracia, etc., a pesar de saber la importancia de profundizar con el tema para lograr una concientización efectiva,

fue necesario delimitar los temas a presentar debido a dos razones, la primera por el nivel de analfabetismo que se registra entre los participantes, tomando en cuenta que cargar con tanta información a los participantes lo único que se podría lograr es desmotivarlos más, considerando que son personas altamente vulnerables sobre temas de seguridad, comunicación y organización comunitaria.

La segunda razón es el poco interés que se tiene en participar en actividades que desconocen y sobre todo que no les conceda ningún beneficio tangible.

Actualmente Comunidad Sapineb está integrada por 9 familias, quienes son responsables de realizar actividades para el bienestar de la comunidad. La capacitación ejecutada hacia los integrantes de las familias de comunidad Sapineb, es respuesta a la problemática sobre la irresponsabilidad en cuanto a la participación sobre la realización de actividades productivas en la comunidad.

La resistencia a la participación de la población ha aumentado en los últimos años, debido a que por el conflicto armado interno que vivió el país guatemalteco, muchos países desarrollados decidieron dar apoyo a la población por medio de donaciones y aportaciones que llegaron a los damnificados por medio de instituciones no gubernamentales, adoptando una actitud paternalista, creando entre las personas un ambiente de dependencia hacia las instituciones que de alguna manera lograron paliar la situación, mas no así a dejar un desarrollo sostenible y sustentable; más bien lo que se instituyó, fue, que a la población se le cortara la libertad de actuar de manera independiente.

Tomando en consideración que las familias que integran Comunidad Sapineb, provenientes de diferentes municipios, afectados por la pobreza que dejó el conflicto armado y en algunos casos afectados por violencia doméstica y estando al tanto de lograr protección paterna, buscaron apoyo para salir de la precariedad, y en Asociación Comunidad Esperanza han encontrado una

oportunidad para salir de una situación desfavorable; sin embargo el apoyo que se obtiene, llega con ciertas obligaciones de participación en actividades productivas necesarias para lograr la sostenibilidad de la comunidad.

Al inicio de la vida en la comunidad, la participación fue efectiva y responsable, pero con el transcurrir del tiempo, el cambio de directiva comunitaria, la inserción de otras familias y el aumento de la crisis económica ha hecho que la indiferencia y desconfianza entre las familias que viven en Sapineb ha aumentado, pero hay otra razón más poderosa, la falta de certeza jurídica o seguridad jurídica sobre el terreno donde viven, ha aportado de gran manera la desmotivación sobre las acciones que se requieren para lograr el desarrollo deseable.

Las situaciones descritas anteriormente han desequilibrado las emociones y actitudes de las familias para realizar a consciencia las actividades, aunque el apoyo aun lo siguen recibiendo, cada día las familias viven con la incertidumbre al desconocer que sucederá en el futuro, Asociación Comunidad Esperanza no cuenta con financiamiento propio para ayudar a costear los servicios básicos de la comunidad, por tal razón desde el año 2009 se ha impulsado diversidad de actividades productivas, para minimizar el problema económico, con el objetivo de que las personas aprendan las actividades y que con ello se busque satisfacer las necesidades básicas para obtener una vida digna, justa solidaria según el proyecto de Dios.

Para continuar con la misión de Asociación Comunidad Esperanza y lograr la visión deseada, la intervención en Comunidad Sapineb tiene como objetivo concientizar a las familias y re-direccionar nuevamente los objetivos instituidos al inicio, pero para poder lograr dicho cometido es necesario realizar una serie de actividades de participación, de allí surge la necesidad de ejecutar una capacitación sobre Sensibilización Comunitaria, para que logren comprender que las actividades que realizan es para beneficiarse ellos mismos.

La información equivocada y las conclusiones anticipadas hace que solo algunos se muestren renuentes a la participación, algunas personas han relegado sus responsabilidades argumentando agotamiento sobre acciones sin sentido, contagiando a otros para que la participación cada vez sea más débil.

La otra preocupación que impera dentro del grupo es la falta de respeto y compromiso acordado entre la comunidad y la asociación, sobre la protección y resguardo de los bienes materiales, naturales y humanos de la localidad, debido a que en el último tiempo existen personas de dudosa procedencia que rodea a la comunidad, poniendo en riesgo a las familias. La inseguridad que se vive en el país en la actualidad ha dejado a muchas familias a merced de las autoridades locales; sin embargo no existen políticas públicas que respondan a esa necesidad, por eso es necesario que como seres humanos se busquen estrategias para salvaguardar la vida de cada una de los ciudadanos.

Fue necesario abordar el tema de seguridad para que entre las y los participantes analicen y comprendan la necesidad de actuar y apoyarse mutuamente, aunque en este tema hubo mucha discusión, debido a que según indicaban que han habido experiencias sobre falsas alarmas, situación que ha hecho que el grupo ya no responda de manera efectiva.

Fue necesario abarcar el tema de crisis de valores, debido a que en la sociedad se ha ido olvidando los principios y valores que se deben mostrar en los distintos ámbitos, en la actualidad la juventud ha ido perdiendo los valores por la evolución tecnológica, dejando a un lado la convivencia y el respeto hacia la naturaleza y hacia la misma humanidad.

Otro tema que se ha tratado en esta intervención es la Comunicación, considerando que para lograr una organización firme es necesario contar con una buena comunicación, en la actualidad esa es la mayor debilidad que se ha

presentado en el grupo, la diversidad cultural es una riqueza que no han logrado entender y aprovechar, más bien ha sido motivo de controversia y discordia.

Entre las familias que integran la comunidad, algunos son provenientes de otros municipios del país guatemalteco, por lo que es normal que piensen y actúen diferente, según sus creencias y costumbres, para otros es una falta de respeto con actitud retadora, aunque es difícil de comprender en el grupo existen personas con un alto nivel de ignorancia, este término fue aclarado a los asistentes que no es un adjetivo despectivo, sino más bien es reconocer que se desconoce o no se tiene conocimiento de algo, las razones pueden ser varias, pero todo apunta a la falta de oportunidades, por costumbres enraizadas de los ancestros de que la mujer era relegada solo para actividades domésticas propias del hogar, a la educación de los hijos, limitándolas a fortalecer sus capacidades intelectuales mediante la educación, restringiéndolas a emitir opiniones y a optar a cargos importantes dentro una sociedad machista.

El rol de las mujeres en la comunidad Sapineb, es de suma importancia porque son las encargadas de mejorar la organización comunitaria, pero como se ha mencionado anteriormente la falta de conocimiento, y la atención a los comentarios negativos, esta oportunidad que se tiene para incidir en la participación y toma de decisiones ha estado en constante amenaza, debido a las malas decisiones y la participación irresponsable que se ha estado dando actualmente.

Tomando en cuenta todos esos acontecimientos fue necesario abordar el tema de comunicación, se han realizado algunos ejercicios prácticos para una mejor comprensión. A los participantes se les ha mencionado que la comunicación no solamente se puede dar de manera oral, sino que los gestos y el corporal tiene mucho que ver al transmitir alguna información, haciendo énfasis que la comunicación debe ser siempre en positivo, para que el mensaje llegue al receptor con la mayor claridad posible.

En la realización del evento se pudo evidenciar el interés en mejorar la comunicación entre el grupo, el objetivo de la capacitación se ha logrado momentáneamente, pero es necesario continuar con el proceso, ya que la constancia hace que las actitudes mejoren.

La organización es un sistema para que se relacionen las personas, y para que produzcan algún bien o servicio, la organización comunitaria es un proceso donde se establecen alianzas para la toma de decisiones y buscar espacios para la participación.

Por lo anterior mencionado, se ha tratado el tema de Organización Comunitaria y su importancia en la presente capacitación la cual fue dirigida a integrantes de las familias de Sapineb, considerando que los participantes son pertenecientes a una comunidad, donde se ha detectado que no saben compartir lo que tienen y disposición a colaborar con los demás es mínima.

En esta intervención fue necesario afirmar que es importante reconocer quien es el líder o lideresa de la comunidad, porque esa figura debe y puede producir confianza entre todos los integrantes, esto obedece a que en la comunidad hay una lucha de poderes, como se ha mencionado al principio, el cambio de directiva ha provocado que la que inicialmente dirigía la comunidad se sienta relegada de la toma de decisiones que se da en la comunidad, y por esa razón la comunidad se encuentra dividida.

La influencia del líder de la comunidad será fundamental para conseguir la participación de forma activa y responsable de todos, y así lograr el desarrollo de la comunidad. En este taller los participantes son conscientes de que en su entorno la organización es bastante débil y consideran importante incluir a los jóvenes para fortalecerla por medio de capacitaciones y así explotar sus capacidades.

Asimismo es necesario considerar que para que un líder logre sus propósitos es necesario ofrecerles los medios y las herramientas necesarias para su intervención, si lo que se desea lograr con esta intervención es la reorganización comunitaria, es necesario capacitar a los líderes sobre la importancia de saber escuchar los pensamientos y sentimientos de los demás, eso motivara la participación del grupo, que será la oportunidad de exteriorizar aportes e ideas que mejoren la realización de actividades.

Hablar de organización comunitaria es compleja, sin embargo en el presente modulo solo se tomaron ideas principales para fomentar la participación y conocer la importancia de una organización estable y con objetivos comunes; puesto que de nada sirve tener una organización que funcione a medias y persiguiendo objetivos diferentes al resto del grupo.

### **Resultado 3**

**3.1. Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre Resolución de conflictos.**

### **Resultado 4**

**4.1. Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivas.**

## **ANÁLISIS**

Para mejorar la participación y reorganizar a la comunidad es necesario fortalecer los conocimientos de las familias sobre temas como la Participación Comunitaria, el Trabajo en Equipo y la Resolución de Conflictos.

La disponibilidad y los deseos de salir adelante de parte de las familias, fueron las principales herramientas que ayudaron para que la intervención obtuviera un porcentaje aceptable para el logro de los objetivos, el primer tema a tratar con los participantes fue sobre “conflicto”; al realizar el primer ejercicio para determinar el nivel de conocimiento fue evidente que si saben que es y porque surge, sin embargo los participantes no fueron sinceros en reconocer que cada uno ha provocado algún inconveniente, se ha considera razonable, ya que las críticas que han recibido han sido muy fuertes y en algunos casos sin fundamento; y la sugerencia de personas ajenas a la comunidad han hecho que la mayoría de personas se victimice, no aceptando la realidad como una oportunidad, sino como un derecho de enfrentamiento para no perder lo que consideran que es suyo.

En esta fase, las familias son conscientes que para poder seguir con los beneficios que Asociación Comunidad Esperanza les brinda, es necesaria la participación activa y efectiva; aunque también es cierto que necesitan salir fuera de la comunidad a realizar actividades que les pueda generar un ingreso económico, hace que la participación vaya disminuyendo, el costo de la canasta básica en la actualidad es bastante elevado, y solo con la realización de las actividades de la comunidad no es suficiente para seguir sobreviviendo, por tal razón, es necesario crear estrategias de comunicación y participación para que no se vea como que no les interesa seguir en la comunidad.

El alto nivel de conflictividad en la comunidad se empezó a dar a principios de año, cuando a una familia se le expulso de la comunidad, primero por incumplimiento de obligaciones y segundo por alterar las emociones de otras personas inculcando la desconfianza, el egoísmo. Lo que se deseaba en ese

momento era dejar un precedente para que la comunidad retomara las actividades con responsabilidad; sin embargo la actitud de las personas fue de confrontación, considerando que en algún momento también ellos podrían ser desalojados de la comunidad.

Cuando se da inicio a la actividad la conducta que salió a relucir fue la defensiva, esa reacción motivo a buscar estrategias que mostraran que el objetivo es que aprendan a identificar y aceptar los conflictos que existen y que pudieran darse en la comunidad, fue bastante preocupante, ya que se reflejaba la inconformidad sobre el tema tratado, sin embargo también es válido reconocer que a pesar de las dificultades pueden realizar actividades en conjunto, dejando a un lado sus conflictos personales, siempre y cuando existe un acompañamiento de personas que ayuden a minimizar esas debilidades.

A pesar de las diferencias que existe entre ellos, la unión entre ellos al realizar los diferentes ejercicios ayudo de alguna manera a comunicarse, al principio se veía un tanto de tensión, sin embargo al emitir su opinión sobre los problemas que existen ayudo a que cada uno, obtuviera una tranquilidad al reconocer y enfrentar la situación, esa tranquilidad se logró porque cada quien expreso los motivos desde su punto de vista, bajo sus propios argumentos, fue un momento bastante enriquecedor.

El tema de trabajo en equipo, es un tema complicado pero muy importante para la realización de las actividades en la comunidad, pero lo que ha afectado la formación de equipo de trabajo es la lucha por el liderazgo, se ha notado que existen personas con ideales, pero la falta de escucha hace que se desmotiven y que en vez de mejorar la convivencia, esta también este decayendo.

A nivel general las familias cuentan con el conocimiento necesario sobre los temas impartidos, se ha considerado que es necesario fortalecerlos sobre temas complementarios, como son el autoestima, el liderazgo, la identidad entre otros.

En este taller de capacitación se abordaron de una vez los tres temas, por consideración a sus actividades tanto dentro como fuera de la comunidad, ya que como se había mencionado antes, el entusiasmo y la anuencia existen, sin embargo la necesidad de lograr obtener recursos económicos es básico para cubrir los servicios y necesidades básicas que día a día van en aumento.

La participación fue dinámica y motivante, debido a que la confianza entre los participantes y estudiante de la Universidad Rafael Landívar ayudo para que el proceso se realizara en un ambiente agradable. La dinámica que se utilizo fue en un ambiente participativo y en el idioma español y q'eqchi para una mejor comprensión y aceptación de los temas abordados.

## **5. SOCIALIZACION DE RESULTADOS.**

La socialización de resultados es un proceso importante que se realiza después de una intervención, este paso se hace ante personas o instituciones que se involucran directamente con los resultados esperados para los reajustes necesarios cuando el informe final lo requiera.

En esta fase se enumera los resultados del proyecto ejecutado en el área de intervención la cual fue “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb”.

### **Actividades**

En esta etapa se realizó coordinación con enlace institucional para poder realizar la socialización de los resultados obtenidos, del proyecto denominado “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb”. La cual se perfilo respondiendo a la necesidad identificada en el primer proceso. Sin embargo por las diferentes actividades programadas fue imposible realizarlo ante los demás integrantes de la junta directiva de Asociación Comunidad Esperanza y Comunidad Sapineb.

La presentación de los resultados fue realizada en Asociación Comunidad Esperanza, específicamente en oficina de la Coordinación de Trabajo Social. El espacio otorgado por el coordinador del área de Trabajo Social, se aprovechó para dar a conocer los resultados obtenidos por medio de la intervención realizada en Comunidad Sapineb, área donde se tuvo a bien intervenir para reorganizar los objetivos de la comunidad, también fue de utilidad para reflexionar sobre aspectos relevantes que ayudaron o limitaron la ejecución del proyecto “Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de Comunidad Sapineb.”

En este proceso se dieron a conocer que la elaboración del Plan de Capacitación y una Guía Popularizada fue para responder a la necesidad exteriorizada en el diagnóstico realizado en la primera fase, donde hubo un acercamiento profundo y puntual con las familias que integran Comunidad Sapineb, además de realizar el plan se ha ejecutado con las familias por medio de talleres de capacitación abordando, diferentes temáticas propuestas para obtener mejores resultados.

De parte del coordinador de Trabajo social, exteriorizo que el plan de capacitación elaborado será de gran apoyo para realizar intervenciones posteriores para retroalimentar los temas abordados en su oportunidad, también hizo referencia que en la comunidad el 80% de las integrantes de comunidad Sapineb son madres solteras sin ninguna preparación académica, y con la guía popularizada se lograra mejorar la sensibilización dentro de la comunidad.

Hizo énfasis que Asociación Comunidad Esperanza ha luchado para que las familias que integran Comunidad Sapineb, logren comprender que todas las presiones que se ejercen para que la participación sea efectiva únicamente es con el objetivo de que salgan de la situación desfavorable, aunque reconoce que una evaluación cualitativa en esta etapa es difícil de realizar, ya que lo que se espera

después de esta intervención es el cambio de actitud, que se verá reflejada en un futuro.

**CAPITULO VII**  
**PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

**7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD**

Proyecto: “**Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de la Comunidad Sapineb**”

<b>RESULTADOS</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INDICADOR (S)</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TIEMPO</b>
Asociación Comunidad Esperanza, realiza acompañamiento a familias beneficiarias para el cumplimiento de acuerdos.	Velar que los beneficiarios cumplan con compromisos y acuerdos logrados en las capacitaciones realizadas.	4 reuniones de acompañamiento y seguimiento.	Coordinador de área de trabajo social de ACE, y Técnico del área de producción	Cada 3 meses
Asociación Comunidad Esperanza, actualiza temas de capacitación a integrantes de familias de comunidad Sapineb.	Realizar diagnóstico para determinar necesidades actuales, que minimizan la participación sobre la realización de los proyectos productivos.	2 reuniones con grupo focal para la realización del diagnóstico comunitario.	Coordinador del área de Trabajo Social de ACE.	Cada año
Se elaboran nuevos planes de capacitación para continuar mejorando la convivencia comunitaria y su vez mejorar la participación para la realización de actividades de los proyectos socio productivos de que se impulsan dentro de la comunidad.	Investigación sobre temas para capacitar. Elaboración de plan y metodología capacitación. Velar porque los integrantes de las familias se incorporen y asistan a las capacitaciones programadas.	Se realizara 2 capacitaciones de interés a integrantes de las familias de comunidad Sapineb.	Coordinador del área de trabajo social. Técnico encargado de Comunidad Sapineb.	Cada año.

Fuente: Marta Lidia Choc Chen. 2016. PPS.URL

## CAPITULO VIII

### 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 8.1. CONCLUSIONES

- ❖ El proceso de la Práctica Profesional Supervisada favoreció a Asociación Comunidad Esperanza a identificar el problema principal que aqueja la Comunidad Sapineb, en relación a la participación sobre la realización de actividades socio productivas, derivado a la identificación se logró ejecutar el plan de capacitación sobre temas que ayudaron a minimizar las diferencias y desacuerdos de las familias beneficiadas de la Comunidad
- ❖ La intervención realizada por medio de la Práctica Profesional Supervisada hizo posible la interacción entre las familias y permitió conocer a profundidad el contexto social, económico y político de las familias que integran Comunidad Sapineb.
- ❖ A pesar del nivel de analfabetismo que impera en el comité de mujeres de Sapineb, el interés y empeño que tienen para salir adelante y ofrecer un mejor futuro a sus hijos, se vio reflejado en las distintas intervenciones que se realizaron durante el proceso de la intervención.
- ❖ Las familias que integran Comunidad Sapineb, son personas altamente vulnerables en lo social y en lo económico, por lo que los beneficios que reciben de Asociación Comunidad Esperanza es de gran utilidad para lograr sus objetivos tanto personales como familiares, por lo que se considera oportuna la intervención para minimizar los riesgos de perder dichos beneficios.

- ❖ La aplicación oportuna de técnicas y herramientas metodológicas de la gerencia social ayudaron a mostrar asertivamente los problemas y desavenencias que existe dentro de la comunidad, y por medio de ella también se logró identificar una solución factible para moderar el problema principal que afecta la participación de los integrantes de las familias de Comunidad Sapineb sobre la realización de actividades productivas.

## **8.2. RECOMENDACIONES:**

- Qué Asociación Comunidad Esperanza planifique mensualmente actividades de capacitaciones para reforzar los conocimientos adquiridos y fortalecer la convivencia de las familias de Sapineb.
- Que en todas las actividades que se programen tomen en cuenta a los jóvenes de la comunidad para que empiecen a adquirir experiencia y reforzar sus conocimientos por medio de convivencias reales.
- Buscar e implementar estrategias de participación y comunicación para que las actividades que se programen se realicen sin ningún inconveniente y se logren a cabalidad los objetivos anunciados.
- Proveer a los integrantes de comunidad Sapineb de herramientas necesarias sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, para lograr una participación efectiva, por medio de intervenciones continuas y personalizadas.
- Establecer lineamientos viables, medibles y ejecutables de convivencia, para que los miembros de la comunidad, realicen las actividades en condiciones que puedan entender y cumplir, alcanzando el sentido de pertenencia.

## CAPITULO IX

### MARCO TEORICO CONCEPTUAL

## 9. MARCO TEORICO CONCEPTUAL

### **Trabajo Social:**

El trabajo social es enfocado a la solución de problemas y cambio, por ello los trabajadores sociales son agentes de cambio de la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades en las que se interviene.

El trabajo social promueve la resolución de conflictos, como los problemas de relaciones personales, teóricas y prácticos interrelacionados y tiene la capacidad de trabajar distintas disciplinas, por tanto conforme el tiempo sus habilidades van evolucionando manteniendo la ciencia y la tecnología. Los principios de los derechos humanos y la Justicia Social son esenciales para el Trabajo Social.

La profesión de las ciencias sociales promueve el bienestar, protección y la promoción de los derechos sociales de las personas, fundamentados en el respeto, la autodeterminación y la dignidad con los demás sistemas sociales, desarrollando la inclusión social.

El trabajo social es multidisciplinario, debido a la intervención que se realiza es analizar al ser humano y en conjunto a todo lo que le rodea, en un determinado momento el sujeto ocupa el lugar del objeto ya que por medio de la intervención se analiza el comportamiento humano y la raíz de tal comportamiento; base fundamental para desarrollar o fortalecer capacidades que puedan enriquecer sus condiciones de vida, a nivel personal, familiar y comunitario.

El trabajo social es una profesión práctica y una disciplina académica que reconoce que los factores históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos y personales interconectados sirven como oportunidades y/o barreras para el bienestar y el desarrollo humano. Las barreras estructurales contribuyen a la perpetuación de las desigualdades, la discriminación, la explotación y la opresión. El desarrollo de la conciencia crítica a través de la reflexión sobre las fuentes estructurales de opresión y/o privilegio, basados en criterios tales como la raza, la clase, el idioma, la religión, el género, la discapacidad, la cultura y la orientación sexual, y el desarrollo de estrategias de acción para abordar las barreras estructurales y personales son fundamentales para la práctica emancipadora donde los objetivos son el fortalecimiento y la liberación de las personas. En solidaridad con los que están en situación desfavorecida, la profesión lucha por mitigar la pobreza, liberar a los vulnerables y oprimidos, y promover la inclusión y la cohesión social.<sup>2</sup>

El Trabajo Social desarrolla estrategias de intervención para romper paradigmas impuestas por la sociedad, los cuales afectan el desarrollo integral humano estas acciones minimizan la vulnerabilidad a los mas desfavorecidos, enfrentado retos y desafíos que el contexto en la que se desarrollan las personas cada vez son mas difíciles de enfrentar, sin embargo existen suficientes herramientas y técnicas para buscar y lograr la cohesión entre el recurso material, económico, ambiente, político y social y la humanidad.

## **Comunidad**

La primera, la dimensión teórica (Lillo y Roselló, 2001, p. 75), se refiere a cualquier definición que partiendo de una base teórica con una u otra influencia desde cualquiera de las ciencias sociales, trata de definir comunidad. Sancho (2009, p. 57) la llama a su vez dimensión simbólica. La llama así porque dice que, como buen símbolo, tiene flexibilidad y cierto grado de indeterminación, pero

---

<sup>2</sup> <http://ifsw.org/propuesta-de-definicion-global-del-trabajo-social>

permite a los trabajadores sociales y a los teóricos de nuestra disciplina entenderse hablando teóricamente y dar una cierta unidad a los discursos profesionales, aunque señala que es casi imposible una única definición teórica. La segunda dimensión sería la operativa, aquella que se basa en los elementos que son esenciales para la práctica cotidiana, para la intervención comunitaria. Estos elementos, varían según autores. Siguiendo el análisis histórico de Hillery (1955) éstos serían tres: (i) espacio o territorio compartido, (ii) relaciones y (iii) pautas de interacción.<sup>3</sup>

La intervención del trabajador social se enfoca en la comunidad, con un conjunto de personas o de actores sociales que conviven en un espacio determinado bajo normas y acuerdos, quienes tienen diferentes necesidades políticas, sociales y económicas; son individuos comunes que forman parte de una región o localidad con intereses comunes; en algunos casos son personas excluidas y marginadas según sea el área geográfica donde están conformadas, quienes en la mayoría no cuentan con los recursos básicos necesarios para la sobrevivencia, sin embargo es un espacio donde se puede proponer cambios y buscar la transformación social.

### **Análisis Situacional<sup>4</sup>**

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.

---

<sup>3</sup> ISSN:2007-9729 DOI: [www.espaciostransnacionales.org](http://www.espaciostransnacionales.org)

<sup>4</sup> Frans Geilfus . (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído el 22 de marzo del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>

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.

### **Trabajo en equipo<sup>5</sup>**

Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social. Características fundamentales de un grupo de trabajo Un grupo que funciona de manera armoniosa tiene las siguientes características Cohesión: Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas. Roles: Es decir tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo. Adaptabilidad: Que se refiere a la habilidad del grupo para cambiar de estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera. Permeabilidad: Que se refiere a la capacidad del grupo para brindar y recibir experiencias de otras instituciones Comunicación: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa Afectividad: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros. Armonía: Que se refiere a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del grupo en un equilibrio emocional positivo.

Para destacar la importancia de estos factores algunos autores diferencian entre un grupo y un equipo. De lo cual hablaremos brevemente enseguida. Definición de equipo De acuerdo con la definición anterior un equipo es un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e

---

<sup>5</sup> [www.conductitlan.net](http://www.conductitlan.net) Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C

identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal.

## **Análisis Estratégico<sup>6</sup>**

La estrategia tiene el propósito de ajustar las actividades de la organización, social o empresaria, a su capacidad de recursos, en tanto que el análisis estratégico analiza la comprensión de la posición estratégica (competitividad) de dicha organización al preguntarse ¿Qué cambios ocurren en el entorno?, ¿Qué efectos tendrán en la organización y sus actividades?, ¿A qué aspiran directivos, accionistas, ejecutivos, entidades sindicales, políticas, sociales?

Para el análisis estratégico suelen utilizarse diversas herramientas, de características similares. Entre ellas se encuentran el PEST, que establece la importancia de las influencias políticas, económicas, sociales y tecnológicas. Otra es el Ciclo de Vida. Una de las más conocidas es la matriz de crecimiento del mercado/participación de la empresa, de la Boston Consulting Group. Y otra, de la cual nos ocupamos en este trabajo, es el análisis FODA, conocido como SWOT (strenghts-weaknesses-oportunities-threats) en países de habla inglesa, y como DAFO en España.

## **FODA<sup>7</sup>**

La matriz FODA es una herramienta de análisis que puede ser aplicada a cualquier situación, individuo, producto, empresa, etc, que esté actuando como objeto de estudio en un momento determinado del tiempo.

Es como si se tomara una “radiografía” de una situación puntual de lo particular que se está estudiando. Las variables analizadas y lo que ellas

---

<sup>6</sup> <http://www.gestiopolis.com/analisis-foda-herramienta-estrategica-de-las-organizaciones>

<sup>7</sup> <http://www.matrizfoda.com/dafo/>

representan en la matriz son particulares de ese momento. Luego de analizarlas, se deberán tomar decisiones estratégicas para mejorar la situación actual en el futuro.

El análisis FODA es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual del objeto de estudio (persona, empresa u organización, etc) permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico preciso que permite, en función de ello, tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas formulados.

Luego de haber realizado el primer análisis FODA, se aconseja realizar sucesivos análisis de forma periódica teniendo como referencia el primero, con el propósito de conocer si estamos cumpliendo con los objetivos planteados en nuestra formulación estratégica. Esto es aconsejable dado que las condiciones externas e internas son dinámicas y algunos factores cambian con el paso del tiempo, mientras que otros sufren modificaciones mínimas.

La frecuencia de estos análisis de actualización dependerá del tipo de objeto de estudio del cual se trate y en qué contexto lo estamos analizando.

En términos del proceso de Marketing en particular, y de la administración de empresas en general, diremos que la matriz FODA es el nexo que nos permite pasar del análisis de los ambientes interno y externo de la empresa hacia la formulación y selección de estrategias a seguir en el mercado.

El objetivo primario del análisis FODA consiste en obtener conclusiones sobre la forma en que el objeto estudiado será capaz de afrontar los cambios y las turbulencias en el contexto, (oportunidades y amenazas) a partir de sus fortalezas y debilidades internas.

Ese constituye el primer paso esencial para realizar un correcto análisis FODA. Cumplido el mismo, el siguiente consiste en determinar las estrategias a seguir.

Para comenzar un análisis FODA se debe hacer una distinción crucial entre las cuatro variables por separado y determinar que elementos corresponden a cada una.

A su vez, en cada punto del tiempo en que se realice dicho análisis, resultaría aconsejable no sólo construir la matriz FODA correspondiente al presente, sino también proyectar distintos escenarios de futuro con sus consiguientes matrices FODA y plantear estrategias alternativas.

Tanto las fortalezas como las debilidades son internas de la organización, por lo que es posible actuar directamente sobre ellas. En cambio las oportunidades y las amenazas son externas, y solo se puede tener injerencia sobre las ellas modificando los aspectos internos.

**Fortalezas:** son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

**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 contra la permanencia de la organización.

## Árbol de problemas<sup>8</sup>

El análisis de problemas es una de las herramientas fundamentales en la planificación, especialmente en proyectos. El análisis del árbol de problemas, llamado también análisis situacional o simplemente análisis de problemas, ayuda a encontrar soluciones a través del mapeo del problema. Identifica en la vertiente superior, las causas o determinantes y en la vertiente inferior las consecuencias o efectos. Este método tiene las siguientes ventajas: *f* Está relacionado e identifica problemas reales y presentes más que problemas aparentes, futuros o pasados; *f* El problema se puede desglosar en proporciones más manejables y definibles. Esto permite, priorizar más claramente en relación a que problema o tema es más importante y esto a su vez, permite enfocar los objetivos haciendo más efectiva su influencia; *f* Hay un mayor entendimiento del problema y por lo general, nos interconecta con las causas más contradictorias; *f* Identifica los argumentos constitutivos y ayuda a establecer quienes son los actores políticos y procesos en cada etapa; *f* Ayuda a establecer que información adicional, evidencia o recurso se necesita para fundamentar el caso o construir un propuesta de solución convincente; *f* Este proceso de análisis frecuentemente ayuda a construir un sentimiento compartido de comprensión, propósito y acción; *f* Los problemas de desarrollo identificados en el árbol de problemas se convierten, como soluciones, en objetivos como parte de la etapa inicial de diseñar una respuesta; y *f* Los objetivos identificados como componentes o productos se convierten en los medios para encarar el problema de desarrollo identificado y proporcionar un instrumento para determinar su impacto de desarrollo. 2. Propósito Contar con una herramienta visual multipropósito para identificar y priorizar problemas, objetivos o decisiones. El problema principal es representado como el tronco de un árbol y los factores relevantes, influencias y resultados se reflejan como raíces y ramas.

El árbol de problemas es la herramienta esencial que se utiliza para el análisis situacional de una organización, grupo o empresa. Cabe mencionar que la

---

<sup>8</sup>[http://www.sswm.info/sites/default/files/reference\\_attachments/SECRETARIA%20TECNICA%20DE%20PLANIFICACION%20EI%20arbol%20De%20Problemas-SPANISH.pdf](http://www.sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/SECRETARIA%20TECNICA%20DE%20PLANIFICACION%20EI%20arbol%20De%20Problemas-SPANISH.pdf)

elaboración de esta herramienta es completamente democrática y participativa, se realiza con el grupo focal del área de intervención para obtener un resultado objetivo, analítico y sobre todo que ayude a descubrir la raíz del problema y al no enfrentar dicho problema los efectos o amenazas que presenta el problema si no se trata de manera adecuada y con una intervención inmediata y lógica.

## **Desarrollo Sostenible<sup>9</sup>**

El desarrollo sostenible es el paradigma general de las Naciones Unidas. El concepto de desarrollo sostenible fue descrito por el Informe de la Comisión Bruntland de 1987 como “el desarrollo que satisface las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades”.

La sostenibilidad es un paradigma para pensar en un futuro en el cual las consideraciones ambientales, sociales y económicas se equilibran en la búsqueda del desarrollo y de una mejor calidad de vida. Estos tres ámbitos –la sociedad, el medio ambiente y la economía– están entrelazados. Por ejemplo, una sociedad próspera depende de un medio ambiente sano que provea de alimentos y recursos, agua potable y aire limpio a sus ciudadanos.

El paradigma de la sostenibilidad constituye un cambio importante desde el paradigma anterior del desarrollo económico con sus nefastas consecuencias sociales y ambientales, que hasta hace poco tiempo eran consideradas como inevitables y aceptables. Sin embargo, ahora comprendemos que estos graves daños y amenazas al bienestar de las personas y del medio ambiente como consecuencia de la búsqueda del desarrollo económico, no tienen cabida dentro del paradigma de la sostenibilidad.

---

<sup>9</sup> <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002167/216756s.pdf>

## **Principios del Desarrollo Sostenible**

Todos los programas para el desarrollo sostenible deben considerar los tres ámbitos de la sostenibilidad –medio ambiente, sociedad y economía– así como también una dimensión subyacente de la cultura. Puesto a que el desarrollo sostenible se adecúa a los contextos locales de estos tres ámbitos, adoptará formas muy variadas en todo el mundo.

Los ideales y principios que constituyen la sostenibilidad incluyen conceptos amplios tales como equidad entre las generaciones, equidad de género, paz, tolerancia, reducción de la pobreza, preservación y restauración del medio ambiente, conservación de los recursos naturales y justicia social. La Declaración de Río contiene 27 principios entre los que se incluyen los siguientes: Los seres humanos tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza.

La búsqueda del desarrollo sostenible es una labor ardua y conjunta que se efectúa con otras ciencias y profesiones, la cual se logra cuando se encuentra la reconciliación entre el ser humano y la naturaleza, mientras el ser humano no se concientice sobre el uso de los recursos es difícil encontrar el desarrollo sostenible deseado, por otro lado se debe prever que el desarrollo es integral, no se puede pretender estar bien mientras no se combata el sistema de educación, salud y vivienda que afecta grandemente a los más vulnerables, situación que aumenta año tras año el porcentaje de pobreza.

El desarrollo sostenible es responsabilidad de todos, los gobiernos y la sociedad civil, y el eje principal para lograr esa calidad de vida deseable es la Educación, con educación se puede enfrentar cualquier paradigma enraizada en cualquier ámbito social, político y económico.

## **Desarrollo Comunitarios<sup>10</sup>**

El desarrollo comunitario es uno de los tres métodos básicos o métodos primarios de Trabajo Social (Ander-Egg, 1996) pero es también el campo de prácticas que abarca las diversas instituciones y servicios concentradas en las necesidades globales de una comunidad.

El término de organización de la comunidad es utilizado indistintamente con Desarrollo Comunitario con Trabajo Social Comunitario. En las zonas de influencia de USA y en Inglaterra se prefiere Organización de la Comunidad, en los países de tercer mundo se ha empleado más la denominación de Desarrollo Comunitario, hoy día se tiende a unificar ambas expresiones y sustituirlas por Trabajo Social con comunidades, o Planificación Social y Organización de la Comunidad.

La intervención del Trabajo Social es con un conjunto de personas que conviven en una comunidad, primero para conocer sus necesidades, el contexto en el que viven para luego buscar soluciones viables para que puedan enfrentar las necesidades sentidas, en otros términos la intervención es para apoyar y ayudar a salir de las situaciones difíciles.

El desarrollo comunitario se logra mediante la confianza, la cooperación y la colaboración, teniendo objetivos comunes, como dice el documento la organización comunitaria es para mejorar las condiciones de vida mediante la participación activa y el involucramiento en todas las actividades que se planifiquen, utilizando de manera eficiente los recursos, este cambio que se busca no solo es material sino también actitudinal.

---

<sup>10</sup> [http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod\\_ense/revista/pdf/Numero\\_29/M\\_DOLORES\\_CHACON\\_1.pdf](http://www.csi-csif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_29/M_DOLORES_CHACON_1.pdf)

## **Desarrollo Social.<sup>11</sup>**

Se denomina desarrollo social a la circunstancia en donde una sociedad adquiere mejores condiciones de vida de forma sustentable. El desarrollo social está íntimamente relacionado con el desarrollo económico en la medida en que una mejor circunstancia de vida implica necesariamente un mejor acceso a bienes y servicios por parte de la población. No obstante, este tipo de circunstancia puede ser confuso, en la medida en que el desarrollo social también requiere algunas consideraciones en lo que respecta a situaciones de paz, igualdad de oportunidades, etc., todos aspectos que quizá sea difícil implicar en los procesos económicos. El desarrollo social debe ser uno de los objetivos del Estado.

Desde el punto de vista económico, una mejora en las condiciones de vida de la población se relaciona con el hecho de que ésta debe producir cada vez más bienes y servicios. Esto significa que aquello que produce debe ser lo suficientemente importante como para que iguale o supere un consumo básico que guárdelas necesidades de la población. Por otro lado, también es importante que esta circunstancia se evidencie en todos los sectores de la población y no solamente en algunos. Para ello es importante considerar la forma en que la sociedad se estructura para producir, como así también sus ventajas comparativas. Una vez que la sociedad tenga acceso a vivienda, educación, alimentación y un nivel de entretenimiento relativamente normal, podemos decir que desde el punto de vista económico una sociedad se encuentra desarrollada.

No obstante, el aspecto económico no lo es todo, o al menos no debe ser considerado aisladamente de otro tipo de circunstancia que tiene enorme importancia en la vida de las personas. En este sentido, un criterio que debe aludirse al referir al desarrollo social es la calidad institucional en el que un tipo de población se encuentra. Este tipo de circunstancia garantiza que existan bienes públicos que solo el estado puede brindar, como por ejemplo la justicia. En este

---

<sup>11</sup> <https://definicion.mx/desarrollo-social/>

sentido, este tipo de elemento es cada vez más valorado a la hora de considerar a calidad de vida de un pueblo.

El desarrollo social debe ser uno de los objetivos centrales que la política de un país debe tener. Para ello, no solo es importante a toma de decisiones acordes en materia de política económica, sino también garantizar a los actores la suficiente libertad como para que el mercado se desarrolle libremente. En efecto, si observamos los países con mayores índices de desarrollo social, veremos esta tendencia a lo largo del tiempo.

## **Proyecto**<sup>12</sup>

"Un proyecto es una propuesta de acción que implica la utilización de un conjunto determinado de recursos, para el logro de unos resultados esperados. Un proyecto para el grupo de personas afectadas positivamente (generalmente los usuarios, o aquellos a quienes se destina la acción del proyecto). Para la obtención de los beneficios, debe incurrirse en costos, configurados por el valor de los recursos que deben ser asignados, para el desempeño del proyecto". Búcaro, G. (2005).

Un proyecto nace como respuesta de una necesidad, destinada como se dice para beneficiar a un grupo determinado, posterior a un diagnóstico debido a que sin idea no hay proyecto, se realiza un estudio de viabilidad para que asegurar que todas las actividades o acciones descritas en el sean alcanzables.

## **Participación**<sup>13</sup>

La participación consiste en un proceso en donde todos los miembros de una comunidad, actúa con responsabilidad dentro de todas las etapas de un

---

<sup>12</sup>Rosa Cristina Tiño Sen. (2008) fortalecimiento a las capacidades de las mujeres para formulación y gestión de proyectos productivos del caserío agua tibia II, Chinique. Tesis de licenciada. Universidad Rafael Landívar.

<sup>13</sup> Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>

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 las personas involucradas a este proceso puedan ser las gestoras de sus oportunidades de cambio.

## **Conflicto**<sup>14</sup>

Para el mundo antiguo (griegos y romanos fundamentalmente), la discordia siempre amenaza la estabilidad de la polis o de la civis, es decir, de la ciudad, del orden político. Existe en estos tiempos un amplio tratamiento al conflicto externo (guerras entre unidades políticas). Con el advenimiento del cristianismo el conflicto interno es proscrito: el conflicto es vivido como un mal que se debe evitar; es un síntoma de la incapacidad de los individuos o grupos para superar sus egoísmos.

El conflicto, como objeto de estudio de las ciencias sociales, no tiene más de un siglo de existencia. Sólo al inicio del siglo XX, pensadores como Georg Simmel y Max Weber orientan parte de su reflexión al estudio de la conducta conflictiva.

Durante el período entreguerras el antagonismo suscitó la atención de los cuentistas sociales, pero fue abordado con sesgos normativos que dificultaban su cabal comprensión.

---

<sup>14</sup>Capítulo 1 del libro: “¿Qué es la política”? Oro Tapia, Luís (2003). Ril Editores, Santiago. Resumen elaborado con fines pedagógicos.

## **Niveles de conflicto<sup>15</sup>**

Los conflictos no resueltos de una organización producen inevitablemente caos en toda ella.

Cuando los miembros de un grupo evitan conflictos entre ellos y dejan que las cuestiones fundamentales queden sin resolver a causa de esta inacción, las ondas de dicho conflicto afectan a toda la organización y paraliza o entorpece la acción en todos los niveles.

Pero antes hay que definir:

### **¿QUE ES CONFLICTO?**

Hemos de precisar que entendemos por conflicto, ya que este término puede utilizarse referido a distintas realidades y situaciones. El conflicto organizativo es un desacuerdo entre una o más partes (persona o grupo) de una empresa debido al hecho de que han de compartir recursos escasos o realizar actividades; también puede originarse del hecho de que poseen estatus, metas, valores o ideas diferentes. También puede concebirse como el proceso que comienza cuando una de las partes se da cuenta de que la otra ha frustrado o va a frustrar alguno de sus intereses. La consecuencia es que los miembros de la organización en desacuerdo, o de una parte de la misma, procuran hacer que su causa, o punto de vista, prevalezca sobre la de los demás.

En esta situación, lo más importante es cómo se maneja el conflicto y cuáles son los resultados. Determinar si el conflicto será funcional (hacer crecer) o disfuncional (paraliza la vida organizativa)

## **NIVELES DE CONFLICTO**

INTRAPERSONAL (dentro de un individuo)

INTERPERSONAL (entre individuos)

---

<sup>15</sup> <http://estosmecanicos.blogspot.com/2013/04/niveles-de-conflicto.html>

INTRAGRUPAL (dentro de un grupo)

INTERGRUPAL (entre grupos)

### **INTRAPERSONAL**

Este ocurre en el interior de una persona y básicamente el ser humano está en conflicto desde que tiene uso de razón y conforme se desarrolla también se desarrollan nuevos conflictos, por ejemplo, desde muy jóvenes las personas desenvuelven lazos sociales, en el caso de las jovencitas podría decirse que entran más rápido en este tipo de conflictos, como el hecho de no saber que ropa elegir o los jóvenes el no saber a qué escuela entrar a estudiar, como vemos hay varios tipos de conflictos intrapersonal

El conflicto enfoque-enfoque significa que la persona tiene que elegir entre dos o más alternativas, cada una de las cuales permite un resultado positivo.

El conflicto evasión-evasión. Significa que debes seleccionar dos o más opciones pero en todas son con resultados negativos

El conflicto enfoque-evasión se da cuando hay que decidir algo que es atractivo pero que tiene ciertas cosas negativas, algo parecido (está muy guapa la novia pero hay que soportar a los suegros).

### **EL CONFLICTO INTERPERSONAL.**

Son aquellos conflictos que tenemos con otras personas por falta de cordialidad, empatía o escasa inteligencia emocional, también se pueden dar por actitudes y conductas o metas incompatibles.

**Conflicto de funciones:** una función es grupo de tareas y comportamientos que otras personas esperan cuando otra lleva a cabo un trabajo.

Pueden ocurrir conflictos de funciones intra-emisores cuando son incompatibles los diferentes mensajes y presiones recibidas de un integrante del grupo, se pueden presentar conflictos de funciones inter-emisores cuando los mensajes y presiones provenientes de un emisor se oponen a mensajes y presiones de uno o más de los otros emisores.

Hay conflicto persona-función cuando los requisitos son incompatibles con las actitudes, valores o puntos de vista propia respecto al comportamiento que son aceptables para el receptor.

### **Ambigüedad de funciones.**

La ambigüedad de funciones es la incertidumbre o carencia de claridad que rodea las expectativas sobre una función individual, En especial, el conflicto de funciones y la ambigüedad de funciones son fuentes importantes de estrés relacionadas con el trabajo. Muchos empleados sufren conflicto y ambigüedad de funciones, pero el conflicto de expectativas y la incertidumbre afectan sobre todo a los gerentes. La responsabilidad del comportamiento de los demás y la falta de oportunidad para participar en las decisiones importantes que afectan el trabajo son otros aspectos de las funciones de los empleados que podrían desembocar en estrés.

### **El conflicto intragrupal.**

Se refiere al choque entre algunos o todos los integrantes de un grupo, lo que suele afectar su dinámica y efectividad. Este tipo de conflicto se da desde muy temprana edad y creo que principalmente en el hogar con los padres que son los que llevan el control, pero también se da en los negocios.

## **El conflicto intergrupal.**

Se refiere a la oposición, desacuerdos y disputas entre grupos o equipos. Ocurre con frecuencia en las relaciones entre integrantes de una comunidad-institución. Esos conflictos llegan a ser muy intensos, agotadores y costosos para los participantes en condiciones extremas de competencia y conflicto, las partes establecen actitudes hacia los otros caracterizadas por la desconfianza, la rigidez el centro de atención solo en el interés propio, la falta de voluntad para escuchar, etcétera.

### **Rasgos generales del conflicto**

- a) El conflicto puede ser provocado por la existencia de metas contrapuestas entre los actores (heterogeneidad de las valoraciones) y/o de intereses convergentes entre ellos (homogeneidad de las valoraciones: idéntica estimación de un bien escaso, cuya posesión se torna conflictiva).
- b) El conflicto puede ser en torno a los medios para lograr un fin (actores coinciden en el objetivo, pero difieren en los medios para su consecución).
- c) La conflictividad es inherente, consustancial a toda agrupación humana. Por lo tanto, el conflicto puede estallar en cualquier tipo de relación social, donde cualquier cosa puede ser objeto de discordia.
- d) El conflicto se caracteriza por una cierta indeterminación causal, es decir, los objetos y los motivos que llevan a los actores a entrar en conflicto son virtualmente infinitos.

El conflicto como se argumenta surge por inconformidades sentidas por los actores y que al analizar la situación no se logran acuerdos, situación que conlleva a la desconfianza y muchas veces a agravar mucho más el problema, la resolución de conflicto se logra por medio de intervención de mediadores que actúen de manera imparcial, es decir no debe mostrar ningún tipo de preferencia por ninguna de las partes, para que la intervención sea de éxito.

En el conflicto es necesario detallar razones válidas por cada una de las partes para encontrar una solución que beneficie a las dos partes, cuando no se logran acuerdos para la solución de un conflicto lo recomendable es que una de las parte ceda en cuanto a sus demandas para que la situación se no aumente.

## **Problema Social<sup>16</sup>**

El propósito de este trabajo es centrar el análisis en los factores sociales que hacen tan difícil la vida cotidiana de muchos individuos, específicamente la población con discapacidad y su núcleo más allegado. El concepto de problema social será esencial, porque gracias a él podremos dejar de lado las visiones médicas con que habitualmente se suele tratar.

Los problemas sociales constituyen una condición que afecta a un número importante de personas, de modo considerado inconveniente y que, según se cree, debe corregirse mediante la acción social colectiva".

Tomar la idea de problema social nos obligará a preguntarnos por la cultura, las relaciones que se van estableciendo entre los miembros de una comunidad, las representaciones sociales, los estigmas. Es necesario dejar de lado el aspecto físico y funcional de la discapacidad para interiorizarnos en las posibilidades de integración que una comunidad ofrece a sus habitantes. Por eso se hace necesario hablar de la discapacidad como problema social.

## **Cohesión Social**

Son las relaciones consensuadas, percibidas como justas entre los grupos que gobiernan y los gobernados, en otras palabras cohesión social significa un lazo que une a los miembros uno con otros y forman un solo grupo, es cuando existe una comunicación fluida y eficaz entre el beneficiario y el benefactor.

---

<sup>16</sup> <http://www.integrando.org.ar/investigando/problema.htm>

Cuando existe cohesión social, los proyectos logran el impacto deseado, porque existe un acuerdo entre ambas partes, donde el eje principal es la participación democrática y de allí el resultado de un buen desempeño.

## **Gerencia<sup>17</sup>**

Gerencia se le denomina al conjunto de personas calificadas que se encargan de dirigir y gestionar los asuntos de una empresa u organización. El término también permite referirse a la persona que ocupa el cargo de Gerente, quien cumple con distintas funciones: coordinar los recursos internos, representar a la compañía frente a terceros y controlar las metas y objetivos. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. Es la unidad de la empresa que se encarga de que los integrantes del grupo subordinen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes. Para eso, la gerencia debe aportar su liderazgo, conducción y capacidad de coordinación.

Un gerente suele cumplir con cuatro funciones simultáneas: el planeamiento (se establece un plan con los medios necesarios para cumplir con los objetivos), la organización (se determina cómo se llevará adelante la concreción de los planes elaborados en el planeamiento), la dirección (que se relaciona con la motivación, el liderazgo y la actuación) y el control (su propósito es medir, en forma cualitativa y cuantitativa, la ejecución de los planes y su éxito).

---

<sup>17</sup> Kliksberg, B. 1997. "Hacia una gerencia social eficiente. Algunas cuestiones clave". En: Revista de Administración Pública Uruguay, No. 19. Montevideo. Sustraído el 25 de marzo del 2015 de <https://publications.iadb.org/GerenciaSocial>

## **Gerencia Social<sup>18</sup>**

Podemos entender la gerencia social INDES como un campo de conocimientos y de prácticas -acotado por la intersección de los campos del desarrollo social, las políticas públicas y la gerencia pública- cuyo fin es promover que las políticas y programas sociales contribuyan de forma significativa a la reducción de la desigualdad y de la pobreza, y al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía, a través de procesos participativos de formación de políticas que generan valor público.

La gerencia social comprende procesos como el diseño e implementación de políticas sociales impulsadas por el Estado para mejorar las condiciones de vida y calidad de vida de la población, en forma integral y universal. La gerencia social puede ser entendida como la gerencia del cambio, requiere de enfoques flexibles y experimentales, visiones holística y transformadores de la realidad social.

La Gerencia Social constituye un nuevo enfoque de la gestión de sociales. Es un cuerpo de conocimientos y prácticas que sirven de apoyo a la intervención de los actores sociales involucrados en la resolución de los problemas que entraban el desarrollo social.

La gerencia social debe ser un campo comprometido con el logro de la igualdad social y la construcción de sociedades profundamente democráticas.

La gerencia Social es un nuevo modelo de gestión para el sector social, basado en técnicas y enfoques gerenciales modernos, como la gerencia estratégica, la calidad total, la gerencia del servicio, el mercadeo y la reingeniería.

---

<sup>18</sup> Cortázar, J. C. 2004. "Sobre la gerencia social: campo de conocimiento y acción". Documento interno INDES. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social INDES). Sustraído el 21 de marzo de 2015 de <https://publications.org/GerenciaSocialINDES.pdf>

También se han generado cambios trascendentales en las estrategias y técnicas para atender las necesidades sociales, así como en la interrelación de la población con las políticas y los programas de bienestar. Esto se expresa en la evolución del concepto de bienestar social, más allá de sus funciones originarias de apoyo y alivio, para enfocarse cada vez más a la prevención. En esta nueva concepción del bienestar social se asigna la mayor prioridad a las funciones de desarrollo y prevención; así, se incluyen programas para elevar la calidad de vida de los sectores más vulnerables de la población, estimulando proyectos de auto ayuda y adoptando nuevas pautas de participación.

En esta perspectiva, los conceptos de asistencia y caridad se han subordinado a los de participación, adopción de decisiones, esfuerzo propio, auto sustentación y maximización del potencial humano. En general, se está otorgando el mayor respeto a las características de la comunidad y buscando su participación en todo el proceso de planificación, gestión y evaluación de los programas sociales.

### **El Gerente Social.**<sup>19</sup>

Hasta hace algunos años no se consideraba necesaria la formación de gerentes sociales. Por ello, el sector social carece de una gestión especializada. La dirección de las instituciones está encomendada a profesionales de campos sectoriales, como médicos, abogados y educadores que, a pesar de su calificación, no poseen formación gerencial para la gestión de los programas sociales en su marco característico, en el que impera la incertidumbre, la conflictividad, la escasez de recursos, las presiones múltiples y las negociaciones permanentes. 6 Asimismo, se advierte un carácter político y clientelista en la administración de algunas instituciones y programas sociales del sector público.

---

<sup>19</sup> <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/336/10/RCE10.pdf>

Así, se designa para dirigirlos a un político, sin considerar la formación que requiere el desempeño del cargo. Los grupos políticos asumen la dirección de las entidades de bienestar social por medio de negociaciones burocráticas, intercambio de favores y prebendas electorales. Este proceder no constituye una garantía de eficiencia y eficacia en la utilización de los recursos públicos destinados a los programas sociales. Por el contrario, son frecuentes la corrupción y el despilfarro.

### **Comunicación Efectiva<sup>20</sup>**

Entendido como la comunicación que a través de buenas destrezas y formas de comunicación, logra el propósito de lo que se quiere transmitir o recibir. Dentro de la comunicación efectiva el trasmisor y el receptor codifican de manera exitosa el mensaje que se intercambia. O sea que ambos entienden el mensaje transmitido y esto facilita efectivamente una cooperación mutua para el logro de lo propuesto.

Se interpreta que la comunicación efectiva es Explorar las condiciones que hacen posible que la comunicación sea provechosa y eficaz el cual permite mejorar las condiciones para la entrega eficiente de un valor público.

### **Plan de Capacitación<sup>21</sup>**

El plan de capacitación es una herramienta que contiene acciones que aportan las competencias, o capacidades, que necesita el recurso humano para cumplir los objetivos propuestos.

---

<sup>20</sup> Malkolm S. Knowlws, Elwood F. Holton III, Richard A. Swanson Traducción María de los Ángeles Izquierda Castañeda Andragogía "El aprendizaje de los adultos". Extraído el 23 de marzo del 2015 de <http://biblioteca.ufm.edu/library/index.php>

<sup>21</sup> Alex Altamirano (2012) plan de capacitación recuperado el 15 de marzo del 2015. <http://biblioteca.itson.mx>.

Un plan de capacitación estructurado, determina actividades planeadas, sistemáticas e integradas entre sí, con una meta y alcance suficiente para estimular, desarrollar, reforzar o actualizar las competencias claves de éxito por cargo, o proceso que propician en cada colaborador la facilidad de cumplir con el desempeño.

El campo de la gerencia social permite la innovación en los procesos el presente proyecto busca innovar en las capacidades del recurso Humano prácticas que contribuyan al desarrollo social como fin último que transforma las vivencias de la población meta.

### **Resolución de Conflictos<sup>22</sup>**

Proceso por el cual un conflicto de carácter interpersonal, intergrupala, inter-organizacional o internacional de raíces profundas es resuelto por medios no violentos y de forma relativamente estable, a través, primero, del análisis e identificación de las causas subyacentes al conflicto, y, consiguientemente, del establecimiento de las condiciones estructurales en las que las necesidades e intereses de todas las partes enfrentadas puedan ser satisfechas simultáneamente.

El origen de la resolución de conflictos como objeto específico de atención por parte de académicos y profesionales de la ayuda está vinculado a los esfuerzos de un grupo de ellos tras la I Guerra Mundial por prevenir la reaparición de conflictos violentos a escala internacional. Su labor consistió, básicamente, en aplicar una metodología científica a la investigación de las causas y procesos de los conflictos violentos y al desarrollo de medios para evitar su escalada y sus resultados destructivos. Después de la II Guerra Mundial, la investigación en el campo de la resolución de conflictos adquirió una mayor relevancia, extendiéndose su aplicación durante los 50 y 60 a ámbitos como el de las

---

<sup>22</sup> <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/190>

relaciones laborales o los movimientos pro-derechos civiles, de las mujeres y ecologista.

En este tiempo, el uso extensivo del procedimiento judicial como recurso principal de resolución de conflictos derivó en una sobrecarga de los sistemas judiciales, principalmente en Estados Unidos, lo que motivó la búsqueda en ese país de nuevos medios más rápidos, menos costosos y no coercitivos para resolver las disputas. Así, a partir de los años 60 se desarrollaron numerosos procedimientos alternativos de resolución de disputas –fundamentalmente a nivel local o comunitario–, integrados en lo que pasó a conocerse como el movimiento o modelo de la Resolución Alternativa de Disputas (Jeong, 1999:393). Entre esos procedimientos, destacan como técnicas principales de resolución de conflictos la negociación, la mediación y el arbitraje, al tiempo que también se han ido desarrollando a nivel internacional otros recursos como la búsqueda de consenso, la diplomacia, la solución analítica de problemas y los esfuerzos de construcción de la paz.

### **Sensibilización Comunitaria<sup>23</sup>**

La sensibilización es la capacidad que posee una persona a ser consciente de su entorno, donde pueda encontrar sentimientos morales, éticos, estéticos humanos, concienciación etc.

Pero cuando nos referimos a la sensibilización comunitaria, prácticamente hacemos énfasis en el nivel de consciencia que posee una comunidad respecto a la responsabilidad de resolver sus problemas y su nivel de implicación de hacer algo por su comunidad. En este apartado de sensibilización comunitaria podemos citar los siguientes

- La comunidad debe estar consciente de trabajar por ellos mismos

---

<sup>23</sup> <http://www.monografias.com/trabajos93/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion.shtml>

- Entender que si queremos progresar hemos de ser nosotros los que debemos de empezar con las iniciativas de cambio
- Tomar en cuenta a todos a la hora de planificar nuestro desarrollo
- Entender que todos tenemos derechos y obligaciones y por consiguiente todos estamos llamados a poner nuestro granito de arena por nuestra comunidad
- Conscientes de transformar la historia
- Inculcar una educación desde la razón para la vida

### **Participación Comunitaria<sup>24</sup>**

Participar significa tener parte de, Ser parte de, tomar parte, dar parte de, en el sentido participación comunitaria significa implicación, inclusión, como en el apartado anterior todos tenemos derecho y obligaciones y por consiguiente todos tienen derecho de participar en todos los movimientos que creen oportuno ser parte de.

Para empezar a hacer cambios comunitarios es interesante:

- ❖ Participar en las reuniones, comunitarias, educativas, de salud, etc.
- ❖ Los líderes y lideresas debemos generar oportunidades de participación sin discriminar a nadie, hay que recordar que si discriminas a alguien te discriminas a ti mismo
- ❖ Los comunitarios debemos de implicarnos no nos quedemos de brazos cruzados frente a situaciones que requieren de nuestro apoyo

---

<sup>24</sup> <http://www.monografias.com/trabajos93/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion.shtml>

## **Organización Comunitaria<sup>25</sup>**

Es cuando un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones. Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo. La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un método y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes que les exigen su unión para poder enfrentarlos.

Desde el inicio de la historia los humanos hemos sentido la necesidad de reunirnos para poder sobrevivir, así organizados hemos buscado alimentos, vestidos y vivienda. Los hombres y mujeres organizados han hecho grandes obras y juntos han logrado grandes cambios sociales, como la eliminación de la esclavitud, y otras transformaciones hacia sociedades diferentes.

Todo trabajo realizado por un grupo organizado debe tener en común dos cosas.

- a) Un mismo objetivo.
- b) Los mismos intereses.

## **Proyectos Productivos<sup>26</sup>**

Son aquellos que impulsan el desarrollo de actividades generadoras de bienes y servicios útiles para nuestra comunidad, enmarcándose dentro del concepto de desarrollo endógeno, generando redes productivas para el desarrollo de la economía solidaria.

Su carácter deberá ser socialista, es decir, la finalidad no es generar ganancias que enriquezcan a un individuo, sino garantizar, la producción de bienes y servicios sin explotar a los involucrados en el proceso productivo,

---

<sup>25</sup> <http://www.fao.org/3/a-as496s.pdf>

<sup>26</sup> <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Proyectos-Socio-Productivos/433858.html>

garantizándoles una calidad de vida digna y la satisfacción de las necesidades colectivas

### **Evaluación de resultados<sup>27</sup>**

Para saber si los objetivos que se plantearon fueron alcanzados es necesario realizar una evaluación que permitirá medir los resultados del programa de capacitación. La evaluación debe informar sobre cuatro aspectos básicos:

- ❖ La reacción del grupo y de cada participante en cuanto a actitudes.
- ❖ El conocimiento adquirido, es decir, qué aprendió y en qué grado.
- ❖ La conducta, es decir, qué comportamientos se modificaron.
- ❖ Los resultados específicos posteriores al curso.

La evaluación puede hacerse en tres etapas:

- a) Al inicio del curso, para diagnosticar y medir el nivel de conocimientos de los participantes antes del curso en relación con los temas que se van a tratar durante el mismo.
- b) Durante el curso, para conocer los progresos de los participantes a lo largo del programa y hacer los ajustes necesarios.
- c) Al final del curso, para medir el grado en que se cumplieron los objetivos.

Por otra parte, también debe evaluarse el curso de capacitación en los siguientes aspectos: actuación del instructor, instalaciones, técnicas y auxiliares didácticos, duración del curso, contenido, servicio de cafetería, el lugar en el que se impartió, etc. Esta retroalimentación servirá para la elaboración de nuevos programas.

---

<sup>27</sup> <http://www.emprendepyme.net/sexta-paso-evaluacion-de-resultados.html>

Recuerda que lo más importante es que los participantes apliquen en su trabajo cotidiano los conocimientos y habilidades adquiridos en el curso. Esa es la verdadera evaluación. Por esto, podemos pensar en el seguimiento como una última etapa del proceso de capacitación.

## **Valores**<sup>28</sup>

Son todas aquellas cosas que creemos importantes para nuestras vidas, en el momento de compartir, trabajar, estudiar, convivir, etc. Estos valores determinan nuestras prioridades y en el fondo son, probablemente, las medidas que se usan para conocer si nuestra vida está en camino que deseamos, si las decisiones que tomamos son afines a los valores, la vida es por lo general buena, estamos satisfechos y felices con nuestras acciones. Pero cuando los valores no se toman en cuenta al tomar las decisiones, nos sentimos mal, y puede conllevar a una fuerte sensación de infelicidad. Es por ello que identificar los valores es de gran importancia.

Si identifica los valores y los reconoce es fundamental para nuestras vidas. Cuando conocemos nuestros propios valores, podemos utilizarlos para decisiones en cualquier situación, por ejemplo en el trabajo, cuando el estrés es alto, los valores nos ayudan a controlar nuestras acciones y no reaccionar de una manera equivocada. En este tipo de situaciones, la tranquilidad y la comprensión unida con los valores nos pueden ayudar.

Los valores pueden cambiar a medida que avanzan nuestras vidas. Por ejemplo al iniciar una carrera, el éxito es medido por el dinero y el poder, pero para otros el éxito es tener una familia, y cuidarla.

A medida que la definición de “éxito” cambia, también lo hacen sus valores. Esta es una de las razones porque debe mantenerse unido a sus valores en todo momento.

---

<sup>28</sup> <http://www.valoresmorales.net/2014/01/concepto-de-valores/>

## CAPITULO X

### BIBLIOGRAFIA

#### 10. BIBLIOGRAFIA

- ❖ Esperanza, A.C. (2014-2019) Plan Estratégico.
- ❖ Frans Geilfus. (2002) 80 herramientas para el desarrollo participativo, diagnostico, planificación monitoreo y evaluación sustraído marzo 22 del 2015 de <http://ejoventut.gencat.cat/permalink>
- ❖ Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (2006) Capítulo 17: Diagnóstico participativo. La herramienta del ACNUR para el diagnóstico participativo en las operaciones enero 22 de 2015 de [http://www.who.int/mental\\_health/emergencies/participatory\\_assessment\\_s  
panish.pdf](http://www.who.int/mental_health/emergencies/participatory_assessment_spanish.pdf)
- ❖ Arenales, O. (2012). Guía Didáctica para realizar la Práctica Profesional Supervisada. Guatemala.
- ❖ Definición de organización - Qué es, Significado y concepto obtenido 19 de abril de 2015 <http://definicion.de/organizacion>
- ❖ Alex Altamirano (2012) plan de capacitación recuperado el 15 de marzo del 2015. <http://biblioteca.itson.mx>.
- ❖ Chiaven (1998)(p.418)
- ❖ Guerrero J. (2015)
- ❖ Fundacion Propaz (2008) “Abordaje de la Conflictividad Agraria en Alta Verapaz.

- ❖ Boltvinik.J (1992), Método de medición integrada de la pobreza. Una propuesta para su desarrollo”, el comercio exterior, vol. 42 No. 4 Abril, pp.354-365.Cepal.
- ❖ <https://definicion.mx/desarrollo-social/>
- ❖ [Estosmecanicnicos.blogspot.com/2013/04/niveles-deconflicto.html](http://Estosmecanicnicos.blogspot.com/2013/04/niveles-deconflicto.html)
- ❖ <http://revistas.bancomext.gob.mx/rcel/megazines/336/10/re10.pdf>

# CAPITULO XI

## ANEXOS

### 11. ANEXOS

#### 11.1. CARTA DE ASIGNACIÓN DE CENTRO DE PRÁCTICA



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

San Juan Chamelco, Junio 27 de 2016

Licenciado:  
Juan Pablo Juc Quib  
Coordinador  
Asociación Comunidad La Esperanza

Estimado Licenciado:

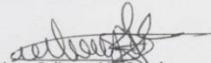
De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Marta Lidia Choc Chen, carné: 21998-01.

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.

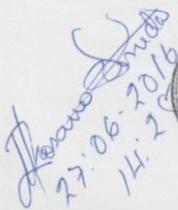
El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la primera 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: Marta Lidia Choc Chen 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 con nosotros directamente en la Sede Regional de la Verapaz, a los teléfonos 77208309.

  
Licda. Juliana Aju Patal  
Coordinadora Académica  
Facultad Ciencias Políticas y sociales  
Campus San Pedro Claver S.J. Verapaz  
Km. 218.5 Carretera a San Juan Chamelco  
Alta Verapaz, Guatemala Centro América



  
27.06.2016  
14:20



## 11.2. CARTA DE ACEPTACIÓN INSTITUCIÓN ASIGNADA.



### ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA

PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO

El que acoge un niño como este en mi nombre, a mí me acoge (Mt. 18,5)

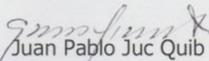
Cobán, Alta Verapaz Julio 07 de 2016

Licenciada  
Juliana Ajú Patal  
Coordinadora Académica  
Facultad Ciencias Políticas y sociales  
Universidad Rafael Landívar  
Sede Regional Campus San Pedro Claver S.J. La Verapaz

En nombre de la Junta Directiva de Asociación Comunidad Esperanza y por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Marta Lidia Choc Chen, carné: 21998-01; se presentó a nuestra organización 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: **Acompañamiento al proyecto Organización Comunitaria de Mujeres Comunidad Sapineb de Asociación Comunidad Esperanza**, 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: Margarita Escalante, quien se desempeña como presidente del comité de mujeres Sapineb, en el área de trabajo Social / Salud Preventiva.

Atentamente,

  
Juan Pablo Juc Quib

Coordinador Área de Trabajo Social/Salud Preventiva



### 11.3. EVALUACIÓN CUALITATIVA DE LA PPS.



ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA  
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO  
*El que acoge un niño como este en mi nombre, a mí me acoge (Mt. 18,5)*

#### EVALUACIÓN CUALITATIVA

Nombre del estudiante: Marta Lidia Choc Chen Carné: 21998-01

Centro de Práctica: Asociación Comunidad Esperanza -ACE-

Nombre de la propuesta de PPS: "Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de comunidad Sapineb"

Nombre del Docente de PPS II: Licenciado Elder Caal

Nombre de la Persona Enlace: Lic. Juan Pablo Juc Quib

#### Aspectos mínimos que deben evaluarse:

##### ASISTENCIA.

La estudiante cumplió con la asistencia al centro de práctica, desde la realización de la PPS I y PPS II, planificó las actividades propias de la práctica, asimismo planificó, diseñó, ejecutó y sistematizó la experiencia sobre un proyecto productivo ejecutado por la institución.

##### IDENTIFICACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

Por su formación académica y experiencia laboral, facilitó integrar sus conocimientos y experiencias con los beneficiarios del centro de práctica, por ser una población socialmente vulnerable, víctimas de desastres, y problemas sociales. Lo que facilitó identificarse con la filosofía de la institución.

##### RELACIONES INTERPERSONALES

La estudiante demostró, con pertinencia cultural, la relación con el grupo de mujeres y miembros de la comunidad Sapineb, generando de esta manera, la comunicación asertiva, logrando con ello, la confianza y participación en todas las actividades planificadas.

##### COLABORACION

La estudiante demostró en el proceso de PPS, confianza y voluntad de involucrarse en la vida organizacional de Comunidad Esperanza, principalmente en la Comunidad Sapineb, apoyó técnicamente en un proyecto lo que reflejo el impacto generado en la población beneficiaria.

##### LIDERAZGO

Demuestro liderazgo en todo el proceso de PPS, seguridad en el desarrollo de las actividades planificadas, demostró conocimientos, valores, y comunicación asertiva con la población beneficiaria.



ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA  
PROGRAMA DE APOYO A LA NIÑEZ Y JUVENTUD EN RIESGO  
*El que acoge un niño como este en mi nombre, a mí me acoge (Mt. 18,5)*

**GESTIÓN Y MANEJO DE LOS RECURSOS**

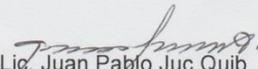
Demostró capacidad de gestión, en el uso eficiente y eficaz de los recursos que se le asignó durante el proceso de práctica.

**EJECUCIÓN Y APOORTE DE LA PROPUESTA**

Demostró capacidad durante el proceso de PPS I y II, habilidad de comunicación en el idioma Q'eqchi', lo que enriqueció la aplicación de instrumentos y herramientas inherentes al proyecto diseñado y ejecutado. Los conocimientos transferidos al comité de mujeres y a la comunidad en general, fortalecerá la organización comunitaria y la sostenibilidad de la misma.

Por tanto, la estudiante Marta Lidia Choc Chen, quien se identifica con el número de carné 21998-01, cumplió satisfactoriamente con la ejecución de la planificación de Práctica Profesional Supervisada en su fase I y II e hizo entrega de los siguientes productos: **Plan de capacitación, una guía popularizada, Sistematización de tres capacitaciones ejecutadas con la población destinataria.** Por tal razón, la práctica profesional supervisada realizada en el área de Trabajo Social, dentro del componente Comunidad Sapineb, se **aprueba y se avala** los resultados alcanzados.

En la ciudad de Cobán Alta Verapaz, a los dieciocho días del mes de mayo del año dos mil diecisiete.

  
Lic. Juan Pablo Juc Quib

Enlace institucional  
Coord. Trabajo Social/Salud Preventiva  
Asociación Comunidad Esperanza



## 11.4. PLAN DE CAPACITACIÓN ELABORADA.



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala



# PLAN DE CAPACITACIÓN

ASOCIACIÓN COMUNIDAD ESPERANZA

MARTA LIDIA CHOC CHEN

ESTUDIANTE DE PPS

2017

## CONTENIDO

- Portada
- Presentación
- Introducción
- Objetivos
- Proceso para la aplicación del Plan de Capacitación
- Definición teórica del Plan de Capacitación
- Interpretación del concepto de Plan de Capacitación
- Descripción del proceso para la elaboración del Plan de Capacitación.
- Proceso de Elaboración
- Determinar las Necesidades de Capacitación
- Fases de un Plan de Capacitación.
  - ❖ Análisis de la Situación
  - ❖ Diseño del Plan de Capacitación
  - ❖ Evaluación del Plan de Capacitación
  - ❖ Seguimiento del proceso
  - ❖ Conclusión
  - ❖ Objetivo General del Plan de Capacitación.
- Modulo I: Sensibilización Comunitaria
- Introducción
- Objetivos
- Resultados esperados
- Metodología
- Agenda Metodológica
- Concepto teórico de Sensibilización Comunitaria
- Concepto teórico de Seguridad Ciudadana
- Concepto teórico de Comunicación
- Tipos de Comunicación

- Concepto teórico de Organización Comunitaria
- Importancia de la Organización Comunitaria Rural
- Módulo II: Resolución de Conflictos.
- Introducción
- Objetivos
- Resultados Esperados
- Metodología
- Agenda Metodológica
- Concepto teórico de Resolución de Conflicto.
- Algunas reglas del conflicto
- Clases de conflictos
- Manejo Resolución y Transformación de Conflictos.
- Módulo III: Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria
- Introducción
- Objetivos
- Resultados esperados
- Metodología
- Agenda metodológica
- Concepto teórico de Trabajo en Equipo
- Claves del Trabajo en Equipo
- Bases del Trabajo en Equipo
- Herramientas que facilitan el Trabajo en Equipo
- Concepto teórico de Participación Comunitaria
- Principios de la Participación Comunitaria
- Funciones de la Participación Comunitaria
- Funciones de la Participación Comunitaria
- Importancia de la Participación Comunitaria del área rural
- Problemas que se plantean en la Participación Comunitaria.
- Bibliografía.

## PRESENTACION

Asociación Comunidad Esperanza sus siglas es –ACE- es una organización no gubernamental, no lucrativa con fines sociales, formalmente constituida con personería legal y jurídica que ampara su intervención, inicia sus actividades en el año 2004 en el municipio de Cobán, Alta Verapaz, brindando apoyo educativo integral personalizado a jóvenes de las áreas periurbana de Cobán, Alta Verapaz.

Las personas, entre ellos hombres, mujeres, jóvenes y niños son personas altamente vulnerables a los fenómenos sociales, por las condiciones de vida en que se encuentran; por tal razón Asociación Comunidad Esperanza ha brindado apoyo gratuito en las diferentes áreas, como lo son: Educación, Salud, Comedor infantil, Consejería y Acompañamiento, Atención a la víctima y complejo habitacional de Sapineb.

Las familias que integran el complejo habitacional desconocen la sensibilización comunitaria, el trabajo en equipo, la participación comunitaria y la resolución de conflicto, por lo que se propone un Plan de Capacitación para abordar los temas descritos anteriormente.

El presente Plan de capacitación está diseñado por tres módulos, los cuales serán utilizados como una herramienta que guíe el trabajo del capacitador. En el primer módulo se aborda el tema sobre Sensibilización Comunitaria, considerando la importancia de concientizar a las y los participantes de la organización comunitaria, sobre cómo actuar con responsabilidad adquiriendo derechos de participación y otros beneficios, aunque el tema de sensibilización es complejo, en esta ocasión se complementa con temas como Seguridad Ciudadana, Comunicación y Participación Comunitaria.

En el Segundo Modulo se aborda el tema sobre Resolución de Conflictos, tomando en cuenta que en toda organización comunitaria, surgen problemas de diferente índole, por eso es necesario tener conocimientos sobre cómo resolver y afrontar situaciones conflictivas que afecten la convivencia Comunitaria.

En el tercer Módulo tiene como principio abordar el tema Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria. Las actividades que se desarrollan en el ámbito comunitario, obtiene resultados positivos cuando son realizadas de manera coordinada, por lo tanto es muy significativo conocer que es el trabajo en equipo y cuáles son los elementos que ayuden a que los objetivos de la organización puedan cumplirse, al igual, la participación comunitaria es un espacio donde se puede incidir en la toma de decisiones, tanto a nivel local, como regional e inclusive nacional, por tal atribución es imprescindible conocer que es la Participación Comunitaria, informarse sobre los tipos de participación que existen, los principios, pero sobre saber y adquirir conocimientos sobre la importancia de ser parte de una comunidad participativa.

## INTRODUCCION

Un plan de Capacitación es un proceso a corto plazo sistematizado y organizado, por medio del cual se obtienen conocimientos y habilidades en función de los objetivos trazados de la organización, los cuales podrían ser para la reorganización comunitaria o bien para el cambio actitudinal, es considerado una herramienta importante dentro de la organización debido a la utilidad que tiene, tomando en cuenta que la elaboración va respondiendo a las necesidades que se pretende satisfacer dentro de la institución.

Otra importancia que se tiene al contar con un plan de capacitación es que se beneficia ambas partes, el personal de la institución y los beneficiarios de la institución, logrando que sus actividades la realicen con efectividad y eficiencia garantiza una mejor proyección y mejora la calidad de los servicios o actividades que presta.

Se debe tomar en cuenta que la elaboración y la ejecución de un plan, es un proceso continuo que proporciona oportunidades en todos los niveles para la obtención conocimientos que colaboren para el logro de los objetivos de la institución, considerando el proceso como una inversión y no un gasto. La organización sea cual sea su visión al contar con un plan de capacitación garantiza la formación de personas altamente competitivos, quienes con el conocimiento adecuado mejoran la práctica y la conducta dentro de la organización.

En el marco de estos aspectos, en este plan se analiza tres aspectos importantes: Primero, qué es un plan de capacitación. Segundo, cómo es un plan de capacitación; el proceso de elaboración, la determinación de las necesidades y

la programación y desarrollo de un plan de capacitación. Y Tercero, El contenido del diseño de un plan de capacitación; que consta de cinco fases, que facilita el conocimiento, los cuales se deben tomar en cuenta para la elaboración de un plan, los cuales son: planeación, organización, ejecución, evaluación y seguimiento.

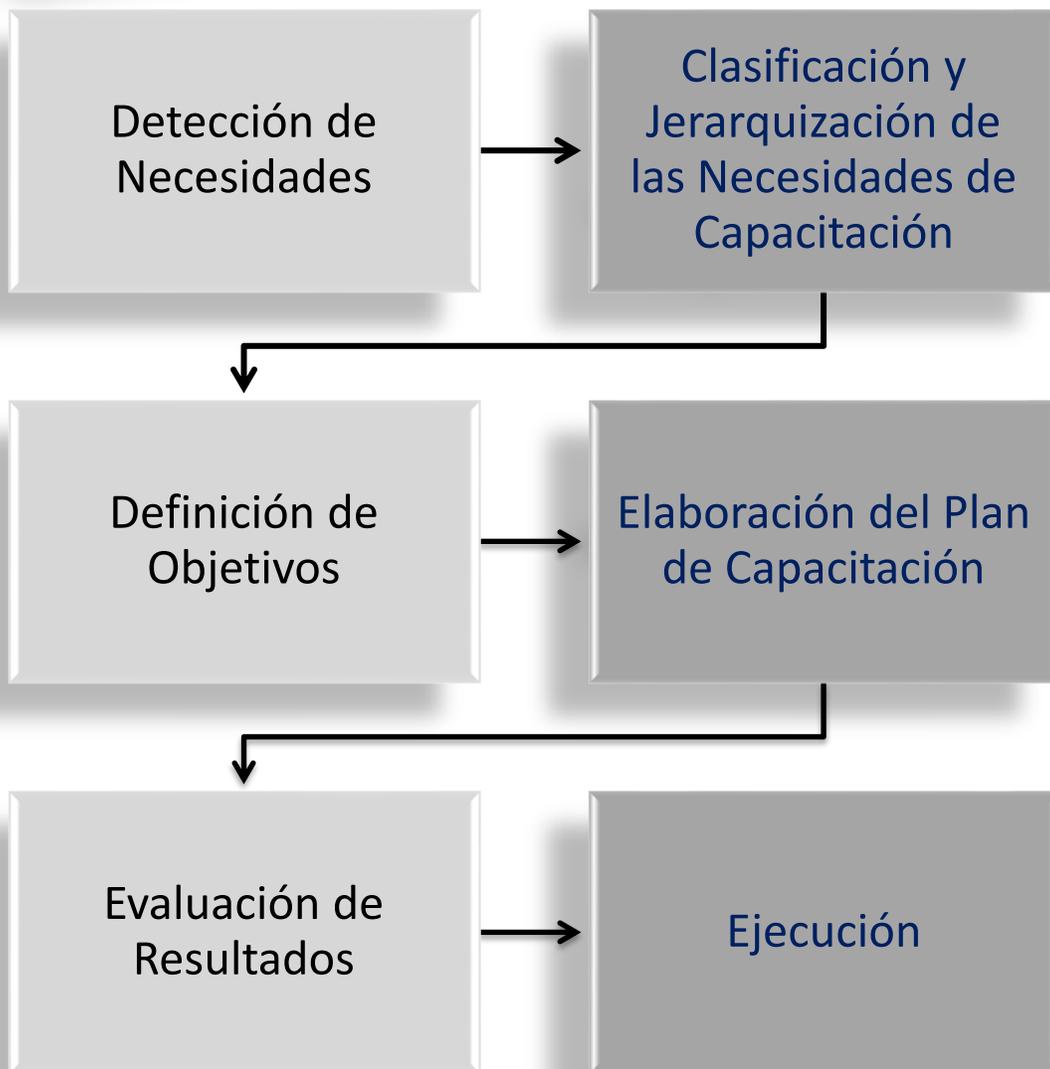
## **OBJETIVOS**

El objetivo de la elaboración del Plan de Capacitación es para fortalecer los conocimientos y capacidades humanas de los integrantes de la comunidad, para reorientarlos a los fines y objetivos por las cuales se organizaron en su oportunidad, creando espacios de participación en un ambiente de armonía y tranquilidad, para lograr la cohesión social necesaria para buscar entre todos el desarrollo económico, político y social que los lleve a un desarrollo integral.

### **Objetivos Específicos:**

- Formar conciencia entre los integrantes de la comunidad, para valorar los recursos humanos y materiales con que cuentan.
- Establecer una línea de comunicación viable y efectiva para el cumplimiento de los objetivos de la institución.
- Reconocer y buscar soluciones a las diferentes problemáticas que existen dentro de la comunidad, para lograr una mejor interacción entre los integrantes de la comunidad.
- Trabajar como grupo integrado utilizando los recursos de manera eficiente y efectiva para lograr el desarrollo social y económico deseado.

PROCESO DE APLICACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACION



Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2017) Estudiante PPS. URL

## ¿QUE ES UN PLAN DE CAPACITACION?

### 1. DEFINICION DEL PLAN DE CAPACITACION

*Es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado. Ha existido desde las sociedades primitivas cuando los mayores enseñaban a los jóvenes y niños a trabajar.<sup>29</sup>*

*“un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos”<sup>30</sup>*

Un plan de capacitación es la traducción de las expectativas y necesidades de una organización para un determinado periodo de tiempo, el Plan responde a necesidades que se quieren satisfacer, en un determinado plazo, por lo tanto está vinculado a las personas, físico o material disponible y las disponibilidades de la organización.

El Plan de capacitación es una acción planificada cuyo propósito general es preparar e integrar a las personas en procesos comunitarios e institucionales para mejorar y fortalecer las actividades productivas, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en el cumplimiento de sus obligaciones. La capacitación en la organización debe brindarse en la medida necesaria, haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para que la persona o grupos de personas puedan desempeñarse eficazmente en los roles respectivamente.

---

<sup>29</sup> Guerrero J. (2015)

<sup>30</sup> Chiavenato (1998) (P. 418)

## **1.1 INTERPRETACION DEL CONCEPTO DEL PLAN DE CAPACITACION**

El plan de capacitación conlleva al mejoramiento continuo de las actividades productivas, esto con el objeto de implementar formas optimas de participación. En este sentido el plan va dirigido al perfeccionamiento técnico y teórico de un grupo determinado, para que el desempeño sea más eficiente en cuanto al cumplimiento de sus funciones y objetivos dentro de la organización, lo que busca el plan es producir resultados profesionales y de calidad, así como la excelencia en el atención y servicio; y por otro lado busca preveer y solucionar problemas potenciales dentro de la organización comunitaria e institucional.

## **2. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO DE ELABORACION DE UN PLAN DE CAPACITACION**

El plan de capacitación se comprende de dos modos: El Interno y el Externo. El plan de capacitación Interno se realiza dentro del mismo grupo de intervención, se conoce como capacitación constante.

El plan de capacitación externo es un agente externo de la organización, institución, brinda los conocimientos que se requieren, esta se denomina capacitación inducida o estimulada. Ambos métodos son efectivos y se utilizan según las circunstancias requeridas.

El Plan de capacitación está constituido por cinco pasos, los cuales se mencionan a continuación:

- ❖ Detección y análisis de las necesidades: identifica fortalezas y debilidades en el ámbito social o laboral, dependerá del área donde se intervendrá, es decir identificar las necesidades de conocimiento y desempeño de las personas.
- ❖ Diseño del Plan de Capacitación: Se elabora el contenido del plan, folletos, libros, módulos, actividades.

- ❖ Validación del Plan de Capacitación: se eliminan los defectos del plan haciendo una presentación a una persona o a un grupo determinado quien tomara la decisión de validar la temática propuesta para la ejecución de la misma.
- ❖ Ejecución del Plan de Capacitación: se realiza cada una de las actividades plasmadas en el plan.
- ❖ Evaluación del Plan de Capacitación: Se determinan las debilidades y resultados generados.

### **3. PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE CAPACITACION**

Para la elaboración de un plan de capacitación se considera por lo menos tres aspectos, los cuales son:

1. Distribución personalizada de los recursos: se enfoca en lograr que la mayor cantidad de personas participen en el plan de capacitación, es necesario fijar el presupuesto disponible para la ejecución de las capacitaciones.
2. Distribución centrada en la capacitación específica: está destinada a resolver las debilidades de la organización, por ello los temas o acciones se orientan a resolver situaciones de interés de las personas.
3. Distribución orientada a la capacitación específica dando razón de la capacitación general: El proceso de detección de necesidades da cuenta de las fortalezas, en la medida que se haya considerado todas las perspectivas y expectativas de la organización.

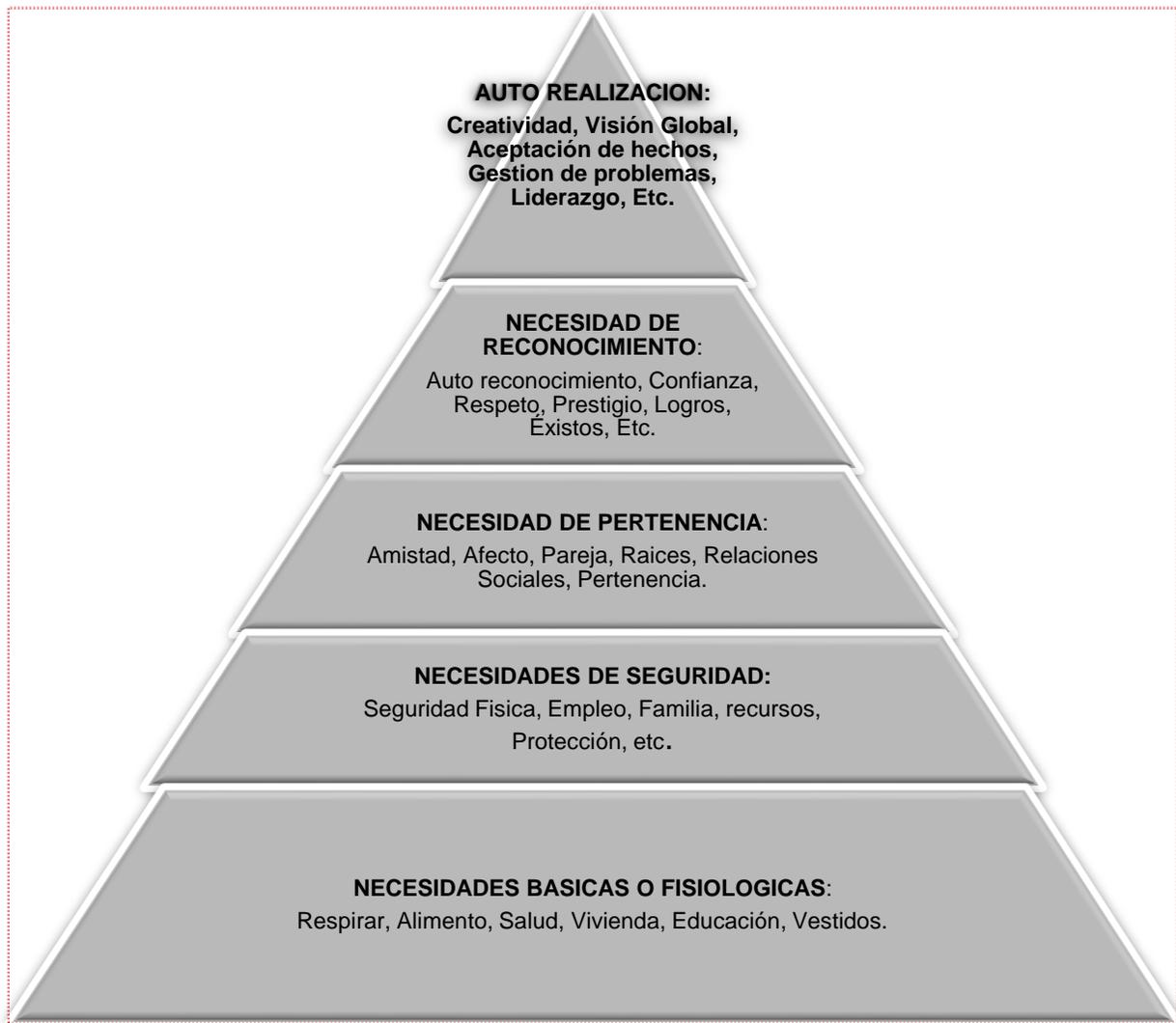
Los planes de capacitación exigen una planificación que incluye los siguientes elementos:

- ✓ Abordar una necesidad específica cada vez que sea necesario.
- ✓ Definir de manera indudable el objetivo de la capacitación

- ✓ Dividir el trabajo que se va a desarrollar, sea en módulos o ciclos.
- ✓ Elegir el método de capacitación según los recursos que se posee
- ✓ Definir los recursos para implementar la capacitación, (tipo de instructor, recursos tecnológicos, herramientas, manuales, etc.)
- ✓ Definir el grupo de personas que van a ser capacitados.
- ✓ Número de personas.
- ✓ Disponibilidad de tiempo.
- ✓ Grado de habilidades, conocimientos y actitudes.
- ✓ Características personales.
- ✓ Determinar el lugar donde se efectuara la capacitación.
- ✓ Establecer el tiempo y la periodicidad de la capacitación.
- ✓ Controlar y evaluar los resultados del plan verificando puntos críticos que requieran ajustes o modificaciones.

### **3.1. DETERMINAR LAS NECESIDADES DE CAPACITACION**

Según la jerarquía de las necesidades de Maslow, es posible establecer un conjunto de necesidades que pueden ser consideradas para la elaboración del plan de capacitación.



Fuente: Marta Lidia Choc Chen.(2017) Estudiante PPS. URL

Dentro de una organización o institución, la detección de necesidades de capacitación está conformada por tres aspectos, los cuales son los siguientes:

- ❖ De la Organización.
- ❖ De las Funciones.
- ❖ De las Personas.

A partir de este conjunto de necesidades, el contenido del plan de capacitación puede establecer elementos fundamentales a abordar, entre los cuales se pueden mencionar:

- Las necesidades de las personas.
- El crecimiento individual.
- La participación como aprendizaje activo.
- La capacidad para dar respuestas a necesidades de la realidad y la posibilidad de aplicarlas a la vida cotidiana.
- Producir un mayor intercambio entre las personas.
- Preparar a todas las personas para la ejecución de las diversas tareas particulares de la institución.
- Proporcionar oportunidades para el continuo desarrollo personal.
- Cambiar la actitud de las personas creando un clima satisfactorio entre todos los integrantes de una comunidad.
- Aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a las actividades cotidianas.
- Ayudar a las personas en la solución de los problemas y en la toma de decisiones.
- Aumentar la confianza y la actitud
- Forjar actitudes de comunicación.
- Eliminar los temores a la incompetencia o a la ignorancia individual.

#### **4. FASES DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN**

##### **FASE NO. 1: ANALISIS DE LA SITUACIÓN.**

Esta etapa es vital para justificar las actividades de la capacitación, en esta etapa o fase se detectan las necesidades que se deben abordar para realizar la capacitación. Para determinar las necesidades es necesario realizar una investigación entre los integrantes de un grupo, o empleados de una empresa u

organización, de manera observable para determinar las causas del bajo desempeño en el cumplimiento de sus actividades.

## **FASE NO. 2: DISEÑO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.**

Con la información obtenida en la fase 1, se procede a realizar el diseño del plan de capacitación, los expertos consideran que el diseño de un plan debe enfocarse al menos en cuatro aspectos fundamentales: 1. Definición de los objetivos de la capacitación; 2. Objetivos terminales; 3 Objetivos específicos; y 4. Deseo y motivación de las personas.

## **FASE NO. 3: IMPLEMENTAR EL PLAN DE CAPACITACION.**

En esta fase lo que procede es llevar a cabo el Plan de capacitación; es decir utilizar todos los temas y técnicas para realizar la capacitación y lograr los objetivos planteados.

## **FASE NO. 4: EVALUACION DEL PLAN DE CAPACITACION.**

Esta fase permite estimar el logro de los objetivos propuestos y de ser necesario retroalimentar el proceso, para obtener mejores resultados. Existen cuatro aspectos básicos para la evaluación de la capacitación, los cuales son:

- Reacciones.
- Aprendizaje.
- Comportamiento.

## **FASE NO. 5: SEGUIMIENTO DEL PROCESO.**

Como parte del proceso de evaluación se considera necesario llevar a cabo el seguimiento, el cual implica conocer los resultados y su repercusión en el ambiente de la organización. El seguimiento es un proceso integral, dinámico y

participativo enfocado a la obtención de información para la toma de decisiones en cuanto a la planeación de las acciones y su retroalimentación, la ubicación, el desempeño y desarrollo profesional de la persona capacitada.

Un buen plan de capacitación debe contemplar acciones de monitoreo y seguimiento, no solo con respecto a aspectos de logística sino a la de organización y planeaciones de reuniones orientadas a verificar el impacto que ha logrado la capacitación en relación al incremento de la productividad, verificar la pertinencia metodológica y pedagógica con relación a la transferencia del aprendizaje.

## **CONCLUSION**

La capacitación en recursos humanos es un factor determinante para el cumplimiento de los objetivos de una organización. Desarrollar actitudes y destrezas en el crecimiento personal en los trabajadores o grupos de personas, permite que estos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.

La capacitación por lo tanto es una inversión para la organización, debido a que los resultados que se obtienen no solo favorecen a la persona sino que contribuye al logro de los objetivos de la organización.

## **OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACION**

La elaboración de un Plan de Capacitación, de parte de la organización, institución o de alguna personal particular, tiene como propósito principal, la de contribuir al fortalecimiento organizativo de la institución o área de intervención, que puede ser comunidad, barrio e inclusive dentro de la misma institución. La temática que se aborda en el plan, debe responder a las necesidades sentidas de la población, para que en la ejecución se logren los objetivos previstos.

El presente Plan se compone de 3 Módulos, para responder a la problemática de la organización comunitaria. El Primer Módulo aborda temas sobre la sensibilización comunitaria, en la cual también se integran temas como Seguridad Ciudadana, Comunicación y Organización Comunitaria, para que los y

las participantes comprendan la importancia sobre los derechos y obligaciones que tienen por ser parte de una comunidad que busca un desarrollo económico y social.

El Segundo Modulo, aborda el tema sobre Resolución de Conflictos, tema importante para que los y las participantes, acepten que entre la convivencia comunitaria existe conflictos; sin embargo algunos prefieren no afrontarla y al conservarla oculta, la situación de convivencia cada vez es aún más difícil.

El Tercer Módulo, aborda el tema de Participación Comunitaria, debido a la falta de visión a veces la participación es pasiva, sin embargo con la ejecución de estos módulos se pretende inyectar el entusiasmo, para crear y buscar espacios que ayuden a cada uno de los participantes a colaborar para que el desarrollo anhelado pueda lograrse; y bien es sabido que únicamente con la participación se logra el cambio.

# MODULO I

## SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA

## INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país subdesarrollado, con un alto índice de pobreza, marginación y violencia, víctima del conflicto armado interno, dejando una población rural altamente vulnerable sobre los derechos humanos y con limitación para satisfacer las necesidades básicas necesarias para lograr un desarrollo integral.

Comunidad Sapineb, es conformada por familias proveniente de diferentes municipios de Alta Verapaz, con situación de extrema pobreza, quienes buscan mejorar su situación económica y social, y para enfrentar la adversidad deben buscar la unidad y el trabajo en equipo por medio de la participación activa y responsable; aspectos que se logran fortaleciendo las potencialidades de los integrantes de la comunidad, por medio de capacitación sobre el tema de Sensibilización Comunitaria.

El tema de Sensibilización es una herramienta que se utiliza para transformar la realidad social de un territorio ya sea local, regional y nacional, teniendo como objetivo principal la búsqueda del desarrollo social. En los últimos años el presente tema ha cobrado gran relevancia por la importancia de quitar prejuicios y estereotipos de un estado que se ha sumergido en el conformismo.

El presente módulo presenta el tema de Sensibilización Comunitaria, considerando importante también abordar los temas de Seguridad Ciudadana, Comunicación y Organización Comunitaria, educar y concientizar a las personas que el trabajo que puedan realizar en su entorno es para beneficiarse a ellos mismos, y que los objetivos de instituciones de desarrollo, es que cada participante logre tener un mejor nivel de vida utilizando sus propios recursos.

El objetivo de este módulo es conseguir que los participantes de la capacitación puedan cambiar la actitud negativa a positiva, teniendo la seguridad

que todos los logros que se obtengan puedan beneficiar a sus propias familias, tomando en cuenta que el elemento principal para que esos logros lleguen es la comunicación efectiva y una buena organización coordinada y disciplinada.

## **COMPONENTE 1: SENSIBILIZACION COMUNITARIA.**

### **Objetivo del componente:**

El objetivo de abordar el tema de Sensibilización Comunitaria es para crear consciencia, entre los integrantes de la comunidad, tomando en cuenta que deben sentirse parte de ella, y para lograr ser parte de algo debe de existir derechos y obligaciones, valorizando los recursos internos y externos con que cuentan para lograr un mejor desarrollo social y colectivo, y así adquirir el sentido de pertenencia.

### **Resultados esperados:**

- Que las familias se sensibilicen en el sentido de apreciar y valorar lo que tienen alrededor.
- Que las familias de la comunidad estén capacitados para buscar el desarrollo integral entre todos.
- Que todos los miembros de la comunidad se sientan parte de la comunidad.
- Que todas las actividades que ejecuten lo realicen por ellos y para ellos.

### **METODOLOGIA:**

La ejecución del Módulo No I, que es capacitación sobre Sensibilización Comunitaria se realizara mediante la metodología participativa, se realizara con 20 personas, integrantes de las familias que integran la comunidad, la cual tendrá una duración de seis horas. La capacitación se realizara con la técnica aprendiendo haciendo, ya que tomaremos situaciones reales de la comunidad para que la actividad cumpla con el objetivo de aprender sobre lo que realmente significa ser sensibilizados, en la ejecución de la capacitación se tomara en cuenta

todas las opiniones y se incluirán dinámicas para reflexionar sobre la importancia de actuar responsablemente en las diferentes actividades propias de la comunidad.

### **SENSIBILIZACION:**

La sensibilización es la capacidad que posee una persona a ser consciente de su entorno, donde pueda encontrar sentimientos morales, éticos, estéticos humanos, concienciación etc.

La sensibilización comunitaria<sup>31</sup> es cuando los miembros de una comunidad son conscientes de lo que tienen alrededor, cuando demuestran una responsabilidad sobre las actividades que deben realizar, tomando en cuenta que es una manera de buscar una realización personal y colectiva, significa que ya no buscan un desarrollo individual sino social.

Las personas o individuos sensibilizados tienen la capacidad de resolver cualquier conflicto o problema que se presenten en su entorno, buscando entre todos una solución viable para lograr un desarrollo comunitario.

La sensibilización comunitaria es una herramienta que ayuda o permite lograr un alto de consciencia de un grupo de personas para que caminen juntos buscando el mismo objetivo, rompiendo un círculo de ignorancia e indiferencia.

Algunas de los factores que ha impedido el desarrollo de una comunidad es la ignorancia y la apatía<sup>32</sup>, la ignorancia no se debe confundir con falta de sensatez o inteligencia, más bien se refiere a la falta de información y

---

<sup>31</sup> <http://www.monografias.com/trabajos93/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion.shtml#ixzz4dnVpZTPI>

<sup>32</sup> Boltvinik, J. (1992), "El método de medición integrada de la pobreza. Una propuesta para su desarrollo", en Comercio Exterior, vol. 42, nº 4, abril, pp. 354-365. CEPAL

conocimientos, por eso es necesario que los integrantes de un lugar conozcan la importancia de la participación voluntaria. La apatía no es más que la pérdida de interés, cuando no intentan cambiar algo, y se justifica por preceptos de la religión o por el contexto de la actualidad.

Sensibilizar a un grupo de personas no es fácil cuando se encuentran en una etapa de negación, muchas veces los grupos no logran acoplarse, porque cada uno considera que tiene la razón, mostrando apatía en relación a los problemas que están atravesando los demás.

Por tal razón es necesario considerar estos aspectos básicos para lograr una concientización entre un grupo de personas.

- ✚ Transmitir alegría.
- ✚ Evitar el roce y enfrentamiento entre los miembros del grupo.
- ✚ Se debe tener paciencia e ir paso a paso, no se debe exigir.
- ✚ Facilitar ejemplos prácticos y reales de la comunidad o área de trabajo.
- ✚ La comunicación debe ser en positivo.
- ✚ Buscar y promover la empatía.

La sensibilización comunitaria se puede visualizar cuando la comunidad inicie a trabajar pensando y comprendiendo que las actividades que realizan son para ellos mismos, ser conscientes que dentro de una organización comunitaria siempre habrá derechos y obligaciones que se deben cumplir para contribuir a transformar la historia dentro de su entorno y dejar una capacidad instalada a los demás miembros de la familia.

## **SEGURIDAD CIUDADANA.<sup>33</sup>**

A grandes rasgos, puede afirmarse que este concepto que proviene del latín *securitas* hace foco en la característica de seguro, es decir, ilustra la propiedad de algún lugar donde no se registran peligros, daños ni riesgos. Una cosa, un lugar seguro es algo firme, cierto e indudable. La seguridad, por lo tanto, puede considerarse como una certeza.

El concepto de seguridad ciudadana es protegido jurídicamente y que encierra a varios derechos de las personas quienes conviven en conjunto, hoy en día la convivencia pacífica en una sociedad se encuentra amenazada por la existencia de tensiones y conflictos que generan conductas violentas y que han surgido por diferentes causas.

Se considera las causas principales, la primera la crisis económica que afecta a la mayor parte de los países subdesarrollados, la segunda la crisis de valores, estas causas son complemento de otras y que han generado pobreza, marginación, desempleo, alcoholismo, drogadicción, pérdida de identidad, pérdida de confianza.

La vida colectiva de los seres humanos para lograr la armonía y tranquilidad, requiere de un orden, la seguridad ciudadana es responsabilidad de todos, la seguridad en algunos casos lo relacionamos con autoridades competentes de la localidad; sin embargo eso es solo un complemento, debido a que para disminuir la inseguridad se debe actuar según principios y conductas morales y legales.

La idea principal de buscar la seguridad ciudadana es para garantizar la estabilidad emocional y física de las personas que conviven en una localidad o comunidad, es lograr un ambiente de vida caracterizado por la paz y la cordialidad,

---

<sup>33</sup> <http://conceptodefinicion.de/seguridad/>

abriendo paso a la expresión de confianza, libertad material o espiritual, la cual da origen a la tranquilidad y felicidad.

Las conductas de violencia lo único que logran es una ruptura entre las personas y las normas de convivencia social, cuando en una comunidad no existen normas o bien se quebrantan, las acciones que se generan en la convivencia son de controversias y violencias, que va degenerando los principios y valores de una sociedad constituida con el objetivo de la búsqueda de un desarrollo integral.

La seguridad ciudadana no es únicamente denunciar hechos delictivos, lo que busca es la inclusión de todas las partes en uno solo, dejando por un lado las diferentes creencias, el género, y la etnia, vivir con tolerancia aceptando la diversidad cultural.

La seguridad ciudadana inicia con el cumplimiento de la responsabilidad moral y ética, existente dentro de un grupo de personas que conforman una comunidad, espacios en donde el proceso de igualdad mejora la calidad de vida de la población, de lo contrario aumentaría una sociedad competitiva y autoritaria que niega todo tipo de desarrollo e inculcando la delincuencia y aumentando aún más la crisis de valores.

Es importante tomar en cuenta que el respeto es un valor que cada día se va perdiendo, por la falta de tolerancia, la falta de comunicación y sobre todo el desequilibrando la convivencia de una comunidad.

## **COMUNICACIÓN.**

*El término comunicación procede del latín *communicare* que significa “hacer a otro partícipe de lo que uno tiene”. La comunicación es la acción de comunicar o comunicarse, se entiende como el proceso por el que se trasmite y recibe una*

*información.*<sup>34</sup> Todo ser humano y animal tiene la necesidad de comunicarse con los demás y con todo lo que le rodea.

La comunicación significa poner en común ideas y pensamientos, para poder interactuar con otros miembros de la comunidad, como por ejemplo entre familiares, amigos, en el lugar de trabajo, debe tomarse en cuenta que la comunicación debe ser sincera, honesta y respetuosa para no crear malos entendidos y conflictos internos.

## **TIPOS DE COMUNICACIÓN**

Existen dos categorías de comunicación las cuales son:

- a) La Comunicación verbal.
- b) La Comunicación no verbal.

La comunicación verbal se refiere al dialogo entre dos o más personas utilizando el timbre de voz.

La comunicación no verbal se refiere a un gran número de canales, por ejemplo el contacto visual, los gestos faciales, los movimientos de brazos, la postura corporal.

La convivencia entre un grupo de personas que conforman una comunidad es primordial, la comunicación, para coordinar las distintas actividades que podrían desarrollarse dentro de su entorno. Cuando la comunicación falla todas las actividades programadas no logran los resultados previstos, creando un ambiente de discordia y de enfrentamientos.

Es importante tomar en cuenta que la comunicación es de dos vías, por lo tanto es imprescindible saber comunicarse para un transmitir un mensaje, pero

---

<sup>34</sup> <http://conceptodefinicion.de/comunicacion/>

también saber escuchar al que recibe el mensaje. La comunicación hay una combinación de categorías, entre la verbal y la no verbal, porque de nuestra voz sale un mensaje pero la transmisión puede complementarse con la postura corporal.

Para la transmisión o la recepción de un mensaje se debe tomar en cuenta todos los aspectos necesarios antes de emitir un juicio, cuando se transmite un mensaje o notificación se debe analizar varios elementos, como por ejemplo el estado emocional del receptor, la voluntad de escuchar, la formalidad que muestre al ser notificado y el interés de participación.

## **ORGANIZACIÓN COMUNITARIA.**

La Organización Comunitaria: es cuando un grupo de personas se unen para ver los problemas que les afectan en su comunidad y le buscan soluciones. Los problemas pueden ser de carácter social, cultural, económico, político y productivo.

*La organización es la estructura que se da a un grupo de personas para funcionar de acuerdo a un plan y a un objetivo común. Cuando varias personas deciden organizarse lo hacen porque tienen intereses o problemas comunes que exigen su unión para poder enfrentarlos.*<sup>35</sup>

La organización comunitaria es un proceso social que busca por medio del trabajo colectivo el desarrollo social, de allí la importancia de que los miembros de una organización tengan los mismos intereses y objetivos para su razón de ser. Ejemplo de Organización Comunitaria: La comunidad Nuevo Nacimiento busca un ingreso económico que pueda ayudarles a minimizar los problemas económicos

---

<sup>35</sup> <http://www.fao.org/3/a-as496s.pdf>

existentes por medio de la crianza de peces (especie tilapia), considerando que todos los miembros de la comunidad serán beneficiados con dicho proyecto, todas las actividades deben realizarse con responsabilidad hasta lograr los objetivos trazados.

El elemento principal de una organización comunitaria es la participación libre y voluntaria, debido a que cuando la participación es forzada las metas pierden valor, entonces se va visualizando una debilidad en la organización, el desinterés de participación muestra que no todos están regidos por el mismo interés u objetivo.

Para la organización es necesario conocer todas las inquietudes y necesidades que tienen los miembros de la comunidad, todos los grupos organizados deben tener en común dos cosas:

- ❖ Un mismo objetivo
- ❖ Los mismos intereses.

Desde la historia de la humanidad ha existido la necesidad de la convivencia, y para lograr una convivencia armoniosa fue necesario definir objetivos y estrategias de convivencia, en algunas organizaciones existen un manual de convivencia, en otras, los objetivos comunes ha sido suficientes para garantizar la organización; sin embargo la humanidad ha evolucionado y las necesidades y problemas también, por lo que la organización dentro de una comunidad se ha vuelto compleja, por lo que es necesario beneficiarse de nuevas estrategias de intervención y utilizando la tecnología, considerado como una herramienta necesaria para promover la participación y la búsqueda del bien común.

## **PORQUE ES IMPORTANTE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA.**

La organización comunitaria es importante porque es allí donde se da a conocer los valores humanos y talentos individuales para resolver de forma

efectiva los problemas sociales, económicos y políticos de la comunidad. Mujeres y hombres como seres sociales, necesitan organizarse para coordinar y comunicarse con sus semejantes, socializando y desarrollando habilidades y aptitudes de manera conjunta para buscar condiciones justas y equitativas para una sociedad frágil y maltratada en cuanto a sus derechos sociales y humanos.

**Ventajas de la organización:** La organización institucional o comunitaria permite al grupo utilizar de forma efectiva el esfuerzo y los recursos materiales, económicos y sociales, para lograr los objetivos que se ha propuesto la institución.

**La organización:** facilita la oportunidad para conocer, negociar, demandar y gestionar proyectos sociales con gobiernos locales y centrales u otros grupos o instituciones, ya sean nacionales o extranjeras y con el estado. A través de la organización también logramos mejores resultados en las actividades, gracias a la mejor utilización y distribución de los recursos.

La organización facilita el desarrollo de líderes, ya que ejercita la capacidad de los individuos y la toma de decisiones. Nos hace intercambiar con otras personas, discutir y respetar diferentes puntos de vistas.

### **Proceso organizativo:**



## AGENDA METODOLOGICA

Contenido: Sensibilización Comunitaria.

Objetivos del Taller: Es lograr la concientización y sensibilización comunitaria entre los y las participantes de Comunidad Sapineb, tomando en cuenta que deben sentirse parte de ella, para lograr un mejor desarrollo social y así adquirir el sentido de pertenencia.

Resultados esperados:

- Que las familias se sensibilicen en el sentido de apreciar y valorar lo que tienen alrededor.
- Que las familias de la comunidad estén capacitados para buscar el desarrollo integral entre todos.
- Que todos los miembros de la comunidad se sientan parte de la comunidad.
- Que todas las actividades que ejecuten lo realicen por ellos y para ellos.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

Actividad	Metodología	Recursos Material/Humano	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes.	Por medio de una planilla de asistencia se registrara a las y los asistentes.	Planillas de Asistencia Lapicero Almohadilla.	Facilitador (a)	10 Minutos.

Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes al taller para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Dinámica para romper el hielo.	El facilitador (a) pedirá a los asistentes que se integren de dos en dos. Se les dará unos minutos para que se presenten entre ellos para luego hacerlo en plenaria, aparte de decir el nombre a su compañero dirá algo que le gusta y algo que desee aprender. Ambos deben realizar el ejercicio.		Facilitador Participantes.	20 minutos.
Dinámica “Sonido de Animales” para formar grupos de 5 personas.	El Facilitador entrega un papelito con el nombre de un animal, luego se les pedirá a los asistentes que realicen el sonido del animal que le corresponde hasta	Papeletas	Facilitador	

	<p>encontrarse con sus iguales, todos los participantes harán el sonido que les corresponde al mismo tiempo, el objetivo final es formar los grupos de trabajo.</p> <p>Luego de haber formado los grupos, a cada grupo se le pedirá que discutan entre ellos un cuestionamiento. Cada grupo trabajara un tema diferente.</p> <p>El Primer cuestionamiento que entienden por Sensibilización Comunitaria. (Grupo No 1)</p> <p>El segundo cuestionamiento que entiende por Seguridad Comunitaria. (Grupo No 2)</p> <p>El tercer cuestionamiento, definir Que es Comunicación. (grupo No 3)</p> <p>El cuarto cuestionamiento, Conocen que es Organización Comunitaria y su importancia? (Grupo No. 4)</p> <p>Luego las respuestas se socializara en plenaria</p>	<p>Papelografos. Marcadores.</p>	<p>Participantes</p>	<p>30 minutos.</p>
--	---	--------------------------------------	----------------------	--------------------

Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación	Con material de apoyo se explicara a los participantes la definición de cada término, su importancia y la necesidad de aplicación.	Material de apoyo	Facilitador (a)	20 minutos.
	REFACCION			15 minutos
Realizar la dinámica La Hoguera.	El facilitador enciende una hoguera en el centro del círculo (puede ser ficticio) en rueda, tirar al centro todo aquello que a cada uno le limita y de lo que quiere desprenderse, como si se tratara de una hoguera que lo quema todo. Decirlo en voz alta cada vez que se lanza algo: "Miedo", "Angustia", "Timidez", "Vanidad", "Complejos", "Exigencia", "Ira", etc. Cada persona lo suyo, tanto como quiera. Después, imaginar que en la hoguera quedan las brasas y de ahí tomar aquello que a cada uno le resulte útil, relacionado			20 minutos

	o no con lo que ha tirado: "Valentía", "Confianza", "Seguridad", "Tolerancia", "Paciencia", etc.			
Evaluación y cierre de la actividad.	<p>El facilitador (a) con el apoyo de un rollo de lana hará preguntas sencillas al azar.</p> <p>El grupo de participantes se formaran en círculos de un extremo se tomara la lana y el resto se tirara a quien se desee, para realizar la evaluación de la actividad.</p> <p>Las Preguntas que se realizaran serán las siguientes:</p> <p>Que Aprendió el día de hoy?</p> <p>Que sentimientos despertó en usted los temas que se trataron?</p> <p>Como lo va aplicar a su diario vivir.</p>			30 minutos.

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante de PPS

# BIBLIOGRAFIA

- ❖ <http://www.monografias.com/trabajos93/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion.shtml#ixzz4dnVpZTPI>
- ❖ Boltvinik, J. (1992), "El método de medición integrada de la pobreza. Una propuesta para su desarrollo", en Comercio Exterior, vol. 42, nº 4, abril, pp. 354-365. CEPAL
- ❖ <http://conceptodefinicion.de/seguridad/>
- ❖ <http://conceptodefinicion.de/comunicacion/>
- ❖ <http://www.fao.org/3/a-as496s.pdf>

# *MODULO II*

## RESOLUCIÓN DE CONFLICTO

## INTRODUCCION

En presente modulo habla sobre el conflicto y sus diferentes definiciones, la parte teórica conceptual se centra, que el problema surge cuando los objetivos son incompatibles o puede ser por escasas de recursos, pueden ser materiales y económicas. En cualquier ámbito por muy pequeña que sea, los conflictos se presentan, en algunas ocasiones están no pueden visualizarse, sin embargo por el entorno, la convivencia y otros factores se entiende que hay una inconformidad.

En la presente información podremos conocer las diferentes reglas de un conflicto, las cuales ayudaran a comprender que cada conflicto es diferente y que no existen expertos para lidiar con dichos conflictos. Por otro lado también se mencionan los diferentes tipos de conflictos que surgen dentro de una institución o comunidad.

Se considera que el conflicto más común dentro de una organización son los interpersonales. Los conflictos pueden evidenciarse de acuerdo a sus manifestaciones los cuales se catalogan de la siguiente manera: Ocultos, Latentes, Manifiestos, Emergentes y Recurrentes.

La Resolución de conflicto, es un tema que se debe abordar con precisión, para tratar de enfrentar los diferentes tipos de problemas que surjan en una comunidad, este módulo indica los tipos de soluciones que se puedan ofrecer ante las diversas circunstancias problemáticas, tomando en cuenta las etapas básicas para transformar cualquier problema o conflicto.

Con la aplicación de este módulo se espera que los y las participantes, comprendan y acepten que en el diario vivir siempre existen complicaciones, por desacuerdos, por falta de interés, por falta de participación, aunque lo más importante es que entiendan que en ellos mismos esta buscar una solución, donde ambas partes puedan ser beneficiados.

## **COMPONENTE No. 02: RESOLUCION DE CONFLICTO.**

### **Objetivo del componente:**

Generar capacidad para reconocer los diferentes conflictos que podrían existir en el área comunitaria, aceptar que entre cada uno de los participantes existen problemas que afectan la convivencia comunitaria, y sobre todo tener el conocimiento que pueden llegar a minimizar o eliminar la problemática, siempre y cuando logren una negociación favoreciendo a ambas partes, promoviendo la reconciliación.

### **Resultados Esperados:**

- Que los y las integrantes de la comunidad estén orientados a resolver cualquier problema que suscite en el futuro.
- Que las y los integrantes de la comunidad resuelvan todo tipo de enfrentamientos para una convivencia armoniosa dentro de la comunidad.
- Que las y los participantes sean fortalecidos sobre transformación de conflicto, para que puedan tener la libertad de expresar sus inconformidades conociendo que lo negativo puede servir como lecciones aprendidas.

### **METODOLOGÍA.**

La ejecución del Módulo No II, la cual aborda el tema de Resolución de Conflicto, servirá como herramienta para capacitar a los integrantes de la comunidad, la capacitación se llevara a cabo mediante la metodología participativa, se realizara con 20 personas, integrantes de las familias que integran la comunidad, la cual tendrá una duración de seis horas. La capacitación se realizara con la técnica aprendiendo haciendo, ya que tomaremos problemas reales de la comunidad para que la actividad cumpla con el objetivo de aprender sobre lo que realmente significa resolver un conflicto, en la ejecución de la capacitación se tomara en cuenta todas las opiniones y se incluirán dinámicas

para reflexionar sobre la importancia de enfrentar las inconformidades, sin importar que tan grave o leve puedan ser, para que en el futuro tengan la confianza de que los problemas son parte de nuestro diario vivir, y que al esconderlos lo que único que logra es que no se pueda vivir en armonía.

## **RESOLUCION DE CONFLICTO.**

### **Definición de conflicto.**

El conflicto es una lucha expresada entre por lo menos dos partes independientes que siguen objetivos incompatibles, escasez de recursos e interferencia de la otra parte para la consecución de sus metas u objetivos.

### **La definición de conflicto según el diccionario de la real academia española:**

11. M. Combate, lucha, pelea. U.t.
12. M. Enfrentamiento armado.
13. M. apuro, situación desgraciada y de difícil salida.
14. M. Problema, cuestión, materia de discusión. Conflicto de competencia.
15. M. Psicológico. Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.
16. M. Momento en que la batalla es más dura y violenta.

### **OTRAS DEFINICIONES:**

- ❖ El conflicto es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Ocurre cuando dos o más personas compiten sobre objetivos o recursos limitados percibidos como incompatibles o reamente incompatibles. **(Kenneth Boulding)**
  
- ❖ Situación social en la cual un mínimo de dos partes pugna el mismo tiempo para obtener el mismo conjunto de recursos escasos. **(Peter Wallensteen)**

- ❖ Situación en el que dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual.  
(Diccionario de sociología: Henry Pratt)

Como se podrá observar existen diversas definiciones, sin embargo todas llevan a lo mismo, a la existencia de desacuerdos provenientes de dos partes. El conflicto hace que exista confrontación entre grupos de personas o entre dos personas, y mientras los dos grupos tiren de su lado, priorizando sus propios objetivos hace más difícil una resolución viable, destruyéndose unos a otros, haciendo que la discordia sea permanente.

#### **ALGUNAS REGLAS DE UN CONFLICTO:**

- ❖ NINGUN CONFLICTO ES IGUAL A OTRO: Así se da en el mismo lugar, y con personas que tengan características similares, en tanto sean diferentes personas siempre serán diferentes conflictos.
- ❖ CUALQUIER RESPUESTA QUE SE LE DE AL MISMO, SIGNIFICARA UN CAMBIO EN LA REALIDAD QUE SE VIVE: se cree que cualquier respuesta representa un cambio positivo en esa realidad, y abre la posibilidad de que otras personas también procuren acudir a la vía no violenta, que realmente es lo que se pretende.
- ❖ NO HAY RECETAS: Partiendo de que cada uno de los conflictos es diferente y con características propias, se puede comprender que es imposible determinar el contexto en el que se puede dar; sin embargo se puede utilizar la intuición para la resolución de los mismos.

- ❖ **NO HAY EXPERTOS:** Realmente existen definiciones diferentes de conflicto y estudios e investigaciones profundas del conflicto; sin embargo eso no es garantía de que se puedan resolver todos los conflictos que se presentan.

## **CLASES DE CONFLICTOS.**

Según investigaciones realizadas existen múltiples acciones sobre conflicto, pero nos enfocaremos en los siguientes:

### **De acuerdo a las partes que intervengan:**

1. **Bilaterales:** Son aquellos en lo que hay perfectamente dos partes identificables.
2. **Multilaterales:** Son aquellas en que existen varias partes inmersas en el conflicto y a veces nos son fácilmente identificables.
3. **Interpersonales:** Son aquellas que la conforman más de una persona, pero no una cantidad tan grande que permita fácilmente conocer sus intereses.
4. **Colectivos:** Son aquellas en que el número de personas que conforman una parte o ambas es grande.

### **De acuerdo con sus manifestaciones:**

1. **Ocultos:** Son aquellas diferencias que aún no han sido detectadas por las partes, pero que en cualquier momento pueden ser advertidas por alguna de ellas.
2. **Latentes:** Son aquellas que aún no se ha originado pero que naturalmente las condiciones están dadas para que tarde o temprano se originen.

- 2 **Manifiestos:** Son aquellos que se ha producido una contradicción entre las partes y sobre las cuales no hay duda de su existencia; donde ya se puede detectar que ya se haya iniciado una negociación, pero que quizás haya llegado a un callejón sin salida, en los manifiestos el mediador debe buscar modificar el proceso de negociación para superar el estancamiento.
- 3 **Emergentes:** Los conflictos emergentes son disputas en que se identifican a las partes, donde reconocen que existe una inconformidad y que la mayoría de veces son evidentes, pero no se ha procedido a negociar la resolución, los conflictos emergentes sino no se busca una solución suelen ser potenciales de escalada. Significa que cada vez el problema vaya en aumento.
- 4 **Recurrentes:** Son aquellos que se producen en forma frecuente a partir de que la solución que se presenta casi nunca satisface a los involucrados, por lo que se vuelve a repetir el fenómeno.

## **MANEJO, RESOLUCION Y TRANSFORMACION.**

En los últimos años se han realizado estudios teóricos sobre el tema de conflicto, debido a que a lo largo de nuestra vida los problemas son parte de nuestro diario vivir, sin embargo algunos prefieren huir de los problemas y otros enfrentarlos, y así como todo ha evolucionado, los problemas y necesidades también, por tal razón se ha profundizado en las investigaciones sobre el manejo y resolución de diferentes problemáticas.

A continuación se detalla algunos conceptos básicos que demuestran cómo ha ido variando los enfoques para el abordaje del conflicto o problema.

### **MANEJO DEL CONFLICTO.**

Es la idea de que el conflicto se puede controlar, conocer la problemática y buscar acuerdos para que la situación no empeore la relación, entre los miembros

de una organización, una comunidad, una familia, logrando minimizar efectos violentos.

### **RESOLUCION DEL CONFLICTO.**

El objetivo principal de este término es reducir o eliminar el problema, por medio de la comunicación, la negociación y el acuerdo que lleguen las partes, pero con el compromiso de que ya no reaparecerá más el problema; sin embargo se debe tener en cuenta que la solución, reducción o eliminación del problema dependerá de la magnitud de la situación que se esté enfrentando; debido que algunos casos tienen soluciones inmediatas y a corto plazo.

### **TRANSFORMACION DE CONFLICTOS.**

Es un proceso mediante el cual el problema se resuelve y se utiliza para ayudar a diferentes grupos, para transformar un conflicto es necesario tiempo, paciencia, humildad y un compromiso a largo plazo. Por ejemplo un conflicto surge por la diversidad cultural, sin embargo si no comprometemos a conocer otras culturas y tradiciones, es una manera de aprovechar otros conocimientos que podrían ayudar a nuestra comunidad a lograr un mejor desarrollo.

Se debe tomar en cuenta que la diversidad cultural es una riqueza, que ayuda y fortalece al desarrollo comunitario, los cambios climáticos son las causas principales de que las personas viajen dentro y fuera de sus países. Todo conflicto es dinámico y evoluciona constantemente, por tal razón es importante tener el conocimiento y la capacidad de transformar cualquier tipo de conflicto para establecer alianzas y lograr comunidades más fortalecidas.

Para transformar un conflicto, existen cuatro etapas básicas, las cuales son:

- ❖ Reconocimiento: Todas las personas o grupos que se vean afectados por el conflicto deben admitir la existencia del problema y comprometerse a trabajar en conjunto para solucionarlo.

- ❖ Reconciliación: Se debe conocer la raíz del problema con claridad y reconocimiento de todas las partes involucradas.
- ❖ Visualización y creación de estrategias: Las personas o grupos deben desarrollar una visión de que hacer y cómo lograrlo entre todos.
- ❖ Sustentabilidad: El grupo o las personas deben determinar cuáles son sus necesidades para respaldar su capacidad de trabajar entre todos, para eliminar las causas del problema y promover la paz en la comunidad.

## AGENDA METODOLOGICA

Contenido: Resolución de Conflictos.

Objetivos del Taller: Crear capacidad para resolver cualquier problema que afecte la convivencia comunitaria, pero sobre todo saber detectar cualquier inconformidad que pudiera afectar el cumplimiento de cualquier actividad productiva dentro de su entorno.

- Que los y las integrantes de la comunidad estén orientados a resolver cualquier problema que suscite en el futuro.
- Que las y los integrantes de la comunidad resuelvan todo tipo de enfrentamientos para una convivencia armoniosa dentro de la comunidad.
- Que las y los participantes sean fortalecidos sobre transformación de conflicto, para que puedan tener la libertad de expresar sus inconformidades conociendo que lo negativo puede servir como lecciones aprendidas.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

Actividad	Metodología	Recursos Material/Humano	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes.	Por medio de una planilla de asistencia se registrara a las y los asistentes.	Planillas de Asistencia Lapicero	Facilitador (a)	10 Minutos.

		Almohadilla.		
Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes a la capacitación, para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Experiencia o conocimientos de los participantes sobre el tema que se desarrollará.	El facilitador (a) al iniciar la actividad hará algunos cuestionamientos sobre el tema a abordar, por ejemplo: ¿Sabes el significado de la palabra conflicto?, ¿En la comunidad existe algún conflicto? Si la respuesta es sí ¿Cómo lo han solucionado?	Material de apoyo Cámara fotográfica.	Facilitador (a)	20 minutos
Dinámica Formar Palabras	Se dividirá el grupo principal en subgrupos, de manera que exista el mismo número de miembros en cada grupo. La palabra que el facilitador		Facilitador Participantes.	30 minutos.

	<p>asigne, se dividirá en letras y cada subgrupo tendrá que representar esa letra. Cuando éstos se organicen en cuanto a la formación de las letras tendrán que representar dichas letras tumbadas en el suelo, siguiendo un orden para que de esta manera se forme la palabra asignada. Se reflexionará con los participantes sobre: ¿ha sido fácil realizar las letras y la palabra en sí?</p> <p>¿Cómo fue la organización y realización de las letras?</p>			
Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación	Con material de apoyo se explicara a los participantes la definición de cada término, su importancia y la necesidad de aplicarla para mantener una convivencia en armonía.	Material de apoyo	Facilitador (a)	20 minutos.
	REFACCION			15 minutos
Realizar la	El facilitador (a) dividirá el grupo en dos,	Sabanas	Facilitador (a)	

dinámica Darle la vuelta a la sabana.	luego se extenderá dos sábanas o papel grande en el suelo, se le pedirá a los grupos que ocupen la mitad de la sabana, luego buscaran una forma o manera de darle la vuelta, sin bajarse de la sabana. Esta dinámica tiene como objetivo estimulara la búsqueda de soluciones.			25minutos
Evaluación y cierre de la actividad.	Para finalizar el facilitador pedirá a los y las participantes que interpreten el dibujo de los burros, de modo que descubran el valor de la colaboración, significa que los dos ganan, siempre y cuando se pongan a pensar de manera tranquila la solución del problema.	Copias de la imagen	Facilitador (a)	30 minutos.

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante de PPS

# BIBLIOGRAFIA

- ❖ [Ctb.edu/es/tabla-de-contenidos/cultural/competencia-cultura/transformar-conflictos](http://Ctb.edu/es/tabla-de-contenidos/cultural/competencia-cultura/transformar-conflictos).
- ❖ [http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas\\_dina/manejo\\_de\\_conflictos.html](http://www.gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/manejo_de_conflictos.html)
- ❖ N. Morales y A. de Paz. Las doce destrezas para resolver un conflicto. (2003)
- ❖ Fundación Propaz. Abordaje y Transformación de Conflictos. Modulo III. Diplomado 2008.

# **MODULO**

## **III**



### **TRABAJO EN**

### **EQUIPO Y**

### **PARTICIPACION**

### **COMUNITARIA**

## INTRODUCCION

En el presente modulo trataremos el tema sobre Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria, el trabajo que se realiza en cualquier ámbito social, puede ser organizacional o comunitario no puede aislarse de los demás, he allí la importancia de conocerse como grupo y conocer los roles de cada integrante del grupo para que el resultado sea el esperado.

El trabajo en equipo no es más que una forma o método de trabajo colectivo coordinado entre los participantes, donde se intercambia experiencias y se fomenta la comunicación, todo resulta mejor cuando la práctica es la adecuada.

También se explica las ventajas de trabajar como equipo, los seres humanos por su naturaleza no pueden sobrevivir en el aislamiento, para lograr satisfacer necesidades básicas en un grupo, es necesario trabajar como grupo, estableciendo normas de comportamiento y distribución de tareas. Una de las ventajas de trabajar en equipo es que despierta la madurez para participar responsablemente logrando el sentido de pertenencia de su entorno.

Existen claves para trabajar en equipo, necesarios para su aplicación, en algunos documentos de investigación la definición se enfoca en el objetivo de la institución o empresa, sin embargo es necesario centrarse en los integrantes del grupo, conocer sus habilidades y reconocerlos es una clave que muchas veces es desapercibido.

La Participación Comunitaria es un espacio donde cada integrante de una comunidad puede poner en común sus inquietudes e ideas para lograr salir de una situación desfavorable, la participación no se debe tomar como una actividad sino como una fuente de ideas, la participación es una herramienta ventajosa para conocer los programas y proyectos destinados a la comunidad, debido a que se analiza si responde a las necesidades de la actualidad.

## **COMPONENTE No. 3: TRABAJO EN EQUIPO Y PARTICIPACION COMUNITARIA**

### **OBJETIVOS DEL COMPONENTE**

Fortalecer las capacidades de Participación Comunitaria y del Trabajo en Equipo de las y los integrantes de la comunidad, para que las actividades la realicen con responsabilidad, respetando las costumbres y tradiciones de cada familia.

Mejorar la participación efectiva de los participantes, para que comprendan que el trabajo mutuo, ayuda a mejorar los resultados, aprovechando de manera eficiente los recursos naturales, técnicos y financieros, con que se cuenta.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

- ❖ Aprender a trabajar de manera colectiva, buscando los mismos objetivos.
  
- ❖ Que los participantes comprendan que la participación comunitaria es un espacio que se debe aprovechar para lograr un mejor beneficio.
  
- ❖ Lograr que los participantes realicen con entusiasmo todas las actividades productivas en ejecución y las previstas en el futuro por Asociación Comunidad Esperanza.

### **METODOLOGÍA**

La ejecución del Módulo No III, la cual aborda el tema de Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria, servirá como herramienta para capacitar a los integrantes de la comunidad, la capacitación se llevara a cabo mediante la metodología participativa, se realizara con 20 personas, integrantes de las familias que integran la comunidad, la cual tendrá una duración de seis horas. La capacitación se realizara con la técnica aprendiendo haciendo, ya que tomaremos problemas reales de la comunidad para que la actividad cumpla con el objetivo de aprender sobre lo que realmente significa resolver un conflicto, en la ejecución de la capacitación se tomara en cuenta todas las opiniones y se incluirán dinámicas para reflexionar sobre la importancia de trabajar en equipo, considerando que el elemento principal es la participación activa de la comunidad, aprovechando que se tiene el espacio para practicar un derecho vedado en el pasado.

La participación es una oportunidad para para la toma de decisiones en los diferentes proyectos para la búsqueda del desarrollo integral.

### **TRABAJO EN EQUIPO.**

El trabajo en equipo es un método de trabajo colectivo “coordinado” en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, para lograr objetivos comunes realizar una tarea conjunta”

(Prof. Benjamín Viel)

El trabajo en equipo es que cada persona o individuo hace lo que le corresponde pero respondiendo a un objetivo común. En los equipos de trabajo se elaboran reglas, normas o lineamientos, que deben ser respetados por todos los miembros del grupo, estas reglas son elaboradas por los mismos integrantes del equipo, el objetivo de la elaboración de reglas es para que el grupo sea organizado y para que el trabajo que realicen lo hagan en armonía.

La ventaja del trabajo en equipo es que aprenden a ser solidarios entre ellos mismos, logrando un sentido de pertenencia; mientras más cohesión exista entre el equipo, es posible que se compartan valores, actitudes y normas de conductas comunes.

Al trabajar en equipo resulta provechoso no solo para uno sino para todos los integrantes del grupo, porque cada quien asume la responsabilidad de sus roles o cargos, eso hará que cada persona sea más sociable, también enseña a respetar las ideas de los demás ayudándose mutuamente ante cualquier adversidad que se presente.

### **CLAVES DEL TRABAJO EN EQUIPO.**

Cuando se trabaja de manera individual el costo y tiempo es más elevado, en comparación que cuando se realiza la actividad entre varias personas, esto es el trabajo

en equipo, ya que potencializa los esfuerzos y recursos, logrando los mismos objetivos en menor tiempo.

Por ejemplo si vemos un equipo de futbol, es un equipo de trabajo, coordinado y buscando un mismo objetivo, podemos visualizar que cuenta con varios integrantes y que cada uno cumple un rol en el campo de juego, si uno de ellos baja la guardia los resultados son negativos y el resultado no solo afecta a un jugador sino afecta a todo el equipo.

Por eso es importante conocer algunas claves del trabajo en equipo:

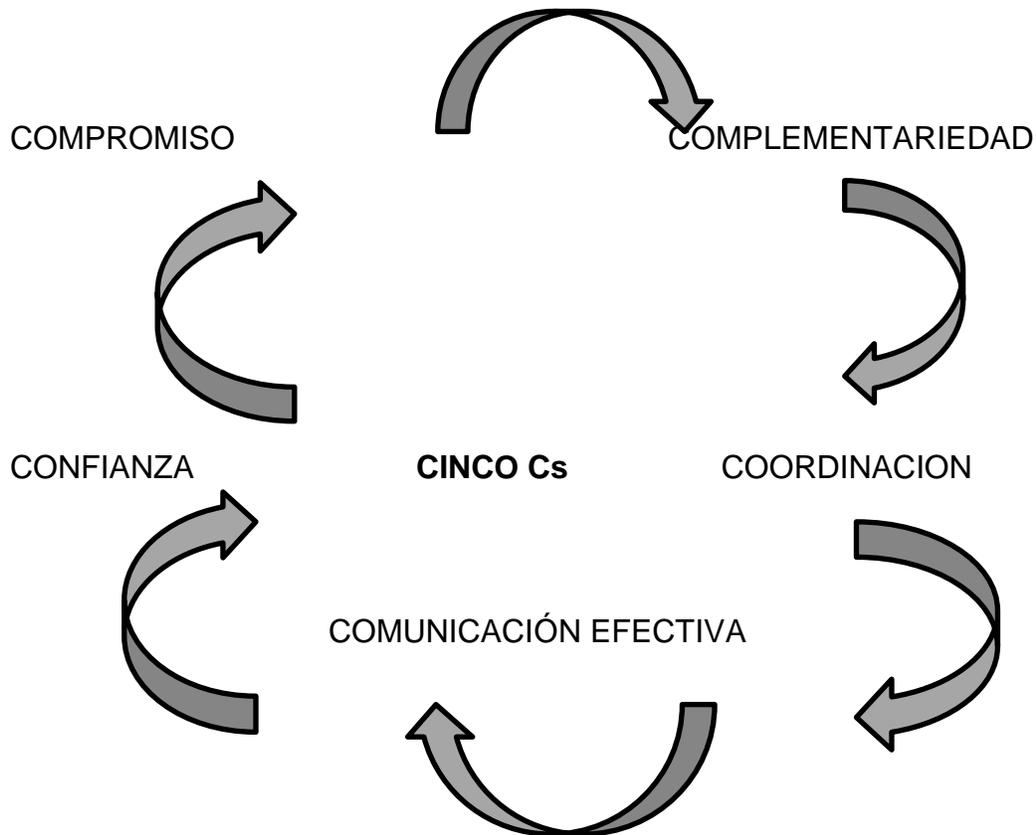
1. **Construye Confianza:** La confianza es un elemento principal del trabajo en equipo, la confianza crea un ambiente donde todos los participantes conocen las habilidades de los demás, entendiendo los roles de cada uno para que así sepan cómo apoyarse mutuamente.
2. **Establece Objetivos Comunes:** Para que un grupo de personas logren el éxito por medio del trabajo en equipo deben definir los mismos objetivos, significa que todos deben caminar en la misma dirección, si alguno de los integrantes del equipo no está convencido de lo que está realizando, pone en riesgo los resultados establecidos, por eso es importante trazar las mismas metas.
3. **Crea un Sentido de Pertenencia:** Todos como seres humanos necesitan sentirse ser parte de algo, esa es la razón más importante del porque se forman equipos de trabajo, debido a que cada integrante está consciente del valor de su participación para lograr los objetivos trazados.
4. **Involucra a tu gente en la toma de decisiones:** Cuando las decisiones son tomadas por un líder autocrático, afecta el desempeño del resto del equipo, para evitar ese riesgo, se debe motivar al resto del equipo para que puedan compartir

opiniones e involucrarse en la toma de decisiones, cuando se logra esa retroalimentación es más fácil hacer cambios o implementar nuevas estrategias.

5. **Hacer que haya un entendimiento entre las partes:** Cuando se desconoce el trabajo de los demás es fácil criticar y subestimar el esfuerzo que cada quien realiza, por eso es importante la rotación de puestos o de actividades, para que cada miembro del equipo conozca la complejidad del trabajo de su compañero.
6. **Motiva la responsabilidad y el compromiso mutuo:** cuando una persona es parte de un equipo, sabe que los logros o fracasos de una actividad es responsabilidad de todos y de cada uno de los integrantes del grupo, no se debe fomentar la palabra “este problema no es mio”, todos somos una parte de un todo, y si algo sale mal, la responsabilidad es de cada una de las partes.
7. **Impulsa La Comunicación:** Para que un equipo de trabajo trabajen como una orquesta deben de existir los canales de comunicación adecuados, esto significa que los miembros del equipo se deben de escuchar y que si es necesario cambiar de opinión que estén dispuestos a aceptarlos para lograr los objetivos trazados, creando estrategias que fortalezca al equipo de trabajo.
8. **Aprovecha la Diversidad:** En cualquier grupo de trabajo no existen personas que piensen y actúen de igual manera, por lo regular el equipo es homogéneo por lo que eso garantiza que el grupo pueda operar con eficiencia, compartiendo valores, conocimientos y responsabilidades para el bien de la comunidad o institución donde trabaja.
9. **Celebra los éxitos grupales:** Es importante reconocer el esfuerzo y el logro individual, sin embargo la celebración se debe hacer en equipo, ya que todos deben sentir la recompensa por el esfuerzo de cada uno. Se debe destacar el papel de cada uno, pero la celebración se debe hacer grupal.

10. **Ser un Líder:** Todo equipo de trabajo necesita un líder que guie y coordine todos los esfuerzos del equipo de trabajo, ser líder no es únicamente ordenar que se debe hacer, sino impulsar la participación empezando por el mismo.

Bases del trabajo en equipo



Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2017) Estudiante de PPS. URL.

#### ALGUNOS PROBLEMAS EN EL TRABAJO EN EQUIPO

- ✚ Acaparar la palabra.
- ✚ Rivalidad entre los miembros.
- ✚ Escasa innovación.
- ✚ Integrantes desmotivados

- ✚ Falta de participación
- ✚ Negativismo
- ✚ Resistencia al cambio.

## HERRAMIENTAS QUE FACILITAN EL TRABAJO EN EQUIPO

- Reuniones efectivas.
- Manejo de Conflictos.
- Buen proceso de toma de decisiones.

## REUNIONES EFECTIVAS



Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2017) URL. Estudiante de PPS.

## MANEJO DE CONFLICTOS

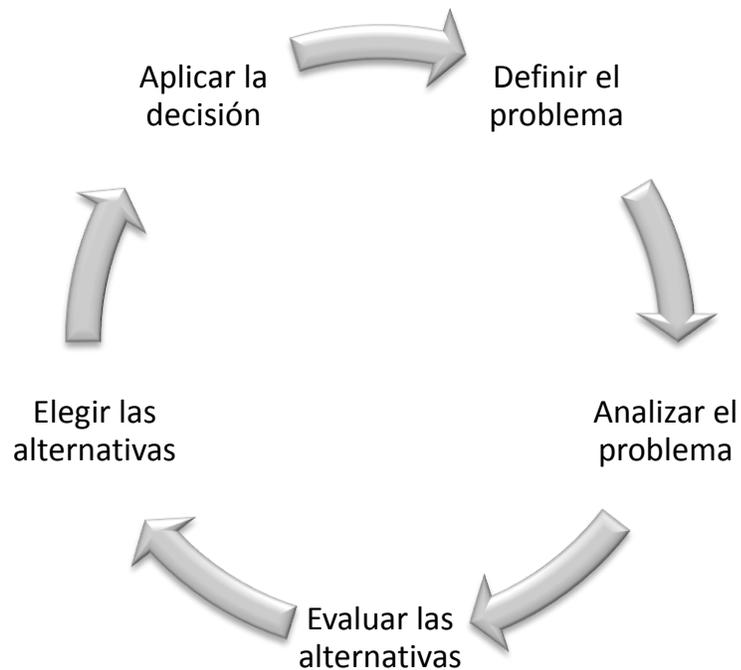
Los Conflictos:

Son situaciones de crisis que surgen cuando las inquietudes de dos o más personas parecen incompatibles.

Áreas de Conflicto:

- ✓ Distintas percepciones sobre los hechos.
- ✓ Sobre los Métodos
- ✓ Sobre las Metas.
- ✓ Sobre los Valores.

## TOMA DE DECISIONES



Fuente: Marta Lidia Choc Chen. (2017) URL. Estudiante de PPS

## **PARTICIPACION COMUNITARIA.**

La participación comunitaria es un proceso de trabajo en equipo, mediante el cual los integrantes de una comunidad deben intervenir de manera activa y responsable en las actividades de la organización, planeación y ejecución de los proyectos de desarrollo social.

La palabra participación significa acción, ser parte de algo, compartir, hacer, recibir, en otras palabras es la capacidad que tiene el ser humano de involucrarse en las actividades políticas, culturales y sociales de una comunidad.

Existen diferentes tipos de participación, según M.J. Aguilar Idañez, los cuales se mencionan a continuación.

- ✓ **Pasivas:** Ejecutan acciones a solicitud.
- ✓ **Informativa:** No tiene acceso a la información de lo que se realiza.
- ✓ **Consultiva:** Da puntos de vista sin injerencia en la toma de decisiones.
- ✓ **Negociada:** Se le brinda incentivos a cambio del trabajo, pero no toma decisiones. (capacitaciones, materiales sociales.)
- ✓ **Interactiva:** Participan en la formulación, implementación y evaluación de los proyectos.
- ✓ **Autoparticipación:** Grupos organizados desarrollan y gestión sus propios proyectos.

### **PRINCIPIOS DE LA PARTICIPACION COMUNITARIA**

1. Tener el mismo interés social y económico.
2. Los miembros de un grupo, comunidad o participantes pueden exponer sus ideas y disponer de sus propios recursos para cumplir con sus funciones.
3. La participación debe ser democrática en su interior, es decir todos pueden elegir y ser elegidos para cualquier actividad o cargo dentro de la comunidad.
4. La elección de los líderes debe ser consensuada.

## **FUNCIONES DE LA PARTICIPACION:**

- a) *La Participación en función de trabajos específicos:* Este principio se enfoca a que se debe tomar en cuenta las propuestas originadas desde la comunidad, ya que son ellos quienes conocen sus necesidades y las posibles alternativas de solución.
  
- b) *La participación en función del papel que cumplen los planificadores:* La participación comunitaria debe ser reconocida y orientada, este aspecto debe ser considerada por las organizaciones, planificadores y técnicos de campo, solo así podrá considerarse a la comunidad como activa dentro del proceso.
  
- c) *La participación en función de satisfactores que mejoren la calidad de vida:* La utilización de indicadores sociales será la que determine la forma efectiva del mejoramiento de la calidad de vida de las personas de la comunidad, significa que el proceso debe apuntar a un desarrollo social generado por ellos mismos.

## **IMPORTANCIA DE LA PLANIFICACION DE PARTICIPACION EN EL AREA RURAL.**

Las metodologías de planificación son parte de un proceso constante; sin embargo es importante crear estrategias que permitan seguir y evaluar las acciones realizadas en la comunidad.

En esta fase es importante conocer avances, los tropiezos y obstáculos de los indicadores o resultados de un proyecto para reorientar las actividades, la cual requiere de los aportes de los integrantes de la comunidad, de los agentes sociales, de las instituciones para crear espacios de sinergia institucional y comunitaria, cuyas propuestas incluyentes permitiré el logro de resultados en beneficios de las comunidades.

## **PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN EN LA PARTICIPACION COMUNITARIA.**

Para la participación efectiva se presentan problemas que limitan la ejecución de la misma, sin embargo estos problemas provienen de tres direcciones, las cuales se describen a continuación:

### 1. Provenientes de los Profesionales:

- ❖ Concepto individualista.
- ❖ Lenguaje utilizado en la comunidad.
- ❖ Direccionar según sus objetivos.
- ❖ Prioridades distintas a la comunidad.

### 2. Provenientes de la Comunidad:

- ❖ Falta de costumbre en el tema de participación.
- ❖ Ausencia de organizaciones representativas.
- ❖ Poco apoyo a las organizaciones.

### 3. Proveniente de las Instituciones:

- ❖ Cambio de autoridades.
- ❖ Falta de políticas públicas respecto a la participación.
- ❖ Exceso de centralización.

## AGENDA METODOLOGICA

Contenido: Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria.

Objetivos del Taller: Fortalecer las capacidades de Participación Comunitaria y del Trabajo en Equipo de las y los integrantes de la comunidad, para que las actividades la realicen con responsabilidad, respetando las costumbres y tradiciones de cada familia.

- Aprender a trabajar de manera agrupada, buscando los mismos objetivos.
- Que los participantes comprendan que la participación comunitaria es un espacio que se debe aprovechar para lograr un mejor beneficio.
- Lograr que los participantes realicen con entusiasmo todas las actividades productivas en ejecución y las previstas en el futuro por Asociación Comunidad Esperanza.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

Actividad	Metodología	Recursos Material/Humano	Responsable	Tiempo
Inscripción de participantes.	Por medio de una planilla de asistencia se registrara a las y los asistentes.	Planillas de Asistencia	Facilitador (a)	10 Minutos.

		Lapicero Almohadilla.		
Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes a la capacitación, para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Dinámica Rompecabezas.	Para Formar grupos se realzará la dinámica del rompecabezas, el facilitador entregara a cada participante un pedazo de cartulina que contenga una parte del rompecabezas, la entrega se hará al azar, y cuando el facilitador indique cada integrante deberá buscar el resto para formarlo, de esta manera quedaran integrados los equipos de trabajo.	Rompecabezas	Facilitador (a)	15 minutos
Dinámica Para el	Con los grupos ya conformados, se	Agua	Facilitador	30

trabajo en equipo.	trabajara una dinámica que requiera de coordinación y comunicación para fomentar el trabajo en equipo. La dinámica consistirá en trasladar un vaso de agua de un lugar a otro, sin tocar el vaso, los únicos materiales con que contaran serán lana, un vaso plástico y agua.	Vaso desechable Lana	Participantes.	minutos.
Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación sobre el Trabajo en Equipo.	Luego de haber realizado la dinámica, se hará una reflexión de los obstáculos que encontraron al realizar el ejercicio. Para que luego posterior a eso se explicara la importancia del trabajo en equipo, y como la coordinación la responsabilidad y la comunicación son las bases para lograr un realizar el trabajo de manera coordinada y que cuando se hace de manera individual es tardado y desgastante.	Material de apoyo	Facilitador (a)	30 minutos.
	REFACCION			15 minutos

<p>Dinámica Construcción.</p>	<p>El Facilitador trabajara con dos grupos. El facilitador iniciara con el relato de una historia. Indicara que es una persona que cuenta con suficientes recursos como para financiar un proyecto, hablara sobre la pobreza que sufre una región que no cuenta con recursos para construir una casa, por lo que explica que cualquier material que se pueda utilizar es funcional para el área que no cuentan con nada, por lo que los grupos tendrán que construir un modelo de casa, para luego tendrán que venderle la idea al posible financiador. En esta actividad se evaluara el grado de participación de todos los integrantes.</p>	<p>Todo lo que se pueda conseguir en el área.</p>	<p>Facilitador (a)</p>	<p>40 minutos</p>
<p>Conceptualización del tema sobre Participación Comunitaria.</p>	<p>Luego de haber realizado la actividad, el facilitador explicara las ventajas de la participación y el involucramiento para realizar las actividades de la comunidad, así como la importancia de gestionar</p>	<p>Material de apoyo sobre Participación comunitaria.</p>	<p>Facilitador (a)</p>	<p>20 minutos.</p>

	otros proyectos para beneficiar a todas las familias que integran la comunidad,			
Evaluación y cierre de la actividad. Dinámica Nudo Humano.	Para finalizar la actividad y para evaluar el trabajo en equipo y la participación, se realizará la dinámica el Nudo Humano. La cual consiste en entrelazarse unos con otros, se debe realizar de la siguiente manera: El grupo debe colocarse en círculo sin tomarse de la mano, luego debe agarrarse de la mano unos con otros pero no con el que este a la par, la mano derecha debe agarrar una mano derecha y la izquierda una izquierda, luego de lograr el nudo, el desafío deshacer el nudo, sin soltarse, si en alguno momento se sueltan deben empezar de nuevo.	Participantes	Facilitador (a)	20 minutos.

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante de PPS

# BIBLIOGRAFIA

- ❖ Guerrero J. (2015)
- ❖ Chiavenato (1998) (P. 418)
- ❖ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)
- ❖ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>
- ❖ Aguilar Morales J. y Vargas Mendoza J. (2010) Trabajo En Equipo.
- ❖ Asociación oaxaqueña de Psicología AC. Calzado Madera 1304, Centro Oaxaca de Juárez, OaxacaMéxico.C.P.6800.
- ❖ Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología. A.C.

## 11.5. GUÍA POPULARIZADA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Universidad  
Rafael Landívar  
Tradición Jesuita en Guatemala



# GUIA POPULARIZADA

Elaborado por: Marta Lidia Choc Chen  
Practicante de Práctica Profesional Supervisa II de Trabajo  
Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Validación: Lic. Juan Pablo Juc Quib  
Enlace/Coordinador Área de Trabajo Social  
Asociación Comunidad Esperanza.

Diseño:  
Imágenes diseñadas y modificadas  
Imágenes de internet.  
Año 2017.

## PRESENTACION

Capacitar a otros seres humanos sobre algún tema en específico, a veces suele ser un reto, personal y profesional, debido a que la palabra capacitación es una actividad compleja y en algunas ocasiones difícil de realizar por los diferentes contextos donde se realiza la intervención y los temas que se vayan a abordar, sin embargo es necesario utilizar estrategias y herramientas que ayuden a lograr la atención de los participantes; pero más que atención se requiere de mucha sabiduría para transmitir el mensaje y que este mensaje sea apropiado por cada uno de los participantes.

Este documento es una herramienta educativa para transmitir la información y crear consciencia sobre el trabajo en equipo, sobre la importancia de la organización y la participación dentro de la comunidad, pero sobre todo sensibilizar a cada uno de los integrantes de las familias que son y serán siempre el eje importante que hace que una comunidad sea justamente eso, comunidad, que sientan que pertenecen a un lugar específico, sin importar el pasado ni los sufrimientos que hayan enfrentado; más bien es para ayudarles para que vean hacia adelante, ver el “futuro” como una oportunidad para soñar e interesarse en el dialogo en torno a la problemática que viven día a día.

La presente Guía Popularizada, pretende ser un instrumento que ayude al agente capacitador en los diferentes temas propuestos en este documento, la cual ha sido elaborada en el marco de “Sensibilización Comunitaria”

Se espera que este documento sea de utilidad para la capacitación de las familias de Comunidad Sapineb y en otros contextos que considere Asociación Comunidad Esperanza contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de las personas.

## INTRODUCCION

La presente Guía popularizada, será de utilidad para las capacitaciones que Asociación Comunidad Esperanza realice en los diferentes ámbitos donde desee.

Es importante conocer y dar a conocer, los diferentes temas que aborda la presente guía, y sobre todo tener las herramientas necesarias para aplicarlas, esta guía contiene los siguientes temas: Sensibilización Comunitaria, se considera que para que las personas sientan solidaridad y empatía en lo que realizan, es necesario trabajar sobre la sensibilización sobre cualquier tema, en este caso es sobre la Comunitaria, porque el contexto a la que va dirigida es al área comunitaria.

El tema sobre Conflictos, es amplia y compleja por lo que es importante utilizar mecanismos sencillos para su comprensión; pero sobre todo tener las herramientas necesarias para intervenir en la búsqueda de una solución sobre algún problema que pudiera suceder en el entorno.

El trabajo en equipo se basa en la confianza y en la unión de fortalezas y virtudes de un grupo determinado de personas, sin embargo si desconocen la importancia de esa unión, las acciones que realicen para lograr sus objetivos no lograría avanzar, es por ello la importancia de enseñarles a las personas que tiene ventajas el trabajar en equipo, pero sobre todo estar conscientes que el esfuerzo que hagan será de igual medida, porque cuando el trabajo es individual es mucho más el esfuerzo y los frutos mínimos.

Es importante inyectar a las personas quienes actúan a nuestro alrededor la importancia de la participación, es necesario que todos y todas participen en la búsqueda de soluciones, en la de ejecutar acciones, en la de opinar sobre situaciones que podrían beneficiar a todos los miembros de una organización, de una comunidad, inclusive de una familia.

Y para lograr el enfoque de participación y trabajo en equipo se estructuro esta guía para apoyo del facilitador o capacitador para abordar las temáticas mencionadas para ayudar a minimizar los obstáculos o barreras que se tenga para realizar todas las actividades propuestas dentro de la comunidad.

## CONSEJOS PARA EL CAPACITADOR

### CONSEJOS PARA EL CAPACITADOR

Lea completo el Manual de Capacitación.

Lea toda la guía y prepare una agenda con los objetivos del taller.

Seleccione y prepare todos los materiales y documentos que necesite para el taller.

Prepare la logística y organización con anticipación para realizar el taller o capacitación.

Asegurese que los asistentes entiendan el plan de capacitación, puede cambiar el vocabulario si es necesario para adaptar la capacitación al público que va dirigido.

En caso de que no realice todas las actividades programadas, prepare material para distribuirlo entre los participantes para que luego puedan trabajarlos.

# ¿QUE ES LA CAPACITACIÓN?

## ¿QUE SIGNIFICA CAPACITACIÓN?<sup>36</sup>

Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

### QUE BUSCA LA CAPACITACIÓN.

Concretamente, la capacitación:

- busca perfeccionar al colaborador en su puesto de trabajo,
- en función de las necesidades de la empresa,
- en un proceso estructurado con metas bien definidas.

## ¿CUÁNDO SE NECESITA CAPACITACIÓN?

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto.

Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparada para ocupar las funciones que requiera la empresa.

El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

## ¿DONDE APLICAR LA CAPACITACIÓN?

Los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

a) **Inducción**  
Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.

<sup>36</sup><http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>

b) Entrenamiento:  
Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

c) Formación básica:  
Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.

d) Desarrollo de Jefes  
Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo,

conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento.

### **LA CAPACITACIÓN COMO INVERSIÓN.**

La organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo. Para proteger esta inversión, la organización debería conocer el potencial de sus hombres. Esto permite saber si cada persona ha llegado a su techo laboral, o puede alcanzar posiciones más elevadas. También permite ver si hay otras tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa.

Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo.

### **CAPACITACIÓN Y COMUNIDAD: LOS EFECTOS SOCIALES DE LA CAPACITACIÓN.**

La capacitación, aunque está pensada para mejorar la productividad de la

organización, tiene importantes efectos sociales. Los conocimientos, destrezas y aptitudes adquiridos por cada persona no solo lo perfeccionan para trabajar, sino también para su vida.

Son la forma más eficaz de protección del trabajador, en primer lugar porque si se produce una vacante en la organización, puede ser cubierta internamente por promoción; y si un trabajador se desvincula, mientras más entrenado esté, más fácilmente volverá a conseguir un nuevo empleo.

Las promociones, traslados y actividades de capacitación son un importante factor de motivación y retención de personal. Demuestran a la gente que en esa empresa pueden desarrollar una carrera, o alcanzar un grado de conocimientos que les permita su "empleabilidad" permanente.

### **CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE CAPACITAR:**

La capacitación permite evitar la

obsolescencia de los conocimientos del personal, que ocurre generalmente entre los empleados más antiguos si no han sido reentrenados.

También permite adaptarse a los rápidos cambios sociales, como la situación de las mujeres que trabajan, el aumento de la población con títulos universitarios, la mayor esperanza de vida, los continuos cambios de productos y servicios, el avance de la informática en todas las áreas, y las crecientes y diversas demandas del mercado. Disminuye la tasa de rotación de personal, y permite entrenar sustitutos que puedan ocupar nuevas funciones rápida y eficazmente.

Por ello, las inversiones en capacitación redundan en beneficios tanto para la persona entrenada como para la empresa que la entrena. Y las empresas que mayores esfuerzos realizan en este sentido, son las que más se beneficiarán en los mercados hipercompetitivos que llegaron para quedarse.

## CUALIDADES DE UN FACILITADOR

Elige el horario adecuado  
Para impartir la capacitación

Cuida su imagen dentro y  
fuera del salón de capacitación.

Realiza la capacitación con gusto y  
Entusiasmo.

Valora todas las participaciones.

Sabe producir su voz.

Debe ser humilde.

Reconoce y aprecia las habilidades  
Y capacidades de los participantes.

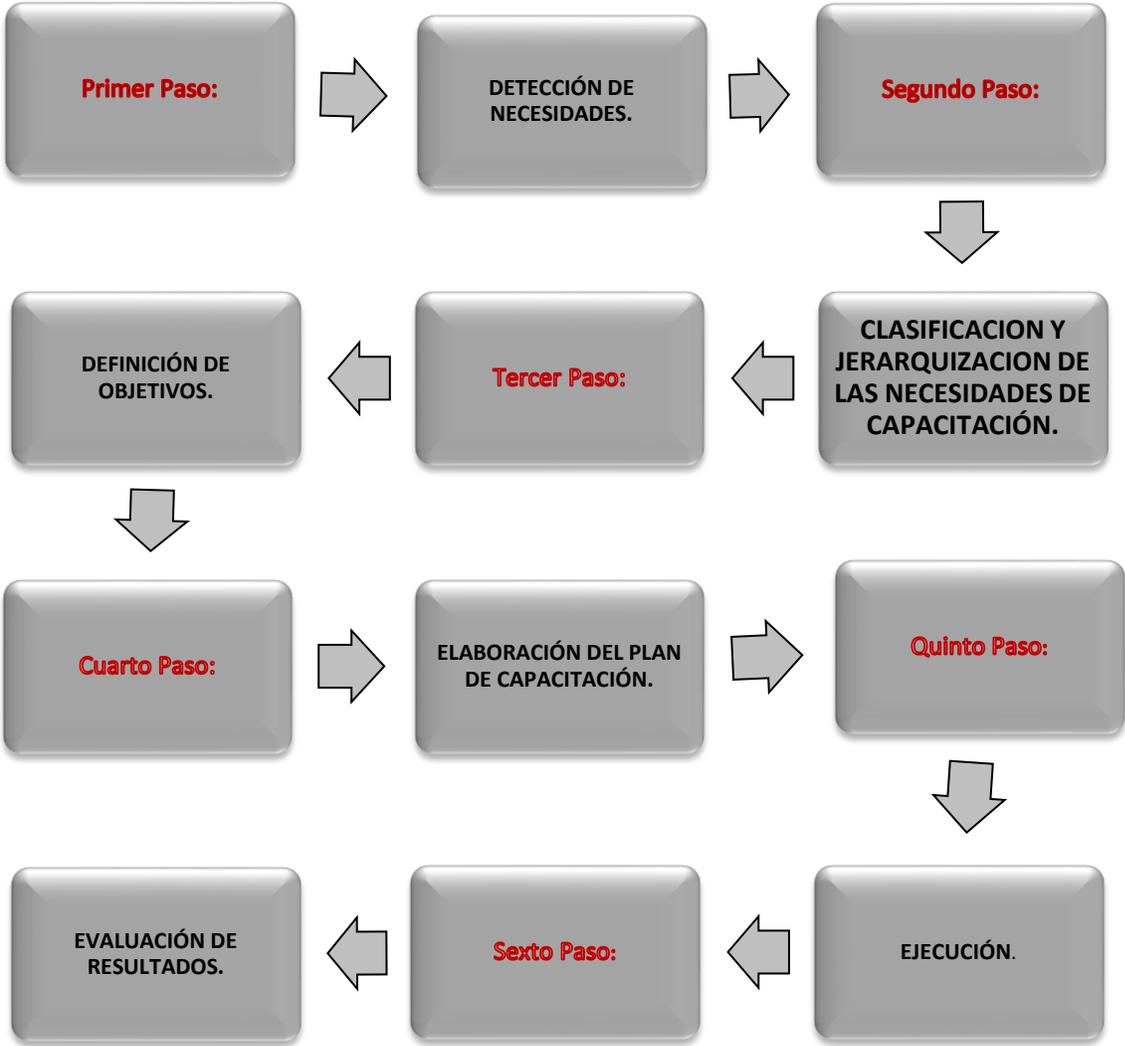
Debe tener sentido del humor.

Ser buen oyente.

Reconoce que la capacidad de los  
Participantes y que trabajan para  
ellos mismos

Fuente: Marta Lidia Choc. (2017) URL.PPS.

PROCESO DE APLICACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACION



Fuente: Marta Lidia Choc. (2017). URL. PPS.

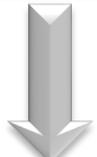
## PORQUE ES IMPORTANTE CONTAR CON UN PLAN DE CAPACITACIÓN



Se centra en los objetivos de la institución



Nos orienta a un objetivo por medio de pasos o acciones específicas.



Nos permite evaluar por medio de las actividades si estamos en lo correcto o reestructuramos nuestras acciones para lograr nuestros objetivos.

# MODULO I

## ***SENSIBILIZACION COMUNITARIA***

## OBJETIVO DEL MODULO I



La razón de la capacitación sobre Sensibilización comunitaria, es para que cada uno de los participantes del taller, conozcan las obligaciones que tienen de ser parte de una comunidad organizada, la cual funciona bajo algunas condiciones reglamentarias, y para que tomen consciencia sobre la importancia de sentirse parte de la comunidad.



### **QUE NECESITAMOS PARA REALIZAR NUESTRO TALLER DEL MODULO I**

- ✓ **Facilitador (a)**
- ✓ **Plan elaborado para realizar la capacitación.**
- ✓ **Convocatoria.**
- ✓ **Salón adecuado.**
- ✓ **Materiales didácticos.**
- ✓ **Listado de asistencia.**
- ✓ **Equipo de cómputo.**

## CONTENIDO DEL MODULO I

- ❖ Que Quiere decir Sensibilización.
- ❖ Definición de Sensibilización Comunitaria.
- ❖ Que Quiere decir Seguridad Ciudadana.
- ❖ Como saber que es Comunicación efectiva.
- ❖ Tipos de Comunicación.
- ❖ Que es Organización Comunitaria.

¿Qué quiere decir la palabra sensibilización?

Sensibilización habla de nuestros sentimientos, la capacidad de sentir y de tener consciencia, la consciencia nos empuja a recapacitar sobre lo bueno y lo malo.



### **SENSIBILIZACION COMUNITARIA:**

Es cuando un grupo de personas organizadas, sin importar etnia, costumbres y creencias, caminan juntos buscando una misma meta, donde ponen en común sus problemas y entre todos buscan una solución, creando consciencia sobre la importancia de creer que todo lo que realizan lo hacen para ellos mismos, rompiendo la indiferencia.



La sensibilización comunitaria tiene otros elementos, como por ejemplo la Comunicación, la Seguridad Ciudadana, y la Organización Comunitaria, los cuales son necesarios conocer y practicar para lograr conciencia sobre todo lo que nos rodea, para cuidarla y aprovecharla responsablemente para salir adelante.

#### Dinámica: EL DADO

**Objetivo:** Reflexionar sobre la situación actual del grupo, evaluar aspectos positivos y negativos del grupo y mejorar las relaciones en el grupo.

Todos los participantes se forman en un círculo, luego uno de los integrantes inicia tirando el dado, para luego contestar la pregunta que corresponde, según el orden que estén colocados en el círculo también deben responder la pregunta hasta terminar la primera ronda. Seguidamente un segundo integrante vuelve a lanzar el dado y responde la siguiente pregunta. Se repite hasta que ya no haya más preguntas.

**Materiales:** 1 caja grande forrada que haga de dado, con preguntas en cada cara.

Caja de cartón, papel para forrar y rotulador.

Ejemplo de preguntas:

1. Que es lo que nos une como grupo?
2. Nos comunicamos suficientemente en el grupo?
3. Hay algo que amenace la estabilidad en la comunidad.
4. Sabemos pedir ayuda cuando estamos mal
5. Como solucionamos nuestros conflictos.
6. Que puedo aportar para mejorar nuestra relación.

¿Cómo estás?

Tengo una pregunta  
Que es Seguridad  
Ciudadana

Hasta lo que yo sé, es un  
derecho que tenemos los  
ciudadanos, es vivir sin  
conflictos, ni amenazas,  
viviendo en completa  
armonía y paz en nuestro  
alrededor.



La seguridad ciudadana es protegida jurídicamente, y encierra varios derechos, como por ejemplo el derecho a la vida, derecho a vivir en armonía y sin conflictos, contar con un orden.

Dentro de una comunidad, es necesario contar con un reglamento que pueda servir como base, para evitar cualquier tipo de conflictos y amenazas.

La seguridad ciudadana comienza con la práctica de los valores éticos y morales.



Si en nuestra comunidad, vemos algo que no es correcto, lo ideal es denunciarlo a las autoridades locales, como el cocode o la directiva de la comunidad, para que busquen soluciones, es nuestra obligación velar para que la convivencia sea tranquila y pacífica.



¿Cómo puedo saber si en mi comunidad existe una comunicación efectiva?



La Comunicación es el medio para transmitir o recibir alguna información. Por eso todas las personas necesitan hablar sobre diferentes asuntos, pero eso no significa que sea efectiva.

En una comunidad todos piensan de manera diferente y por lo regular es difícil llegar a acuerdos, pero se debe considerar que es importante hablar sobre nuestras ideas, inconformidades y situaciones que afecten nuestras actividades dentro de la comunidad.

Cuando en un grupo hay problemas o inconformidades, significa que no tenemos una comunicación efectiva.

Entonces pregúntate a ti mismo:

¿Estamos comunicándonos de manera adecuada?

¿Existen acuerdos en mi comunidad?

¿Qué debemos hacer para mejorar nuestra comunicación?

La falta de respeto sobre nuestra forma de hablar (idioma) y la diferencia de pensamiento ha hecho que la comunicación no sea la adecuada

Debemos aprender de nuestras diferencias, para lograr una mejor comunicación, y así vivir tranquilamente y en armonía.



A veces la forma de transmitir un mensaje no es el adecuado, por eso muchas veces sentimos que no son acuerdos lo que tenemos sino ordenes, lo cual hace que rechacemos las actividades de nuestra comunidad.



La comunicación puede ser de dos formas a) Verbal y b) No verbal.

El verbal se refiere a un dialogo entre dos o más personas, es decir hablado.

El no verbal es el que utilizamos con nuestro cuerpo, es decir el corporal o por medio de gestos.

Por eso es necesario saber transmitir un mensaje, porque nuestra boca puede decir una cosa pero nuestros gestos pueden transmitir otra cosa.

Lo que debemos hacer para lograr una comunicación efectiva es:

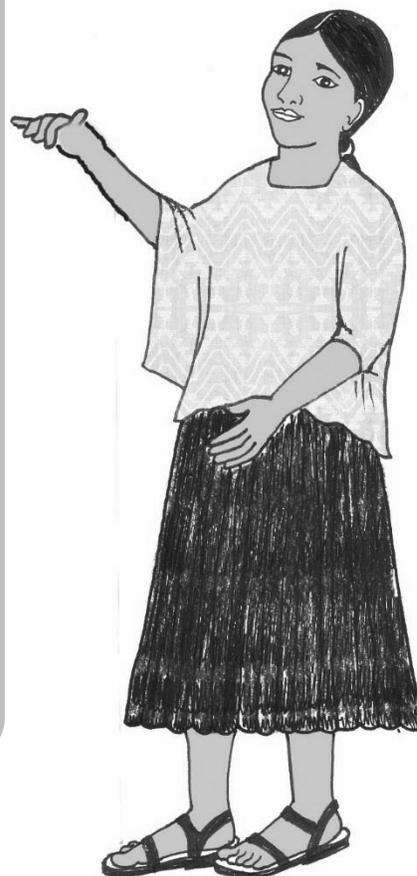
- ❖ Hablar con respeto para que puedan escuchar con respeto.
- ❖ Despertar el interés sobre el mensaje que vamos a transmitir.
- ❖ Ser cordial al comunicarnos con las personas de nuestro alrededor.
- ❖ Debemos saber escuchar todas las ideas de los demás.
- ❖ Debemos considerar que todas las opiniones son valiosas.
- ❖ Manejar el timbre de voz, ya que es la clave fundamental para lograr la participación de todas y todos en las actividades de nuestra comunidad.

## ¿QUE ES UNA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA?

*Es cuando un grupo de personas se unen para resolver problemas de su comunidad.*

*La organización es la estructura de un grupo que cumplen ciertas funciones para lograr los objetivos de un plan, que busca solucionar problemas comunes.*

*Se puede decir también que es un proceso social que busca beneficios colectivos, dentro de la organización de la comunidad, es un espacio para la participación.*



Ver Plan de  
Capacitación  
para abordar  
el módulo

## **AGENDA METODOLOGICA**



Contenido: Sensibilización Comunitaria.

Objetivos del Taller: Es lograr la concientización y sensibilización comunitaria entre los y las participantes de Comunidad Sapineb, tomando en cuenta que deben sentirse parte de ella, para lograr un mejor desarrollo social y así adquirir el sentido de pertenencia.

Resultados esperados:

- Que las familias se sensibilicen en el sentido de apreciar y valorar lo que tienen alrededor.
- Que las familias de la comunidad estén capacitados para buscar el desarrollo integral entre todos.
- Que todos los miembros de la comunidad se sientan parte de la comunidad.
- Que todas las actividades que ejecuten lo realicen por ellos y para ellos.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

<b>Actividad</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos</b> <b>Material/Humano</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>
Inscripción de participantes.	Por medio de una planilla de asistencia se registrara a las y los asistentes.	Planillas de Asistencia	Facilitador (a)	10 Minutos.

		Lapicero Almohadilla.		
Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes al taller para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Dinámica para romper el hielo.	El facilitador (a) pedirá a los asistentes que se integren de dos en dos. Se les dará unos minutos para que se presenten entre ellos para luego hacerlo en plenaria, aparte de decir el nombre a su compañero dirá algo que le gusta y algo que desee aprender. Ambos deben realizar el ejercicio.		Facilitador Participantes.	20 minutos.
Dinámica “Sonido de Animales” para formar grupos de 5	El Facilitador entrega un papelito con el nombre de un animal, luego se les pedirá a los asistentes que realicen el sonido del			

<p>personas.</p>	<p>animal que le corresponde hasta encontrarse con sus iguales, todos los participantes harán el sonido que les corresponde al mismo tiempo, el objetivo final es formar los grupos de trabajo.</p> <p>Luego de haber formado los grupos, a cada grupo se le pedirá que discutan entre ellos un cuestionamiento. Cada grupo trabajara un tema diferente.</p> <p>El Primer cuestionamiento que entienden por Sensibilización Comunitaria. (Grupo No 1)</p> <p>El segundo cuestionamiento que entiende por Seguridad Comunitaria. (Grupo No 2)</p> <p>El tercer cuestionamiento, definir Que es Comunicación. (grupo No 3)</p> <p>El cuarto cuestionamiento, Conocen que es Organización Comunitaria y su importancia? (Grupo No. 4)</p> <p>Luego las respuestas se socializara en plenaria</p>	<p>Papeletas</p> <p>Papelografos.</p> <p>Marcadores.</p>	<p>Facilitador</p> <p>Participantes</p>	<p>30 minutos.</p>
------------------	---	--	---	--------------------

Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación	Con material de apoyo se explicara a los participantes la definición de cada término, su importancia y la necesidad de aplicación.	Material de apoyo	Facilitador (a)	20 minutos.
	REFACCION			15 minutos
Realizar la dinámica La Hoguera.	<p>El facilitador enciende una hoguera en el centro del círculo (puede ser ficticio) en rueda, tirar al centro todo aquello que a cada uno le limita y de lo que quiere desprenderse, como si se tratara de una hoguera que lo quema todo. Decirlo en voz alta cada vez que se lanza algo: "Miedo", "Angustia", "Timidez", "Vanidad", "Complejos", "Exigencia", "Ira", etc. Cada persona lo suyo, tanto como quiera.</p> <p>Después, imaginar que en la hoguera quedan las brasas y de ahí tomar aquello que a cada uno le resulte útil, relacionado o no con lo que ha tirado: "Valentía", "Confianza", "Seguridad", "Tolerancia",</p>			20 minutos

	"Paciencia", etc.			
Evaluación y cierre de la actividad.	<p>El facilitador (a) con el apoyo de un rollo de lana hará preguntas sencillas al azar.</p> <p>El grupo de participantes se formaran en círculos de un extremo se tomara la lana y el resto se tirara a quien se desee, para realizar la evaluación de la actividad.</p> <p>Las Preguntas que se realizaran serán las siguientes:</p> <p>Que Aprendió el día de hoy?</p> <p>Que sentimientos despertó en usted los temas que se trataron?</p> <p>Como lo va aplicar a su diario vivir.</p>			30 minutos.

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante PPS



**En este modulo aprenderas a identificar conflictos que se presentan en la vida diaria y quienes participan en ellas.**

Los conflictos son parte de nuestra vida, y una gran fuente de aprendizaje, y tenerlos significa estar vivos, y lo saludable es saber manejarlos, principalmente porque algunos son inevitables.

¿En mi comunidad a veces no hay unión, pero eso es un conflicto?



Observa detenidamente la imagen, consideras que  
¿existe unión y comunicación entre las personas que  
conviven en la localidad?

¿Es un grupo donde existe un conflicto?



El conflicto es una forma de conducta competitiva entre una persona o un grupo de personas, y surge cuando compiten sobre recursos limitados.

Ahora: Escribe posibles conflictos en tu comunidad y luego lo que consideres soluciones.

Deben saber que existen diferentes clases de conflictos, que considero que es necesario que conozcan, a continuación se detallan:



**Bilaterales**

- Son aquellos en los que hay dos partes identificables.

**Multilaterales.**

- Son aquellas en que existen varias partes inmersas en el conflicto y no es fácil de identificar.

**Interpersonales.**

- Son aquellas que la conforman más de una persona, pero no un grupo tan grande, haciendo complicado conocer sus intereses.

**Colectivos.**

- Son aquellas que el número de personas que conforman una parte es grande, o ambas partes están conformadas por una gran cantidad de personas.

:

No tengas miedo de las opiniones en contra. Recuerda que las cometas vuelan en oposición al viento, y no gracias a él.

**Haremos en siguiente ejercicio para determinar si sabemos escuchar.**

**LA CAPACIDAD DE ESCUCHAR**

Descripción de la actividad.

Pide a los participantes que se ubiquen en parejas, que se coloquen de frente a su compañera o compañero. (Dales 5 minutos para que se organicen) luego de ya estar ubicados, pídeles que se comenten al mismo tiempo una pequeña historia. (Algo que hayan realizado durante los últimos días, o que hicieron el fin de semana) Se debe dar algunos minutos para que piensen que hablaran. Explíqueles que el objetivo de esta actividad es que cada uno trate de atraer la atención de la otra persona mientras está hablando.

PREGUNTAS QUE PUEDEN ORIENTAR EL TRABAJO GRUPAL.

Cuando hayan terminado fórmalos en círculo y comienza un dialogo preguntando:

- Que tuvieron que hacer para que la otra persona los escuchara?
- Escucharon la historia de la otra persona?
- Que pasa cuando hablamos al mismo tiempo?
- Que podríamos hacer para que la otra persona nos escuchara y para escuchar a la otra persona?

Finalmente pregúntales si han tenido una situación igual o algo parecido, y como lo han solucionado.



A continuación se detallan algunos conceptos básicos para abordar el conflicto.

- ❖ **MANEJO DEL CONFLICTO.**  
Se trata de conocer el problema o los problemas para buscar acuerdos y evitar que este empeore.
- ❖ **RESOLUCION DEL CONFLICTO.**  
La comunicación, el acuerdo y la negociación hará que el problema se solucione, pero se deben hacer compromisos de que el problema no volverá, he allí el acuerdo.
- ❖ **TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO.**  
Este es un proceso a largo plazo, donde el problema se resuelve pero nos sirve de guía para ayudar a otras organizaciones, para ello es necesario paciencia y humildad.

**RECUERDA:**

LOS PROBLEMAS  
NUNCA SE ACABAN,  
PERO LAS  
SOLUCIONES  
TAMPOCO.



FUENTE: MARTA LIDIA CHOC CHEN. 2017 PPS URL

## **AGENDA METODOLOGICA**

Contenido: Resolución de Conflictos.

Objetivos del Taller: Crear capacidad para resolver cualquier problema que afecte la convivencia comunitaria, pero sobre todo saber detectar cualquier inconformidad que pudiera afectar el cumplimiento de cualquier actividad productiva dentro de su entorno.

- Que los y las integrantes de la comunidad estén orientados a resolver cualquier problema que suscite en el futuro.
- Que las y los integrantes de la comunidad resuelvan todo tipo de enfrentamientos para una convivencia armoniosa dentro de la comunidad.
- Que las y los participantes sean fortalecidos sobre transformación de conflicto, para que puedan tener la libertad de expresar sus inconformidades conociendo que lo negativo puede servir como lecciones aprendidas.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

<b>Actividad</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos Material/Humano</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>
Inscripción de	Por medio de una planilla de asistencia	Planillas de	Facilitador (a)	10

participantes.	se registrara a las y los asistentes.	Asistencia Lapicero Almohadilla.		Minutos.
Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes a la capacitación, para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Experiencia o conocimientos de los participantes sobre el tema que se desarrollará.	El facilitador (a) al iniciar la actividad hará algunos cuestionamientos sobre el tema a abordar, por ejemplo: ¿Saben el significado de la palabra conflicto?, ¿En la comunidad existe algún conflicto? Si la respuesta es sí ¿Cómo lo han solucionado?	Material de apoyo Cámara fotográfica.	Facilitador (a)	20 minutos
Dinámica Formar Palabras	Se dividirá el grupo principal en subgrupos, de manera que exista el		Facilitador Participantes.	30 minutos.

	<p>mismo número de miembros en cada grupo. La palabra que el facilitador asigne, se dividirá en letras y cada subgrupo tendrá que representar esa letra. Cuando éstos se organicen en cuanto a la formación de las letras tendrán que representar dichas letras tumbadas en el suelo, siguiendo un orden para que de esta manera se forme la palabra asignada. Se reflexionará con los participantes sobre: ¿ha sido fácil realizar las letras y la palabra en sí? ¿Cómo fue la organización y realización de las letras?</p>			
Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación	Con material de apoyo se explicara a los participantes la definición de cada término, su importancia y la necesidad de aplicarla para mantener una convivencia en armonía.	Material de apoyo	Facilitador (a)	20 minutos.
	REFACCION			15

				minutos
Realizar la dinámica Darle la vuelta a la sabana.	El facilitador (a) dividirá el grupo en dos, luego se extenderá dos sábanas o papel grande en el suelo, se le pedirá a los grupos que ocupen la mitad de la sabana, luego buscaran una forma o manera de darle la vuelta, sin bajarse de la sabana. Esta dinámica tiene como objetivo estimular la búsqueda de soluciones.	Sábanas	Facilitador (a)	25 minutos
Evaluación y cierre de la actividad.	Para finalizar el facilitador pedirá a los y las participantes que interpreten el dibujo de los burros, de modo que descubran el valor de la colaboración, significa que los dos ganan, siempre y cuando se pongan a pensar de manera tranquila la solución del problema.	Copias de la imagen	Facilitador (a)	30 minutos.

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante de PPS.

# MODULO III

## TRABAJO EN EQUIPO Y PARTICIPACION COMUNITARIO

Yo hago lo que usted no  
puede,  
Y usted lo que yo no puedo.

“Juntos podemos hacer  
grandes cosas”

Te Preguntaras si  
tienes habilidad  
para trabajar en  
equipo.

A Continuación te  
presentare una tabla  
donde se describe las  
características de una  
persona que trabaja  
en quipo y quién no.



Eso es lo que tiene que ser capaz de hacer y lo que debes exigir a los demás integrantes del grupo.



#### Persona que sabe trabajar en equipo

- Asiste a las reuniones, y no la abandona hasta que termina. Sus intervenciones contribuyen al progreso del trabajo.
- Hace lo que dijo que iba hacer, lo hace bien y a tiempo, el trabajo que realiza es confiable.
- Siempre esta dispuesta a escuchar a los demas, anima a la participacion, facilita a un clima de colaboración, se muestra sensible a los aspectos que puedan afectar a los miembros del grupo y ayuda al resto del grupo siempre que es necesario.
- Tiene voluntad para intentar cosas nuevas . sus contribuciones suelen ser interesantes y estimulantes. Escucha con atención la idea de los demas, es critico y las acepta cuando son buenas.

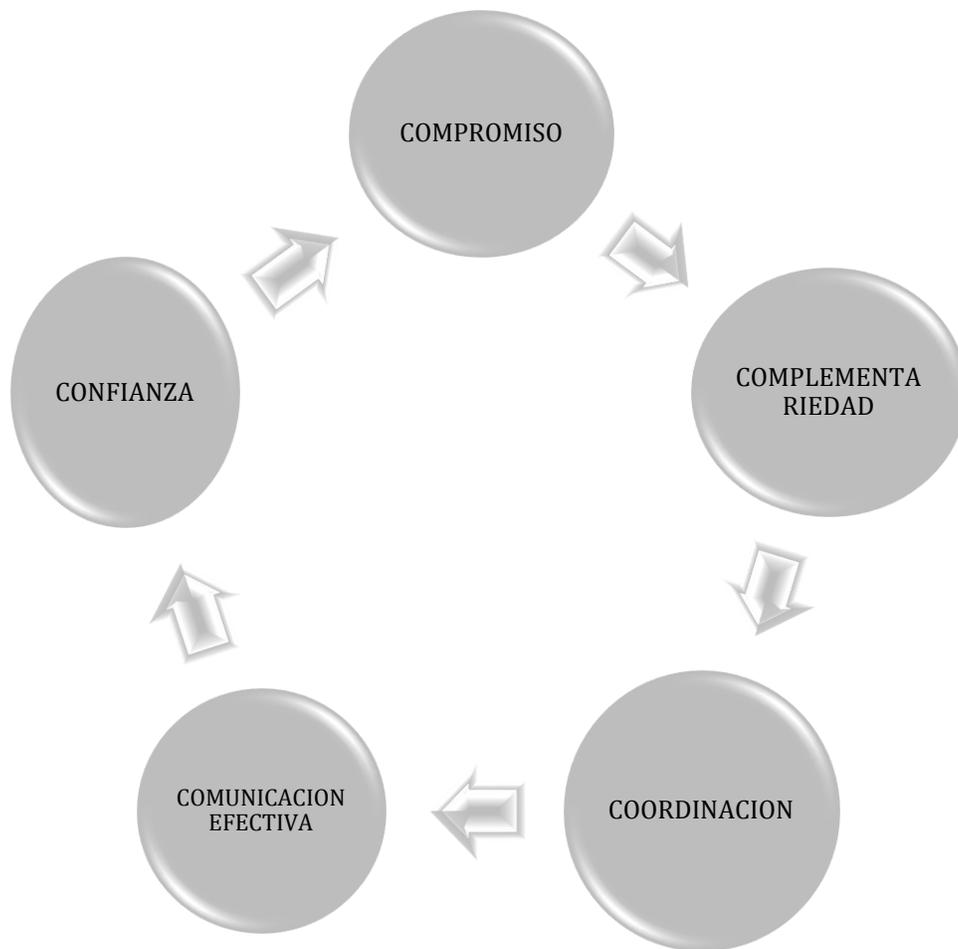
#### Persona que NO sabe trabajar en equipo

- Ha dejado de asistir a varias reuniones, y cuando llega lo hace tarde, y se va antes de que termine. Tiene intervenciones que se salen del tema a tratar, y no tiene una actitud seria durante las reuniones.
- Suele faltar a los plazos y su trabajo no es de calidad. Siempre hay que revisar y con frecuencia hay errores.
- Suele tener una actitud pasiva y a veces negativa. No contribuye al buen clima dentro del grupo. Solo se preocupa lo suyo y no le importa los demas integrantes del grupo. No sabe dejar las diferencias personales fuera del trabajo de grupo.
- No aporta ideas de interes, y se deja llevar por las ideas de los demas, sin cuestionarlas, y a veces las critica sin fundamento.

Una vez presentado el ejercicio, deberás evaluarte a ti mismo (a) y a los demás integrantes del grupo, para que luego puedas elaborar una defensa oral.

# BASES DEL TRABAJO EN EQUIPO

## LAS CINCO Cs



Fuente: Marta Lidia Choc. (2017) Estudiante PPS. URL

¿HAY ALGUNA FORMA DE  
FACILITAR EL TRABAJO EN  
EQUIPO?



Claro que sí, existen tres herramientas que facilitan el trabajo en equipo, a continuación te las menciono:

- Reuniones Efectivas.
- Manejo de Conflictos.
- Buen proceso de toma de decisiones.

Una comunidad que trabajo en Equipo



FUENTE: MARTA LIDIA CHOC CHEN. 2017 PPS URL

## EJERCICIO

**Antes de hablar sobre Participación Comunitaria:**

**Haremos grupos de 4 personas.**

**Haremos cuestionamientos, sobre la participación comunitaria.**

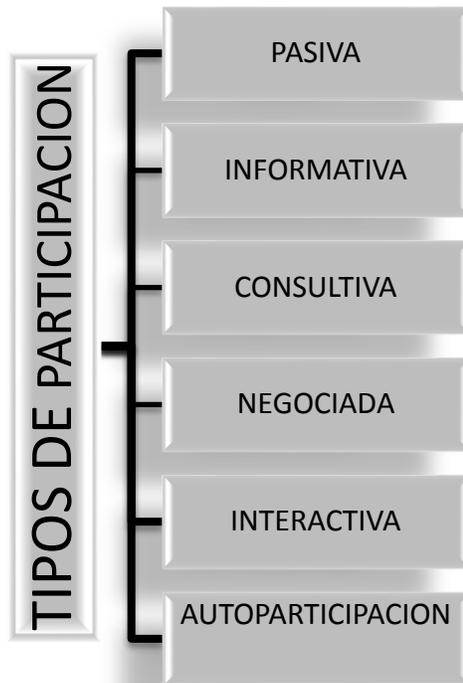
**Preguntas recomendadas:**

- ❖ **¿Conocemos los tipos de participación?**
- ❖ **¿Nuestra participación en la comunidad como lo calificaríamos?**
- ❖ **¿Debemos cambiar algo para mejorar nuestra participación?**
- ❖ **¿Estamos logrando lo que deseamos en nuestra comunidad?**

La Participación Comunitaria es un espacio donde una comunidad debe de intervenir de manera responsable en actividades productivas.

Existen diferentes tipos de participación





Fuente: Marta Lidia Choc Chen.(2017). URL. Estudiante PPS.



Los principios de la participación comunitaria son los siguientes:

1. Tener el mismo interés social y económico.
2. Los integrantes de una comunidad pueden exponer sus ideas y disponer de sus propios recursos para cumplir con sus funciones.
3. La participación debe ser democrática en su interior,
4. La elección de los líderes debe ser consensuada.

MARTA LIDIA CHOC CHEN (2017) URL ESTUDIANTE DE PPS

## EJERCICIO



Para finalizar con el tema sobre Participación Comunitaria, se realizara la siguiente actividad:

Se organizaran los participantes en grupos, luego cada grupo elegirá a un secretario (a); seguidamente el facilitador (a) les planteara un problema que afecte o que beneficie a la comunidad, cada grupo trabajara en áreas separadas para discutir con comodidad la solución del problema.

Cada grupo tendrá seis minutos para discutir el problema, para luego exponerlo en plenaria.

Objetivo del ejercicio: fomentar la participación de todo el grupo, obteniendo opiniones en poco tiempo y resolver alguna problemática de forma creativa.

### MATERIALES:

- ❖ Papelografos.
- ❖ Marcadores
- ❖ Maskintape.



LA DEMOCRACIA SE  
LOGRA ATRAVES DE UNA  
VERDADERA  
PARTICIPACIÓN DE LOS  
INDIVIDUOS

## **AGENDA METODOLOGICA**

Contenido: Trabajo en Equipo y Participación Comunitaria.

Objetivos del Taller: Fortalecer las capacidades de Participación Comunitaria y del Trabajo en Equipo de las y los integrantes de la comunidad, para que las actividades la realicen con responsabilidad, respetando las costumbres y tradiciones de cada familia.

- Aprender a trabajar de manera agrupada, buscando los mismos objetivos.
- Que los participantes comprendan que la participación comunitaria es un espacio que se debe aprovechar para lograr un mejor beneficio.
- Lograr que los participantes realicen con entusiasmo todas las actividades productivas en ejecución y las previstas en el futuro por Asociación Comunidad Esperanza.

Fecha: \_\_\_\_\_ Responsable: \_\_\_\_\_

<b>Actividad</b>	<b>Metodología</b>	<b>Recursos Material/Humano</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>
Inscripción de participantes.	Por medio de una planilla de asistencia se registrara a las y los asistentes.	Planillas de Asistencia Lapicero	Facilitador (a)	10 Minutos.

		Almohadilla.		
Bienvenida a participantes	De manera cordial se dará la bienvenida a los participantes a la capacitación, para luego pedir a uno de los asistentes dirigirse al creador por medio de una oración, para dar inicio a la actividad.	Participante		10 minutos.
Se Socializara la agenda a tratar en la presente capacitación.	El facilitador (a) dará a conocer a los participantes todas las actividades que se tienen propuestas a realizar	Agenda	Facilitador (a)	10 minutos.
Dinámica Rompecabezas.	Para Formar grupos se realizará la dinámica del rompecabezas, el facilitador entregara a cada participante un pedazo de cartulina que contenga una parte del rompecabezas, la entrega se hará al azar, y cuando el facilitador indique cada integrante deberá buscar el resto para formarlo, de esta manera quedaran integrados los equipos de trabajo.	Rompecabezas	Facilitador (a)	15 minutos
Dinámica Para el trabajo en equipo.	Con los grupos ya conformados, se trabajara una dinámica que requiera de	Agua Vaso desechable	Facilitador Participantes.	30 minutos.

	<p>coordinación y comunicación para fomentar el trabajo en equipo. La dinámica consistirá en trasladar un vaso de agua de un lugar a otro, sin tocar el vaso, los únicos materiales con que contarán serán lana, un vaso plástico y agua.</p>	Lana		
<p>Se reforzara las ideas obtenidas en el ejercicio anterior con el Marco Teórico del Plan de capacitación sobre el Trabajo en Equipo.</p>	<p>Luego de haber realizado la dinámica, se hará una reflexión de los obstáculos que encontraron al realizar el ejercicio. Para que luego posterior a eso se explicara la importancia del trabajo en equipo, y como la coordinación la responsabilidad y la comunicación son las bases para lograr un realizar el trabajo de manera coordinada y que cuando se hace de manera individual es tardado y desgastante.</p>	Material de apoyo	Facilitador (a)	30 minutos.
	REFACCION			15 minutos
Dinámica	El Facilitador trabajara con dos grupos. El			

Construcción.	<p>facilitador iniciara con el relato de una historia. Indicara que es una persona que cuenta con suficientes recursos como para financiar un proyecto, hablara sobre la pobreza que sufre una región que no cuenta con recursos para construir una casa, por lo que explica que cualquier material que se pueda utilizar es funcional para el área que no cuentan con nada, por lo que los grupos tendrán que construir un modelo de casa, para luego tendrán que venderle la idea al posible financiador. En esta actividad se evaluara el grado de participación de todos los integrantes.</p>	Todo lo que se pueda conseguir en el área.	Facilitador (a)	40 minutos
Conceptualización del tema sobre Participación Comunitaria.	<p>Luego de haber realizado la actividad, el facilitador explicara las ventajas de la participación y el involucramiento para realizar las actividades de la comunidad, así como la importancia de gestionar otros proyectos para beneficiar a todas</p>	Material de apoyo sobre Participación comunitaria.	Facilitador (a)	20 minutos.

	las familias que integran la comunidad,			
Evaluación y cierre de la actividad.	Para finalizar la actividad y para evaluar el trabajo en equipo y la participación, se realizará la dinámica el Nudo Humano.	Participantes	Facilitador (a)	20 minutos.
Dinámica Nudo Humano.	La cual consiste en entrelazarse unos con otros, se debe realizar de la siguiente manera: El grupo debe colocarse en círculo sin tomarse de la mano, luego debe agarrarse de la mano unos con otros pero no con el que este a la par, la mano derecha debe agarrar una mano derecha y la izquierda una izquierda, luego de lograr el nudo, el desafío deshacer el nudo, sin soltarse, si en alguno momento se sueltan deben empezar de nuevo.			

Elaborado por Marta Lidia Choc (2017). URL. Estudiante de PPS

## BIBLIOGRAFIA

- ❖ Guerrero J. (2015)
- ❖ Chiavenato (1998) (P. 418)
- ❖ <http://www.monografias.com/trabajo93/empoderamiento-juventud-y-sensibilización.comunitaria-participación.shtml#lxzz4dnvpztpI>
  
- ❖ Boltivnik. J. (1992), Método de medición integrada de la pobreza. una Propuesta para su desarrollo” el comercio exterior, vol. 42 No.4. Abril, pp.354-365.Cepal.
- ❖ <http://conceptodedefinicionde/seguridad/>
- ❖ Gómez Mujica, Aleida y Acosta Rodríguez, Heriberto (10-10-2003): Acerca del trabajo en grupos o equipos sustraído el 23 de marzo del 2015 de [https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo\\_en\\_equipo](https://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_en_equipo)
- ❖ <http://conceptodedefinicionde/comunicación/>
- ❖ <http://www.fao.org/3/9-95496s.pdf>.
- ❖ Escobar, G. (1995). Construcción democrática, participación ciudadana y políticas públicas en Chile. Recuperado el 25 de marzo del año 2015 de <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/pdf>
- ❖ Fundación Propaz. Abordaje y Transformación de Conflictos. Modulo III. Diplomado 2008

## 11.6. INFORME DE SISTEMATIZACION DE CAPACITACIONES REALIZADAS.

### RESULTADO II



### CAPACITACION SOBRE SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA

MARTA LIDIA CHOC CHEN  
ESTUDIANTE DE PPS II  
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

2017

## **SISTEMATIZACION DE CAPACITACION**

El presente informe sistematiza el transcurso de la capacitación ejecutado a integrantes de las familias de comunidad Sapineb, sobre Sensibilización Comunitaria, con el fin principal de que se sientan identificados como co- propietarios de la localidad. Las familias que integran la comunidad, son personas que han sido golpeados por la pobreza, violencia doméstica y exclusión social. Debido a las condiciones sociales especialmente en el aspecto económico, Asociación Comunidad Esperanza les ha brindado la oportunidad de buscar un desarrollo integral, otorgándoles la posibilidad de tener una vida digna a través de un proceso de acompañamiento y formación integral personalizada, contribuyendo a la creación de una sociedad más justa y solidaria.

El tema de sensibilización es complejo e importante para crear consciencia sobre algún tema en específico en las personas del área donde se interviene, Sensibilización Comunitaria es un tema de reflexión debido a que las actitudes de las personas debe ser siempre en positivo para lograr los objetivos que estos persiguen. Algunos temas complementarios que ayudan a la mejor comprensión del tema son: Seguridad Comunitaria, La Comunicación y Organización Comunitaria.

La seguridad comunitaria, se refiere a un territorio que no corre riesgo de sufrir ningún acto delictivo, y eso se logra mediante el accionar de la manera correcta y adecuada.

El tema de Comunicación es parte esencial para lograr la concientización, porque es un elemento primordial que se lleva a cabo para comunicar los acuerdos y desacuerdos en alguna actividad, si la persona es consciente de sus gestos y su forma de transmitir un mensaje el resultado puede ser positiva y ayudara a lograr una comunicación amena y efectiva.

El tema de Organización Comunitaria, también se aborda como elemento principal de la sensibilización porque al organizarse una comunidad se logra la coordinación y participación de manera consciente, positiva y responsable.

## **OBJETIVO GENERAL**

- ❖ Lograr la concientización y sensibilización comunitaria entre los y las Participantes de Comunidad Sapineb, tomando en cuenta que deben sentirse parte de ella, para lograr un mejor desarrollo social y así adquirir el sentido de pertenencia

### **Objetivos Específicos:**

- ❖ Fortalecer la organización comunitaria, por medio de una comunicación efectiva exponiendo ideas claras e innovadoras para mejorar la producción que realizan en la comunidad.

### **ANTECEDENTES:**

Comunidad Sapineb, fue creada en el año 2007 integrada por 12 familias de escasos recursos provenientes de diferentes municipios de Guatemala, Asociación Comunidad Esperanza les dio la oportunidad de pernoctar en un área de terreno adquirido por la directiva de ACE, donde se establecieron algunos lineamientos para poder gozar de los beneficios que les garantizaría un desarrollo integral.

Uno de los compromisos adquiridos es la de participar en todas las actividades que se pudieran dar en la comunidad, por ello fue necesario realizar gestiones que ayuden a perfilar proyectos productivos que se ejecutan dentro de la comunidad; sin embargo los años han pasado y el acomodamiento se ha apoderado de las familias y la falta de participación ha aumentado con el tiempo, situación que pone en riesgo la permanencia de las familias en la comunidad.

En los últimos años las capacitaciones van dirigidas hacia las actividades sobre la realización de los proyectos productivos que se ejecutan en la comunidad, y no han

recibido ninguna capacitación sobre la consciencia de cuidar lo que puede ser para ellos, es cierto que no cuenta con un respaldo jurídico, pero es necesario que aprendan a valorar los recursos y beneficios que se tiene en la actualidad.

## **DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN**

Convocatoria:

Por medio del enlace institucional de Asociación Comunidad Esperanza se realizó convocatoria dirigido a integrantes de las familias de comunidad Sapineb, para asistir al primer taller de capacitación sobre Sensibilización Comunitaria.

La capacitación se llevó a cabo en instalaciones de Asociación Comunidad Esperanza, cumpliendo con los requisitos del Plan de Capacitación, que es la de buscar un salón amplio y adecuado para realizar la actividad.

Respetando la agenda metodológica se procedió a realizar la primera actividad la cual consistió en la inscripción de los asistentes, contando con la presencia de 13 personas integrantes de comunidad Sapineb.

Para iniciar con la actividad programada, se les dio la bienvenida a las y los asistentes en el idioma Q'eqchi y español, y se pidió a una de las asistentes que elevara una oración para pedir permiso al creador para iniciar la actividad, así como para pedir sabiduría y discernimiento para participar en cada una de las actividades programadas.

Respetando el orden de la agenda de capacitación se procedió a socializar los temas a tratar en esta primera capacitación, los cuales son: Sensibilización Comunitaria, Seguridad Ciudadana, Comunicación y Organización Comunitaria.

Se realiza dinámica para romper el hielo, debido a que en esta segunda etapa de acercamiento se logra visualizar que hay nuevas familias en la comunidad, y aun no se

conocen mucho, la dinámica propuesta es la ideal para conocerse un poco más. Se les pide que se integren de dos en dos, indicándoles que se les daría unos minutos para que se presenten entre ellas (ellos), comentar de donde vienen, familia, y algo que les guste compartir con la compañera o compañero que le corresponde, luego de haber realizado el primer paso de la dinámica, cada pareja pasa al centro del salón y se presentan ante la plenaria. El objetivo de la dinámica es para generar confianza entre los participantes y despertar deseos de participación.

Dinámica Sonido de animales.



FUENTE: MARTA LIDIA CHOC CHEN (2017) ESTUDIANTE PPS URL

Luego de haberse presentado en parejas, se realizó la dinámica “Sonido de animales” el objetivo de esta dinámica es formar grupos de trabajo.

La dinámica se realizó de la siguiente manera: a cada participante se le entrego una tarjetita con la figura de un animal, las instrucciones fueron las siguientes: no debían mostrar las tarjetas a nadie, todos al mismo tiempo debían hacer el sonido del animal que

les corresponde hasta encontrarse con sus iguales.

Después de este ejercicio se lograron formar cuatro equipos de trabajo, a cada equipo se le pidió que generaran una discusión sobre un tema específico, luego las ideas principales colocarlas en un papelografo para darlo a



FUENTE: MARTA LIDIA CHOC CHEN(2017) ESTUDIANTE PPS.URL

conocer a la plenaria las conclusiones a que llegaron.

El grupo No. 01 se le asigno ¿Qué entienden por Sensibilización Comunitaria?

El grupo No. 02 se le asigno ¿Qué entienden por Seguridad Comunitaria?

El grupo No. 03 se le asigno Definir la palabra Comunicación.

El grupo No. 04 se les asigno la pregunta ¿Conocen que significa Organización Comunitaria y su importancia?

Se les asigno 20 minutos para realizar la discusión y análisis del tema.

Luego de transcurrido el tiempo los representantes de cada grupo expusieron las conclusiones a que llegaron:

El grupo No 01: Sensibilización Comunitaria:

Para el grupo sensibilización comunitaria significa participar en las actividades que se promueven en la comunidad, sin embargo recalcaron que en la participación debe existir dinamismo actuar de manera positiva y tener siempre la disponibilidad de participar, también para ellos significa integración y comunicación. Los acuerdos para trabajar dentro de la comunidad significa que sensibilización comunitaria, porque se llegan a consensos respetando convenios, también comentaron que significa que es velar por el bienestar de la comunidad y que todas las acciones que se realizan permiten un aprendizaje en la comunidad.

Posterior a la intervención del grupo N. 01 se les explico a los participantes la definición conceptual de Sensibilización Comunitaria por medio de material de apoyo.

## **Sensibilización Comunitaria<sup>37</sup>**

La sensibilización es la capacidad que posee una persona a ser consciente de su entorno, donde pueda encontrar sentimientos morales, éticos, estéticos humanos, concienciación etc.

Sensibilización comunitaria, es el nivel de consciencia que posee una comunidad respecto a la responsabilidad de resolver sus problemas y su nivel de importancia de hacer algo por su comunidad. En este apartado de sensibilización comunitaria podemos citar los siguientes:

- ❖ La comunidad debe estar consciente de trabajar por ellos mismos.
- ❖ Entender que si queremos progresar hemos de ser nosotros los que debemos de empezar con las iniciativas de cambio.
- ❖ Tomar en cuenta a todos a la hora de planificar nuestro desarrollo
- ❖ Entender que todos tenemos derechos y obligaciones y por consiguiente todos estamos llamados a poner nuestro granito de arena por nuestra comunidad.
- ❖ Conscientes de transformar la historia.
- ❖ Inculcar una educación desde la razón para la vida.

Para complementar la explicación de la importancia de tener consciencia en relación al entorno y de sentirse parte de su comunidad se les dio a conocer algunos aspectos básicos para lograr la sensibilización las cuales son las siguientes:

- Transmitir alegría.
- Evitar el roce y enfrentamiento entre los integrantes de la comunidad.
- Se debe tener paciencia, no se debe exigir.
- Facilitar ejemplos prácticos y reales de la comunidad.
- La comunicación debe ser en positivo.
- Buscar y promover la empatía.

---

<sup>37</sup><http://www.monografias.com/trabajos93/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion/empoderamiento-juventud-y-sensibilizacion-comunitaria-participacion.shtml#ixzz4dnVpZTPI>

El termino de empatía según mencionaron los participantes no la comprendían, por lo que se les explico que es la capacidad cognitiva de percibir lo que otra persona puede sentir, comúnmente se dice ponerse en el zapato del otro.

Toda la explicación del tema se hizo en el idioma Q'eqchi y español para su mejor comprensión y conocimiento.

Para terminar con el tema de sensibilización se les dijo una oración para la reflexión

*“La sensibilización es caminar juntos buscando el mismo objetivo, trabajando para uno mismo.”*



MARTA LIDIA CHOC CHEN (2017) ESTUDIANTE PPS.URL

El grupo No 02: Seguridad Comunitaria:

Para el grupo según mencionaron que fue difícil llegar a una conclusión porque no entendían muy bien lo que es seguridad comunitaria, pero aun así plasmaron en el papelografo ideas que piensan que también da seguridad a la comunidad, las cuales se describen a

continuación:

- ◆ Cuidado de la familia.
- ◆ Saber convivir en comunidad
- ◆ Formar comité para apoyar los proyectos.
- ◆ Trabajar en equipo para que se realice un buen trabajo.

- ◆ Darles estudios a nuestros hijos.
- ◆ Que haya atención médica.

Tras haber culminado con la exposición del grupo N. 02, se procedió a explicar con de material de apoyo el significado de la seguridad comunitaria y porque es importante conocerlo y practicarlo.

La seguridad Comunitaria refiere de un lugar donde no se registran peligros, daños ni riesgos<sup>38</sup>

Se les explico que en la comunidad Sapineb ya existen noticias de la existencia de personas ajenas a la comunidad que merodean y que se desconocen cuáles son las intenciones de su presencia alrededor de la comunidad, por lo que se les indicó que era importante organizarse para cualquier acontecimientos que se pueda dar y evitar poner en riesgo a las y los jóvenes y niños de la comunidad, debido a que a nivel nacional la inseguridad ha cobrado auge y que el departamento, el municipio y la región no está a salvo de dicha situación.

En ese momento una de las participantes intervino y argumento que hace un par de años, esta situación también se dio, y que las personas por lo regular en las noches se quejaban de que en la comunidad existían personas que amenazaba la tranquilidad de las familias, por lo que fue necesario organizarse y con machete en mano salía a recorrer el área; sin embargo con el tiempo se dieron cuenta que lo hacían por molestar y que realmente no existían ni llegaba nadie, por tal razón ahora si las personas se quejan o gritan por algún riesgo, ya nadie hace caso, porque por mucho tiempo fueron engañados, tomando esa actividad como un juego.

Otro de los participantes menciona que efectivamente existen dentro de la comunidad personas especialmente jóvenes que les gusta realizar este tipo de bromas y que por ello, tratan de mantenerse al margen, para no arriesgar la integridad física y

---

<sup>38</sup> <http://conceptodefinicion.de/seguridad/>

la de sus familias, porque al intervenir, para prevenir algún riesgo se convierte en conflicto.

Se les menciono también, que la inseguridad ha cobrado auge en estos últimos tiempos por dos causas, las cuales son:

- ❖ La crisis económica. Y
- ❖ La crisis de valores.

A nivel mundial la pobreza y extrema pobreza cada año va en aumento, y la crisis económica hace que las personas con necesidades se dediquen a realizar actos delictivos como una forma de sobrevivir; pero la crisis de valores es la más importante de abordar, porque ahora los niños ya no muestran ningún tipo de respeto hacia sus mayores, y la causa por muy fuerte o dura que se escuche es por los mismos padres de familia, el contexto en que fueron criados los padres de familia no se lo desean a sus hijos porque desean una mejor condición de crecimiento, sin embargo al consentirlos se crean niños mimados y prepotentes, se les puso el ejemplo de un niño cuando va a la escuela en estos tiempos, si el maestro o maestra les llama la atención y el niño se queja con mama o papa, que dicen estos, que ellos no son los padres y que no tienen



derecho a regañarlos, y que si el niño no se comporta en la escuela a veces el maestro para corregirlo le da un reglazo el papa o mama entablan una demanda, argumentando que es violencia contra el niño o niña, entonces con esa actitud de los padres se les está dando la razón por ello es que ya no hay respeto hacia ninguna persona, eso hace que todos estén inseguros en cualquier parte.

En ese momento intervino una participante donde indico que eso es real que lo ideal para corregir y crear consciencia en los niños y adolescentes que primero se debe dialogar con ellos,

MARTA LIDIA CHOC CHEN (2017) ESTUDIANTE PPS.URL

para que comprendan que las acciones o actitudes no son las correctas, y que luego si los niños y adolescentes aun así continúan con ese comportamiento entonces se debe tomar otras medidas para evitar algún conflicto más grave. Por otro lado mencionaba que cuando un niño se porta mal, según la sociedad el niño o niña no tiene la culpa sino quienes tienen la culpa son los padres de familia, entonces ella considera que es importante actuar antes que se les salga de las manos.

### El grupo N. 03 La Comunicación



MARTA LIDIA CHOC CHEN (2017) ESTUDIANTE PPS.URL

La conclusión del grupo No. 3 es que la comunicación es transmitir información o mensaje a un grupo de personas o población general.

La comunicación puede realizarse a través de escritura, de forma personal o verbal, mímica o señas y señales.

En esta intervención menciono que una forma de comunicación también se visualizó en la actividad que se realizó para formar grupos, debido a que por medio de sonidos se comunicaron los participantes y que se lograron agruparse, considero que la comunicación es algo fundamental para lograr hacer algo, como

lo menciona, dice que algunas participantes tenían temor de hacer el sonido del animal pero cuando se dieron cuenta que era necesario para formar los grupos y encontrar sus iguales fue necesario hacer el sonido, al principio fue divertido pero al analizar la situación es importante hablar en un mismo idioma para dar a conocer el mensaje, en la comunidad donde viven la mayoría de las personas no entienden el español y su idioma

principal es el q'eqchi, entonces eso hace que la comunicación sea débil e incomprensible.

Aunque argumento que la comunicación si existe pero tal vez la debilidad que se tiene en la comunidad es la comprensión, porque con el ejercicio de los animales los pollitos se juntaron al hacer pio pio, al igual que los gatos, porque tenían el mismo sonido, desde ese ejercicio se analiza cual es la debilidad que se tiene como comunidad.

Luego de esa importante intervención se explicó que la comunicación con material de apoyo, que efectivamente es la acción de comunicar algo o comunicarse entre dos o más personas. También se les dijo que existen varios tipos de comunicación pero que en ese momento se enfocarían en la comunicación verbal y la no verbal. Por el contexto se priorizo estas dos para que la participación sea efectiva, debido a que no todos saben leer y escribir, entonces se consideró los dos tipos de comunicación.

Se les explico que la comunicación verbal es cuando se hace de manera oral, es decir hablando, que el ser humano por su naturaleza no puede permanecer aislado mucho tiempo, y que necesita comunicarse con alguien más aunque sea para hablar del clima pero es difícil que una persona no se comuniquen con nadie, pierde el sentido de su vida, según estudios las mujeres hablan 3 veces más que los hombres, según dicen 20,000 palabras al día salen de la boca de una mujer, mientras que la de un hombre es la de 7,000 al día.<sup>39</sup> Seguidamente se les abordo sobre la comunicación no verbal, la cual se refiere a lo corporal, a veces cuando se comunica algo pero el gesto la forma corporal transmite algo distinto, inclusive se les ejemplifico algunos casos para una mejor comprensión.

---

<sup>39</sup> <http://archivo.eluniversal.com.mx/notas/585668.html>

## El grupo No. 04 Organización Comunitaria.



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

El grupo expuso que según para ellas, existe poca organización en la comunidad.

Indicaron que para lograr una organización comunitaria es necesario que en la comunidad exista una buena relación entre vecinos; pero para lograr esa

buena relación es necesario

que la participación sea de parte de todos los integrantes de las familias de la comunidad.

El grupo considera que es importante involucrar a los jóvenes y señoritas que viven en la comunidad para que participen en los proyectos que se realizan en la comunidad y así llegar a ser una comunidad bien organizada, porque se menciona esto porque muchos jóvenes no se involucran argumentando que por los estudios pero se considera que es importante que las nuevas generaciones conozcan la realización de los proyectos, para que puedan darle continuidad.

Indicaron que para lograr tener una buena organización comunitaria se necesita del apoyo de Asociación Comunidad Esperanza para que capacite a los jóvenes y señoritas de la comunidad, porque si bien es cierto están preparándose, pero no se involucran en las actividades o en el comité y se considera que con la preparación que están adquiriendo, existe en ellos nuevas y mejores ideas para salir adelante y buscar lo siempre se ha buscado el desarrollo social de todos los integrantes de la comunidad.

Al final de la intervención del grupo, se detectó que saben que es una organización comunitaria y porque es importante, por lo que se apoyó el argumento del grupo, añadiendo que la organización lo que busca es que haya unidad, coordinación y participación dentro de la comunidad, y sí que las personas se agrupan es para conocer los problemas que afecta la comunidad y entre todos buscar una solución para no perder norte de sus acciones.

Todas las intervenciones que se realizaron fueron en el idioma Q'eqchi y español.

Luego de esta intervención muy activa productiva, fue necesario un receso de 15 minutos para un pequeño refrigerio.

Para continuar con la agenda se procedió a realizar la dinámica de "La Hoguera" La facilitadora enciende una hoguera en el centro del salón, todos las y los participantes se forman en círculo y luego se les indica que tiren al centro (en la hoguera) todo aquello que a cada uno le limita, y de lo que quiere desprenderse, como si se tratara de una hoguera que quema todo lo malo o negativo que llevan, si gustan lo pueden hacer en voz alta o mentalmente, pero la idea es que participen todos, pueden lanzar el miedo, la angustia, la timidez, la vanidad, los complejos, la ira, el enojo, la rabia, el cansancio, todo lo que nos les gusta.

Al principio se mostraron tímidos y se tomó como un juego, pero en ningún momento se les dejó de animar inclusive se hizo la actividad con mucha energía, uno por uno fueron participando y en el rostro se visualizó luego la seriedad con que estaban tomando este ejercicio.

Después que se terminó con el primer proceso del ejercicio se les indicó que todo lo negativo ya se había consumido, entonces era el momento de ahí mismo tomar aquello que a cada uno le resulte útil, como por ejemplo, confianza, alegría, seguridad, tolerancia, paciencia, etc.

Todos los participantes lo realizaron con entusiasmo y alegría, al culminar el ejercicio se pudo detectar que existía unión y confianza entre los participantes, por lo tanto se logró el objetivo de la capacitación.

Evaluación y cierre de la actividad.

Con el apoyo de un rollo de lana se hicieron preguntas al azar. Se formó nuevamente un círculo con las y los participantes, se tomó de un extremo de lana para luego lanzarla a una de las asistentes y hacerle la siguiente pregunta: ¿Qué aprendió el día de hoy?

Lo que respondió es que lo que aprendió fue primero a no sentir vergüenza a realizar los juegos, porque le daba pena equivocarse, y que los temas que se abordaron fueron muy bonitos y que le gustaría que se hiciera otra vez para poderlo entender más, debido a que hay cosas que se les escapaba y que era necesario realizar más actividades de esa naturaleza.

Luego otra participante dijo que lo que aprendió fue escuchar sobre el tema de sensibilización comunitaria, que no sabía que significaba y que ahora ya lo comprendía un poco mejor.

Se volvió a lanzar la lana y se hizo el siguiente cuestionamiento: ¿Qué sentimientos despertó en usted los temas que se trataron? La participante respondió que le gustó mucho, porque no estuvieron todo el tiempo sentados, fue dinámico y que si le da miedo que la comunidad no aprenda a vivir en armonía, porque es importante estar todos de acuerdo para realizar las tareas que se les asigna, que lo que realmente cuesta es cambiar la actitud de algunas personas, pero que sería bueno seguir apoyándoles para no ser expulsados de la comunidad.

Se lanzó nuevamente la lana y la última pregunta fue la siguiente: ¿lo que escucho y aprendí el día de hoy como lo aplicaría en su diario vivir? La participante fue sincera y dijo que no sabía, otro de los participantes indicó que la comunicación es la que hay que reforzar para lograr tener una mejor participación.

Seguidamente se les agradeció la asistencia, la puntualidad y sobre todo el interés de participar en la capacitación.

## CONCLUSIONES

- ❖ La participación de los integrantes de Comunidad Sapineb, fue efectiva y productiva, debido a que se logró comprender la temática desarrollada y el objetivo de la intervención fue alcanzado.
- ❖ Al inicio de la actividad los participantes mostraron renuencia en cuanto a la participación, sin embargo por la dinámica utilizada mediante ejercicios participativos se logró la adhesión a la actividad.
- ❖ Se pudo evidenciar que los temas que fueron abordados en la presente capacitación entre los participantes no eran ajenos a sus conocimientos, eso ayudo a obtener una mejor comprensión y lograr los resultados previstos.
- ❖ El nivel de analfabetismo de las familias integrantes de Comunidad Sapineb, ha obstaculizado la profundización de los temas expuestos, considerando que una cuantiosa información podría confundir a los asistentes.
- ❖ Los temas que se han abordado en esta primera intervención fueron aceptados de buena manera por los asistentes, debido a que comprendieron la importancia que el trabajo que realizan dentro de su entorno es para beneficiarse ellos mismos.
- ❖ La intervención fue realizada con pertinencia cultural, debido a que se realizó la capacitación en el idioma q'eqchi y español para transmitir la información de manera efectiva a los integrantes de las familias de Comunidad Sapineb.

## RECOMENDACIONES

- Continuar con el proceso de capacitación sobre otros temas importantes para lograr un mejor resultado sobre el tema de sensibilización.
- Involucrar a los jóvenes y señoritas de la comunidad para otros talleres o capacitaciones para otorgarles el espacio de participación y toma de decisiones.
- Dar acompañamiento personalizado en todas las actividades productivas para lograr un mejor resultado.
- Elaborar un manual de convivencia en conjunto con todos los integrantes de la comunidad y Asociación Comunidad Esperanza, para no crear la idea de imposición en el cumplimiento de sus derechos y obligaciones.

# ANEXOS

## Planilla de asistencia



**Universidad  
Rafael Landívar**  
Transición Juvenil en Guatemala

**LISTADO DE ASISTENCIA**



**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR**

LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
CENTRO DE PRÁCTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
TUTOR: LICENCIADO ELDER CAAL  
NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN

Capacitación: sobre Sensibilización Comunitaria

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	Fecha:	FIRMA
1.	Teresa Emilia Enriquez Castro	F. de Salud.	45398584		<i>[Signature]</i>
2.	Zaira Margarita Escobar	Presidenta	51547567		Zaira Mue.
3.	Laura Pop Chub				
4.	María Paau tut	Vice-Presidenta	46899497		
5.	Sonia tut Paau		46839497		
6.	Violeta Caal	Tesorera	47956566		
7.	Manica Zedica Caal Chó		40558518		
8.	Hil da chó tot de cael		46784327		
9.	Ines Bac				
10.	Rosario Sam Pop				

Vo.Bo. Enlace *[Signature]*



Practicante *[Signature]*



LISTADO DE ASISTENCIA



LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
CENTRO DE PRACTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
TUTOR: LICENCIADO ELDER CAAL  
NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN

Capacitación: sobre Sensibilización Comunitaria

Fecha:

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	FIRMA
1.	Hexlinda Veliz		—	
2.	Adela Xol	Secretaria	3378426	
3.	Griselda Marina Cò Xol			
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				



Vo.Bo. Enlace

Practicante

**SISTEMATIZACIÓN  
DE CAPACITACION  
SOBRE  
RESOLUCION DE CONFLICTO  
Y  
TRABAJO EN EQUIPO**

MARTA LIDIA CHOC CHEN

ESTUDIANTE DE PPS

UNIVERSIDAD RAFAEL  
LANDIVAR

2017

## SISTEMATIZACION DE CAPACITACION

### RESULTADO III

Integrantes de Comunidad Sapineb, han solucionado sus problemas interpersonales, mejorando la convivencia entre las familias, por medio de la capacitación sobre resolución de conflictos.

Integrantes de Comunidad Sapineb, capacitados sobre Participación Comunitaria y Trabajo en Equipo, fortaleciendo la organización comunitaria con sentido de pertenencia en la ejecución de los proyectos socio productivo.

### INTRODUCCIÓN

Para el alemán **Ralf Dahrendorf**, un conflicto es una situación universal que sólo puede solucionarse a partir de un cambio social.

**Karl Marx**, por su parte, ubicaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases.<sup>40</sup>

La conflictividad social ha crecido en los últimos años y se refleja en la demanda de los usos de los recursos naturales y en la lucha de clases, según información de Prensa Libre, se calcula que existe mil 800 conflictos de los cuales 500 son agrarios, por desalojos, invasiones, derechos de tierra y disputas en el uso de ríos para cultivos.<sup>41</sup>

En una comunidad la conflictividad empieza por la carencia de necesidades básicas, y en comunidad Sapineb no es ajena a esta situación, muchos de los que la integran han buscado el apoyo para la falta de derecho de poseer un terreno propio, sin

---

<sup>40</sup> Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2012.

Definición de conflicto (<http://definicion.de/conflicto/>)

<sup>4141</sup> Prensa Libre/Conflictos sociales crece en el país. Publicado el 01 de Mayo de 2016.

embargo para poder poseer un derecho como este, es necesario trabajar en equipo para lograr dicho cometido, las diferencias culturales y sociales, ha hecho que exista un conflicto fuerte dentro de la comunidad, por eso fue necesario abordar el tema sobre Resolución de Conflicto, para que tenga consciencia sobre que el conflicto es parte del diario vivir y que es necesario enfrentarlos para poder combatirlos, según varios autores los conflictos provienen por diferentes causas y que existen diferentes tipos, los cuales son necesarios conocer para poder entender qué medidas o estrategias se deben realizar para minimizarlos o eliminarlos de una vez.

La participación comunitaria es la clave para lograr que una comunidad logre su propio desarrollo, la cual se puede lograr por medio del trabajo en equipo de manera armoniosa y voluntaria. Para ello fue necesario también abordar la importancia del trabajo en equipo y la participación comunitaria.

### **OBJETIVO GENERAL**

❖ Apoyar para la adquisición de conocimientos para reconocer los conflictos existentes en la comunidad, y fortalecer la organización comunitaria por medio de la participación y el trabajo en equipo.

#### **Objetivos Específicos:**

❖ Que los y las participantes comprendan y acepten que en su entorno existe conflictos, los cuales son necesarios de conocer para poder enfrentarlas.

❖ Crear consciencia sobre la importancia de participar en las actividades que se realicen en la comunidad de manera voluntaria.

❖ Reconocer que la unión hace la fuerza, por tal razón es necesario que se aprenda a trabajar en equipo.

## **ANTECEDENTES:**

La pobreza en Alta Verapaz en los últimos años ha aumentado, por la crisis económica, la falta de oportunidades laborales ha hecho que la sociedad se sienta estancada en cuanto a la búsqueda del desarrollo. El conformismo y el paternalismo ha prevalecido en el contexto, sin embargo se considera que es una barrera que se debe de derribar para lograr la consciencia entre las personas para que comprendan que se debe seguir avanzando para conseguir los objetivos.

El tema de conflictividad en el área rural aun es un mito, y prefieren ocultar los problemas interpersonales que afectan la convivencia, algunos casos no aceptan que los desacuerdos son reales, argumentado que todo está bien, mintiéndose primero a ellos mismos y pretendiendo engañar a los demás.

Las familias que viven en comunidad Sapineb, no cuentan con certeza jurídica sobre el terreno que actualmente ocupan, esa situación ha hecho que los deseos de participación haya disminuido, provocando una serie de problemas dentro de la comunidad, algunas familias aún tienen el deseo de luchar para lograr sus objetivos, sin embargo los diferencias y la falta de conocimiento ha hecho que en la comunidad las familias se enfrenten por diversas situaciones.

Un porcentaje mínimo de las familias que viven en comunidad Sapineb, gracias a los beneficios que reciben de ACE, han enfrentado la situación desfavorable, sin embargo por la misma inseguridad en la que viven han hecho un doble esfuerzo, logrando un espacio donde vivir; sin embargo la mayoría viven en precariedad, puede ser contradictorio, pero los que cuentan con un espacio propio son los que más han mostrado sus deseos de participación, pero también son los que han obtenido mejores conocimientos.

En Comunidad Sapineb, las intervenciones han sido variables y espaciales y no constantes para que realmente se logre un cambio de actitud, situación que afecta a las familias debido a la falta de seguimiento en cuanto a las capacitaciones de aptitudes y capacidades de los mismos.

## **CONVOCATORIA**

Por medio del enlace institucional de Asociación Comunidad Esperanza se realizó convocatoria dirigido a integrantes de las familias de comunidad Sapineb, para presenciar la capacitación sobre Resolución de Conflicto y abordar también la importancia del Trabajo en Equipo por medio de Participación Comunitaria.

## **DESARROLLO DE LA CAPACITACIÓN**

La metodología utilizada para la realización de la capacitación fue con el método aprender haciendo, de manera participativa y voluntaria.

Para dar inicio la actividad, se apertura con el llenado de la lista de asistencia, en la cual se ha logrado evidenciar el interés de participar. Seguidamente se solicita a alguien de los asistentes para que dirija una oración a Dios para dar gracias por la vida y por todo lo que se tiene.

Para que los participantes a la capacitación tengan conocimiento sobre los temas a tratar fue necesario socializar la agenda solicitando la participación de manera voluntaria, indicando que los temas a tratar eran necesarios para reconocer y actuar en cualquiera de las situaciones, se les menciono que como primer tema se tiene la Resolución de Conflicto, seguidamente la importancia de saber y aprender a Trabajar en Equipo, sin embargo esto no puede ser posible sin conocer también la importancia de saber organizarse, por lo que es necesario abarcar el tema de Organización Comunitaria y su importancia.

Dinámica para romper el hielo: para una participación efectiva, se ha iniciado con una dinámica para generar confianza y armonía entre los participantes, la cual se ha



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

realizado de la siguiente manera: a cada una de las participantes se les ha solicitado salir del salón y de manera creativa entrar, con la condición de que ninguna de las maneras de entrar debe ser repetida, de lo contrario el o la participante que repita tendrá que realizar una penitencia, esta actividad fue importante para

lograr que los participantes se relajaran y actuaran con

entusiasmo.

Los participantes se ubicaron en un círculo para poder realizar la actividad en un ambiente de confianza, la cual se desarrolla de la siguiente manera: se les pregunto si conocían el significado de la palabra Conflicto, uno de los participantes indico que conflicto es cuando no hay acuerdos y discuten por todo, fue la única intervención, el resto de participantes no sabían cómo responder, aunque se podía ver en el rostro que



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

si sabían de lo que se estaba hablando. Seguidamente se les realizo otra pregunta la cual fue la siguiente ¿en su comunidad ha habido conflicto?, una de las participantes indico que en la comunidad ha habido muchos conflictos, y una de ellas es por la falta de participación para la realización de actividades dentro de la comunidad, otro de los problemas que se dan en la comunidad es por la basura que tiran y que luego no levantan,

de allí empiezan los conflictos.

Otra de las situaciones desfavorables es cuando surgen pedidos de los pollos de engorde que producen en la comunidad, y crea problemas porque nadie se hace cargo de sacar dichos pedidos, entonces las mismas son las que se encargan pero consideran que no es justo porque todas deberían de poner de su tiempo para sacar adelante el proyecto, pero muchas son inconscientes y se hacen las desentendidas cuando solicitan apoyo, es un problema que cada vez es más fuerte, el resto de los participantes estuvieron en silencio escuchando las opiniones de los demás.

La tercer pregunta fue la siguiente ¿Cómo han solucionado los conflictos?

Uno de los participantes indico que los problemas han sido difíciles de resolver, por la actitud negativa de las personas, según manifestó que en la actualidad tienen graves problemas con una familia, y que ya han buscado soluciones por medio de todas las instancias posibles sin embargo simplemente no se ha logrado nada, por lo que ya no sabe cómo actuar y que esta situación cada vez se complica más.

Luego de las intervenciones se les explico que es un conflicto y porque surgen,

Conflicto: Situación en el que dos o más seres o grupos humanos tratan activamente de frustrar sus respectivos propósitos, de impedir la satisfacción de sus intereses recíprocos, llegando a lesionar o a destrozar al adversario. Puede ser organizado o no, transitorio o permanente, físico, intelectual o espiritual.<sup>42</sup>

El conflicto surge por desacuerdos entre un grupo de personas, o entre dos personas, y si no se busca la solución, el problema puede agravarse, lo ideal para resolver un conflicto es buscar el dialogo y para resolver el problema se debe conocer las versiones de ambas partes, no permitir que una parte pierda y la otra gane, sino lo contrario es la de ganar=ganar, buscar la manera que ambas partes queden satisfechos, pero para lograr esto es necesario que en algo se ceda, a veces el orgullo

---

<sup>42</sup> Diccionario de sociología: Henry Pratt

y el egoísmo hace que los problemas se conviertan en algo peligroso, inclusive pueden llegar hasta la violencia.

Se han mencionado algunas reglas del conflicto, los cuales son:

- ❖ Ningún conflicto es igual a otro.
- ❖ Cualquier respuesta que se le dé al mismo, significara un cambio en la realidad que se vive.
- ❖ No hay recetas
- ❖ No hay expertos

En cada una de las reglas mencionadas, se les explico el significado de cada una de ellas.

Seguidamente se les ha explicado a los participantes las clases de conflicto existentes, aclarando que no se han mencionado todos porque según el contexto existe diferentes tipologías, sin embargo se ha abordado los más comunes, cuales son:

- ❖ Bilaterales
- ❖ Multilaterales
- ❖ Interpersonales y
- ❖ Colectivos.

En este apartado se les ha hecho ver a los participantes que el tipo de conflicto que ha estado afectando a la comunidad son los de tipo interpersonal. Se ha dado a conocer que también por las manifestaciones tienen sus diferencias, se les enumero los siguientes:

- ❖ Ocultos
- ❖ Latentes
- ❖ Manifiestos
- ❖ Emergentes

❖ Recurrentes.

Manejo, Resolución y transformación del conflicto, fue el último tema que se ha abordado para culminar con el tema, y de cómo se debe manejar los problemas buscándole soluciones viables y de manera amigable, también se hizo reflexión sobre que de todos los problemas o conflictos existentes son parte de la vida y se deben de aceptar como tal, porque no hay peor situación que negarse a aceptar que existen problemas en el entorno, y que quizás estos problemas puedan servir a otras comunidades o a nuevas generaciones a enfrentarlas, la transformación consiste en el reconocimiento para que entre todos se busque la manera de solucionarlo por medio de la reconciliación.

Para evaluar el nivel de comprensión y resolver la conflictividad entre ellos mismos se ha realizado la dinámica Darle la vuelta a la sabana, la cual se ha efectuado de la siguiente manera:



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

Se ha colocado una sábana en el suelo, luego se ha solicitado la participación de todos los asistentes para que se colocaran encima de la sabana, ya estando todos sobre dicha sabana, se ha solicitado a los participantes que le den la vuelta a la sabana sin bajarse de la sabana, esta dinámica responde a la búsqueda de soluciones entre todos.

Al realizar el ejercicio se evidencio en la ejecución es necesario contar con alguien que dirija, fue evidente quien es el líder,

sin embargo el ejercicio se ha logrado gracias a la participación efectiva de las participantes, aunque también se ha observado que algunos no comprendieron del porqué del ejercicio solamente hicieron lo que los demás hacían, sin preguntar ni cuestionar los movimientos.

La reflexión fue que al principio no sabían cómo debían darle la vuelta a la sabana sin bajarse de ella, pero luego surgió una idea y todas y todos la apoyaron, fue así como se ha logrado resolver un pequeño inconveniente. Se les indico que así, como buscaron entre todos una solución, así debían actuar frente a la adversidad, se les hizo reflexionar que el conflicto inicia desde que amanece porque es parte del diario vivir, un pequeño ejemplo de un conflicto puede ser porque no encuentran la ropa adecuada para salir, o el peinado que desearían hacerse, se debe reconocer que siempre hay solución a todo, siempre y cuando sean sinceros entre sí para aceptar y negociar la resolución.

Inmediatamente de haber terminado con el primer tema de la capacitación se tomaron 15 minutos para un pequeño refrigerio y luego continuar con los últimos dos temas a abordar.

El siguiente tema a abordar fue el Trabajo en Equipo.

Para empezar con el tema fue necesario conocer el nivel de conocimiento sobre este tema, por lo que se realizó la misma dinámica del tema anterior, se lanzó la siguiente pregunta a los asistentes: ¿Conocen que es Trabajo en Equipo o Equipo de Trabajo?

La respuesta fue que si saben que es trabajar en equipo, sin embargo en la comunidad ese equipo no se da, debido a que cada quien hace lo que quiere, y como quiere, no se sabe seguir reglas o normas. Y que cuando se les llama la atención se sienten ofendidos y buscan la manera de victimizarse ante autoridades de Asociación Comunidad Esperanza. También una de las asistentes manifestó que el equipo de trabajo era débil, porque no había comprensión de parte de los que se mantenían en la comunidad, debido a que un porcentaje de los asistentes salen fuera de la comunidad a

trabajar para buscar el sustento de sus familias, y a veces los obligan a cumplir sus jornadas sin ser conscientes que no tenían permiso en el trabajo, de allí surgían también los problemas porque los que no cumplían con el turno se veía desinterés pero no es así, sino es por la falta de comprensión de parte de los comités.

Otra de las asistentes manifestó que era cierto, que no se aceptaban cambios de turnos, porque los avisos llegaban demasiado tarde, por ejemplo indicaba, que si el día de mañana era el turno de una de las señoras asistentes, pero el turno empezaba a las siete de la mañana, la señora llegaba a las ocho de la noche a avisar que no podría llegar, en ese momento no se podía hacer nada, y la señora que no podía llegar se siente excluida e incomprendida, pero que se puede hacer cuando se avisa a última hora.

Otra de las asistentes manifestó que a veces ella no cumplía con los turnos que le correspondía, era precisamente por el trabajo que tiene fuera de la comunidad, sin embargo ha pagado los turnos, a manera de cumplir con sus obligaciones dentro de la comunidad; y sin embargo es tachada de irresponsable porque ella no ha realizado las actividades personalmente, sin embargo menciona que los fines de semana si ha apoyado, no así en los días hábiles de la semana, haciendo reflexión de que ellos no contaban con recursos suficientes como para perder las oportunidades de agenciarse de algunos fondos económicos.



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

La conclusión a lo que llegaron es que en la comunidad existe divisionismo y lejos están de hacer un trabajo en equipo, que saben que es y qué tan importante es, sin embargo, mientras no haya comprensión, va a ser difícil lograr que todos trabajen juntos, porque cada vez que hay oportunidad, se critican y se juzgan entre ellos mismos.

Luego de escuchar todas las intervenciones se les aclaró algunas dudas y simplemente se dieron algunos ejemplos, debido a que están conscientes de la importancia del trabajo en equipo, sin embargo las condiciones del contexto han fomentado la individualidad y la irresponsabilidad.

Se les indicó que el Trabajo en Equipo “Es un método de trabajo colectivo coordinado en el que los participantes intercambian sus experiencias, respetan sus funciones para lograr los objetivos comunes.”<sup>43</sup>

Se ha fortalecido el conocimiento del trabajo en equipo indicándoles que existen claves para lograr un equipo eficiente de trabajo, los cuales se detallan a continuación:

- Construye confianza
- Establece objetivos comunes
- Crea un sentido de pertenencia
- Involucra a la gente a la toma de decisiones
- Hace que haya entendimiento
- Motiva la responsabilidad
- Impulsa la comunicación
- Aprovecha la diversidad
- Celebra los éxitos grupales
- Ser líder.

---

<sup>43</sup> Benjamin Viel

En cada una de estas claves se les ha explicado el significado, para que pudieran comprender mejor el porqué es importante tomarlas como claves a la hora de trabajar en equipo.

El trabajo en equipo cuando se realiza de manera adecuada logra que todos se sientan en confianza, y no tienen miedo de equivocarse porque la confianza entre ellos se ha fortalecido,

También, cuando se actúa, saben que están trabajando para algo que ellos desean alcanzar, es un objetivo en común, ya que nadie hace algo si no es para buscar un beneficio mutuo o en común. Cuando se trabaja en equipo es porque saben que lo que están haciendo es para ellos mismos, es así como se creen los dueños de algo, el sentido de pertenencia, deben de estar seguros que todo los logros o beneficios que tienen, es porque siempre han trabajado para ello, es necesario se entienda de esa manera, para no pensar que se está actuando para beneficiar a otros y ser excluidos ellos mismos.

Importante que todas las actividades se realicen en la comunidad, sea involucrando a todos, tomando las decisiones necesarias para que las actividades se realicen de acuerdo a los objetivos, esta clave apoya al cumplimiento a otras claves que es el impulso de la comunicación y la responsabilidad, temas abordados en la primera capacitación sobre sensibilización comunitaria.

Se ha aprovechado el espacio para reflexionar sobre la diversidad que cuenta la comunidad, debido a que es otra de las claves en el momento de trabajar en equipo, se hizo énfasis que se deben respetar y valorar las diferentes costumbres y tradiciones que cada etnia cuenta, para fortalecer la convivencia. Se ejemplifico con la religión, cada quien celebra de manera diferente pero buscando el mismo objetivo, reconociendo que nuestros antepasados tenía una manera de diferente de creer, pero hemos adoptado otras formas, lo mismo puede pasar en la comunidad, fortalecer sus conocimientos con otras costumbres que la vida es compleja y dinámica que nada es igual que antes y que es tiempo de cambiar actitudes por medio de otros

conocimientos. El tema de la diversidad es complejo, sin embargo por el tema principal no se profundizo para no confundir a los asistentes.

Para fortalecer el tema, se ha efectuado un ejercicio de Trabajo en Equipo. La cual se ha realizado de la siguiente manera:

Al grupo se ha dividido en dos para formar dos equipos de trabajo. Al primero se le entrego una pelota, un aro y seis cintas de lana.



**MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL**

Al segundo grupo se le entregó un vaso, agua, y seis cintas de lana.

Se los dos grupos se les indicó lo siguiente: con los recursos con que cuentan deben coordinar trasladar el primer grupo la pelota sin botarla y el segundo grupo trasladar el agua sin regarla en el suelo, en grupo deben buscar la manera de trasladar los objetos a una parte del salón. Se les ha dado 15 minutos para ponerse de acuerdo y realizar el ejercicio.



MARTA LIDIA CHOC CHEN. (2017) ESTUDIANTE PPS.URL

En la realización del ejercicio, se observó lo siguiente: en los ejercicios las señoras se mostraban motivadas y cada una daba una opinión de cómo debían realizar el ejercicio, y lograron ponerse de acuerdo trasladando los objetos al lugar indicado; sin embargo el grupo número uno ató la pelota de manera que no podría resbalar y caer, sin embargo los nudos les llevaron más tiempo de lo acordado llegando unos segundos después del primer grupo, considerando que el más difícil de trasladar era el vaso con agua. Este ejercicio ayudó a demostrar que todos los integrantes de la comunidad tienen la capacidad de ejercer cualquier actividad que se les proponga y que como equipo se encuentran fortalecidos por medio de la confianza que han adquirido durante la convivencia.

Para culminar con el tema de trabajo en equipo se solicitó a dos participantes exponer cuáles fueron las emociones que salieron a la luz al realizar el ejercicio.

Una de las participantes indicó que una de las señoras dio una idea, y todas la apoyaron y acordaron cómo trabajar, lo hicieron con alegría y tomando el ejercicio como algo serio, respetando las opiniones de todos los demás, lo que más les llamó la

atención es que una de las señoras no se encontraba al momento de recibir las indicaciones, pero cuando se integró a su grupo, entendió lo que se solicitó y de inmediato empezó a apoyar a su grupo, es una demostración de que a veces cuando una persona no está en la comunidad, pero le interesa lo que se está realizando, se integra y ayuda.

La otra intervención fue que al principio todos estaban hablando de ideas diferentes y no lograban ponerse de acuerdo, porque todos se reían y decían que lo que se les pidió fue algo fácil de realizar, sin embargo al tratar de realizar el ejercicio se dieron cuenta que tenía su nivel de dificultad, sin embargo al ver al otro grupo que iban avanzando los motivo y empezaron a anudar los hilos de manera que podría asegurar el balón para que no cayera y llegar primero, sin embargo les llevo más tiempo, la participación fue de todos y eso hizo que casi logran alcanzar al equipo dos.

A manera de reflexión se les indico que todo lo que uno realiza lamentablemente no lo puede realizar de manera individual, inclusive las actividades rutinarias, se ejemplifico que por ejemplo cuando los niños van al colegio, la mama es la encargada de preparar el desayuno, de vestir y peinar a los niños, pero es necesario contar con el apoyo del jefe de hogar para que los vaya a dejar, debido a que es imposible que una sola persona haga todo, inclusive los niños ya cuando son grandecitos se visten solos, eso es trabajo en equipo, al final del día logran realizar todas las actividades programadas.

También se preguntó, que pasa cuando en una comunidad no existe esa unidad, y no todos colaboran para lograr un objetivo, en ese momento se hizo ver que la capacitación se realizó gracias al trabajo en equipo, por ejemplo, el enlace institucional realizo la convocatoria para que todos estuvieran presentes el día y la hora establecida, luego alguien está facilitando la capacitación, al mismo tiempo o paralelamente hablando, alguien se está encargando de dejar evidencia de lo sucedido como son las fotografías, alguien más nos acompañaba tomando las respectivas fotos, y para la seguridad de todos el bus ya estaba esperando a los participantes para ser trasladados

a la comunidad, eso es trabajo en equipo, de no contar con el apoyo mutuo de cada uno de los mencionados no podría realizarse la actividad.

Y para terminar de hablar de trabajo en equipo se mencionó que existen herramientas para realizar las actividades en equipo, las cuales se mencionan a continuación:

- Reuniones efectivas
- Manejo de Conflictos y
- Buen proceso de toma de decisiones.

El primer enunciado trata sobre la realización de reuniones donde se ponen en la mesa todas las ideas y se logre coordinar de manera efectiva los procesos, las reuniones deben considerarse serias y responsables, esto significa que si se toman decisiones deben llevarlas a cabo hasta el final, para que no sientan que solo pierden tiempo en las reuniones.

El segundo enunciado trata sobre cómo se debe manejar los problemas, significa madurar para reconocer que existen problemas pero que se deben solucionar para poder actuar en la comunidad, de manera libre y voluntaria.

La tercera y última herramienta trata sobre que todos deben involucrarse para la toma de decisiones.

En esta última parte de la capacitación una persona asistente manifestó, que sería muy bonito que los proyectos que se lleven a cabo en la comunidad fueran conocidos antes por los integrantes, para comprometerse a cumplirlas, porque se siente feo cuando solo una persona está trabajando y el resto ni siquiera tiene consciencia de la importancia de su participación, aunque considera que la debilidad es porque no participan en la toma de decisiones.

## **PARTICIPACION COMUNITARIA**

Seguidamente de culminar el tema de trabajo en equipo se trató el tema de Participación Comunitaria, sobre este tema se explicó la definición de concepto la cual es “Un proceso de trabajo en equipo, por medio del cual los



MARTA LIDIA CHOC CHEN.(2017)ESTUDIANTE PPS.URL

integrantes de una comunidad intervienen de manera activa y responsable en las actividades de la organización, planeación y ejecución de los proyectos de desarrollo.”

En este tema es la conclusión de todos los temas tratados, para lograr una comunidad bien organizada y fortalecida es necesario que todos los que la habiten participen en las actividades que se programen, fue necesario también indicarles que existen diferentes tipos de participación las cuales se mencionan a continuación:

- Pasiva
- Informativa
- Consultiva
- Negociada
- Interactiva y
- Auto participativo.

Para finalizar se les explico que la participación es muy importante porque por medio de ella se puede identificar los procesos si están bien encaminados o se puede reorientar, pero eso se puede lograr mediante las opiniones de todos los demás, de lo contrario toda intención o propósito quedara a medias si se acomodan a esperar los cambios, el cambio inicia con ellos mismos, buscando espacios de participación y adquiriendo experiencias para realizar gestiones en beneficio de su comunidad

## CONCLUSIONES

- ❖ Las familias de Sapineb, han demostrado interés en continuar con la participación sobre las actividades que se desarrollan dentro de la comunidad, sin embargo la falta de directrices coordinadas y efectivas ha dificultado encontrar el camino correcto para lograr los objetivos establecidos desde los inicios de la comunidad.
- ❖ La participación voluntaria de los participantes ha logrado despertar el interés de conocer y aprender sobre los temas expuestos en la presente capacitación.
- ❖ El apoyo obtenido de Asociación Comunidad Esperanza y los deseos de buscar soluciones a los problemas internos de la comunidad ha colaborado a lograr los resultados previstos de la intervención.
- ❖ Las causas que limitó la profundización de los temas de la intervención, fueron el alto nivel de alfabetismo y la falta de disponibilidad de tiempo por parte de los participantes, la última causa obedece a los compromisos laborales que tienen los participantes fuera de la comunidad.

## HALLAZGOS

- ❖ Los asistentes a la capacitación mostraron interés en la participación y ejecución de todas las actividades.
- ❖ La participación de los asistentes se ha realizado en un ambiente de armonía y de confianza.
- ❖ Las familias que conforman comunidad Sapineb, cuentan con los conocimientos necesarios para reorganizarse y reorientar los objetivos para lograr un desarrollo integral.
- ❖ El apoyo institucional fue un aspecto muy importante para lograr los objetivos previstos en la presente intervención.



LISTADO DE ASISTENCIA



LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
 FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
 CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
 CENTRO DE PRACTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
 TUTOR: LICENCIADO ELDER CAAL  
 NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN

Capacitación: Resolución de Conflictos

Fecha: 12/04/2017

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	FIRMA
1.	Margarita Escobedo	Presidenta	51547567	[Firma]
2.	José María Escobedo	Pres. Presidente	45378584	[Firma]
3.	Rosario Sam Pep			[Firma]
4.	Ines Bac	Vocal I		[Firma]
5.	Laura Pop Chub			[Firma]
6.	Samia Tut			[Firma]
7.	María Pava	Vice Presidenta	46839497	[Firma]
8.	Violeta Chul	Tesorera	47956566	[Firma]
9.	Ardela Xol	Secretaria	33178426	[Firma]
10.	Herlinda			[Firma]



Vo.Bo. Enlace [Firma]

Practicante [Firma]



**LISTADO DE ASISTENCIA**



LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
 FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
 CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
 CENTRO DE PRACTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
 TUTOR: LICENCIADO ELDER CAAL  
 NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN

Capacitación: *trabajo en Equipo y Participación Comunitaria*  
 Fecha: *12/04/2017*

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	FIRMA
1.	Margarita Escalante	Presidenta	51547567	<i>[Firma]</i>
2.	José María Enriquez	Pres. Padres de fam.	45398584	<i>[Firma]</i>
3.	Rosario Sam Pop			<i>[Firma]</i>
4.	Ines Bac	Vocal I		<i>[Firma]</i>
5.	Laura Pop Chob			<i>[Firma]</i>
6.	Denia Tot			<i>[Firma]</i>
7.	Maria Paau	Vicepresidenta	416839497	<i>[Firma]</i>
8.	Violeta Caal	Tesorera	47956566	<i>[Firma]</i>
9.	Xela Xel	Secretaria	33178426	<i>[Firma]</i>
10.	Heslinda.			<i>[Firma]</i>



Vo.Bo. Enlace *[Firma]*

Practicante *[Firma]*

## **11.7. SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS**

### **INTRODUCCIÓN**

La socialización de resultados es un proceso importante que se realiza después de una intervención, este paso se hace ante personas o instituciones que se involucran directamente con los resultados esperados para los reajustes necesarios cuando el informe final lo requiera.

En esta fase se enumera los resultados del proyecto ejecutado en el área de intervención la cual fue “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb”.

#### **Actividades**

En esta etapa se realizó coordinación con enlace institucional para poder realizar la socialización de los resultados obtenidos, del proyecto denominado “Elaboración de un Plan de Capacitación para la reorganización comunitaria de Comunidad Sapineb”. La cual se perfilo respondiendo a la necesidad identificada en el primer proceso. Sin embargo por las diferentes actividades programadas fue imposible realizarlo ante los demás integrantes de la junta directiva de Asociación Comunidad Esperanza y Comunidad Sapineb.

La presentación de los resultados fue realizada en Asociación Comunidad Esperanza, específicamente en oficina de la Coordinación de Trabajo Social. El espacio otorgado por el coordinador del área de Trabajo Social, se aprovechó para dar a conocer los resultados obtenidos por medio de la intervención realizada en Comunidad Sapineb, área donde se tuvo a bien intervenir para reorganizar los objetivos de la comunidad, también fue de utilidad para reflexionar sobre aspectos relevantes que ayudaron o limitaron la ejecución del proyecto “Elaboración de un Plan de Capacitación para la Reorganización Comunitaria de Comunidad Sapineb.”



FUENTE: MARTA LIDIA CHOC CHEN. 2017 URL ESTUDIANTE PPS.

En este proceso se dieron a conocer que la elaboración del Plan de Capacitación y una Guía Popularizada fue para responder a la necesidad exteriorizada en el diagnóstico

realizado en la primera fase, donde hubo un acercamiento profundo y puntual con las familias que integran Comunidad Sapineb, además de realizar el plan se ha ejecutado con las familias por medio de talleres de capacitación abordando, diferentes temáticas propuestas para obtener mejores resultados.

De parte del coordinador de Trabajo social, exteriorizo que el plan de capacitación elaborado será de gran apoyo para realizar intervenciones posteriores para retroalimentar los temas abordados en su oportunidad, también hizo referencia que en la comunidad el 80% de las integrantes de comunidad Sapineb son madres solteras sin ninguna preparación académica, y con la guía popularizada se lograra mejorar la sensibilización dentro de la comunidad.

Hizo énfasis que Asociación Comunidad Esperanza ha luchado para que las familias que integran Comunidad Sapineb, logren comprender que todas las presiones que se ejercen para que la participación sea efectiva únicamente es con el objetivo de que salgan de la situación desfavorable, aunque reconoce que una evaluación cualitativa en esta etapa es difícil de realizar, ya que lo que se espera después de esta intervención es el cambio de actitud, que se verá reflejada en un futuro.

## 11.8. PLANILLAS DE ASISTENCIA.



**Universidad Rafael Landívar**  
Tradicón Jesuita en Guatemala

LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
CENTRO DE PRACTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
TUTOR: LICENCIADO ELDER CAAL  
NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN



**COMUNIDAD ESPERANZA**

20-07-16

**LISTADO DE ASISTENCIA**

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	FIRMA
1.	Sayra Margarita Escalante	Presidenta	5154 7567	<i>Sayra M. E.</i>
2.	Jose Maria Enriquez			<i>[Signature]</i>
3.	Olga eu eu		5729 0742	<i>[Signature]</i>
4.	Maria paau de tut	Vice-presidenta	31992 103	<i>[Signature]</i>
5.	Sonia tut paau			<i>[Signature]</i>
6.	Adela Xol	Secretaria	33178426	<i>[Signature]</i>
7.	Hilda Chó		46 184327	<i>[Signature]</i>
8.	Herlinda Veliz López			
9.				
10.				

LICENCIATURA DE TRABAJO SOCIAL CON ENFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO  
 FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES  
 CURSO: PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA  
 CENTRO DE  
 PRACTICA: ASOCIACION COMUNIDAD ESPERANZA  
 LICENCIADO ELDER CAAL  
 NOMBRE: MARTA LIDIA CHOC CHEN

Priorización de proyecto TUTOR:

**LISTADO DE ASISTENCIA**

Fecha: 17/08/16

No.	NOMBRE	CARGO	No. TELEFONO	FIRMA
1.	Herlinda Vilis López			
2.	Adela Xol	secretaria		
3.	María Pau de Tut	Vice-president	3992103	
4.	Sonia Tut Pau			
5.	Olga Cu			
6.	Margarita Escabante	Presidenta	51547567	 Jm/ME
7.	José María Enriquez			 <del>Escabante</del>
8.	Ines Bac			
9.				
10.				

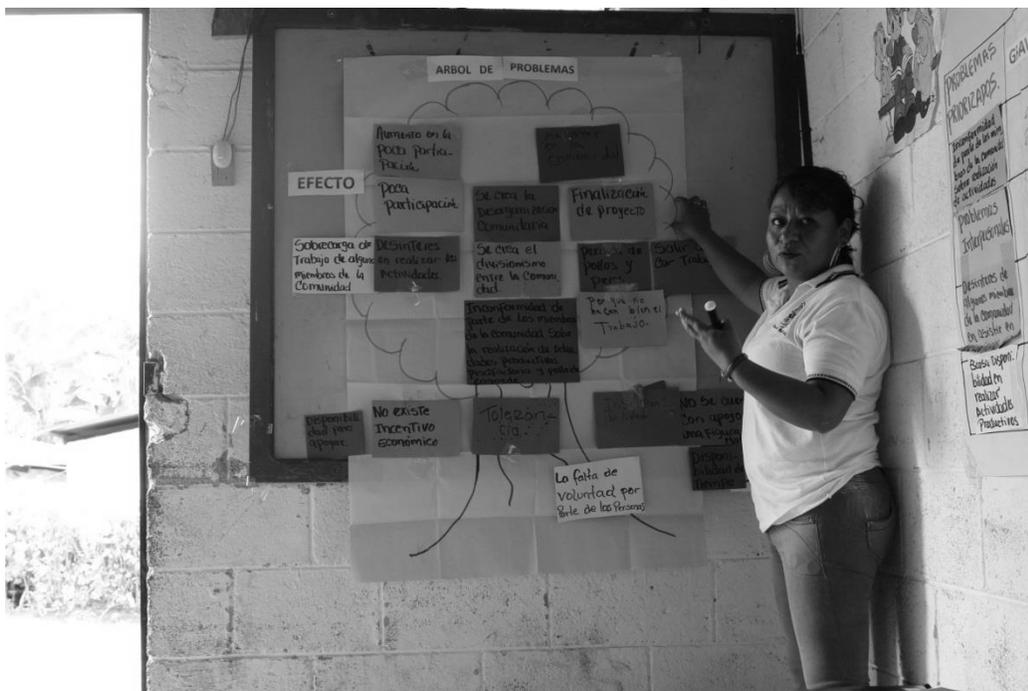
Vo.Bo. Enlace \_\_\_\_\_

Practicante \_\_\_\_\_

## 11.9. FOTOGRAFÍAS.



PRIORIZACION DE PROBLEMAS



CONSTRUCCIÓN DEL ARBOL DE PROBLEMAS



**PRIORIZACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN**



**TRABAJO DE GRUPO EN CAPACITACIÓN SOBRE SENSIBILIZACIÓN COMUNITARIA**



**EJERCICIO SOBRE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO**



**SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS**