

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

ADECUACIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE LA
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL COMÚN AK'YU'AM
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ANA MARÍA MAQUIN CAAL
CARNET 23490-13

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, OCTUBRE DE 2018
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

ADECUACIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE LA
ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL COMÚN AK'YU'AM
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR
ANA MARÍA MAQUIN CAAL

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, OCTUBRE DE 2018
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

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. ELDER EREDY CAAL MACZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ROSA MACLOVIA VILLELA FLOHR



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 041366-2018

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 ANA MARÍA MAQUIN CAAL, Carnet 23490-13 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04171-2018 de fecha 10 de agosto de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

ADECUACIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL COMÚN AK'YU'AM

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 10 días del mes de octubre del año 2018.



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



Universidad
Rafael Landívar
Escuela de Estudios de Postgrado

San Juan Chamelco, A.V. 09 de junio de 2018

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: ADECUACIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA EDUCACIÓN Y DESARROLLO DE LA ASOCIACIÓN PARA EL DESARROLLO INTEGRAL COMÚN AK'YU'AM. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Ana María Maquin Caal, Carné No. 23490-13.

El informe presentado contiene actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPSI y PPSII.

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

Atentamente,

Magister. Elder Eredy Cabal Macz

Código 17108

Tutor PPSII

DEDICATORIA

A DIOS

Al ser supremo que me guio y me brindó la sabiduría, paciencia y comprensión en los momentos de debilidad, gracias Padre Celestial por haberme permitido culminar con éxito mi formación profesional, que me permitirá aportar en la sociedad.

A MIS PADRES

Infinitas gracias por el apoyo incondicional y el amor que me han brindado, por los sabios consejos que me dirigieron a lograr mi objetivo y por enseñarme a conocer a Dios y amarlo, para alcanzar cada propuesta.

A MIS HERMANOS

Por motivarme a continuar mis metas, por acompañarme en los momentos difíciles, gracias por ser parte de mi vida y mantengamos siempre la unidad familiar para triunfar en el trayecto de nuestras vidas.

A MIS AMIGAS

A mi amiga Julia Elizabeth Max Chó, por apoyarme a lo largo de mi carrera, gracias amiga por los consejos, paciencia, cariño que me brindaste “pieza importante”. Y a todos aquellos que de alguna u otra manera me brindaron su amistad, cariño y apoyo incondicional “gracias”.

A MIS CATEDRÁTICOS

A las enseñanzas y aprendizajes significativos que aportaron en mí, que me permitieron culminar con éxito mi formación profesional.

A MI ASESOR

Gracias por la paciencia y orientación durante el proceso realizado, a través de su profesionalismo.

A MI REVISORA

Infinitas gracias por el acompañamiento, aprendizajes adquiridos y fundamentalmente la paciencia brindada.

A LA UNIVERSIDAD Por formarme profesionalmente y ser una persona de cambio, caracterizándose con valores en búsqueda del bienestar del ser humano.

ASOCIACION ADICAY Por el apoyo, la confianza y el espacio brindado, para culminar mi carrera profesional.

A MIS COMPAÑEROS Por la solidaridad, el apoyo y la amistad brindada en los momentos compartidos.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	1
INTRODUCCIÓN	2
CAPITULO I.....	3
1. MARCO ORGANIZACIONAL.....	3
1.1 Antecedentes de la Asociación.....	3
1.2 Naturaleza y Áreas de Proyección	4
1.2.1 Naturaleza	4
1.2.2 Áreas de Proyección	4
1.3 Ubicación	4
1.4 Tamaño y Cobertura.....	5
1.5 Estructura Organizacional	6
1.6 Marco Filosófico	7
1.6.1 Visión.....	7
1.6.2 Misión	7
1.6.3 Objetivo General.....	7
1.6.4 Objetivos Estratégicos.....	7
1.6.5 Valores	8
1.6.6 Programas y Ejes de Trabajo	8
1.6.7 Justificación Del Proyecto De Intervención	9
CAPITULO II.....	10
2. ANÁLISIS SITUACIONAL.....	10
2.1 Problemas Generales:.....	10
2.1.1 Identificación de Problemas	10
2.2.1 Matriz de Priorización	12
2.2.2 Matriz de Priorización Simple.....	15

2.2.3	Análisis de Priorización de Problemas	15
2.3	Análisis de Causas – Efectos	16
2.3.1	Árbol de problemas	18
2.3.2	Análisis del Árbol de Objetivos	19
2.4	Red de Actores	21
2.4.2	Descripción de Red de Actores Involucrados en el Área	22
2.4.4	Descripción del Panorama Organizacional	24
2.5	Demandas Organizacionales y Poblacionales	25
2.5.1	Demanda Organizacional	25
2.5.2	Demandas poblacionales	26
2.6	Proyectos Futuros de la Asociación	26
CAPITULO III		27
3.	ANÁLISIS ESTRATÉGICO	27
3.1.1.	FODA- Programa Educación y Desarrollo	28
3.1.2	Análisis del FODA	31
3.1.2.1	Análisis de FORTALEZAS a nivel interna	31
3.1.2.2	Análisis de OPORTUNIDADES a nivel externo	31
3.1.2.3	Análisis de DEBILIDADES a nivel interno	32
3.1.2.4	Análisis de AMENAZAS a nivel externo	32
3.2	IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN (FODAE)	33
3.2.1	Análisis Estratégico Fortalezas-Oportunidades (MAXI-MAXI):	33
3.2.2	Análisis Estratégico de Fortalezas-Amenazas (MAXI-MINI)	36
3.2.3	Análisis Estratégico Debilidades-Oportunidades (MINI-MAXI)	37
3.2.4	Análisis Estratégico Debilidades-Amenazas (MINI-MINI)	39
3.3	Definición del Área de Intervención	41

3.4 Propuestas de proyectos de intervención	41
3.5 Priorización de Proyecto de intervención	42
3.6 Resultados esperados del Proyecto en la PPSII	54
3.7 Alcances y Limites	54
3.7.1 Alcances	54
3.7.2 Limites	54
CAPITULO IV	55
4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN	55
4.1 Ficha Técnica del Proyecto	55
4.2 Descripción General del Proyecto	56
4.2.1 Ámbito Institucional, Social, Político y Cultural en el que se inserta el proyecto.	56
4.2.2 Programa en el que se inserta el proyecto	57
4.2.3 Justificación del Proyecto	57
4.2.4 Objetivos del Proyecto	61
4.2.5 Población destinataria	61
4.2.6 Resultados Previstos	61
4.2.7 Fases del Proyecto	62
4.2.8 Matriz de Marco Lógico	64
4.2.9 Cronograma de actividades	72
4.3 Entorno externo e interno del Proyecto	76
4.3.1 Posición del Proyecto en la Región	76
4.3.2 Funciones específicas de la estudiante practicante de trabajo social y de otros involucrados	76
4.3.3 Coordinación con red externa	77
4.3.4 Incidencia del proyecto en la región	77

4.3.5 Implicaciones éticas a considerar	78
4.4 Recursos y Presupuesto	78
4.4.1 Recursos Técnicos y Humanos	78
4.4.2 Recursos Materiales y Monetarios.....	78
4.4.3 Presupuesto General.....	79
4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto	80
4.5.1 Indicadores de éxito específico (Según etapas).....	80
4.5.2 Plan de Monitoreo y Evaluación del Proyecto	82
CAPITULO V	91
5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS	91
CAPITULO VI.....	98
6. ANALISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.....	98
CAPITULO VII	107
7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD	107
CAPITULO IX	111
MARCO TEÓRICO	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	118
ANEXOS.....	122
INTRODUCCIÒN	134
ANTECEDENTES.....	135
.....	136
INTRODUCCIÒN.....	147
OBJETIVO GENERAL:.....	148
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	148
INTRODUCCIÒN.....	152

UNIDAD III	175
Si me Quieres no me	175
Lastimes	175
UNIDAD III	175
Si me Quieres no me	175
Lastimes	175
UNIDAD IV	191
Hay Peligro Preparèmonos	191
CONCLUSIÒN	202
ANEXOS	203
Anexo No. 1	204
Anexo No. 2	206
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	207
Tabla 1 Matriz de priorizaci3n de problemas	12
Tabla 2 Matriz de priorizaci3n simple	15
Tabla 3 FODA	28
Tabla 4 PROIN	42
Tabla 5 Matriz de Marco L3gico	64
Tabla 6 Cronograma de actividades	72
Tabla 7 Presupuesto general	79
Tabla 8 Plan de monitoreo y evaluaci3n del proyecto	82
Tabla 9 Plan de sostenibilidad	107
Gr3fica 1 Organigrama	6
Gr3fica 2 3rbol de problemas	18

Gráfica 3 Árbol de Objetivos	20
Gráfica 4 Red Actores.....	21

RESUMEN EJECUTIVO

La Práctica Profesional Supervisada se desarrolló en la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak´Yu´am -ADICAY, enfocado en el eje Educación y Desarrollo, la cual contempló su avance en diferentes fases mediante la metodología participativa, que permitió definir la debilidad que afecta el alcance de los objetivos.

Con la finalidad de contribuir al área de educación y desarrollo, se realizaron actividades y como aporte de la práctica profesional supervisada se emprendió la “Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak´Yu´am” que concreta su implementación en responder a la “Desactualización de metodología de proceso de capacitación” basado en el análisis situacional.

El programa tiene como compromiso impulsar el fortalecimiento de capacidades promoviendo desarrollo, por el cual el proyecto resultó clave, contribuyendo al mejoramiento del servicio prestado, para ello fue indispensable alcanzar los objetivos específicos en el marco de las capacidades competentes del personal, incidiendo en mejoras necesarias para la integración y participación de los grupos sociales más vulnerables y promover proceso de monitoreo y evaluación.

Sustentado los objetivos mediante el alcance de tres resultados concretos a). adecuada la metodología de proceso de capacitación; b). técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria; c). elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología.

Vincular acciones del trabajo social en organizaciones cobra relevancia ya que su praxis profesional realiza una valoración de la necesidad social, que lo dirige a determinar propuestas.

INTRODUCCIÓN

La profesión tiene la finalidad de identificar los problemas que aquejan la sociedad, para transformarlos en situaciones positivas promoviendo calidad de vida de las personas por medio del diseño e implementación de proyectos sostenibles en función de las necesidades, con base a esto resulta clave contribuir en la sociedad ya que lleva implícita la acción social y tiene una perspectiva holística.

Relativo a la noción del trabajo social, la Universidad Rafael Landívar, Campus S.J. de la Verapaz a través de la Facultad de Ciencias Políticas y sociales, concibió en la carrera Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, la concreción de la práctica supervisada I y II en la Asociación ADICAY, en el componente Educación y Desarrollo, en este proceso fue necesario conocer y comprender su misión, visión, objetivos estratégicos y los criterios para la ejecución de proyectos y programas

El campo de acción determinada por ADICAY, promueve capacitación con la finalidad de instalar capacidades, sin embargo reflejó como debilidad la “Desactualización de metodología de capacitación” derivado a través de la aplicación de herramientas gerenciales, ante ello se enfocó como proyecto: “La Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak’Yu’am”, que percibe mejorar la ejecución del programa por ende fortalecer las capacidades del grupo meta, los cuales son adultos, por lo que fue necesario abordar el proyecto de manera integral, enfatizando que nuestro país es multilingüe, multiétnico y pluricultural. Basados en estos elementos fue pertinente la incorporación de la estudiante ya que la formación tiene enfoque en gerencia en el desarrollo, que brinda una perspectiva que fomenta proceso de participación activa en el campo; económico, sociales, políticos y culturales, esencialmente se destaca en la generación del valor público.

El informe de práctica profesional supervisada I y II, comprende IX capítulos conteniendo aspectos que influyeron en su desarrollo.

CAPITULO I

1. MARCO ORGANIZACIONAL

1.1 Antecedentes de la Asociación

La Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am ADICAY, surge después del despido de un bloque del personal de la organización Agua del Pueblo Regional Cobán, Alta Verapaz.

Fue la fecha 11 de agosto de 2010, cuando se concibe la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am, por personas que están conscientes que hay muchas cosas por hacer con la población del área rural y solo constituyéndose como organización podían realizar cambios que contribuye al desarrollo del país y generando empleos a hombres y mujeres para el desempeño de su profesión. La Asociación ADICAY, fue constituida legalmente el 28 de febrero de 2011, con donaciones de cooperantes internacionales, para implementar sistema de abastecimiento de agua, saneamiento básico y seguridad alimentaria en comunidades rurales del país. Se legaliza, según documentación jurídica y apertura de oficina el 01 de marzo de 2011.

ADICAY, es una organización de carácter no lucrativo, no religiosa y apolítica. Lo integran personas con experiencia, capacidad, mística y vocación de servicio para el prójimo. Comprometidos en fomentar el desarrollo de capacidades y empoderamiento en los proyectos integrales que permitan el desarrollo socioeconómico de las comunidades rurales del país.

Actualmente la Asociación ADICAY, cuenta con un vehículo de cuatro ruedas el cual facilita la movilización en algunos lugares accesibles del área rural del departamento de Alta Verapaz, en el que se ejecuta los proyectos y además se brinda capacitación a beneficiarios.

FIN

Satisfacer las necesidades básicas de la población en pobreza y pobreza extrema del país, mediante la ejecución de proyectos y programas enfocados al mejoramiento de la calidad de vida a través de la instalación de capacidades por medio de procesos

sostenibles, con esfuerzos intelectuales y materiales, buscando el desarrollo socioeconómico del sector rural de país.

1.2 Naturaleza y Áreas de Proyección

1.2.1 Naturaleza

Emprender la implementación y ejecución de desarrollo comunitario, salud, agua segura, saneamiento básico, organización de simulacros ante posibles eventos de desastres naturales, seguridad alimentaria y educación integral para mejorar la calidad de vida de la población comunitaria.

Fomentar el desarrollo económico social, integrando valores morales con un sentido de humildad, positivismo y aprovechamiento de recursos locales que buscan potenciar las capacidades internas de la población.

1.2.2 Áreas de Proyección

Las principales áreas son los departamentos de Alta Verapaz, El Quiché, con miras de expandirse a toda la República, regulado en el Acta de Constitución de la Asociación.

1.3 Ubicación

Aldea Chichaic Kilómetro 207.5 entrada a Cobán, Alta Verapaz.

Teléfonos:57271419

Número telefónico (502) 78232338 79513452

Correo electrónico: contacto@adicay.org

Página Web: www.adicay.org

Concepción 10 de septiembre de 2010

Inscripción 28 de febrero de 2011

No. De Partida y Folio: 32486

ADICAY (ONG)

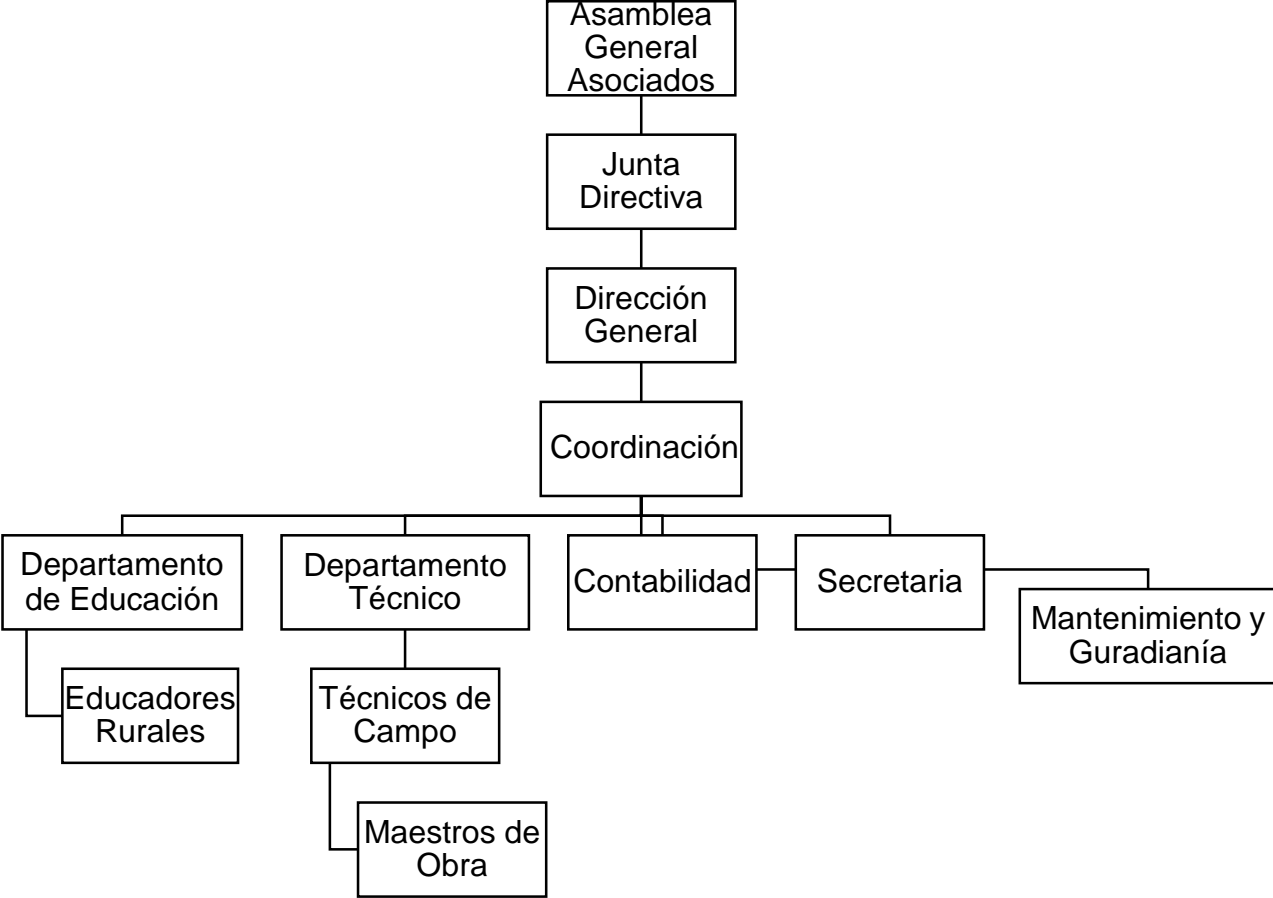
1.4 Tamaño y Cobertura

El área de atención se encuentra en los municipios de Cobán, Tactic, Tamahú, Tukurú, Senahú, Chisec, Carcha, San Cristóbal Verapaz, La Tinta y Panzós, pertenecientes del departamento de Alta Verapaz y se encuentran entre los beneficiarios algunos municipios del departamento de Sololá, Jalapa y Quiche.¹

¹Planificación Estratégica 2016-2020

1.5 Estructura Organizacional

Gráfica 1 Organigrama²



Fuente: Planificación Estratégica ADICAY 2016-2020.

² Planificación Estratégica, 2016-2020.

1.6 Marco Filosófico

1.6.1 Visión

Somos una organización líder de vanguardia en el desarrollo de proyectos integrales que promuevan el empoderamiento y el auto sostenibilidad comunitaria.

1.6.2 Misión

Satisfacer las necesidades de agua, saneamiento y seguridad alimentaria para el desarrollo comunitario rural.

1.6.3 Objetivo General

Satisfacer necesidades de agua, saneamiento y seguridad alimentaria para el desarrollo comunitario rural.

1.6.4 Objetivos Estratégicos

- Desarrollar proyectos y programas dirigidos a solucionar necesidades básicas de la población rural que se encuentre en pobreza y pobreza extrema para mejorar de manera integral su calidad de vida.
- Ampliar programas relativos a infraestructura, salud, agua, saneamiento, apoyo a emergencias en desastres naturales, seguridad alimentaria, educación que se relacione a las necesidades básicas de la población rural.
- Ser una organización líder en el desarrollo e implementación de proyectos integrales, con personal capaz y conocedor de necesidades del área.
- Fomentar el desarrollo socioeconómico, integrando valores morales con sentido de humildad, positivismo y aprovechamiento de los recursos locales que busquen potenciar las capacidades internas de la población.
- Organizar grupos de personas del área rural con pretensiones de alcanzar el desarrollo familiar utilizando componentes locales.
- Impulsar la riqueza ambiental y reducir la contaminación, creando mecanismos que mitiguen los riesgos sociales y ambientales.
- Promover y gestionar apoyo técnico, legal, administrativo y financiero en las autoridades locales y municipales.

- Participar en alianzas estratégicas con otras instituciones afines.

1.6.5 Valores

Responsabilidad: Hacer el trabajo con eficiencia y eficacia; puntualidad en la entrega de los proyectos en base a convenios establecidos con los cooperantes; guardar con fidelidad los asuntos de la organización; usar y tratar con cuidado todas las pertenencias de la organización, cumplir y ejecutar los planes y programas establecidos.

Respeto: Respeto mutuo, ser ético al compartir con el equipo de trabajo, respeto hacia los cooperantes y personas en donde intervenimos (beneficiarios de los proyectos); respetar la organización, por ser parte de nuestras vidas y familias.

Excelencia: Es un valor que nos compromete a que todo lo emprendido supere las expectativas, entregar lo mejor que tenemos y hacemos.

Servicio: Estamos dispuestos a servir a las personas que lo necesitan, disponibilidad en todo momento. Ser empático hacia los demás.

Equidad: Todos dentro del equipo de ADICAY somos iguales, valemos lo mismo, la única diferencia es que tenemos responsabilidades o funciones diferentes.

1.6.6 Programas y Ejes de Trabajo

Agua y Saneamiento:

Formulación de proyectos

Construcción de proyectos de Agua y Saneamiento

Sistema de sostenibilidad de proyecto (operación y mantenimiento)³

Educación y Desarrollo:

Capacitación en organización social

Capacitación en elementos de educación popular y metodologías participativas

³Planificación Estratégica, 2016-2020.

Formación en gerencia y administración de proyectos sociales.

1.6.7 Justificación Del Proyecto De Intervención

La Asociación para el Desarrollo Integral Común AK' YU'AM –ADICAY-, es una organización con proceso de evolución para el desarrollo humano y de intervención en distintos departamentos del país.

Para el mejoramiento de condiciones de vida que enfrentan actualmente las comunidades rurales, hace unificar esfuerzos entre organizaciones para contribuir cambios.

La integración de futuros profesionales resulta clave para aportar conocimientos que permite potencializar intervenciones de las instituciones, para disminuir las problemáticas latentes en el país. Para ello se ha priorizado como área para desarrollar la práctica profesional supervisada, el programa Educación y Desarrollo, componente que emprende la formación y participación de hombre y mujeres para el seguimiento y administración de los proyectos desarrollados, en el área de Alta Verapaz. Programa desarrollado con la contribución de personas, fundaciones internacionales, que identifican a la población meta como agentes de cambios, con el derecho de una vida digna.

Dentro de las funciones de una Trabajadora Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, es proporcionar y facilitar herramientas técnicas que aporten en la búsqueda de alternativas de solución de problemas que debilita el desempeño de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. Por lo que el futuro profesional debe ser capaz de interactuar y discernir para realizar propuestas eficaces, contribuyendo a las personas vulnerables y a la institución.

CAPITULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

Se dividió en fases las cuales consistieron en desarrollar actividades como: 1). Identificación de problemas generales, 2). Priorización de Problemas, 3). Construcción de árbol de problemas, 4.) Árbol de Objetivos, 5). Identificación de actores, 6). Panorama organizacional, 7). Demandas Institucionales y Poblaciones, 8). Proyectos futuros de la Asociación.

Para la realización de cada actividad, se contó con la participación activa del equipo técnico, coordinador de proyectos, directora general, con quienes se realizaron talleres, aplicando técnicas como: lluvia de ideas, matriz de priorización, matriz de frecuencia, árbol de problemas y objetivos, red de actores, panorama organizacional, demandas institucionales y poblacionales, que se describen a continuación.

2.1 Problemas Generales:

Para la identificación de los problemas que afectan el proceso del programa de educación y desarrollo, se inició a través de la técnica lluvia de ideas mediante la participación de los involucrados, originado un conjunto de ideas que vulnera los objetivos del programa, anotando los problemas principales en tarjetas que se describen de la manera siguiente:

2.1.1 Identificación de Problemas

a). Deficiente coordinación del personal de campo: El personal de campo no organizan las actividades para alcanzar los resultados esperados, sino actúan particularmente con las comunidades, con metodología propia, incumpliendo lo establecido en la planificación del programa, que incurre a un escaso resultado, desorientando la linealidad del programa.

b). Carencia de Instrumentos de evaluación de objetivos: No cuentan con instrumentos adecuados para evaluar la implementación del programa, la cual no garantiza si el proyecto este encauzado, medido y contralado.

c). Deficiencia de la aplicación del Marco Lógico: El equipo técnico del programa educación y desarrollo no orienta sus actividades en base al marco lógico establecido.

d). Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación: El personal de campo implementan ideologías propias en el desarrollo del programa, no se orientan en base a lo que establece el manual de capacitaciones y el reglamento interno de la asociación.

e). Deficiencia en la supervisión de proyectos: Carencia de instrumentos que registren resultados del desarrollo de los proyectos, el encargado de supervisar los proyectos y programa a nivel comunitario, aplica la técnica observación, que representa una deficiencia en la supervisión debido a que se socializa de forma empírica y no documentada los resultados del monitoreo del programa.

f). Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo: El personal de campo no elabora un plan de trabajo que establece el programa de Educación y Desarrollo, para administrar las temáticas a desarrollar y evaluar en las comunidades, trasladándose al campo sin alguna previa planificación y documentación que determine una mejor sensibilización en la población meta.

g). Desactualización de metodología de proceso de capacitación: El personal de campo ha identificado el bajo nivel de participación y empoderamiento de la población meta, considerando que la metodología utilizada es tradicional, que no ha sido innovado, generando efectos negativos en los beneficiarios.

2.2.1 Matriz de Priorización

Tabla 1 Matriz de priorización de problemas

PROBLEMA	Deficiente coordinación del personal de campo	Carencia de Instrumentos de evaluación de objetivos	Deficiencia de la aplicación del Marco Lógico	Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación	Deficiencia en la supervisión de proyectos	Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo	Desactualización de metodología de proceso de capacitación
Deficiente coordinación del personal de campo		Carencia de instrumentos de evaluación de objetivos	Deficiencia de la aplicación del Marco Lógico	Deficiente coordinación del personal de campo	Deficiencia en la supervisión de proyectos	Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo	Desactualización de metodología de proceso de capacitación
Carencia de Instrumentos de evaluación de objetivos			Deficiencia de la aplicación	Carencia de instrumentos de evaluación de objetivos	Carencia de instrumentos de evaluación de objetivos	Carencia de instrumentos de evaluación de objetivos	Desactualización de metodología de proceso de capacitación

			del Marco Lógico				
Deficiencia de la aplicación del Marco Lógico				Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación.	Deficiencia de la aplicación del Marco Lógico	Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo.	Desactualización de metodología de proceso de capacitación
Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación					Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación.	Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación	Desconocimiento del manual y reglamento de la Asociación
Deficiencia en la supervisión de proyectos						Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo	Desactualización de metodología de proceso de capacitación

Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo							Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo
Desactualización de metodología de proceso de capacitación							

Fuente: Elaboración propia, cuadro de priorización de problemas 10/07/ 2017.

2.2.2 Matriz de Priorización Simple

Tabla 2 Matriz de priorización simple

PROBLEMAS	FRECUENCIA	PONDERACIÓN
Carencia de instrumentos de evaluación para objetivos	4	2
Desconocimiento del manual y reglamento de la asociación	4	4
Inexistencia de un plan de trabajo del personal de campo	4	3
Desactualización de metodología de proceso de capacitación	4	1

Fuente: Elaboración propia, 10/07/2017.

2.2.3 Análisis de Priorización de Problemas

Para determinar el problema central, se utilizó la herramienta matriz de priorización que consiste en comparar los problemas, estableciendo lo más importante para que el programa Educación y Desarrollo alcance los objetivos establecidos, realizado con el personal de campo, coordinador y directora de ADICAY.

Posteriormente se utilizó la matriz de frecuencia, que consiste en contabilizar la matriz de priorización la frecuencia con que se repite los problemas, proceso que se realizó con el apoyo del personal de campo, coordinador, directora de ADICAY; identificando el rango y orden de los problemas priorizados.

De acuerdo a la ponderación alta en la matriz de frecuencia se determinó que el problema central es la “Desactualización de metodología de proceso de capacitación”, debido a que el número de familias beneficiadas por el proyecto ha disminuido su participación, ya que el personal ha utilizado metodología inadecuada, que repercute en el interés de la población meta. Criterio que permite establecer la innovación de metodología de intervención del personal de campo para garantizar la sostenibilidad del programa que ejecuta la institución, acreditando una credibilidad de ADICAY.

2.3 Análisis de Causas – Efectos

La herramienta árbol de problema se efectuó con la participación del personal de campo y administrativo contribuyendo a establecer las causas y efectos del problema priorizado.

La desactualización de metodología de proceso de capacitación debilita el alcance de resultados del programa, se puede definir que algunas de las causas de la misma se debe al: desconocimiento de metodología innovadora que se origina por la inexistencia de un plan de capacitaciones para el personal de campo en temas de metodología innovadora, que surge por la inexistencia de instrumentos de evaluación de resultados que no permite identificar los efectos positivas de las intervenciones del personal de campo, que potencialice las acciones del programa educación y desarrollo.

Existen otros factores que influyen en las causas del problema, el acomodamiento a prácticas metodológicas tradicionales y propias del personal en el proceso de capacitación que no permite fortalecer las intervenciones en las comunidades, que se genera por el recargo de funciones del personal campo, producida por el escaso recurso humano de la asociación.

Otra de las causas principales es la ausencia de monitoreo en el desarrollo de capacitaciones, que se deriva de la inexistencia de personal técnico responsable del monitoreo.

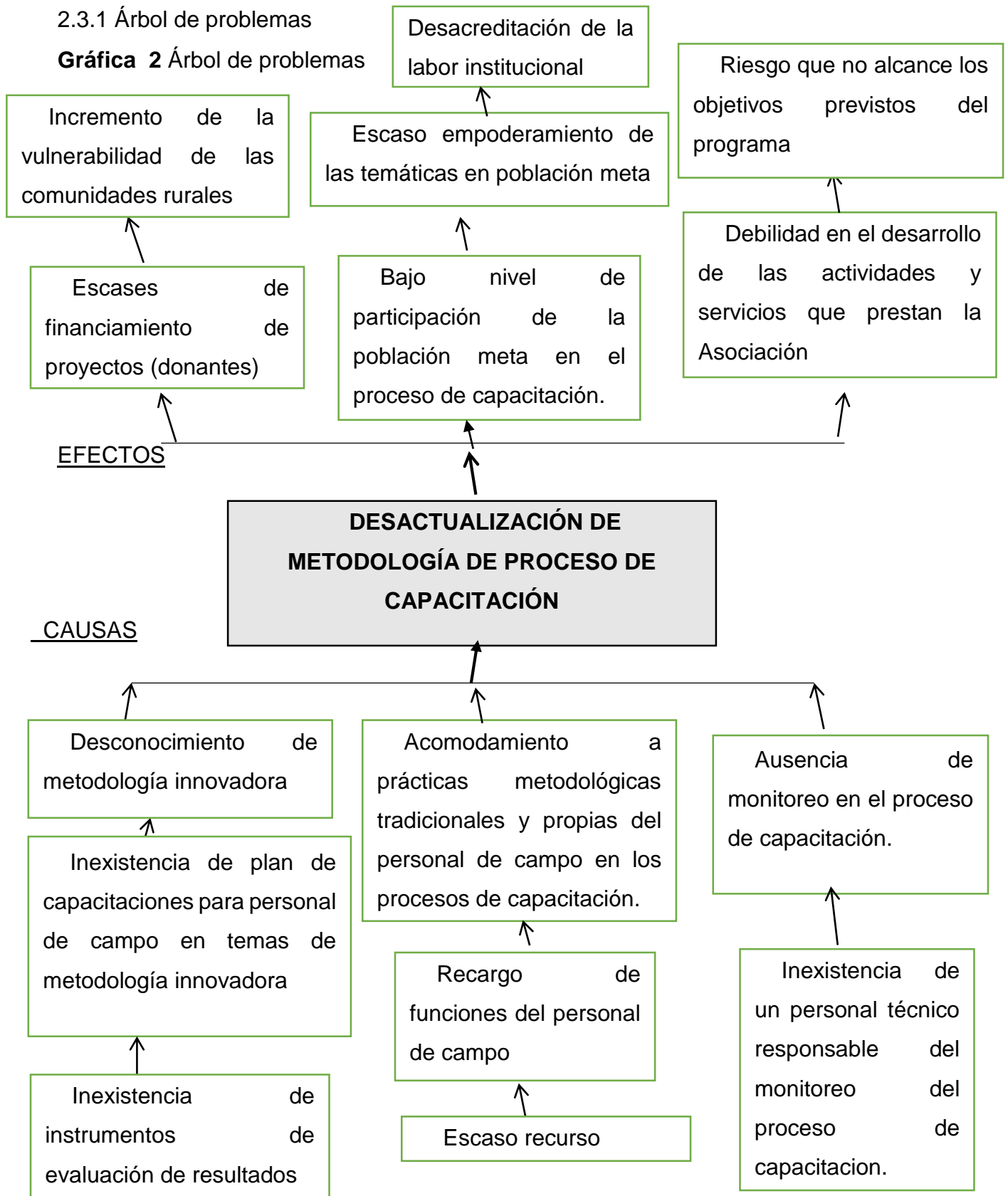
La desactualización de metodología de proceso de capacitación, produce efectos que se identifican como la escases de financiamiento de los donantes que influye en el incremento de la vulnerabilidad de las comunidades rurales; otra consecuencia principal

es el bajo nivel de participación de la población meta, que causa el escaso empoderamiento de las temáticas de la población meta que ratifica la desacreditación de la labor institucional de ADICAY.

Otro de los efectos identificados, es la debilidad en el desarrollo de las actividades y servicios que presta la asociación, poniendo en riesgo el alcance de los resultados previstos del proyecto, delimitando la cobertura de sus servicios.

2.3.1 Árbol de problemas

Gráfica 2 Árbol de problemas



Fuente: Elaboración propia, árbol de problema, julio 2017.

2.3.2 Análisis del Árbol de Objetivos

Esta fase permitió transformar la problemática que repercute a formular causas como medios y efecto como fines, constatando la Desactualización de metodología de proceso de capacitación en positivo que se concreta como la: Adecuación metodológica del programa Educación y Desarrollo, la cual se alcanzará si persiste el empoderamiento del personal de campo para implementar metodología innovadora; mediante la existencia de un plan de capacitaciones dirigidas al personal de campo en temas de metodología innovadora, que se identificará su eficiencia mediante los instrumentos de evaluación de resultados.

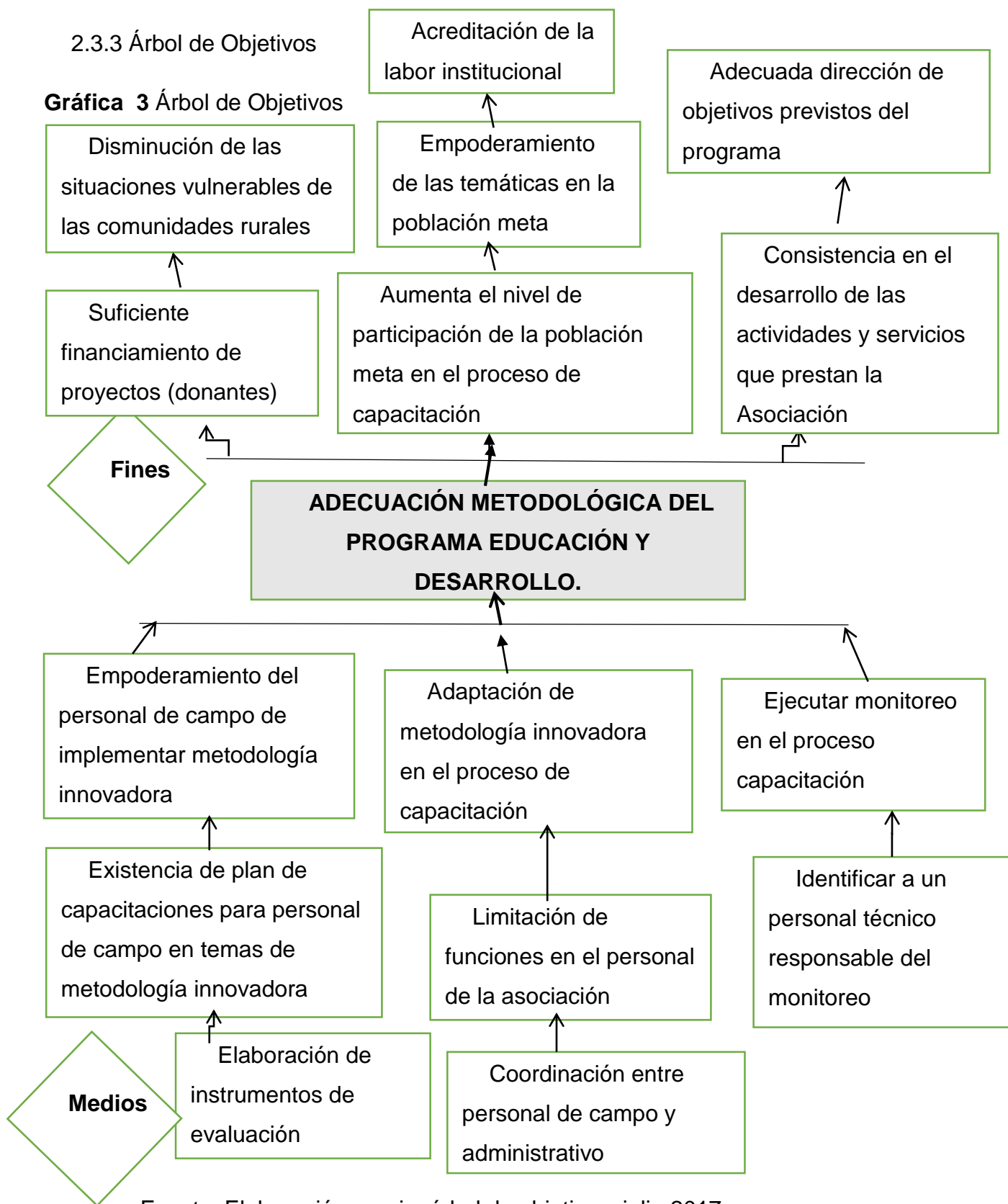
La adaptación de metodología innovadora en el proceso de capacitación, se logra a través de la limitación de funciones en el personal de campo, debido a que se administra el factor tiempo que identifica una coordinación entre el personal de campo y administrativo.

Ejecutar el monitoreo en el proceso de capacitación incide alcanzar el objetivo de la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo, que permitirá conocer las técnicas del personal de campo en la capacitación de los comunitarios, dicho proceso se realizará por la existencia de un personal técnico responsable del monitoreo.

Esta herramienta permite orientar alternativas de solución de la problemática, que otorga eficiencia en el programa de educación y desarrollo por ende la asociación que refleja credibilidad en los procesos que realiza para transformar las problemáticas que enfrenta el país.

2.3.3 Árbol de Objetivos

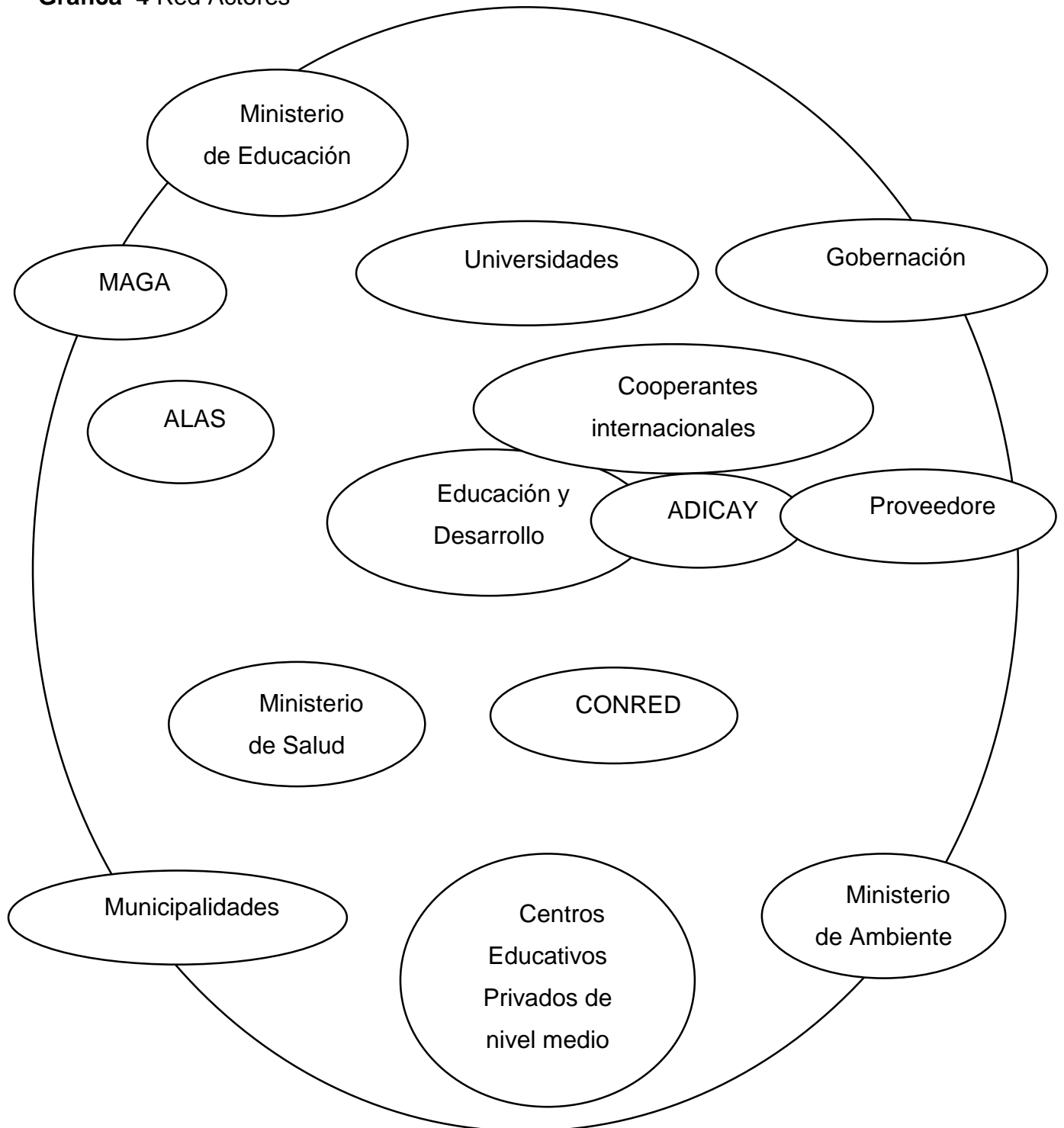
Gráfica 3 Árbol de Objetivos



Fuente: Elaboración propia, árbol de objetivos, julio 2017.

2.4 Red de Actores

Gráfica 4 Red Actores

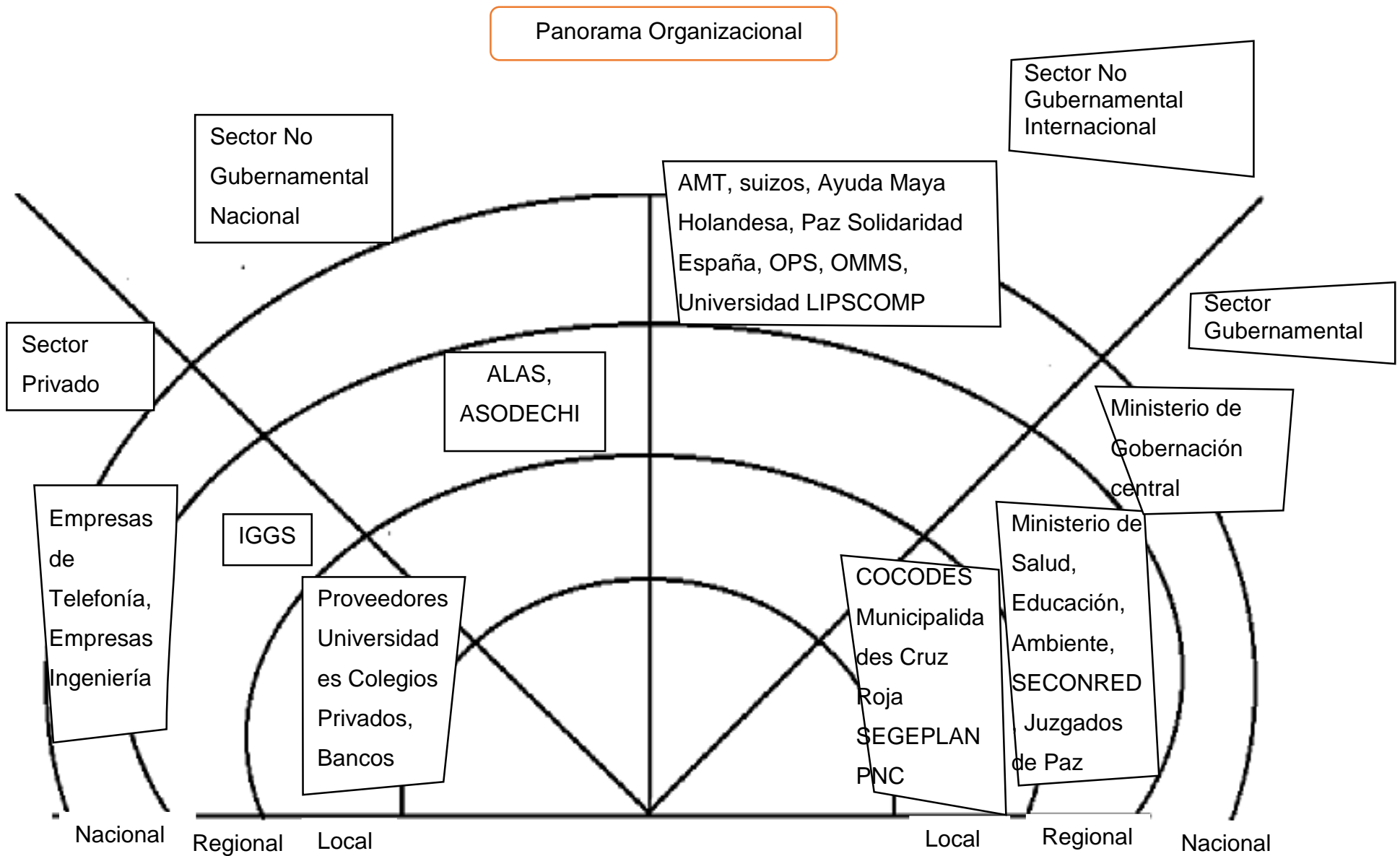


Fuente: Elaboración propia, red de actores, julio 2017.

2.4.2 Descripción de Red de Actores Involucrados en el Área

Esta herramienta visualiza las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia a nivel local, departamental, nacional e internacional que contribuyen e intervienen en el desempeño del programa.

Los actores detectados son de gran importancia para el logro de resultados estipulados en el programa, ya que facilitan la incidencia de los responsables del proceso.



Fuente: Elaboración propia, panorama organizacional, julio 2017.

2.4.4 Descripción del Panorama Organizacional

Esta herramienta representa las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia a nivel local, regional, nacional e internacional que contribuyen para el logro de los resultados establecidos en el programa educación y desarrollo.

El sector gubernamental a nivel local, regional y nacional

Consejo Comunitario de Desarrollo: Que se identifican como enlaces directos para coordinar actividades en las comunidades.

Municipalidades: Cooperan en generar información de las comunidades que solicitan proyectos a la institución, para confirmar veracidad de información entregada por la población comunitaria.

Cruz Roja: Contribuye en capacitaciones en temas de gestión de riesgos.

SEGEPLAN

Policía Nacional Civil

Ministerio de Educación: Proporciona Manuales Educativos para ADICAY.

Ministerio de Ambiente

Ministerio de Salud: Contribuye a evaluar la calidad de saneamiento de agua e imparte capacitaciones.

MAGA: Contribuye con capacitaciones hacia el personal de ADICAY.

SECONRED: Capacita al personal de la Asociación.

Universidad de San Carlos: Contribuye a través de practicantes que favorece el desarrollo de los proyectos e institución.

Juzgados de Paz: Cuando se identifica conflictos en el desarrollo de los proyectos interviene esta instancia con el área de mediación, cuando no se resuelve el conflicto procede un proceso formal.

Ministerio de Gobernación central: Contribuye con trámites en el marco jurídico.

El sector no gubernamental local, regional y nacional

ALAS: Brinda capacitaciones en las comunidades.

ASODECHI: Brinda capacitaciones al personal de ADICAY para fortalecer acciones.

El sector privado a nivel local, regional y nacional

Proveedores: Son empresas que ofrecen calidad de servicios y precios accesibles de productos que requiere la Asociación.

Universidades: En específico Universidad Rafael Landívar que ha aportado con la presencia de practicantes a nivel de Licenciatura en Trabajo Social.

Colegios Privados: Contribuyen con practicantes para aportar en la credibilidad de la institución.

IGGS

Empresas Telefónicas: Cooperan en la comunicación y trámites.

Empresas de Ingeniería

El sector no Gubernamental Internacional

AMT suizos, Ayuda Maya Holandesa, Paz y Solidaridad España, OPS, OMMS: principales donantes, financieros de los proyectos que ejecuta la asociación que beneficia a la población meta, Universidad LIPSCOMP.

2.5 Demandas Organizacionales y Poblacionales

2.5.1 Demanda Organizacional

- Adecuación metodológica del proceso de capacitación
- Instrumentos de evaluación de resultados
- Incremento de donantes nacionales e internacionales
- Fortalecimiento de alianzas interinstitucional

- Programas de capacitación para adoptar e implementar metodología innovadora
- Estrategia para evaluar el personal
- Atender a la población con proyectos integrales.
- Elaborar propuestas apropiadas
- Ampliar cobertura
- Ser una institución con credibilidad en desarrollo de proyectos
- Alcanzar resultados planteados
- Integración de recursos humanos
- Lograr sostenibilidad de los proyectos que implementan.

2.5.2 Demandas poblacionales

- Diseñar y elaborar planes de gestión de riesgos
- Transparencia en la ejecución de los proyectos
- Fortalecimiento de la participación con enfoque de género
- Seguimiento y evaluación del proyecto para determinar incidencia
- Aprobación de las gestiones que realizan en la Asociación
- Oportunidad de gozar de los servicios básicos que favorecen a mejorar condiciones de vida.
- Materiales adecuados y de calidad.

2.6 Proyectos Futuros de la Asociación

- Suministros de sistematización de experiencias de capacitación comunitaria.
- Elaboración de instrumentos de evaluación de resultados.
- Adecuación metodológica de proceso de capacitación.
- Fortalecer alianzas interinstitucionales.
- Disponibilidad de recurso humano de monitorear y actualizar metodología.
- Revisión e integración del reglamento interno.
- Programa de capacitación del personal para la adopción de metodología innovadora.
- Elaborar propuestas de proyectos y buscar financiamiento.

CAPITULO III

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

Para realizar esta fase en el programa Educación y Desarrollo que ejecuta la Asociación para el Desarrollo Integral Común AK'YU'AM, se planificaron y estructuraron cada una de las actividades por etapas que consistieron en: 1). Elaboración del FODA, 2.) Análisis del FODA, 3). Identificación de Estrategias de Acción (FODAE), 4). Definición del Área de Intervención, 5). Propuestas de Proyectos, 6). Priorización del Proyecto de Intervención, 7). Resultados Esperados del Proyecto en la PPSII, 8). Alcances y Limites, deliberando dichas actividades con la participación activa del personal de la Asociación.

La herramienta denominada FODA, permitió conocer los aspectos positivos a nivel interno, como las fortalezas con la que cuenta el programa para enfrentar el problema identificado y las oportunidades a nivel externo para viabilizar las acciones del programa y las situaciones desfavorecedoras que se determina como aspectos negativos correspondiendo a las debilidades a nivel interno y amenazas a nivel externo que vulnera el desarrollo del programa Educación y Desarrollo. El FODA es fundamental en este análisis ya que a través de ello se efectúa la identificación de estrategias y propuestas de proyectos. Posteriormente se realizó la priorización de proyecto que responde al problema identificado, derivado de la perspectiva del personal general de ADICAY.

3.1.1. FODA- Programa Educación y Desarrollo

Tabla 3 FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>F.1 Se cuenta con la planificación del programa que orienta alcanzar el objetivo.</p> <p>F.2 Disponibilidad de temática integral, de acuerdo al contexto que constituye un desarrollo de las comunidades beneficiarias.</p> <p>F.3 Adecuada coordinación y delegación de cargos a líderes comunitarios para convocar a los beneficiarios a reuniones o capacitaciones.</p> <p>F.4 Existe un manual de capacitaciones, que establece pasos a aplicar en las capacitaciones en las comunidades.</p> <p>F.5 Se cuenta con la participación comunitaria con disponibilidad para la aplicación de contenidos.</p> <p>F.6 Recursos humano multidisciplinario y acreditado para la sostenibilidad de la asociación.</p>	<p>O.1 Coordinación interinstitucional para realizar alianzas con ONG´s y O`Gs.</p> <p>O.2 Literatura de técnicas innovadoras, para enriquecer aprendizajes en los beneficiarios del programa.</p> <p>O.3 Integración de nuevos donantes para el financiamiento del programa Educación y Desarrollo.</p> <p>O.4 Ampliación de servicios y cobertura de proyectos y programas en las comunidades rurales.</p> <p>O.5 Incrementar niveles de capacidades competitivas e innovadoras de las comunidades, promoviendo la organización activa.</p>

<p>F.7 Facilidad de comunicación en el idioma local en el área de intervención que coadyuve a comprender la utilidad de los proyectos en la población meta.</p> <p>F.8 Sentido de pertinencia del personal en las comunidades que identifica una vocación de servicio.</p> <p>F.9 Disposición del equipo de trabajo en mejorar proceso de capacitación para el logro de objetivos y metas de la Asociación.</p>	
<p>DEBILIDADES</p>	<p>AMENAZAS</p>
<p>D.1 Inexistencia de un sistema de capacitaciones para el personal de campo, para ejecutar integralmente el programa.</p> <p>D.2 Desinterés y conformismo del personal de campo para actualizar métodos participativos.</p> <p>D.3 Deficiente coordinación y comunicación entre las unidades ejecutantes del programa Educación y Desarrollo.</p> <p>D.4 Debilidad para implementar actividades lúdicas y técnicas en el proceso de capacitación para fortalecer temáticas en las comunidades beneficiarias.</p>	<p>A.1 Conflictos entre comunitarios derivados de discrepancias políticas, provocando una desintegración y débil coordinación comunitaria.</p> <p>A.2 Líderes negativos por intereses personales afecta el desarrollo de las actividades que promueve el programa Educación y Desarrollo.</p> <p>A.3 Conflictos entre comunitarios por tierras afecta el programa Educación y Desarrollo.</p>

<p>D.5 Inexistencia de instrumentos de evaluación de resultados, que delimita verificar el impacto del programa en el grupo meta.</p> <p>D.6 Inexistencia de un personal encargado de evaluar proceso de capacitación, para determinar eficiencia de la acción del personal de campo.</p> <p>D.7 Presupuesto deficiente de los proyectos que influye en no dar seguimiento del programa Educación y Desarrollo por parte de la entidad cooperante.</p> <p>D.8 Periodo corto de ejecución del programa en las comunidades beneficiadas que no permite afianzarse del proceso.</p>	<p>A.4 La cultura machista influye en el bajo nivel de participación de mujeres y jóvenes en el programa.</p> <p>A.5 La migración de comunitarios a otros lugares afecta el alcance de los objetivos.</p> <p>A.6 Práctica de asistencialismo de personas partidistas, estimula acomodamiento en recibir ayudas paliativas en las comunidades y no capacitarse.</p>
--	--

Fuente: Elaboración propia, matriz de FODA, 24/07/ 2017.

3.1.2 Análisis del FODA

Esta herramienta permitió identificar la situación actual del programa Educación y Desarrollo que ejecuta la Asociación ADICAY desde dos ambientes, el primer ambiente a nivel interno se determina como las fortalezas y debilidades, el segundo ambiente a nivel externo compuesto por las oportunidades y amenazas.

De acuerdo a la información obtenida de la matriz FODA, se realiza el análisis de cada una de las variables establecidas.

3.1.2.1 Análisis de FORTALEZAS a nivel interna

En el programa Educación y Desarrollo se pudo concretar que tiene fortalezas que se evidencia con la disposición de una planificación del programa que orienta alcanzar el objetivo, también se cuenta con una temática integral de acuerdo al contexto que constituye un desarrollo integral de las comunidades beneficiadas que se apega y se orienta por la existencia de un manual de capacitaciones, que estructura los pasos a aplicar, buscando la consolidación de ideas innovadoras para una sostenibilidad del programa, que se logra aplicar mediante una coordinación y delegación de cargos a líderes comunitarios para convocar a los beneficiarios en reuniones, capacitaciones, favoreciendo el desarrollo del programa mediante la participación comunitaria con disponibilidad para la aplicación de contenidos.

Otra fortaleza es la disposición de recurso humano multidisciplinario y acreditado para la sostenibilidad de la asociación. Así mismo la facilidad de comunicación en el idioma local del área de intervención coadyuve a comprender la utilidad de los proyectos en la población meta dándole efectividad el sentido de pertinencia del personal en las comunidades, que refleja una vocación de servicio, vinculado a la disposición del equipo de trabajo para mejorar proceso de capacitación alcanzando los objetivos del programa y metas de la asociación.

3.1.2.2 Análisis de OPORTUNIDADES a nivel externo

En este escenario el programa Educación y Desarrollo que ejecuta la asociación ADICAY se percibe lograr una coordinación interinstitucional para realizar alianzas con ONG's y OG's.

Es efectivo para el programa una literatura de técnicas para enriquecer aprendizajes en los beneficiarios, ya que permite la integración de nuevos donantes para el financiamiento, que permitirá la prolongación de la ejecución en las comunidades, que deriva al apropiamiento de una educación integral, permitiendo la ampliación de servicios y cobertura en las comunidades rurales, que percibe incrementar niveles de capacidades en la población meta, promoviendo la organización activa.

3.1.2.3 Análisis de DEBILIDADES a nivel interno

La asociación se caracteriza con amplios conocimientos, experiencias de ejecutar proyectos y programas, sin embargo, se detecta situaciones desfavorecedoras a nivel interno, que se refleja en la inexistencia de un sistema de capacitaciones para el personal de campo que limita implementar integralmente el programa. El desinterés y conformismo del personal para actualizar métodos participativos se enfatiza por la deficiente coordinación y comunicación entre unidades ejecutantes que causan una debilidad para implementar actividades lúdicas y técnicas en el proceso de capacitación para fortalecer temáticas en las comunidades beneficiarias.

Así mismo predomina otros factores que debilita el programa como la inexistencia de instrumentos de evaluación de resultados, que delimita verificar el impacto en el grupo meta, la cual se deriva por la inexistencia de un personal encargado de evaluar proceso de capacitación para determinar eficiencia de la acción del personal de campo, generada por la limitación de presupuesto de los proyectos que implica un periodo corto de ejecución del programa en las comunidades beneficiadas que no permite afianzarse del proceso.

3.1.2.4 Análisis de AMENAZAS a nivel externo

Entre los ambientes negativos se determinan como los factores que están fuera del alcance de la asociación y dificulta la consecución del logro de los resultados del programa y metas de la Asociación que deben aminorarse. Entre ellas se encuentran los siguientes:

Conflictos comunitarios derivados de discrepancias políticas, provocando una desintegración y débil coordinación comunitaria, que se genera por líderes negativos por

intereses personales que afecta el desarrollo de las actividades que promueve el programa educación y desarrollo, la existencia de una cultura machista influye en el bajo nivel de participación de mujeres y jóvenes, migración de comunitarios a otros lugares afecta el alcance de los objetivos, la práctica de asistencialismo de personas partidistas, estimula acomodamiento en recibir ayudas paliativas en las comunidades y no capacitarse.

3.2 IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN (FODAE)

Las variables que componen el FODA, permitieron proceder a realizar las vinculaciones de los componentes, a través del uso de la herramienta denominada MINI MAX; la cual permitió identificar las líneas de acción o definición de estrategias, que distingue resolver el problema identificado en el área de intervención.

Las definiciones de líneas de acción realizadas en el proceso de vinculaciones de variables se desprendieron posibles proyectos a implementarse; posteriormente se priorizaron por el personal de campo del programa y asociación ADICAY.

3.2.1 Análisis Estratégico Fortalezas-Oportunidades (MAXI-MAXI):

Se basa en el uso de los recursos, habilidades, capacidades que constituyen fortalezas y mediante la aplicación de ellas es posible aprovechar al máximo las oportunidades a nivel externo del programa que se presentan para resolver el problema tal como se detalla a continuación:

- a. Contar con la planificación del programa que orienta alcanzar el objetivo apegado a un manual de capacitaciones que establece pasos a aplicar en las capacitaciones, permite una literatura de técnicas para enriquecer aprendizajes en los beneficiarios.

Línea estratégica: Iniciativa en formular técnicas para la sostenibilidad del programa.

1. Elaboración de técnicas de capacitación del programa Educación y Desarrollo.

- b. Contar con una temática integral, de acuerdo al contexto que constituye el desarrollo de las comunidades beneficiadas que se implementa a través de la participación comunitaria con disponibilidad, permite incrementar niveles de capacidades competitivas e innovadoras de las comunidades, promoviendo la organización activa.

Línea Estratégica: Promover la participación de los beneficiarios en el programa, conocer el área de intervención documentando informaciones de las actividades realizadas con los grupos.

2. Divulgación de resultados exitosos del programa en los medios de comunicación.

3. Sistematización de resultados del programa Educación y Desarrollo.

- c. La facilidad de comunicación en el idioma local en el área de intervención coadyuve a comprender la utilidad de los proyectos en la población meta, acredita y facilita una ampliación de servicios, cobertura de los proyectos y programas en las comunidades rurales.

Línea Estratégica: Motivación al personal técnico en el programa de intervención, para brindarle una mejor respuesta a los objetivos planteados.

4. Fortalecimiento de capacidades del personal de campo y de las organizaciones comunitarias.

5. Empoderamiento de grupo meta sobre las temáticas desarrolladas.

- d. La disposición de personal multidisciplinario y acreditado para la sostenibilidad de la asociación contribuye a una coordinación interinstitucional para realizar alianzas con ONG's y O`Gs.

Línea Estratégica: Promoción de ADICAY, a través de intercambio de experiencias innovadoras, que consolide alianzas con otras organizaciones públicas y privadas con fines comunes.

6. Coordinación con Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales a fines del programa.

7. Generar alianzas con agentes donantes para el seguimiento del programa Educación y Desarrollo.

- e. La adecuada coordinación y delegación de cargos a líderes comunitarios para convocar a los beneficiarios en reuniones y capacitaciones abre espacios para el incremento de los niveles de capacidades competitivas e innovadoras de las comunidades, para promover la organización activa.

Línea Estratégica: Concientizar a líderes en las comisiones para que sean protagonistas y portavoces en la búsqueda de alternativas para la solución de sus necesidades

8. Establecimiento de un plan de mejora para la organización y coordinación activa de los líderes.

9. Acompañamiento a Líderes comunitarios para monitorear avances del programa.

- f. Sentido de pertinencia del personal en las comunidades identifica una vocación de servicio, que favorece ampliación de servicios y cobertura de proyectos y programas en las comunidades rurales.

Línea Estratégica: Generar estrategias de involucramiento de la asociación en espacios adecuados.

10. Inclusión de ADICAY en espacios pertinentes para presentar propuestas.

- g. La Disposición del equipo de trabajo en mejorar el proceso de capacitación para el logro de objetivos y metas de la Asociación contribuirá a la integración de nuevos donantes para el financiamiento del programa Educación y Desarrollo.

Línea Estratégica: Crear mecanismos para implementar procesos de monitoreo y evaluación que permitan retroalimentar actividades ejecutadas en el programa.

11. Implementación de una estrategia efectiva y eficiente para la gestión de financiamiento del programa Educación y Desarrollo.

12. Evaluación de resultados del programa Educación y Desarrollo.

3.2.2 Análisis Estratégico de Fortalezas-Amenazas (MAXI-MINI)

Corresponde analizar, visualizar las situaciones que se tienen a favor y como aprovecharlas para enfrentar las amenazas a nivel externo que podrán impedir el logro de objetivos del programa.

- h. Manteniendo la temática integral, de acuerdo al contexto que constituye un desarrollo de las comunidades beneficiadas contribuye a disminuir la cultura machista que influye en el bajo nivel de participación de mujeres y jóvenes en el programa.

Línea Estratégica: Realizar campañas que representen el rol de la mujer y el hombre en la sociedad, promoviendo flexibilización de roles.

13. Fortalecer una cultura de equidad de género en las comunidades beneficiadas.

- i. La adecuada coordinación y delegación de cargos a líderes comunitarios para convocar a los beneficiarios en reuniones y capacitaciones, contribuye a debilitar las prácticas de asistencialismo de personas partidistas, que estimulan acomodamiento en recibir ayudas paliativas en las comunidades y no capacitarse.

Línea Estratégica: Crear un programa de formación a líderes comunitarios.

14. Talleres a líderes comunitarios orientado al empoderamiento de una cultura de desarrollo.

15. Crear una red de líderes comunitarios para el compartimiento de experiencias.

- j. La disposición de personal multidisciplinario y acreditado para la sostenibilidad de la asociación viabiliza realizar una mediación de conflictos por tierras entre los comunitarios, la cual afecta el programa Educación y Desarrollo.

Línea Estratégica: Identificar y establecer estrategias de mediación de conflictos, con el personal de la asociación y líderes comunitarios.

16. Fortalecimiento del equipo técnico en temas de mediación de conflictos comunitarios.

17. Establecer estrategias de comunicación entre personal de ADICAY y líderes comunitarios.

18. Implementación de una mesa de soporte comunitaria de proceso de administración de incidentes.

- k. La fortaleza de contar con la participación comunitaria con disponibilidad para la aplicación de los contenidos, impulsara el interés de integrarse los líderes negativos que afectan el desarrollo de las actividades ejecutada en el programa educación y desarrollo.

Línea Estratégica: Eficiente coordinación y generación de confianza en las áreas de intervención consigue la unanimidad de lograr las metas y objetivos de la Asociación.

19. Promoción de experiencias alcanzados en el programa Educación y Desarrollo, para la réplica en otros miembros comunitarios no beneficiados.

3.2.3 Análisis Estratégico Debilidades-Oportunidades (MINI-MAXI)

Corresponde analizar las variables identificadas en el análisis del FODA, lo que concierne superar las debilidades para aprovechar las oportunidades a nivel externo, identificando estrategias que limiten el impacto de estos factores negativos.

- l. La integración de nuevos donantes para el financiamiento del programa Educación y Desarrollo favorecerá a crear un sistema de capacitaciones para el personal de campo para ejecutar integralmente el programa.

Línea Estratégica: La planificación estratégica contribuye a que se tenga espacios y oportunidades para la gestión de nuevos proyectos de interés institucional y poblacional.

20. Creación de estrategias para establecer alianzas con instituciones y voluntarios extranjeros que permita la socialización con otros donantes las experiencias positivas vividas durante su paso por la asociación.

21. Encuentros de socialización e intercambio vivencial de experiencias exitosas de líderes comunitarios, agentes donantes y ADICAY inmersos en el programa Educación y Desarrollo.

m. Disminuir el desinterés y conformismo del personal de campo para actualizar métodos participativos, permite implementar literaturas técnicas para enriquecer aprendizajes en los beneficiarios.

Línea Estratégica: Implementar un plan de capacitación del programa Educación y Desarrollo que permita identificar los efectos positivos en la población desarrollada a través de las acciones del personal.

22. Elaboración y promoción de un plan de capacitación para el personal de campo vinculado a la realidad local y su aporte en la sociedad.

n. Fortalecer el interés del personal de campo en la implementación de actividades lúdicas y técnicas en los procesos de capacitación para el fortalecimiento de temáticas en las comunidades beneficiarias que facilita incrementar niveles de capacidades competitivas e innovadoras de las comunidades, promoviendo la organización activa.

Línea estratégica: Adecuar metodologías innovadoras a los procesos de capacitación conforme a temáticas, contexto, actores involucrados.

23. Adecuación metodológica del programa educación y desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak´Yu´am.

- o. La oportunidad de una coordinación interinstitucional para realizar alianzas con ONG's y O'Gs, disminuye el desinterés y conformismo del personal de campo para actualizar métodos participativos.

Línea Estratégica: Fortalecer al equipo técnico para realizar la actualización de métodos en el programa educación y desarrollo.

24. Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación que evidencia los resultados positivos alcanzados en el programa Educación y Desarrollo.

- p. La ampliación de servicios y cobertura de proyectos, programas en las comunidades rurales, acredita el interés de elaborar instrumentos de evaluación de resultados, para verificar el impacto del programa en el grupo meta.

Línea Estratégica: Analizar el entorno donde se desarrolla el programa para construir criterios a verificar.

25. Elaboración de instrumentos de monitoreo y evaluación de resultados a nivel comunitario del programa educación y desarrollo.

3.2.4 Análisis Estratégico Debilidades-Amenazas (MINI-MINI)

Siendo las amenazas factores negativos que impiden u obstaculizan la solución del problema, se deben analizar cada una de ellas mediante la vinculación de debilidades y amenazas la cual nos permitirá identificar en qué medida, estas debilidades no nos permitirán enfrentar las amenazas, que aprobaran reforzar las líneas estratégicas para avanzar y minimizar los efectos que pueden producir las amenazas del ambiente externo.

- q. Minimizar los efectos de la inexistencia de un sistema de capacitación para el personal de campo para ejecutar integralmente el programa, permite realizar mediaciones de conflictos entre comunitarios derivados de discrepancias políticas que provoca una desintegración y débil coordinación.

Línea Estratégica: Promover el aprendizaje organizacional para que los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas prolongue una capacidad competente en generar respuestas a situaciones no previstas.

26. Fortalecimiento al personal de campo para el aprovechamiento de los recursos disponibles y toma de medidas eficientes que contribuyan a la resolución de posibles problemas que afecten el logro de resultados en el programa.

- r. Disminuir el desinterés y conformismo del personal de campo para actualizar métodos participativos, permite efectuar acciones para debilitar la práctica del asistencialismo de personas partidistas, estimulando acomodamiento en recibir ayudas paliativas en las comunidades y no capacitarse.

Líneas Estratégicas: Capacitar al personal sobre la aplicación de metodología innovadora para el aprovechamiento de resultados.

27. Desarrollo de capacitación dirigida a técnicos de campo para el fortalecimiento de aplicación de metodología innovadora.

- s. Contrarrestar el desinterés y conformismo del personal de campo para actualizar métodos participativos, contribuye a disminuir la amenaza de la cultura machista que influye en el bajo nivel de participación de mujeres y jóvenes en el programa.

Línea Estratégica: Mantener capacitado y enfocado al personal técnico con la Misión y Visión Institucional para un servicio eficiente.

28. Brindar al personal, orientación y capacitación profesional para mejorar el nivel de relacionamiento con beneficiarios del programa educación y desarrollo.

- t. Efectuar acciones positivas que aminoren la debilidad de implementar actividades lúdicas y técnicas en el proceso de capacitación para fortalecer temáticas en las comunidades beneficiarias, acredita espacios para disminuir la práctica de asistencialismo de personas partidistas, que estimula acomodamiento en recibir ayudas paliativas en las comunidades y no capacitarse.

Línea Estratégica: Realizar una sensibilización a través de talleres motivacionales a los líderes y lideresas comunitarias para alcanzar los objetivos establecidos.

29. Fortalecer liderazgo a las personas que cumplen funciones en las comisiones establecidos e incorporar nuevos roles para el logro de los objetivos del programa.

30. Creación de estrategias para una organización comunitaria efectiva.

3.3 Definición del Área de Intervención

Se concreta en el eje Educación y Desarrollo que se ejecuta en el departamento de Alta Verapaz, para contribuir a mejorar las condiciones de vida, principalmente en el área rural a través de capacitaciones potencializando capacidades de la población, la cual orienta las acciones mediante el marco lógico.

3.4 Propuestas de proyectos de intervención

De acuerdo al problema priorizado: “Desactualización de metodología de proceso de capacitación” se realizó las vinculaciones, líneas estratégicas tomando como base la herramienta FODA, se procedió a la identificación de proyectos, que puede optimizar las acciones del programa:

- Sistematización de resultados del programa Educación y Desarrollo.
- Empoderamiento de grupos sobre temáticas desarrollados.
- Evaluación de resultados del programa.
- Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación que evidencia los resultados positivos alcanzados.
- Adecuación metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am.
- Elaboración de instrumentos de monitoreo y evaluación de resultados a nivel comunitario.
- Desarrollo de capacitación dirigida a técnicos de campo para el fortalecimiento de aplicación de metodología.

3.5 Priorización de Proyecto de intervención

Tabla 4 PROIN

Vinculaciones	No.	Nombre del proyecto	Carácter social	Interés para la institución	Posibilidad de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semana	Facilita el aprendizaje	Total
			5	5	5	5	5	25
Fortalezas- oportunidades	1.	Elaboración de técnicas de capacitación del programa Educación y Desarrollo.	5	4	4	4	5	20
	2.	Divulgación de resultados exitosos del programa en los medios de comunicación.	4	4	4	3	3	18

	3.	Sistematización de resultados del programa Educación y Desarrollo.	5	3	3	4	4	19
	4.	Fortalecimiento de capacidades del personal de campo y de las organizaciones comunitarias.	4	4	3	3	4	18
	5.	Empoderamiento de grupo meta sobre las temáticas desarrolladas.	3	4	4	3	5	19
	6.	Coordinación con Organizaciones Gubernamentales y No	4	4	4	4	5	21

		Gubernamentales a fines al programa.						
	7.	Generar alianzas con agentes donantes para el seguimiento del programa Educación y Desarrollo.	3	3	3	3	4	16
	8.	Establecimiento de un plan de mejora para la organización y coordinación activa de los líderes.	5	5	4	4	5	23
	9.	Acompañamiento a líderes comunitarios para monitorear avances del programa.	5	4	3	4	4	20

10.	Inclusión de ADICAY en espacios pertinentes para presentar propuestas.	5	5	4	4	4	22
11.	Implementación de una estrategia efectiva y eficiente para la gestión de financiamiento del programa Educación y Desarrollo	5	5	4	3	4	21
12.	Evaluación de resultados del programa Educación y Desarrollo.	5	5	4	4	5	23
13.	Fortalecer una cultura de equidad	5	5	3	4	5	22

Fortalezas- Amenazas		de género en las comunidades beneficiadas.						
	14.	Talleres a líderes comunitarios orientado al empoderamiento de una cultura de desarrollo.	5	4	3	4	4	20
	15.	Crear una red de líderes comunitarios para el compartimiento de experiencias.	5	4	3	3	4	19
	16.	Fortalecimiento del equipo técnico en temas de mediación de conflictos comunitarios.	5	4	3	4	5	21

	17.	Establecer estrategias de comunicación entre personal de ADICAY y líderes comunitarios.	5	4	3	3	4	19
	18.	Implementación de una mesa de soporte comunitaria de procesos de administración de incidentes.	4	4	4	4	4	20
	19.	Promoción de experiencias alcanzados en el programa Educación y Desarrollo, para la réplica en otros miembros	5	4	4	4	5	22

		comunitarios no beneficiados.						
	20.	Creación de estrategias para establecer alianzas con instituciones y voluntarios extranjeros que permita la socialización con otros donantes las experiencias positivas vividas durante su paso por la asociación.	4	4	3	3	3	17
	21.	Encuentros de socialización e intercambio vivencial de experiencias exitosas de líderes	4	4	3	3	4	18

		comunitarios, agentes donantes y ADICAY inmersos en el programa Educación y Desarrollo.						
	22.	Elaboración y promoción de un plan de capacitación para el personal de campo vinculado a la realidad local y su aporte en la sociedad.	4	5	4	3	4	20
	23.	Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el	5	5	5	5	5	25

		Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am.						
	24.	Diseño de un sistema de monitoreo y evaluación que evidencia los resultados positivos alcanzados en el programa Educación y Desarrollo.	3	4	4	3	4	18
Debilidades- Amenazas	25	Elaboración de instrumentos de monitoreo y evaluación de resultados a nivel comunitario del programa educación y desarrollo.	4	5	5	5	5	24

26	Fortalecimiento al personal de campo para el aprovechamiento de los recursos disponibles y toma de medidas eficientes que contribuyan a la resolución de posibles problemas que afecten el logro de resultados en el programa.	4	4	4	4	4	20
27	Desarrollo de capacitación dirigida a técnicos de campo para el fortalecimiento de aplicación de	4	5	5	5	5	24

		metodología innovadora.						
	28	Brindar al personal orientación y capacitación profesional para mejorar el nivel de relacionamiento con beneficiarios del programa educación y desarrollo.	4	4	3	4	4	19
	29	Fortalecer liderazgo a las personas que cumplen funciones en las comisiones establecidos e incorporar nuevos roles para el logro	5	5	3	5	5	23

	de los objetivos del programa.						
30	Creación de estrategias para una organización comunitaria efectiva.	3	3	4	4	3	17

Fuente: Elaboración propia, matriz de PROIN, agosto 2017.

3.6 Resultados esperados del Proyecto en la PPSII

- Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.
- Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.
- Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en el proceso de capacitación.

3.7 Alcances y Limites

3.7.1 Alcances

- Mejorar la ejecución del programa educación y desarrollo.
- La participación y aprendizajes de equipo técnico, beneficiarios del proyecto priorizado.
- Empoderamiento de los técnicos de campo en el uso adecuado de la metodología.
- La adecuación metodológica es utilizada de manera oportuna a nivel comunitario que genera mayor comprensión de las temáticas y resultados positivos.

3.7.2 Limites

- Limitado el tiempo para realizar las acciones, por el período determinado de práctica supervisada profesional.
- Resistencia al cambio de metodología de proceso de capacitación.
- Desinterés del equipo técnico para ejecutar integralmente el programa.

CAPITULO IV

4. PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4.1 Ficha Técnica del Proyecto

Nombre del proyecto: Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am.

Objetivo general: Contribuir al mejoramiento de ejecución del programa Educación y Desarrollo, mediante metodología innovadora.

Ubicación del proyecto: Aldea Chichaic Kilómetro 207.5 entrada a Cobán, Alta Verapaz.

Organización que ejecutará el proyecto: Asociación para el Desarrollo Integral Común AK'YUAM'-ADICAY-

Representante de la Institución: César Adolfo Caal Cal

Persona Responsable del Proyecto: Ana María Maquin Caal.

Duración del proyecto: 4 meses de enero a abril de 2018.

Costo total o aporte solicitado: Q. 23,838.00

Breve resumen: La Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo consistió en la integración de una nueva metodología desde el enfoque de la andragogía, que permitió aumentar el impacto del programa Educación y Desarrollo en las comunidades, consolidando ideas innovadoras en las personas, identificándose como los principales actores del cambio en su contexto, alcanzando los objetivos planteados del programa.

Justificación:

Antecedentes: La asociación ADICAY se caracteriza como un ente que genera proyectos sostenibles en las comunidades con personal capacitado de desarrollar actividades que establece cada proyecto y programa.

Población beneficiaria:

La población beneficiaria directa del proyecto: Técnicos de campo, personal administrativo, junta directiva.

La población beneficiaria indirecta del proyecto: Beneficiarios del programa educación y desarrollo, voluntarios, Ong's, Og's, y cooperantes.

4.2 Descripción General del Proyecto

Se ejecutó en la Asociación para el Desarrollo Integral Común AK' YU'AM'-ADICAY, ubicado en el municipio de Cobán del departamento de Alta Verapaz que se identificó como: Adecuación metodológica del programa educación y desarrollo, la cual destacó clasificar metodología desde el enfoque andragógico, que permiten generar resultados en el proceso de capacitación que coadyuve al fortalecimiento del componente.

Para su implementación implicó lograr resultados de adecuar metodología innovadora en el proceso de capacitación comunitaria, técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología, elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, elementos que se lograron a través diversas actividades, favoreciendo a los actores claves del programa como técnicos de campo, beneficiarios y la Asociación ADICAY.

Dentro del proyecto se determinó como objetivo general contribuir al mejoramiento de ejecución del programa Educación y Desarrollo, mediante metodología innovadora.

4.2.1 Ámbito Institucional, Social, Político y Cultural en el que se inserta el proyecto.

Ámbito institucional: El momento coyuntural benefició a toda la Asociación debido a que la metodología de capacitación considera incidencias en las fases de ejecución de evaluación y supervisión que fortalece las capacidades del ámbito en que se desenvuelve, a nivel local, departamental, nacional e internacional, ante las organizaciones y actores que de cierta manera tienen intervención en la entidad para lograr con ello el desarrollo y eficaz cumplimiento de metas.

Ámbito social: El proyecto validado y aprobado por la coordinación, personal técnico de ADICAY, determinó desarrollar metodología innovadora que favoreció las capacidades de las comunidades beneficiarias del programa, permitiendo el apropiamiento de una educación integral que identifica personas productivas a transformar positivamente realidades, resultados que refleja cambios estructurales a futuro y a nivel local, que proyecta mejoras en las condiciones de vida de las personas promoviendo un desarrollo personal y social.

Ámbito político: La asociación ADICAY se encuentra legalmente inscrita, lo que garantiza su funcionamiento y compromiso a implementar diferentes proyectos y programas de desarrollo, que implica demandas de herramientas gerenciales, metódicos para la efectividad del logro de los objetivos establecidos, manteniéndose al margen de todo partidismo político.

Ámbito cultural: Dentro de los objetivos de ADICAY, es eminente impulsar el desarrollo comunitario con proyectos sostenibles mejorando las situaciones de vida que involucra respetar las culturas y costumbres de la población beneficiaria, la cual el personal de campo tiene la facilidad de comunicación de los objetivos y las actividades correspondientes para potencializar las capacidades de los comunitarios a través del dominio del idioma Q'eqchi' y Poqomchi', lo que contribuye a que se afiancen de las temáticas la población beneficiarias.

4.2.2 Programa en el que se inserta el proyecto

La adecuación metodológica del programa educación y desarrollo se insertó como un fortalecimiento de capacidades de la población meta, que permite alcanzar los objetivos establecidos.

4.2.3 Justificación del Proyecto

Guatemala es un país en subdesarrollo ya que se encuentra en una crisis política, que se evidencia en la incapacidad de los ministerios en crear programas sostenibles e integrales, orientados a fortalecer capacidades; como consecuencia se observa la pérdida de talentos, habilidades, capacidades de la población, ya que se enfocan en crear programas de clientelismo, paternalismo con acciones paliativas, acciones que nos

acerca a una crisis profunda, degradando valores de convivencia, habilidades, capacidades y responsabilidades de rescatar nuestra nación, que no permite que la población sea el protagonista de su propio desarrollo.

Ante esta problemática que sufre nuestro país surgen las ONG'S, con el propósito de promover desarrollo, atendiendo las diversas necesidades o problemas tanto en el área urbana y rural generando proyectos integrales para fortalecer las capacidades de la población como el programa de educación y desarrollo (saneamiento).

Por ello la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak' Yu'am ADICAY, enfoca sus esfuerzos en atender a comunidades abandonados que viven en ambientes vulnerables.

Los problemas sociales limitan oportunidades de salud, educación y mejores condiciones de vida a niños, jóvenes, mujeres y en el año 2011 precisamente se apertura la Asociación ADICAY, comprometidos en fomentar el desarrollo de capacidades y empoderamiento en los proyectos integrales, que permite el desarrollo socioeconómico de las comunidades rurales del país.

Como eje principal para fortalecer las capacidades de la población que viven en el área rural se ejecuta el programa educación y desarrollo, que imparte capacitación emprendiendo acciones que coadyuve a identificar a la población como agente de cambio de las situaciones vulnerables.

Para concretizar las acciones, del programa Educación y Desarrollo promueve capacitación basados en un manual con cinco módulos, que se conforman con temas y subtemas que contribuye en impulsar la participación, saneamiento, medio ambiente, agua y salud, organización social. Sin embargo, se ha identificado debilidades en el desarrollo de las capacitaciones, que ha influido en el bajo nivel de participación de la población meta que implica un escaso empoderamiento de las temáticas en los beneficiarios, por lo que el programa requiere de metodología innovadora para incrementar la participación de la población meta y alcanzar los objetivos planteados.

Por lo que resultó importante la ejecución de la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo, considerando que en la planificación estratégica de ADICAY 2016-2020 están orientados a lograr la misión “*satisfacer las necesidades de agua, saneamiento y seguridad alimentaria para el desarrollo comunitario rural*”, que implica estar a la vanguardia en el desarrollo de proyectos y programas integrales que promuevan empoderamiento y la autosostenibilidad comunitaria, siendo imperante el abordaje del proyecto, que influye en identificar al personal de campo capacitado en fomentar desarrollo en las comunidades rurales y satisfacer las demandas sociales.

La educación es una herramienta de integración social, de desarrollar capacidades de las personas, de ser partes de manera autónoma, activa y solidaria en los procesos sociales en los que corresponden desenvolverse. Por lo tanto, fue indispensable la Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak´Yu´am, que comprendió integrar metodología desde el enfoque de la andragogía, la cual identificó a la población meta como actor principal de transformar su contexto desarrollando técnicas, actividades desde la experiencia de las personas que contribuye a fortalecer las capacidades de los beneficiarios y adoptar una educación integral que busque medios para responder a las situaciones que afectan su desarrollo, ya que desde la andragogía se reivindica la democratización del acceso y permanencia a los espacios y procesos educativos en los que se genera y distribuye conocimiento y la información más significativa, manteniendo un alto nivel de confianza en la potencialidad que tienen los seres humanos de aprender sin importar la edad, centrándose en formarse como sujetos de cambios y puedan tomar decisiones teniendo como sustento el conocimiento y la información, desarrollando soluciones creativas a problemas reales, enfoque metodológico que coadyuve a una autosostenibilidad reflejando desarrollo comunitario. Para su elaboración se utilizaron herramientas que permiten recabar, analizar y evaluar información, intervenciones directas en las capacitaciones a nivel comunitario y con los técnicos de campo, acciones que se realizó con orden lógico permitiendo alcanzar de forma eficaz y eficiente los resultados y objetivos esperados.

De no atenderse de manera oportuna la deficiencia identificada en el programa educación y desarrollo, persistirá el bajo nivel de impacto de las capacitaciones en la población, que vulnera los objetivos del programa e institución, desacreditando la labor institucional, que provocará el desinterés de los donantes en el desarrollo del programa permitiendo la persistencia de la vulnerabilidad en la que viven las comunidades.

4.2.4 Objetivos del Proyecto

Objetivo General: Contribuir al mejoramiento de ejecución del programa Educación y Desarrollo, mediante metodología innovadora.

Objetivos Específicos:

- Adecuación de metodología que contribuya a generar resultados coherentes del programa Educación y Desarrollo.
- Fortalecer las capacidades y habilidades de los técnicos de campo para la implementación de metodología en proceso de capacitación para una mayor incidencia de los beneficiarios, por medio de talleres.
- Establecer proceso de monitoreo y evaluación en el programa educación y desarrollo.

4.2.5 Población destinataria

La población beneficiaria directa del proyecto: Técnicos de campo, personal administrativo, junta directiva.

La población beneficiaria indirecta del proyecto: Beneficiarios del programa educación y desarrollo, voluntarios, Ong`s y Og`s, cooperantes.

4.2.6 Resultados Previstos

Resultado 1: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.

Resultado 2: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.

Resultado 3: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.

4.2.7 Fases del Proyecto

Fase I: Socialización del proyecto

Actividades:

- Socializar el proyecto con el personal de ADICAY
- Gestionar la inclusión de las actividades en el cronograma institucional
- Identificar los actores claves para la ejecución del proyecto
- Preparar el plan de implementación del proyecto.

Fase II: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.

Actividades:

- Investigación documental y revisión del manual existente, identificando el proceso metodológico de capacitación.
- Proceso de diagnóstico sobre la pertinencia de metodología existente, en capacitación a nivel comunitaria.
- Elaborar informe de diagnóstico, a través de la información obtenida con hallazgos.
- Estructuración de la metodología innovadora.
- Socialización y validación de la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo.

Fase III: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.

Actividades:

- Planificación de capacitación participativa y elaboración de materiales didácticos a utilizar.
- Desarrollar capacitación basado en la nueva metodología y su aplicación a nivel comunitaria.

- Reunión con los técnicos de campo, para la elaboración de la planificación de la aplicación de un contenido y la nueva metodología establecida.
- Acompañamiento y observación de la ejecución de la metodología planificada.
- Elaborar informe y socialización de resultados alcanzados por los técnicos de campo con el personal general de ADICAY.

Fase IV: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.

Actividades:

- Identificar y establecer criterios significativos para los formatos de monitoreo y evaluación.
- Socialización y validación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.
- Taller sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y su aplicación, para verificar la comprensión de la ejecución de los instrumentos, aplicar los instrumentos por técnicos y coordinador hacia la capacitadora y capacitadora hacia técnicos, coordinador.
- Socialización del informe del taller realizado con recomendaciones y conclusiones.

Fase V: Presentación de resultados

Actividades:

- Adecuación metodológica del programa educación y desarrollo.
- Socialización y validación del informe de PPSI Y PPSII.
- Fase VI: Elaboración del informe de Práctica.
- Actividades:
- Revisión del Informe
- Aprobación del informe PPSII por un revisor.

4.2.8 Matriz de Marco Lógico

Tabla 5 Matriz de Marco Lógico

Jerarquía de objetivos	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
<p>FIN: Contribuir al mejoramiento de ejecución del programa Educación y Desarrollo, mediante metodología innovadora.</p>	<p>A finales del mes de abril del año 2018 la Asociación ADICAY ha mejorado el proceso de capacitación en las 4 comunidades beneficiarias del programa Educación y Desarrollo a través de la adecuación metodológico.</p>	<p>Impresión de adecuación metodológica Listado de Asistencia Resultados de evaluación Informe mensual Planificación Mensual</p>	<p>Optimización de ejecución del programa Educación y Desarrollo, incrementa participación de beneficiarios del programa Educación y Desarrollo.</p>
<p>Objetivo 1: Adecuación de metodología que contribuye a generar resultados coherentes del programa Educación y Desarrollo.</p>	<p>Cuarta semana de febrero de 2018, metodología disponible para el proceso de capacitación a nivel comunitario.</p>	<p>Documentos impresos. Listado de participantes Planificación Mensual Informe mensual. Fotografías</p>	<p>Personal de campo disponible a realizar cambios en la aplicación de nueva metodología en proceso de capacitación.</p>

<p>Resultado 1: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.</p>	<p>Cuarta semana de febrero de 2018, autorizado la adecuación metodológica de capacitaciones en el programa Educación y Desarrollo.</p>	<p>Informe Mensual</p> <p>Documentos impresos y electrónicos</p> <p>Impresión de adecuación metodológica.</p> <p>Carta de aprobación e implementación de adecuación metodológica</p>	<p>El personal de campo se encuentra comprometido para implementar la nueva metodología.</p>
<p>Actividad 1: Investigación documental y revisión del manual existente, identificando el proceso metodológico de capacitación.</p> <p>Actividad 2: Proceso de diagnóstico sobre la pertinencia de la metodología</p>	<p>Tercera semana de enero 2018, realizada la investigación de metodología innovadora y revisada la metodología que identificó el proceso metodológico de las capacitaciones.</p> <p>Cuarta semana de enero de 2018, se ha realizado el diagnóstico en 4 proceso de</p>	<p>Metodología existente.</p> <p>Archivos digitalizados</p> <p>Informes</p> <p>Entrevistas, chek list, elaboradas.</p> <p>Carta de aprobación de la adecuación metodológica.</p>	<p>Personal de campo y coordinador están anuente en colaborar con la información y tiempo en el proceso.</p>

<p>existente, en capacitación a nivel comunitaria.</p> <p>Actividad 3: Elaborar informe de diagnóstico, a través de la información obtenida con hallazgos.</p> <p>Actividad 4: Estructuración de la metodología innovadora.</p> <p>Actividad 5: Socialización y validación de la adecuación</p>	<p>capacitación a nivel comunitaria.</p> <p>A finales del mes de enero de 2018, elaborado el informe del diagnóstico del proceso de capacitación, integrando hallazgos.</p> <p>Segunda y tercera de febrero de 2018, estructurada la metodología innovadora del proceso de capacitación del programa educación y desarrollo.</p> <p>Cuarta semana de febrero de 2018, 8 personas conocen la</p>		
--	---	--	--

metodológica del programa educación y desarrollo.	adecuación metodológica lo que contempla y es validado.		
Objetivos 2: Fortalecer las capacidades y habilidades de los técnicos de campo para la implementación de la metodología innovadora en proceso de capacitación para una mayor incidencia de los beneficiarios, por medio de talleres.	A finales del mes de marzo de 2018, 5 personas del área administrativo capacitados y 3 personal de campo, para ejecutar integralmente la metodología en el programa educación y desarrollo.	Documentos impresos Informe de resultados. Listado de participantes Planificación de la capacitación Fotografías.	La adecuación metodológica garantiza la transferencia de conocimientos y aprendizajes coherentes en los beneficiarios del programa Educación y Desarrollo.
Resultado 2: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.	A finales del mes de marzo de 2018, 3 técnicos de campo fortalecidos al 100% en la aplicación de la nueva metodología innovadora.	Fotografías Materiales Didácticos Informe Mensual Agenda de capacitación. Listado de asistencia.	Interés del personal de ADICAY en fortalecer sus capacidades para una ejecución efectiva del programa y proyectos que desarrolla.

		Planificación de la capacitación.	
<p>Actividad 1: Planificación de capacitación participativa y elaboración de materiales didácticos a utilizar.</p> <p>Actividad 2: Desarrollar capacitación basado en la nueva metodología y su aplicación a nivel comunitaria.</p> <p>Actividad 3: Reunión con los técnicos de campo, para la elaboración de la planificación de la aplicación de un</p>	<p>A finales del mes de febrero de 2018, se cuenta con la planificación de la capacitación y agenda.</p> <p>Segunda semana de marzo de 2018, se ha realizado 1 capacitación sobre la metodología de proceso de capacitación y su aplicación a nivel comunitario.</p> <p>Tercera semana de marzo de 2018, planificadas la aplicación de metodología de proceso de capacitación.</p>	<p>Planificación de la capacitación.</p> <p>Agenda de la capacitación.</p> <p>Listado de asistencia.</p> <p>Fotografías.</p> <p>Diario de campo.</p> <p>Informe mensual</p> <p>Informe de la capacitación.</p>	<p>Disponibilidad de recursos financieros para realizar el proceso de formación al personal del programa Educación y Desarrollo.</p>

<p>contenido y la nueva metodología establecida.</p> <p>Actividad 4: Acompañamiento y observación de la ejecución de la metodología planificada.</p> <p>Actividad 5: Elaborar informe y socialización de resultados alcanzados por los técnicos de campo con el personal general de ADICAY.</p>	<p>Cuarta semana del mes de marzo de 2018, se ha acompañado a 2 técnicos de campo en la aplicación de metodología a nivel comunitario.</p> <p>A finales del mes de marzo de 2018, se ha elaborado el informe y socializado los resultados alcanzados por 2 técnicos de campo a personal general de ADICAY.</p>		
<p>Objetivo 3: Establecer proceso de monitoreo y evaluación en el programa educación y desarrollo.</p>	<p>A finales del mes de abril de 2018, el programa educación y desarrollo se ha apropiado</p>	<p>Documentos impresos</p> <p>Planificación Mensual</p> <p>Informe mensual</p>	<p>Construidas las capacidades en el personal de campo para una gestión efectiva.</p>

	de los instrumentos de monitoreo y evaluación.	Fotografías	
Resultado 3: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.	A finales del mes de abril de 2018, se ha elaborado 4 instrumentos de monitoreo y evaluación, para el proceso de capacitación.	Documentos impresos Informe mensual Carta de aprobación Formatos elaborados Listado de asistencia.	Por la utilidad e importancia de los instrumentos de monitoreo y evaluación la Asociación ADICAY prioriza tiempo y recursos para su implementación.
Actividad 1: Identificar y establecer criterios significativos para los formatos de monitoreo y evaluación. Actividad 2: Socialización y validación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.	Primera semana de abril de 2018, formatos elaborados de monitoreo y evaluación. Segunda semana de abril de 2018, se ha socializado los instrumentos con 8 personas de ADICAY y se valida.	Formatos elaborados Listado de asistencia Carta de validación Fotografías Cuaderno de nota Informe mensual.	Interés del personal de campo y coordinador en ejercer integralmente el programa Educación y Desarrollo.

<p>Actividad 3: Taller sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y su aplicación, para verificar la comprensión de la ejecución de los instrumentos, aplicar los instrumentos por técnicos y coordinador hacia la capacitadora y capacitadora hacia técnicos, coordinador.</p> <p>Actividad 4: Socialización del informe del taller realizado con recomendaciones y conclusiones.</p>	<p>Tercera semana de abril de 2018, personal capacitados sobre los instrumentos y aplicados los instrumentos por 3 técnicos y 1 coordinador en el taller para una ejemplificación.</p> <p>Tercera semana del mes de abril de 2018, socializado y entregado el informe de taller.</p>		
--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia, 2017.

4.2.9 Cronograma de actividades

Tabla 6 Cronograma de actividades

CRONOGRAMA+D+B2:AJ8																																	
ACTIVIDADES	TAREAS	INSUMOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PERIODO DE EJECUCIÓN																													
				ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO					JUNIO				
				1	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5	1	2	3	4	5	2	3	4	5	2	3	4	5				
Investigación documental y revisión del manual existente, identificando el proceso metodológico de capacitación.	Investigación y Descargas de documentos relacionados a metodología, adquirir el manual existente, identificar la metodología establecida en el manual existente, tomar nota, redacción.	Internet, Documentos impresos y digitalizados, Equipo computo, Cámara Fotográfica, USB	Metodología existente. Archivos digitalizados Informes																														
Proceso de diagnóstico sobre la pertinencia de la metodología existentes, en capacitación a nivel comunitaria.	Elaborar entrevista, chek list.	Equipo computo, internet, USB, cuaderno de notas, informes existentes, manual actualizado.	Entrevistas, chek list, elaboradas.																														
Elaborar informe de diagnóstico, a través de la información obtenida con hallazgos.	Analizar información recabada, ordenarla, transcribir la información, determinar hallazgos, identificación de las metodología que no genera resultados.	Equipo computo, cuaderno de notas, USB, impresiones	Metodología existente clasificadas, archivos digitalizados, informe impreso, chek list con respuestas, listado de asistencia.																														

Reunión con los técnicos de campo, para la elaboración de la planificación de la aplicación de un contenido y la nueva metodología establecida.	Convocar a los técnicos de campo y coordinador, realizar planificación, seleccionar un contenido y metodología.	Nota de convocatoria, equipo computo, cuaderno de notas, impresión de metodología.	Listado de asistencia, fotografías, material didáctico, agenda de capacitación, planificación.																						
Acompañamiento y observación de la ejecución de la metodología planificada.	Transportarse al lugar de capacitación, elaborar una guía de observación, llevar impreso el tema y su metodología.	Equipo computo, USB, hojas impresas, lapiceros, diario de campo, cámara fotográfica.	Listado de asistencia, fotografías, material didáctico, agenda de capacitación, planificación, guía de observación.																						
Elaborar informe y socialización de resultados alcanzados por los técnicos de campo con el personal general de ADICAY.	Ordenar información y elaborar el informe con hallazgos, convocar a personal general de ADICAY, socialización de los resultados, entrega de informe.	Equipo computo, USB, cañonera, hojas impresas.	Informe, listado de asistencia, fotografías.																						
Identificar y establecer criterios significativos para los formatos de monitoreo y evaluación.	Establecer criterios a insertar en los formatos, elaborar formatos, revisarlo con coordinador, imprimir.	Equipo computo, USB, hojas impresas, lapiceros, hojas bond.	Formatos elaborados.																						

4.3 Entorno externo e interno del Proyecto

4.3.1 Posición del Proyecto en la Región

Externo: Su ejecución fue relevante en la sociedad, ya que contribuyó a fortalecer las capacidades de la población que permite responder a las situaciones desfavorecedoras.

Interno: Resultó indispensable y funcional para el personal de campo la nueva metodología que potencializó la capacidad del personal de ejecutar integralmente el programa, incrementando el impacto del proyecto en la población meta.

4.3.2 Funciones específicas de la estudiante practicante de trabajo social y de otros involucrados

Funciones del estudiante:

- Diseñar el proyecto de intervención en ADICAY en el programa Educación y Desarrollo.
- Ejecutar de manera responsable el proyecto.
- Gestionar financiamiento a nivel institucional.
- Planificar y coordinar talleres de capacitación para la ejecución del proyecto de intervención.
- Diseñar herramientas e instrumento metodológico para realizar talleres.
- Desarrollar capacitación dirigido a técnicos de campo del programa, junta directiva basados en la aplicación de la nueva metodología e instrumentos de monitoreo y evaluación.
- Participar en proceso de capacitación, para la aplicación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.
- Elaboración de informes técnicos, para fines universitarios y requerimientos del centro de práctica.
- Realizar monitoreo y evaluación de las actividades, para verificar el logro de los resultados propuestos.
- Presentar informes de resultados durante las prácticas de PPSI y PPSII

Funciones de otros involucrados:

- Validar propuesta de proyecto.
- Aceptación y validación de las actividades planificadas por parte de la Asociación.
- Proporcionar los documentos y la información solicitada por la practicante.
- Participación e involucramiento en los talleres de capacitación.
- Revisión de informes de avances de la ejecución del proyecto por parte del asesor de práctica y persona enlace.
- Brindar retroalimentación del trabajo que realiza, para el fortalecimiento de la Asociación.
- Monitorear el cumplimiento del Marco Lógico del proyecto.

4.3.3 Coordinación con red externa

Coordinación con red interna:

Para el diseño y ejecución del proyecto fue indispensable la coordinación, comunicación efectiva con la persona enlace, técnicos de campo del programa educación y desarrollo, junta directiva, para la aprobación del proyecto y las actividades correspondientes por ende alcanzar los resultados establecidos.

Coordinación con red externa:

Fue sustancial realizar este tipo de coordinaciones ya que permitió fortalecer el proceso, mediante asesoría oportuna de profesionales en temas de marco lógico descritos en el proceso del proyecto, que contribuyó a gestionar recursos financieros.

4.3.4 Incidencia del proyecto en la región

Implementado la Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am, la entidad genera un impacto positivo ante sus actuales y posibles beneficiarios, a través del mejoramiento del proceso de capacitación y prestación de servicios integrales, que contribuye en las capacidades de los beneficiarios adoptando una educación integral transmitiendo los

conocimientos a sus hogares, así mismo con ello amplía su campo de acción generando desarrollo comunitario y por ende la optimización de los recursos en cada una de las fases del programa.

4.3.5 Implicaciones éticas a considerar

Para la implementación del proyecto fue imprescindible considerar factores como respeto, equidad, tolerancia, puntualidad, comprensión, tomando en cuenta los valores y credo del centro de práctica, mismos que se tomó con gran compromiso de los involucrados.

Fue imperativo contemplarse las buenas relaciones interpersonales y velar por la información recabada y aportada dándole uso adecuado con el objeto que la misma se manejó bajo reserva y conservó su integridad, con el fin de asegurar la utilización exclusivamente para fines que ayudaron a buscar la efectividad en las actividades que conlleva a la gestión y ejecución de proyectos sociales.

4.4 Recursos y Presupuesto

4.4.1 Recursos Técnicos y Humanos

Técnicos: Equipo computo, cañonera, internet, cámara fotográfica, USB, grabadora de audio, impresora.

Humano: Junta directiva, coordinador de proyectos, personal técnico, asesor que orientará las acciones de la estudiante de PPS.

4.4.2 Recursos Materiales y Monetarios

Recursos materiales: Cuaderno de notas, papelógrafos, maskin tape, marcadores, hojas bond, lapiceros, folders, fastener, hojas de papel construcción, engrapador, encuadernación.

Monetarios: Los recursos para la implementación del proyecto fueron financiados por la Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social y Asociación ADICAY.

4.4.3 Presupuesto General

Tabla 7 Presupuesto general

PRESUPUESTO						
RECURSOS	FINANCIAMIENTO		BASE	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
	APORTE ADICAY	APORTE PRACTICANTE URL				
RECURSOS HUMANOS						
Persona Enlace	Q6,000.00		Meses	4	Q1,500.00	Q6,000.00
Estudiante		Q4,000.00	Meses	4	Q1,000.00	Q4,000.00
RECURSOS TECNOLÓGICOS						
Tarjeta de Saldo para teléfono celular		Q200.00	Meses	4	Q200.00	Q800.00
Cañonera	Q1,000.00		Días	4	Q250.00	Q1,000.00
Internet		Q800.00	Meses	4	Q200.00	Q800.00
Computadora		Q2,000.00	Meses	4	Q500.00	Q2,000.00
Impresora		Q800.00	Meses	4	Q200.00	Q800.00
USB		Q30.00	Meses	4	Q30.00	Q120.00
RECURSOS MATERIALES						
Cuaderno de nota		Q10.00	Unidad	1	Q10.00	Q10.00
Papelografos	Q30.00		Unidad	1	Q30.00	Q30.00
Marcadores	Q15.00		Docena	1	Q15.00	Q15.00
Lapices	Q10.00		Docena	1	Q10.00	Q10.00
Maskin Tape	Q10.00		Unidad	1	Q10.00	Q10.00
Impresiones		Q2,500.00	Unidad	2500	Q1.00	Q2,500.00
Fotocopias	Q10.00		Unidad	40	Q0.25	Q10.00
Hojas papel bond		Q70.00	Resma	2	Q35.00	Q70.00
Hojas papel construcción		Q45.00	Block	3	Q15.00	Q45.00
Folder		Q12.00	Unidad	12	Q1.00	Q12.00
Fastener		Q6.00	Unidad	12	Q0.50	Q6.00
Lapiceros	Q10.00		Unidad	10	Q1.00	Q10.00
Salon de Capacitación		Q2,000.00	Dias	1	Q2,000.00	Q2,000.00
Engrapadora	Q15.00		Unidad	1	Q15.00	Q15.00
Encuadernacion de Manuales		Q300.00	Unidad	6	Q50.00	Q300.00
TRANSPORTE	Q400.00		Dias	5	Q80.00	Q400.00
ALIMENTACIÓN						
Desayunos y Almuerzos	Q225.00			5	Q45.00	Q225.00
Refacción en Talleres de Capacitación		Q600.00	Talleres	4	Q150.00	Q600.00
Refacción de Clausura		Q250.00	Personas	10	Q25.00	Q250.00
Almuerzo de Clausura		Q800.00	Personas	10	Q80.00	Q800.00
IMPREVISTOS		Q1,000.00				Q1,000.00
TOTAL	Q7,725.00	Q15,423.00			Q6,453.75	Q23,838.00

Fuente: Elaboración propia, estructura de presupuesto, septiembre 2017.

4.5 Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Dentro de los criterios de monitoreo y evaluación se identificó el cumplimiento del cronograma de actividades, las fases del proyecto, medios de verificación y los indicadores que permitieron realizar medidas correctivas para el logro de los resultados y objetivos propuestos.

El proceso de monitoreo y evaluación del proyecto, estuvo a cargo de:

Persona enlace de la Institución: Quién validó los avances de resultados y del cumplimiento de los indicadores con la guía del cronograma de actividades.

Tutor de la práctica supervisada: Persona encargada de llevar el control de los informes y el nivel de avance del proyecto.

4.5.1 Indicadores de éxito específico (Según etapas)

- Cuarta semana de febrero de 2018, autorizado la adecuación metodológica de capacitaciones en el programa Educación y Desarrollo.
- A finales del mes de marzo de 2018, 3 técnicos de campo fortalecidos al 100% en la aplicación de la nueva metodología innovadora.
- A finales del mes de abril de 2018, se ha elaborado 4 instrumentos de monitoreo y evaluación, para el proceso de capacitación.

Indicadores de éxito generales:

Resultado 1:

- Tercera semana de enero 2018, realizada la investigación de metodología innovadora y revisada la metodología que identificó el proceso metodológico de las capacitaciones.
- Cuarta semana de enero de 2018, se ha realizado el diagnóstico en 4 proceso de capacitación a nivel comunitaria.

- A finales del mes de enero de 2018, elaborado el informe del diagnóstico del proceso de capacitación, integrando hallazgos.
- Segunda y tercera de febrero de 2018, estructurada la metodología innovadora del proceso de capacitación del programa educación y desarrollo.
- Cuarta semana de febrero de 2018, 8 personas conocen la adecuación metodológica lo que contempla y es validado.

Resultado 2:

- A finales del mes de febrero de 2018, se cuenta con la planificación de la capacitación y agenda.
- Segunda semana de marzo de 2018, se ha realizado 1 capacitación sobre la metodología de proceso de capacitación y su aplicación a nivel comunitario.
- Tercera semana de marzo de 2018, planificadas la aplicación de metodología de proceso de capacitación.
- Cuarta semana del mes de marzo de 2018, se ha acompañado a 2 técnicos de campo en la aplicación de metodología a nivel comunitario.
- A finales del mes de marzo de 2018, se ha elaborado el informe y socializado los resultados alcanzados por 2 técnicos de campo a personal general de ADICAY.

Resultado 3:

- Primera semana de abril de 2018, formatos elaborados de monitoreo y evaluación.
- Segunda semana de abril de 2018, se ha socializado los instrumentos con 8 personas de ADICAY y se valida.
- Tercera semana de abril de 2018, personal capacitados sobre los instrumentos y aplicados los instrumentos por 3 técnicos y 1 coordinador en el taller para una ejemplificación.
- Tercera semana del mes de abril de 2018, socializado y entregado el informe de taller.

4.5.2 Plan de Monitoreo y Evaluación del Proyecto

Tabla 8 Plan de monitoreo y evaluación del proyecto

Fase/actividad	Indicadores	Medios de verificación	Fechas de monitoreo	Fecha de evaluación	Responsable
<p>FIN: Contribuir al mejoramiento de ejecución del programa Educación y Desarrollo, mediante metodología innovadora.</p>	<p>A finales del mes de abril del año 2018 la Asociación ADICAY ha mejorado el proceso de capacitación en las 4 comunidades beneficiarias del programa Educación y Desarrollo a través de la adecuación metodológico.</p>	<p>Impresión de adecuación metodológica</p> <p>Listado de Asistencia</p> <p>Resultados de evaluación</p> <p>Informe mensual</p> <p>Planificación Mensual</p>		<p>A finales del mes de mayo del 2018.</p>	<p>Persona enlace</p>
<p>Objetivo 1: Adecuación de metodología que contribuye a generar resultados coherentes del</p>	<p>Cuarta semana de febrero de 2018, metodología disponible para el proceso de capacitación a nivel comunitario.</p>	<p>Documentos impresos.</p> <p>Listado de participantes</p> <p>Planificación Mensual</p>			

programa Educación y Desarrollo.		Informe mensual. Fotografías			
Resultado 1: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.	Cuarta semana de febrero de 2018, autorizado la adecuación metodológica de capacitaciones en el programa Educación y Desarrollo.	Informe Mensual Documentos impresos y electrónicos Impresión de adecuación metodológica. Carta de aprobación e implementación de adecuación metodológica		Segunda semana del mes de febrero 2018.	Persona enlace. Tutor de práctica.
Actividad 1: Investigación documental y revisión del manual existente, identificando el proceso metodológico de capacitación.	Tercera semana de enero 2018, realizada la investigación de metodología innovadora y revisada la metodología que identificó el proceso	Metodología existente. Archivos digitalizados Informes Entrevistas, chek list, elaboradas.	Cuarta semana del mes de febrero 2018.		Persona enlace.

<p>Actividad 2: Proceso de diagnóstico sobre la pertinencia de la metodología existente, en capacitación a nivel comunitaria.</p> <p>Actividad 3: Elaborar informe de diagnóstico, a través de la información obtenida con hallazgos.</p> <p>Actividad 4: Estructuración de la metodología innovadora.</p>	<p>metodológico de las capacitaciones.</p> <p>Cuarta semana de enero de 2018, se ha realizado el diagnóstico en 4 procesos de capacitación a nivel comunitaria.</p> <p>A finales del mes de enero de 2018, elaborado el informe del diagnóstico del proceso de capacitación, integrando hallazgos.</p> <p>Segunda y tercera de febrero de 2018, estructurada la</p>	<p>Carta de aprobación de la adecuación metodológica.</p>			
---	---	---	--	--	--

<p>Actividad 5: Socialización y validación de la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo.</p>	<p>metodología innovadora del proceso de capacitación del programa educación y desarrollo.</p> <p>Cuarta semana de febrero de 2018, 8 personas conocen la adecuación metodológica lo que contempla y es validado.</p>				
<p>Objetivos 2: Fortalecer las capacidades y habilidades de los técnicos de campo para la implementación de la metodología innovadora en proceso de capacitación para una mayor incidencia de los</p>	<p>A finales del mes de marzo de 2018, 5 personas del área administrativo capacitados y 3 personal de campo, para ejecutar integralmente la metodología en el</p>	<p>Documentos impresos</p> <p>Informe de resultados.</p> <p>Listado de participantes</p> <p>Planificación de la capacitación</p> <p>Fotografías.</p>		<p>A finales del mes de marzo de 2018.</p>	

beneficiarios, por medio de talleres.	programa educación y desarrollo.				
Resultado 2: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.	A finales del mes de marzo de 2018, 3 técnicos de campo fortalecidos al 100% en la aplicación de la nueva metodología innovadora.	Fotografías Materiales Didácticos Informe Mensual Agenda de capacitación. Listado de asistencia. Planificación de la capacitación.		A finales de marzo de 2018.	Persona enlace.
Actividad 1: Planificación de capacitación participativa y elaboración de materiales didácticos a utilizar en la capacitación.	A finales del mes de febrero de 2018, se cuenta con la planificación de la capacitación y agenda.	Planificación de la capacitación. Agenda de la capacitación. Listado de asistencia. Fotografías.	A finales del mes de febrero de 2018.		Persona enlace. Tutor de práctica.
Actividad 2: Desarrollar capacitación basado en la	Segunda semana de marzo de 2018, se ha				

<p>nueva metodología y su aplicación a nivel comunitaria.</p> <p>Actividad 3: Reunión con los técnicos de campo, para la elaboración de la planificación de la aplicación de un contenido y la nueva metodología establecida.</p> <p>Actividad 4: Acompañamiento y observación de la ejecución de la metodología planificada.</p>	<p>realizado 1 capacitación sobre la metodología de proceso de capacitación y su aplicación a nivel comunitario.</p> <p>Tercera semana de marzo de 2018, planificadas la aplicación de metodología de proceso de capacitación.</p> <p>Cuarta semana del mes de marzo de 2018, se ha acompañado a 2 técnicos de campo en la aplicación</p>	<p>Diario de campo.</p> <p>Informe mensual</p> <p>Informe de la capacitación.</p>		<p>Segunda semana del mes de marzo 2018.</p>	
---	---	---	--	--	--

<p>Actividad 5: Elaborar informe y socialización de resultados alcanzados por los técnicos de campo con el personal general de ADICAY.</p>	<p>de metodología a nivel comunitario.</p> <p>A finales del mes de marzo de 2018, se ha elaborado el informe y socializado los resultados alcanzados por 2 técnicos de campo a personal general de ADICAY.</p>				
<p>Objetivo 3: Establecer proceso de monitoreo y evaluación en el programa educación y desarrollo.</p>	<p>A finales del mes de abril de 2018, el programa educación y desarrollo se ha apropiado de los instrumentos de monitoreo y evaluación.</p>	<p>Documentos impresos</p> <p>Planificación Mensual</p> <p>Informe mensual</p> <p>Fotografías</p>		<p>A finales del mes de abril de 2018.</p>	
<p>Resultado 3: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar</p>	<p>A finales del mes de abril de 2018, se ha elaborado 4 instrumentos de monitoreo y evaluación,</p>	<p>Documentos impresos</p> <p>Informe mensual</p>		<p>A finales del mes de abril de 2018.</p>	<p>Persona enlace.</p>

cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.	para el proceso de capacitación.	Carta de aprobación Formatos elaborados Listado de asistencia.			Tutor de práctica.
<p>Actividad 1: Identificar y establecer criterios significativos para los formatos de monitoreo y evaluación.</p> <p>Actividad 2: Socialización y validación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.</p> <p>Actividad 3: Taller sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y</p>	<p>Primera semana de abril de 2018, formatos elaborados de monitoreo y evaluación.</p> <p>Segunda semana de abril de 2018, se ha socializado los instrumentos con 8 personas de ADICAY y se valida.</p> <p>Tercera semana de abril de 2018, personal</p>	<p>Formatos elaborados Listado de asistencia Carta de validación Fotografías Cuaderno de nota Informe mensual.</p>	La primera semana de abril de 2018.		<p>Persona enlace Tutor de práctica.</p>

<p>su aplicación, para verificar la comprensión de la ejecución de los instrumentos, aplicar los instrumentos por técnicos y coordinador hacia la capacitadora y capacitadora hacia técnicos, coordinador.</p> <p>Actividad 4: Socialización del informe del taller realizado con recomendaciones y conclusiones.</p>	<p>capacitados sobre los instrumentos y aplicados los instrumentos por 3 técnicos y 1 coordinador en el taller para una ejemplificación.</p> <p>Tercera semana del mes de abril de 2018, socializado y entregado el informe de taller.</p>		<p>Tercera semana de abril de 2018.</p>		<p>Persona enlace.</p>
--	--	--	---	--	------------------------

Fuente: Elaboración propia, cuadro de monitoreo y evaluación del proyecto adecuación metodológica, septiembre 2017.

CAPITULO V

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Fase I: Socialización del proyecto.

Resultados Previstos

- a. Se realizó la socialización del proyecto de intervención con el personal de ADICAY.
- b. Se logró la inclusión de las actividades del proyecto en el cronograma institucional, analizando la importancia de las actividades a realizar.
- c. Se identificó los actores claves para la ejecución del proyecto, los cuales son el personal técnico del programa y los beneficiarios del mismo.
- d. Se desarrolló un plan de implementación del proyecto de intervención, con la aprobación de la persona enlace y personal técnico del programa, consolidando el acompañamiento en cada una de las actividades programadas.

Indicadores de éxito

Coordinador de la Asociación y personal técnico del programa, actores directos involucrados en el proyecto de intervención de PPS; conocen, aprueban y apoyan en consenso el alcance de los resultados previstos.

Resultados no previstos

Acompañamiento de la directora de la institución en el desarrollo de reunión con líderes de las comunidades beneficiadas con el proyecto de infraestructura, así mismo se identificó la perspectiva sobre el proceso de capacitación de manera que pueda ser adecuada la metodología de capacitación.

Actividades

- a. Se elaboró una presentación, como medio de apoyo para la socialización del proyecto, ante la persona enlace del centro de práctica, personal técnico del programa y personal administrativo.
- b. Se realizó una reunión con la persona enlace, personal técnico del programa y personal administrativo, donde se dieron a conocer las actividades a realizar

durante el proyecto, la cual fue enfocado su incorporación en el cronograma de la institución.

- c. Se elaboró un plan de trabajo para la implementación del proyecto, mismo que fue socializado con la persona enlace y personal técnico del programa educación y desarrollo, para su aprobación y mejoramiento según las actividades programadas del proyecto.

Fase II: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.

Resultados previstos

- a. Se realizó la investigación documental y se revisó el manual existente, que permitió identificar el proceso metodológico de capacitación.
- b. Se realizó el proceso de diagnóstico, sobre la pertinencia de metodología existente en capacitación a nivel comunitario, las cuales fueron cuatro comunidades.
- c. Se elaboró el informe del proceso de diagnóstico, a través de la información obtenida en la cual se establecen hallazgos.
- d. Se estructuró la metodología innovadora en el manual de capacitación, que promovió elaborar una guía de uso de rotafolios.
- e. Se realizó una reunión con la persona enlace, personal técnico, directora y personal administrativo para la socialización y validación de la adecuación metodológica en el programa educación y desarrollo.

Indicadores de éxito

- a. Se cuenta con la adecuación metodológica del proceso de capacitación del programa educación y desarrolla, socializada y validada.
- b. La disponibilidad de la metodología para el proceso de capacitación a nivel comunitaria.

Resultados no previstos

- a. La elaboración de una guía de uso de rotafolios, dirigido al personal técnico, para el proceso de capacitación a nivel comunitario.

- b. El diseño de imágenes contextualizadas, con el objeto de utilizar en el proceso de capacitación.
- c. La impresión y entrega de los rotafolios de cada unidad del módulo adecuado.

Actividades

- a. Se realizó una consulta bibliográfica e investigación documental sobre el proceso metodológico de capacitación.
- b. Se revisó el manual existente con la finalidad de identificar el proceso metodológico que aplica.
- c. Se elaboró instrumentos para la recopilación de información del diagnóstico.
- d. Se programaron fechas de la aplicación de instrumentos, de acuerdo a la planificación de cada técnico de campo del programa educación y desarrollo.
- e. Se visitaron cuatro comunidades para las entrevistas, que permitió ampliar la información.
- f. Se realizó la sistematización y análisis de la información recolectada con los sujetos identificados.
- g. Se revisó el diagnóstico con la persona enlace, tomando como punto de partida la elaboración de la metodología de proceso de capacitación, la cual se establecieron en el manual y en la guía de uso de rotafolios.
- h. Se realizó una reunión con la persona enlace y personal técnico del programa con la finalidad de socializar y validar el manual para su desarrollo en el programa.

Fase III: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.

Resultados previstos

- a. Se elaboró la planificación participativa y se elaboró los materiales didácticos que se utilizaron en la capacitación.
- b. Se realizó una capacitación basado en la nueva metodología y su aplicación a nivel comunitaria.
- c. Se realizó una reunión con los técnicos de campo para la programar aplicación de un contenido y la nueva metodología establecida.

- d. Se acompañó a los técnicos en dos procesos de capacitación que permitió la observación de aplicación de la metodología planificada.
- e. Se elaboró el informe de capacitación especificando los resultados alcanzados, la cual se socializó con el personal general de ADICAY.

Indicadores de éxito

Se capacitaron a los tres técnicos de campo del programa educación y desarrollo sobre la aplicación de la metodología innovadora que representa el 100%, así mismo se capacitaron al personal administrativo influyendo en el alcance de los objetivos planteados.

Resultados no previstos

- a) La participación del personal de la asociación en el proceso de capacitación realizada por la estudiante de PPS.
- b) La aplicación de una unidad del manual adecuado a nivel comunitario de parte de la estudiante PPS.

Actividades

- a) Se elaboró una agenda de capacitación y se preparó los materiales didácticos.
- b) Se realizó una reunión con la persona enlace para revisar la agenda y establecer fecha y lugar para la realización de la capacitación.
- c) Se convocó a los técnicos de campo del programa para la asistencia en la capacitación.
- d) Realización del proceso de la capacitación dirigidos al personal técnico del programa educación y desarrollo.
- e) Se elaboró una programación de capacitación a nivel comunitario con el personal técnico del programa.
- f) Se acompañó a los técnicos en cada proceso de capacitación a nivel comunitario.
- g) Se elaboró un informe del proceso de capacitación presentando los resultados alcanzados.

- h) Se realizó una reunión con el personal general de ADICAY para la presentación del informe.

Fase IV: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.

Resultados previstos

- a) Se identificó y se estableció los criterios significativos para los formatos de monitoreo y evaluación.
- b) Se realizó la socialización y se validó los instrumentos de monitoreo y evaluación.
- c) Se realizó un taller sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y su aplicación para verificar la comprensión de la ejecución de los instrumentos, se aplicó los instrumentos por técnicos y coordinador hacia la capacitadora y capacitadora hacia técnicos, coordinador.
- d) Se socializó el informe del taller realizado con recomendaciones y conclusiones.

Indicadores de éxito

Se ha elaborado los instrumentos de monitoreo y evaluación, dos fueron aplicados en el proceso de capacitación realizados por facilitadores.

Resultados no previstos

- a) Aplicación en los procesos de capacitación a nivel comunitario.
- b) Presentación de resultados ante la directora de ADICAY y personal administrativo.
- c) Apoyo a técnicos de campo en la realización de diagnósticos comunitarios.
- d) Se hizo entrega de los instrumentos de monitoreo y evaluación de forma digital.

Actividades

- a) Se elaboró formatos de monitoreo y evaluación
- b) Se programó una reunión para la socialización y validación de los instrumentos de monitoreo y evaluación con la persona enlace.

- c) Se realizó una reunión para la presentación de instrumentos con el personal general de ADICAY, en la cual se validó.
- d) Se elaboró una agenda del taller, como medio de apoyo para la presentación.
- e) Se realizó el taller sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y su aplicación.
- f) Se ejemplificó la aplicación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.
- g) Se entregó de forma digital los instrumentos de monitoreo y evaluación.
- h) Se aplicó dos instrumentos de monitoreo y evaluación en proceso de capacitación, la cual se logró a través de una programación con la persona enlace.

Fase V: Presentación de resultados.

Resultados previstos

- a) Se realizó la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo en la asociación ADICAY.
- b) Se socializó y validó el informe de PPSI Y PPSII

Indicadores de éxito

Aprobación de la persona enlace y personal administrativo del informe de los resultados de la PPSI Y PPSII, generando una nota de aprobación.

Resultados no previstos

Presentación de resultados ante la directora y personal administrativo de la asociación ADICAY.

Actividades

- a) Se realizó una reunión con la persona enlace para programar la presentación de resultados.
- b) Se realizó la presentación de resultados, como medio de apoyo se elaboró una presentación.

- c) Se presentaron en físico los tres resultados del proyecto, siendo el manual adecuado, guía de uso de rotafolios, rotafolios, informe de capacitación e informe de los instrumentos de monitoreo y evaluación.

Fase VI: Elaboración del Informe de práctica.

Resultados Previstos

- a) Se realizó la revisión del informe
- b) Se aprobó el informe de PPSII por un revisor

Indicadores de éxito

Se cuenta con un informe final del proceso de PPS, redactado y revisado.

Actividades

- a) Sistematización de los procesos realizados durante la PPS, realizando la reconstrucción de los procesos realizados.
- b) Integración de productos de PPS, al informe final
- c) Revisión de informe final
- d) Presentación de informe final.

CAPITULO VI

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

INTRODUCCIÓN:

“El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y su ambiente. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El trabajo social profesional está enfocado a la solución de problemas y al cambio. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El trabajo social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí” (FITS, 2010).

La Universidad Rafael Landívar ha desarrollado una formación de trabajadores sociales desde el enfoque gerencial, que permite proveer a los estudiantes con herramientas, metodología contribuyendo al desarrollo integral y sostenible, transformando a la persona y la sociedad hacia dimensiones cada vez más humanas, justas inclusive y libres, logrando la creación del valor público.

La práctica profesional supervisada se realizó en la Asociación ADICAY, enfocado al programa Educación y Desarrollo, que busca fortalecer las capacidades de los beneficiarios a través de proceso de capacitación.

Particularmente el proceso de Práctica Supervisada, concibió realizar fases, la cual permitió realizar diagnóstico de la situación actual del programa mediante la aplicación de herramientas y métodos, identificando como debilidad principal: “La desactualización de metodología de proceso de capacitación”, para responder esta debilidad en conjunto con el equipo de ADICAY se consolidó como proyecto de intervención: “Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak`Yu`am”

El proyecto surge con la necesidad de fortalecer las capacidades e intervenciones de los técnicos del programa y con ello fortalecer las capacidades de los beneficiarios, con

la finalidad de contribuir el mejoramiento de ejecución, por lo cual se plantearon tres resultados a alcanzar en consecución de los objetivos planteados.

RESULTADO I: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.

Análisis:

La adecuación de metodología de proceso de capacitación comunitario nace a raíz del diagnóstico situacional realizado en el proceso de PPSI, respondiendo a la debilidad de la: Desactualización de metodología de proceso de capacitación.

Para ello se inició con una investigación documental y electrónica para identificar metodología, la cual permitió generar conocimientos sobre nuevas formas de capacitación que favorecieron a la adquisición de nuevos conocimientos, a partir de los conocimientos previos se logró la identificación metodológica de proceso de capacitación existente logrando esta fase a través del manual de capacitación.

Para determinar la pertinencia de la metodología existente, fue indispensable la elaboración de herramientas para la recopilación de información tales como: entrevistas semi-estructurada a beneficiarios, check list, las cuales fueron revisados por la persona enlace y autorizadas.

Posteriormente se coordinó con la persona enlace la participación en el proceso de capacitación, identificando en la planificación de los técnicos las comunidades a capacitar y fechas correspondientes logrando presenciar 4 capacitaciones. Mantener una comunicación activa con la persona enlace permitió la coordinación con líderes comunitarios lo que hizo posible las visitas domiciliarias que contribuyó a aplicar las entrevistas.

El ordenamiento de información se realizó a través de los resultados obtenidos, valorizando los aspectos relevantes, como positivos y negativos, la misma fue revisada y aprobada por la persona enlace.

El documento o informe del diagnóstico se identificó como soporte para comprender la situación actual del programa educación y desarrollo, como también estableció pautas para el diseño y elaboración del resultado uno.

La estructuración de la nueva metodología se logró a través de la revisión documental e investigaciones bibliográficas determinando el diseño desde el enfoque de la andragogía, la adecuación se convierte en un documento donde se refleja los resultados alcanzados siendo un material contextualizado del diagnóstico, implementado con la finalidad de mejorar la ejecución del programa educación y desarrollo la misma está dividida en dos secciones, primero se aborda conceptos básicos relacionados al perfil del manual y facilitadores, segundo el módulo que contiene cuatro unidades siendo las siguientes: organizados saldremos adelante, participando crecemos, si me quieres no me lastimes y hay peligro preparémonos, las cuales contemplan temas específicos a desarrollar.

En la adecuación del módulo de capacitación, se estableció la metodología de la andragogía, específicamente para la educación de personas adultas. En esta sección se identifican los roles de los facilitadores y participantes, dinámicas de rompe hielo, el desarrollo metodológico de los temas, evaluaciones de grados de conocimientos, sin embargo, el facilitador previamente a desarrollar la capacitación debe documentarse de los contenidos de cada temática.

En la estructura del módulo, se diseñó una guía de uso de rotafolios que presenta los procedimientos para desarrollar la temática mediante imágenes contextualizadas, que genera un valor agregado a resultados imprevistos, siendo un material pertinente para el desarrollo de las capacitaciones.

Adecuada la metodología de proceso de capacitación, fue imperante la comunicación y coordinación con la persona enlace para la socialización correspondiente, que permitió realizar dicha actividad con el personal de ADICAY en donde fue validado el material y de igual manera las imágenes de los rotafolios, como medio de aprobación e integración al programa se generó una nota, considerándolo como un documento que favorece la intervención de los técnicos, por ende, el programa.

La adecuación metodológica, permite ser un documento de fácil comprensión, convertido como eje de fortalecimiento a las intervenciones de los técnicos, y con ello fortalecer las capacidades de los beneficiarios para enfrentar diversos problemas en el entorno, concibiendo un mejor futuro a los niños y niñas.

Este resultado contribuye a alcanzar la visión de ADICAY, en ser una organización líder de vanguardia al desarrollo de proyectos integrales que promueven el empoderamiento y auto sostenibilidad comunitaria, posicionándose como un ente capaz de transformar cambios en el contexto.

Cobra relevancia el rol de un trabajador social con énfasis en gerencia del desarrollo, en contribuir al mejoramiento de ejecución de proyectos y programas institucional a futuro, con la finalidad de aportar a la sociedad guatemalteca que al transcurrir del tiempo se ha visto afectado por los diferentes problemas sociales.

RESULTADO II: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.

Análisis:

Para el desarrollo de la capacitación, se elaboró una programación estableciendo fecha, lugar, materiales, participantes, temas a facilitar en la sesión y la estructuración de evaluaciones de aprendizajes de los participantes principales, la cual fue revisado y aprobado por la persona enlace, permitiendo la convocatoria de los participantes.

La capacitación fue desarrollada por la estudiante de PPSII, facilitando temas sobre la importancia y uso del manual de facilitadores, la cual se logró a través de la participación activa de los técnicos de campo.

La espontaneidad al abordar los temas permitió resaltar aún más las actividades de capacitación demostrando el personal en todo momento el interés y deseo de reforzar sus conocimientos, considerando la incorporación de la nueva metodología en las intervenciones, ya que la misma permite contribuir el alcance de los objetivos plasmados en el plan estratégico. Así mismo presentar los rotafolios en físico permitió dar mayor realce, debido a que se explicaron los procedimientos y la relación con el manual, mismo que fue comprendido por los técnicos, considerándolo como una herramienta eficaz, fácil y práctico de utilizar que favorece en promover interés de las comunidades. Sin embargo, en el trayecto de la capacitación surgieron diferentes dudas que fueron aclaradas por la estudiante en su momento.

El resultado obtenido es contar con el personal capacitado y con la capacidad de asumir compromisos de utilizar el manual como eje del programa educación y desarrollo, que induce incrementar los resultados del proyecto en consecución las capacidades de los beneficiarios identificando actores de cambio del entorno social.

La inclusión del personal administrativo y directora influyó en el proceso, debido a que facilitaron el cumplimiento de cada actividad, de igual manera reconocieron la relevancia de la capacitación para el empoderamiento del personal técnico del programa, concretando que los donantes se interesan en resultados positivos, por lo que es

imperativo emprender acciones que coadyuve a impulsar desarrollo comunitario. Por lo que indicaron la importancia de aplicarlo a nivel comunitario, promoviendo la planificación de capacitación a nivel comunitario.

Tomando como punto de partida la aplicación de la nueva metodología, la cual se priorizó dos comunidades, especificando fechas, hora y lugar de la reunión, que se logró mediante la coordinación y la buena comunicación con la persona enlace y personal técnico del programa.

Sin embargo, la visita de donantes a la Asociación dificultó el cumplimiento de la programación, reprogramando el desarrollo de la capacitación a nivel comunitario a otra fecha, para llevar a cabo dicha actividad fue indispensable la comunicación con la persona enlace para una nueva reunión con el personal técnico para coordinar las nuevas fechas, posteriormente se les notificó a los líderes comunitarias mediante vías telefónicas la capacitación reprogramada con la finalidad de realizar la convocatoria a los beneficiarios de las comunidades priorizadas, la primera sesión se desarrolló en el Municipio de Cobán “Comunidad Chichut” participando 23 personas, desarrollando el tema de Organización Comunitaria y en el Municipio de Senahú “Comunidad San Luis Setzimaaj” participando 40 personas, el tema que se desarrolló fue Violencia Intrafamiliar.

Para dicho proceso se contó con el apoyo de la asociación en la provisión de materiales didácticos utilizados en cada capacitación, la cual favoreció la intervención de los facilitadores de igual manera se hizo acompañamiento a los facilitadores con la finalidad de observar la ejecución de la metodología, que permitió identificar el interés de los beneficiarios, participando activamente en cada actividad, manifestando que tiene un abordaje dinámico e impulsa la participación desde las experiencia propia, compartir vivencias, haciendo práctico el proceso de capacitación, permitiendo reflexiones sobre sí mismos que fortalecen los conocimientos y aprendizajes, misma que influye en el alcance de los objetivos de cada temática, por ende se identificaron el grado de conocimientos adquiridos del personal técnico del programa educación y desarrollo que se consolida pertinente.

Proporcionar metodología y estrategia para el quehacer del facilitador permitió alcanzar nuevos desafíos de manera espontánea y alcanzar resultados sostenibles a beneficio de la población meta. En este sentido el empoderamiento de los beneficiarios, permite construir nuevos escenarios significativos, ya que transmiten el aprendizaje hacia los niños siendo actores directos de sensibilización.

Sin embargo, el contexto es cambiante, por lo que el facilitador debe adaptarse y estar atento al cambio e implementar estrategia para responder y crear nuevos paradigmas en el quehacer de los facilitadores para aportar al desarrollo del capital humano.

En esencia las acciones ejecutadas contribuyen al logro del objetivo general del proyecto de intervención, así mismo fortalecer el personal técnico del programa con la finalidad de instalar nuevos conocimientos y crear nuevas ideas de trabajo.

RESULTADO III: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de la metodología en proceso de capacitación.

Análisis:

Para alcanzar este producto, se logró la identificación de criterios significativos de acuerdo a la metodología del manual, la cual promovió la estructuración mediante la elaboración de formatos. Para ello se realizó una revisión previa con el coordinador, la cual sugirió aplicarlo a nivel de campo para un pilotaje, a través de ello surgieron realizar modificaciones determinando que los instrumentos deben estar orientado hacia directrices del programa y la asociación tomando en cuenta la propia dimensión social de las comunidades y los procesos, cabe mencionar que se había previsto cuatro instrumentos dentro del marco lógico, sin embargo se analizó que no es imprescindible cuatro instrumentos, priorizando únicamente tres instrumentos según perspectivas de la institución

Considerando el contexto de los procesos de formación que desarrolla ADICAY, se establecieron los instrumentos de monitoreo y evaluación, la cual se especifica desde el punto de vista externa, que viene de su coordinador hacia el facilitador sobre la aplicación de metodología y otros aspectos. Otra de las evaluaciones se realiza a nivel de grupo focal de líderes comunitarios y tercera los participantes hacia los técnicos que califica la percepción de ellos indicando aspectos relacionadas a la metodología, la cual se enfatizó que estos elementos generan parámetros y conclusiones concretas para buscar mejora continua en el proceso de formación que ejecuta el facilitador del programa educación y desarrollo.

Teniendo la revisión previa de parte del coordinador se planificó la socialización de los instrumentos con el personal administrativo y personal técnico del programa, la cual se logró a través de un taller, presentando cada instrumento y consolidando en conjunto la importancia de incorporar estos instrumentos al desarrollo de programa. Como medio de aprobación e incorporación de los instrumentos de monitoreo y evaluación en el programa se giró una nota de aprobación de los instrumentos con anuencia de la coordinación de la Asociación ADICAY.

Ante esta validación se procedió a programar la realización de un taller sobre el uso de los instrumentos de monitoreo y evaluación, que abarcó realizar actividades que contribuyeron a la comprensión de la misma, debido a que los participantes consideran que es sustancial el proceso de monitoreo y evaluación.

De esta manera se enfatizó la importancia de aplicar en el proceso de capacitación los instrumentos de monitoreo y evaluación, la cual se programó con la persona enlace, reconociendo que acontecen situaciones en los sectores. La aplicación de los instrumentos permitió identificar las áreas que necesitan mejorar los facilitadores.

El chek list o herramienta del coordinador cobran relevancia, debido a que se puede manejar por vía digital, que puede hacerse más efectivo en recopilar y sistematizar la información, como también aplicarlo en proceso de capacitación en tiempos reales, que admiten identificar cuantificaciones y cualificaciones, lo que propicia realizar ajustes oportunos.

CAPITULO VII

7. PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Proyecto: Adecuación Metodológica del programa Educación y Desarrollo.

Objetivo General: Implementar la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo.

Tabla 9 Plan de sostenibilidad

RESULTADO	ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA
Darle seguimiento a la adecuación de los módulos de agua, saneamiento, salud y medio ambiente, que fueron identificados, de acuerdo a la propuesta diseñada.	Identificar la metodología del manual adecuado. Analizar y adecuar la metodología del módulo II, III, IV, V del manual de capacitación que fueron identificados.	Coordinador de ADICAY Y facilitadores.	De mayo a diciembre del año 2018
La utilización de los rotafolios como un instrumento importante	Aplicar la metodología establecida para los usos de rotafolios.	Facilitador Coordinador, que es el encargado de supervisar.	Periodo de ejecución del programa.

<p>para facilitar proceso de formación.</p>	<p>Manejar de una forma adecuada los rotafolios en proceso de capacitación.</p>		
<p>Ejecutar instrumentos de monitoreo y evaluación permanente en el proceso de capacitación, para identificar debilidades, y realizar acciones que fortalezca la formación.</p>	<p>Aplicar el instrumento de guía de observación del coordinador.</p> <p>Aplicar el instrumento de guía grupo focal líderes comunitarios.</p> <p>Aplicar la ficha de evaluación de capacitación (por participantes)</p> <p>Sistematizar información recolectada, para realizar el análisis adecuado.</p>	<p>Coordinador de ADICAY y directora.</p>	<p>Periodo de ejecución del programa.</p>

Fuente: Elaboración propia, cuadro de plan de sostenibilidad, mayo 2018.

CONCLUSIONES

- ✓ El trabajo social tiene un rol fundamental en el desarrollo y bienestar del ser humano, aspectos que impulsan ejecutar proyecto de injerencia e involucramiento hacia las áreas vulnerables tanto a nivel local, regional y nacional.
- ✓ Implementado la adecuación metodológica, ha fortalecido las capacidades e intervención de los facilitadores, lo que contribuye a alcanzar los resultados establecidos del programa.
- ✓ La práctica profesional supervisada, generó un aprendizaje significativo e integradora al vincular los conocimientos teóricos adquiridos durante la formación académica, con el uso de la caja de herramientas de la gerencia social en un escenario real.
- ✓ El establecimiento de un conjunto de trabajo, favoreció el cumplimiento de actividades del proyecto de intervención, que se evidencia en el logro de tres resultados planteados contribuyendo así a la adecuación metodológica.
- ✓ La integración de la estudiante en la institución reflejó compromiso con su vocación de servicio y humanista, para que reciban la atención que se merecen quienes solicitan los servicios que brinda, a través de un proyecto sostenible.
- ✓ Realizar la práctica profesional en un escenario real, validó y creó nuevos conocimientos críticos, que se visibiliza en la realización de una programación bajo la visión del plan estratégico, permitiendo el alcance de resultados previstos.
- ✓ La nueva metodología integrada en el manual de facilitadores contribuye a incrementar la participación activa en la población meta, ya que es modernizada según el contexto social de las comunidades beneficiarias.
- ✓ Los instrumentos de monitoreo y evaluación, permite identificar parámetros de mejora de proceso de capacitación ejecutados por facilitadores, con la finalidad de alcanzar los resultados del proyecto en la población meta e institución.

RECOMENDACIONES

- ✓ Es importante que la Asociación ADICAY, le dé seguimiento al proceso iniciado en los módulos identificados siendo: agua, saneamiento, salud, medio ambiente, de acuerdo a la propuesta diseñada.
- ✓ Realizar los pasos estipulados en el manual al momento de ejecutar una capacitación, impulsa lograr resultados esperados en la intervención de los facilitadores del programa.
- ✓ El monitoreo y evaluación en el proceso de capacitación es relevante para identificar parámetros de mejora continua en la intervención directa del facilitador.
- ✓ Fortalecer las capacidades de los facilitadores mediante proceso de capacitación, favorece el crecimiento y credibilidad de la misma.
- ✓ Es importante que previo a la ejecución de los módulos de capacitación, el facilitador este empoderado del tema, así como también la logística del proceso ya que debe estar coordinado de acuerdo a las necesidades de la población a capacitar.
- ✓ Para desarrollar los procesos de capacitación se debe continuar con la metodología andragógica que promueve participación activa y conocimientos en los participantes, asimilando de mejor manera la eficiencia del programa.
- ✓ La asociación ADICAY, debe priorizar recursos económicos y materiales para el programa educación y desarrollo, debido a que la formación que se le brinda a los beneficiarios es permanente.
- ✓ El manual de facilitadores no es un documento único, por lo que debe ser evaluado anualmente o el tiempo que la asociación considere adecuado, de tal manera generar aprendizajes sostenibles en los adultos que son los actores principales.
- ✓ Es importante que la asociación ADICAY, realice procesos de diagnóstico con los beneficiarios para identificar nuevos módulos, basados en las propuestas y necesidades de la población meta.

CAPITULO IX

MARCO TEÓRICO

ASOCIACIÓN: “Una asociación es una persona jurídica que se constituye mediante acuerdo de tres o más personas físicas o jurídicas legalmente constituidas, que se comprometen a poner en común conocimientos, medios y actividades para conseguir unas finalidades lícitas, comunes, de interés general o particular, y que se dotan de los estatutos que rigen su funcionamiento, asociaciones deben perseguir finalidades lícitas, no tener ánimo de lucro y no hallarse acogidas a un régimen asociativo específico”. (Entidades Jurídicas CASTILLA-LA MANCHA)

La Asociación para el Desarrollo Integral Común AK´YU´AM, está estructurado con distintas áreas e integrado con personal que procura responder las problemáticas sociales, gestionando donaciones para desarrollar proyectos en beneficio de las comunidades, que integra planificación estratégica, POA y otros elementos. Para ello la Asociación orienta las relaciones de los sujetos que mantienen vínculos con los proyectos y su ambiente, con la finalidad que cada ser humano pueda desarrollarse de forma plena, ser el protagonista de cambio, por lo que el trabajo social se identifica con las acciones de dicha asociación que promueve cambios en las comunidades. Para promover tendencias en los estudiantes se identifica espacios en organizaciones para fortalecer capacidades, concretando competencias para responder problemáticas sociales que afecta el desarrollo del país.

TRABAJO SOCIAL: “El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar”. (Asamblea General de la FITS, 2014).

La intervención del trabajo social resulta clave en las organizaciones ya que favorece el desarrollo humano, fomentando cambios sociales que resultan en un mayor bienestar para las personas, los trabajadores sociales de este modo actúan sobre ciertos factores relacionados a las interacciones de los individuos con el entorno.

GERENCIA SOCIAL: “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”. (Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, 2006)

El proceso de práctica profesional supervisada permite aplicar herramientas gerenciales que dirige acciones para incrementar resultados significativos en el programa Educación y Desarrollo, ya que proyecta consolidar perspectivas innovadoras en las comunidades, capacitándolos en temáticas que contribuye a disminuir las problemáticas sociales, fomentando la participación ciudadana y promover valor público, lo cual emprender gestiones en el programa designada orienta superar dificultades.

DIAGNÓSTICO: “Procedimiento por el cual se sistematizan los datos e información sobre la situación problema de una realidad, determinando la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan a la situación”. (Herrera, 2008)

Para ejecutar las herramientas que proporciona la gerencia se determinó como inicio de utilidad en el proceso del diagnóstico, que orientó a la identificación del problema central que afecta el desarrollo del programa como: desactualización de metodología de proceso de capacitación, posteriormente detallar las causas y consecuencias de la problemática que comprendió ejecutar diversas herramientas, orientando al punto de la ejecución del marco lógico que permitió diseñar acciones, objetivos, recursos necesarios para conseguir determinado fin, que se denomina como proyecto.

PROYECTO: “El término proyecto hace referencia a la planificación o concreción de un conjunto de acciones que se van a llevar a cabo para conseguir un fin determinado, unos objetivos concretos”. (OBS, s.f.)

Denominándose como proyecto la adecuación metodológica a través del manual, instrumento que se ha convertido en el eje principal de la práctica profesional supervisada, debido a que en ello se ejecutaran series de acciones planteadas para mejorar los procedimientos deficientes, que no permite alcanzar el objetivo del programa educación y desarrollo por lo que requiere nueva metodología, que determine lograr los objetivos.

METODOLOGIA: “La Metodología es la ciencia que nos enseña a dirigir determinado proceso de manera eficiente y eficaz para alcanzar los resultados deseados y tiene como objetivo darnos la estrategia a seguir en el proceso”. (Cortés Cortés & Iglesias León , 2004)

Este elemento establece nuevas actividades, instrucciones, procedimientos, estrategias dirigidos a beneficiarios adecuando lo metodológico del programa educación y desarrollo.

ANDRAGOGÍA: “Para el autor de este estudio, la Andragogía es una disciplina que estudia las formas, procedimientos, técnicas, situaciones y estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de lograr aprendizajes significativos en los participantes adultos, que promuevan a su vez, el desarrollo de habilidades, y actitudes y la adquisición y transferencia de conocimientos al contexto donde éste se desenvuelve. Es decir, la Andragogía se centra en el estudio de los métodos, estrategias, técnicas y procedimientos eficaces para el aprendizaje del adulto, y en la ayuda y orientación eficaz que éste debe recibir de parte del facilitador para el logro de los aprendizajes”. (Caraballo Colmenares, 2006)

Dicha adecuación metodológica se realizará desde el enfoque andragógico, que es la educación para adultos, que determina al beneficiario como actor principal del cambio de su contexto desde su experiencia, mediante técnicas con objetivos, consolidando ideas significativas para el desarrollo rural y sostenible. Enfoque que se identificará en la

nueva metodología del programa educación y desarrollo, incrementando impacto en la población meta.

CAPACITACIÓN: “Es una actividad que debe ser sistémica, planeada, continua y permanente que tiene el objetivo de proporcionar el conocimiento necesario y desarrollar las habilidades (aptitudes y actitudes) necesarias para que las personas que ocupan un puesto en las organizaciones, puedan desarrollar sus funciones y cumplir con sus responsabilidades de manera eficiente y efectiva, esto es, en tiempo y en forma”. (García López, 2011)

Nuevo enfoque metodológico que se desarrollará en espacios de capacitaciones hacia el personal de campo, para potencializar capacidades y habilidades en desarrollar actividades adecuados, como también en espacios a nivel comunitario específicamente con los beneficiarios del programa.

FORTALECIMIENTO: “Fortalecimiento se entiende el proceso mediante el cual los miembros de una comunidad (individuos interesados y grupos organizados) desarrollan conjuntamente capacidades y recursos, para controlar su situación de vida, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos (Montero, 2003). En esa definición se considera que fortalecer una comunidad no significa que un agente externo interviene para otorgar fuerza a los débiles, miembros de ese grupo, sino que es un proceso que realizan las comunidades (que no es ni uniforme ni homogéneo) para desarrollar y potenciar capacidades, y obtener y administrar recursos, a fin de lograr desarrollos y transformaciones dirigidas al bienestar colectivo y a la superación de relaciones de opresión, sumisión o explotación”. (FORTALECIMIENTO COMUNITARIO, 2010)

Proyecto que influye en el fortalecimiento de las intervenciones del personal de campo, realizando procesos de capacitaciones adecuadas y las comunidades apropiaran las temáticas, fortaleciendo las capacidades integrales para responder problemáticas que se presente en el contexto, acciones que manifiesta sostenibilidad de proyectos que ejecuta la Asociación

DESARROLLO: “El desarrollo se podría definir como el desplazamiento ascendente de una sociedad a lo largo de un continuum en cuyos extremos estarían, por un lado, las sociedades más avanzadas y, por el otro, las más atrasadas. Por avance o atraso se entiende un conjunto de bienes y prácticas que tienen que ver con la tecnología, la productividad, la afluencia y la mayor distancia respecto a la mera supervivencia”. (Universitas Humanistica, 2004)

Contribuyendo en un desarrollo de las comunidades las acciones de la estudiante es imprescindible ya que identifica un proyecto desde el enfoque social que coadyuve a la sostenibilidad, eficiencia, pertinencia del programa, que abre espacio de alcanzar un desarrollo, ya que el proyecto fomenta a construir sujetos de cambios, productivos para contrarrestar los problemas sociales.

COMUNICACIÓN: “Transmisión de signos, señales o símbolos de cualquier clase entre personas. Relación entre individuos encaminada a la transmisión de significados mediante el empleo del lenguaje, la mímica, los ademanes, las actividades, etc. En esta interacción, ambas partes actúan como emisores y receptores de los mensajes”. (ANDER-EGG, 1995)

Logrando dicho proceso mediante la comunicación que se convierte en un elemento importante en el desarrollo de la práctica de la estudiante, debido a que adquiere información a través de la interacción con los técnicos y población meta beneficiada por el programa Educación y Desarrollo para conocer perspectivas y determinar componentes que aportan a identificar un proyecto para responder a la situación desfavorecedora identificada.

EVALUACIÓN: “La evaluación se concentra en los logros esperados y alcanzados, examinando la cadena de resultados (insumos, actividades, productos, resultados e impactos), procesos, factores contextuales y causalidad, para comprender los logros o la ausencia de ellos. La evaluación pretende determinar la relevancia, impacto, eficacia, eficiencia y sostenibilidad de las intervenciones y su contribución a la consecución de resultados. Una evaluación debe proporcionar información basada en evidencia que sea creíble, fidedigna y útil. Los datos de las conclusiones, recomendaciones y lecciones de

una evaluación deben ser usados en los futuros procesos de toma de decisiones relacionados con el programa”. (MUJERES, s.f.)

Sin embargo, las intervenciones que realiza la estudiante se verifican mediante la evaluación que se concentra en los logros, alcances y limitaciones que se presentan, que determinan toma de decisiones sobre las acciones que se ejecutan, por lo que este término se identifica en el desarrollo del proceso de práctica y ejecución del proyecto identificado.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN: “Por lo general, un programa educativo incluye el detalle de los contenidos temáticos, se explican cuáles son los objetivos de aprendizaje, se menciona la metodología de enseñanza y los modos de evaluación y se aclara la bibliografía que se utilizará durante el curso”. (Definición de, 2015)

Para el desarrollo de la práctica se determinó como área de intervención el programa de educación, la cual posee material educativo en temas de saneamiento, medio ambiente, agua, salud y organización social, que concreta metodología y objetivos de cada temática, sin embargo se ha identificado debilidades en el programa, para ello la intervención profesional proyecta fortalecer las acciones mediante la identificación e integración de nueva metodología, que potencialice capacidades de las personas beneficiadas, activas en los procesos sociales.

PROGRAMA DE DESARROLLO: “Entiende por programa de desarrollo a una serie de acciones organizadas con la finalidad de mejorar las condiciones de vida en una determinada región o país en forma integral y sostenible”. (Wikipedia, 2014)

El programa educación se unifica con el programa de desarrollo, que procuran potencializar las capacidades para mejorar las condiciones de vida de las comunidades rurales, siendo imperante la ejecución de proyectos para fortalecer el programa, tomando como referencia la problemática que afecta su desarrollo eficaz, ya que el desarrollo se logra a través de acciones sostenibles.

ROLES DE TRABAJADORES SOCIALES EN LA EDUCACIÓN: “Todo/a Trabajador/a Social dentro del campo de la educación debe ser denominado un agente

educador-orientador social, incentivando la cooperación igualitaria de las partes involucradas encaminadas al mejoramiento del rendimiento del estudiante y de la comunidad educativa. Además, se debe caracterizar por incentivar en el sujeto un sentimiento reflexivo de asumir soluciones viables a sus problemas, interactuando y coordinando con alumnos, docentes y padres de familia, utilizando técnicas e instrumentos propios de la profesión (entrevistas, observación, visitas domiciliarias, entre otras)". (Revista Cuaderno Trabajo Social, 2012)

La intervención en el programa educación y desarrollo que ejecuta la asociación ADICAY, responde a los roles de los trabajadores sociales, en encaminar acciones coherentes, innovadoras, que se identifica en el proyecto determinado como la Adecuación metodológica, que busca fortalecer las capacidades de los técnicos de campo como punto de partida, realizando intervenciones eficientes, incentivando en los beneficiarios capacidades de búsqueda de alternativas viables a sus problemas, mediante el enfoque de la andragogía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADICAY. (2011). *MANUAL DE CAPACITADORES* . Cobán Alta Verapaz.

ANDER-EGG, E. (1995). *DICCIONARIO DEL TRABAJO SOCIAL*. BUENOS AIRE: LUMEN.

Asamblea General de la FITS. (06 de 07 de 2014). *adasu.org*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Definición Global del Trabajo Social :
<http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>

Baas, S., Ramasamy, S., Dey de Pryck, J., & Battista, F. (Octubre de 2009). Obtenido de Anàlisis de Sistema del Riesgo de Desastres.

Caraballo Colmenares, R. (15 de 10 de 2006). *redalyc.org*. Obtenido de La andragogia en la educación superior: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65822208.pdf>

CONAPO. (29 de 1 de 2018). <https://www.gob.mx/cms/>. Obtenido de Prevención de la Violencia en la Familia:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/303594/Prevencion_de_la_violencia__Tipos_de_Violencia.pdf

Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León , M. (2004). *unacar.mx*. Obtenido de Generalidades sobre la metodología de la investigación:
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cruz Silva, M. O., Dominguez, N. D., & Garcia Ramos, S. (s.f.). *didacticosfesar*. Obtenido de Diseño de Recursos Didacticos:
<http://didacticosfesar.blogspot.com/p/rotafolio.html>

Definición de. (2008). <https://definicion.de/educacion/>. Obtenido de Educación:
<https://definicion.de/educacion/>

Definición de. (2015). *definicion.de*. Obtenido de Programa Educativo:
<https://definicion.de/programa-educativo/>

definición.org. (s.f.). *org*. Obtenido de Definición de Manual :
<http://www.definicion.org/manual>

EMPODERAMIENTO, S. D. (s.f.). <https://www.significados.com>. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de <https://www.significados.com>:
<https://www.significados.com/empoderamiento/>

Entidades Jurídicas CASTILLA-LA MANCHA. (s.f.). *uridicas.castillalamancha*.
Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Definición de una Asociación :
<http://ejuridicas.castillalamancha.es/asociaciones/definicion-asociacion>

FITS. (16 de Mayo de 2010). *fitsutem.blogspot.com*. Obtenido de Trabajo Social según la FITS: <http://fitsutem.blogspot.com/2010/05/trabajo-social-segun-la-fits.html>

FORTALECIMIENTO COMUNITARIO. (17 de 11 de 2010). <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>. Recuperado el 18 de 05 de 2017, de <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>: <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>

Gabriela. (14 de 06 de 2017). *aprende.guatemala.com*. Obtenido de Significado de las alertas de CONRED en Guatemala: <https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/actualidad/significado-alertas-conred-guatemala/>

García Lopéz, J. M. (12 de 2011). *hacienda.go.cr*. Obtenido de El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones:
<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/El%20proceso%20de%20capacitacion,%20sus%20etapas%20e%20implementacion.pdf>

Giraldo Rojas, M. A. (05 de 04 de 2017). *www.elcolombiano.com*. Obtenido de Conozca como entrenar su inteligencia emocional:
<http://www.elcolombiano.com/colombia/salud/inteligencia-emocional-que-es-AI6280938>

Herrera, J. (10 de 2008). *Diagnóstico Social*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de juanherrera.files.wordpress.com:

<https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/10/tema5-ts-casos.pdf>

Hevia Bernal, D. (s.f.). *sld.cu*. Obtenido de Arte y Pedagogía :

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf

Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. (06 de 2006). *publications.iadb.org*.

Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Documento de Trabajo del INDES :

<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1223/La%20Gerencia%20Social%20INDES%20%28I-60%29%20C2%A0%20.pdf?sequence=1>

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD . (15 de Diciembre de 2017). *www.gob.mx*.

Obtenido de Violencia contra hombres. Una Violencia mas silenciosa.:

<https://www.gob.mx/imjuve/articulos/violencia-contra-hombres-una-violencia-mas-silenciosa?idiom=es>

MUJERES, O. (s.f.). <http://www.endvawnow.org>. Recuperado el 30 de 07 de 2017, de

<http://www.endvawnow.org>: <http://www.endvawnow.org/es/articles/330-cual-es-el-monitoreo-y-la-evaluacion.html>

Nuñez de Arco, J., & H. E. (Junio de 2004).

file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20(1)%20nuevo.pdf. Obtenido de Violencia Intrafamiliar : [file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20\(1\)%20nuevo.pdf](file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20(1)%20nuevo.pdf)

OBS. (s.f.). *obs-edu.com*. Recuperado el 30 de 07 de 2017, de Que es un Proyecto:

<http://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/administracion-de-proyectos/que-es-un-proyecto-una-definicion-practica>

Plan Trifinio, gtz. (Marzo de 2007). Obtenido de Guía para la gestión local de riesgo por DESLIZAMIENTOS.

Revista Cuaderno Trabajo Social. (2012). *trabajosocial.blogutem.cl*. Obtenido de Trabajo Social y Educación Formal e Informal:

http://trabajosocial.blogutem.cl/files/2011/07/Cuaderno_Trabajo_Social_R5.pdf

Sical Jimenez, F. d. (09 de 2009). *biblioteca.usac.edu.gt*. Obtenido de ELABORACIÓN DE MÓDULO DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES COMUNITARIOS EN SALUD MENTAL EN EL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA : http://biblioteca.usac.edu.gt/EPS/07/07_0469.pdf

Universitas Humanistica. (2004). *redalyc.org*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Desarrollo Social y Bienestar: <http://www.redalyc.org/pdf/791/79105802.pdf>

Wikipedia. (07 de Mayo de 2014). *wikipedia.org*. Obtenido de Programa de Desarrollo: https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_desarrollo

Yturalde, E. (2017). *yturalde.com*. Obtenido de Andragogía...Educación del ser humano en la etapa adulta : <http://www.yturalde.com/andragogia>

ANEXOS

Asociación Para El Desarrollo
Integral Común
Ak' Yu'am



Cobán Alta Verapaz, Julio 03 de 2017

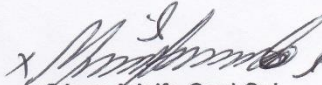
Licenciada: Alba Ana Lucia Tarott Guillermo
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus la Verapaz

Nosotros: Asociación Para el Desarrollo Integral Común Ak' Yu'am ADICAY por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: ANA MARIA MAQUIN CAAL, carné: 23490-13, 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: Educación y Desarrollo 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: César Adolfo Caal Cal, quien se desempeña en el área de: Coordinación Organizacional.

Atentamente,




César Adolfo Caal Cal
Coordinador Organizacional
Asociación ADICAY



Tel. 7823-2338
Email: contacto@adicay.org

Desarrollo con Amor y Excelencia.
www.adicay.org

Km. 207.5 Aldea Chicaic,
Cobán Alta Verapaz

Asociación Para El Desarrollo
Integral Común
Ak' Yu'am



Cobán Alta Verapaz, Mayo 08 de 2018.

Licenciado Asesor:
Asesores de Practica Profesional Supervisada II
Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Cobán Alta Verapaz

Nosotros: Asociación Para el Desarrollo Integral Común Ak' Yu'am ADICAY por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: ANA MARIA MAQUIN, carné: 2349013; brindamos nuestra APROBACION al producto y acciones realizadas, por parte de la estudiante antes mencionada.

Desde ya estamos agradecidos con el apoyo brindado.

Atentamente,




César Adolfo Caal Cal
Coordinador Organizacional
Asociación ADICAY

Tel. 7823-2338
Email: contacto@adicay.org

Desarrollo con Amor y Excelencia.
www.adicay.org

Km. 207.5 Aldea Chicalc,
Cobán Alta Verapaz
Cobán Alta Verapaz

Fuente: ADICAY, carta de aprobación de PPSII 30/05/2018.



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Dirección del Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 y 2371
Fax: ext.2369
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
Guatemala, Ciudad. 01016
mcolindres@url.edu.gt

Nombre del estudiante: Ana María Maquin Caal Carné: 23490-13

Centro de Práctica: Asociación para el Desarrollo Integral Común AK' YU' AM – ADICAY-

Nombre de la propuesta de PPS II: Adecuación Metodológica del programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común, AK' YU' AM



Nombre del Docente de PPS II: Lic. Elder Eredy Caal Macz

Nombre de la Persona Enlace: César Adolfo Caal Cal

Por medio de la presente se hace constar que la estudiante practicante de la PPS II asistió al centro de practica de acuerdo a la planificación y cronograma de ejecución en la cual se identificó y empodero de las acciones que realiza dicha Asociación. Así mismo presentó buenas relaciones interpersonales, creando confianza y criterio de actuación, para el cual lidero actividades presenciales.

El recurso humano fue manejado y con el cual fue posible ejecutar y aportar con la propuesta o proyecto terminado, para el cual servirá de apoyo para el crecimiento y mejoras dentro del departamento de Educación y Desarrollo.

Fecha: Mayo 08 de 2018

Firma y sello del Enlace

Fuente: ADICAY, evaluación cualitativa 08/05/2018.



Fuente: Elaboración propia, priorización de problemas, 10/07/2017.



Fuente: Elaboración propia, participación en una capacitación a nivel comunitaria, 18/07/2017.



Fuente: Elaboración propia, realización de la herramienta FODA 24/07/2017.



Fuente: Elaboración propia, realización de la herramienta FODA 24/07/2017.

Producto 1: Adecuada la metodología de proceso de capacitación comunitaria del programa Educación y Desarrollo.



Manual de Facilitadores



Material de facilitadores

Este material fue elaborado para facilitar proceso de capacitación a nivel comunitario.

Idea y Realización:

Ana María Maquin Caal.

Los conceptos de cada tema e imágenes son adquiridos en página web, la cual las fuentes se identifican debajo de las mismas. Algunas imágenes fueron editadas con la finalidad de contribuir a un aprendizaje significativo de la población meta del programa educación y desarrollo.

Para realizar una eficiente capacitación se ha elaborado una Guía de uso de rotafolios.

INDICE

Presentación -----	1
Introducción -----	3
Antecedentes -----	4
Objetivos -----	5
Porqué se adecuo el manual -----	6
A quiénes va dirigido la capacitación-----	6
Metodología del manual de capacitaciones -----	6
Principios de la andragogía -----	7
Técnicas para las actividades de cada unidad -----	8
Relación del manual con el uso de rotafolio -----	9
Perfil del facilitador -----	10
Funciones del manual de capacitaciones -----	11
Instrucciones del uso del manual de capacitaciones -----	12
Organización de los contenidos del módulo -----	13
Tabla de contenidos -----	14
Modulo I: Desarrollo Comunitario Integral -----	15
Introducción -----	16
Objetivo general del módulo -----	17
Antecedentes -----	18
Unidad I: Organizados Saldremos Adelante -----	20

Introducción	21
Conceptos Básicos	22
Metodología	30
Unidad II: Participando Crecemos	33
Introducción	34
Conceptos básicos	35
Metodología	40
Unidad III: Si me Quieres no me Lastimes	44
Introducción	45
Conceptos básicos	46
Metodología	53
Unidad IV: Hay Peligro Preparémonos	58
Introducción	59
Conceptos básicos	60
Metodología	64
Conclusión	69
Anexos	70
Anexo 1	71
Anexo 2	74
Anexo 3	75
Bibliografía	80

PRESENTACIÓN

El presente manual reúne un conjunto de técnicas, temas, instrumentos y herramientas de apoyo a técnicos del programa educación y desarrollo para el desarrollo de capacitaciones impartidas a las comunidades beneficiarias del departamento de Alta Verapaz dirigidas a hombres y mujeres, quienes se convierten en agentes claves de replicarlo en sus hogares.

El manual de capacitaciones de abordaje técnico está enfocado en Desarrollo comunitario integral, la cual está diseñado para el equipo técnico con la finalidad de fortalecer capacidades en las comunidades beneficiarias, estableciendo bases de desarrollo social, constituyéndose en una valiosa herramienta para el diseño, ejecución y evaluación de las actividades integrales, elaborado desde el enfoque de la andragogía.

Identificar temáticas, recursos, técnicas o herramientas de apoyo adecuados al contexto, aporta en el área socio-económico, político, cultural, específicamente en el área de lo social debido a que, si el conocimiento y las

capacidades no se modernizan, las capacidades de las comunidades para adaptarse a un nuevo entorno se verán considerablemente reducida. En este sentido, la importancia del aprendizaje a lo largo de la vida pasa a ocupar un lugar prioritario en los planes de los países y de la comunidad guatemalteca. Es por ello que, ADICAY se ha enfocado en fortalecer el programa educación y desarrollo, para incrementar las capacidades de los técnicos y directamente de las comunidades que son la prioridad para lograr reducir los efectos de los problemas sociales y aportar en un desarrollo social sostenible.

La primera etapa del proceso de elaboración del manual consistió en investigar y revisar diversos materiales sobre el tema, así como la recopilación de información en procesos ejecutados.

Este material no se considera un producto acabado; por el contrario, la diversidad de las instituciones, así como unos entornos socio-políticos y culturales demandan el análisis y la reflexión constante, así como el ajuste de

procesos de educación permanente a las realidades institucionales y su contexto.

Con el propósito de brindar estrategias de aprendizaje vivencial y significativa acorde los principios de la educación para adultos, el módulo

siguiente le permitirán al facilitador contar con fundamentos teóricos básicos acerca de la participación, planteando retos que deben proponerse los participantes para identificar soluciones pertinentes al contexto donde se desenvuelven.

INTRODUCCIÒN

Los cambios frecuentes en el contexto generan condiciones muy dinámicas, por lo que se identifica la importancia de aprender a afrontar cada una, de tal manera se contribuya al bienestar de la población. Es por ello ADICAY ejecuta proyectos sociales para mejorar las condiciones de vida, específicamente el programa educación y desarrollo se enfoca en capacitar a la población con el propósito de identificar agentes de cambio.

Por lo que promover acciones eficientes en este programa resulta clave ya que se desarrolla en entornos rurales, la cual demandan la adquisición de un manual de capacitaciones basado en un nuevo paradigma de educación, que permitan generar cambios profundos en la forma de pensar, vivir y sentir de la población.

Desde esta perspectiva el manual de capacitación integra estrategia metodológica, que incursiona en los conocimientos, no solo como información transmitida, sino como vivencias significativas para mejorar la calidad de vida de la población,

concibiendo a los usuarios como sujeto capaz de mantenerse actualizado, apto de resolver los problemas que se presentan en su entorno. Y en este sentido las actividades o experiencias de aprendizajes intencionadas, se espera que el adulto logre interactuar en un ambiente preparado, donde pueda desarrollar experiencias y adquirir nuevos conocimientos que les permita resolver problemas y desarrollar alternativas para mejorar calidad de vida personal y comunal.

Para promover un aprendizaje integral se establece una estructura del manual que permita orientar a la obtención de resultados significativos las cuales se especifican en la primera unidad la presentación de objetivos del manual como; funciones de un manual de capacitación, perfil de un facilitador, la metodología de capacitación que se catalogan en presentación del objetivo de la temática, forma de sala, dinámica rompe hielo, desarrollo del tema mediante técnicas, evaluación del tema.

ANTECEDENTES

La Asociación ADICAY ha contribuido a las comunidades rurales de nuestro país, mediante proyectos integrales fortaleciendo capacidades de las personas, sin embargo el diseño metodológico específicamente del programa educación y desarrollo según los técnicos de campo han identificado una “Desactualización de la metodología de proceso de capacitación” debido que el manual de capacitaciones fue elaborado desde el año 2,011 por lo cual surge la importancia de adecuar la metodología, que constituye la integración de nueva metodología en el manual de capacitaciones que permite potenciar las intervenciones de los técnicos y fortalecer las capacidades de las comunidades beneficiarias,

Ante esta debilidad se ha obstaculizado el alcance de resultados del programa, que repercute en la participación activa de hombres y mujeres, específicamente en el traslado de una débil información con temáticas de interés apropiados al contexto, la cual es necesario mejorar el proceso de capacitación en las comunidades.

De allí surge la necesidad de implementar el proyecto de “Adecuación Metodológica del programa Educación y Desarrollo” que corresponde identificar metodología andragógica apegados al contexto, como estudio de casos, sociodrama, trabajo de grupo, así mismo rotafolios ilustrado y contextualizado, para que las familias se afiancen de los temas y mejorar de esta manera las condiciones de vida, ya que las temáticas que aborda este manual son fundamentales para alcanzar el desarrollo a nivel comunitario, que aglutina como tema principal Participación. Para alcanzar los objetivos planteados del proyecto, se capacitarán a los técnicos de campo sobre el uso de la nueva metodología, que fortalecerá las intervenciones de los técnicos ya que los mismos manifestaron que una capacitación recibe anualmente, que ha afectado de igual manera el alcance de objetivos.

Este manual contiene características que fortalece la intervención como técnico de campo, objetivos, dinámicas de romper hielo, contenidos de los temas, proceso metodológico popularizado, procesos de evaluación, sugerencias de páginas web para otros documentos relacionados a los temas.

Fortalecer al equipo técnico para el traslado de información significativa a beneficiarios del programa educación y desarrollo, para contribuir a una calidad de vida adecuada.



Nuestro Objetivo General es:

¿POR QUÉ SE ADECUÓ EL MANUAL DE CAPACITACIONES?

La adecuación metodológica del manual de capacitaciones tiene como finalidad de contribuir al mejoramiento de ejecución del programa educación y desarrollo y por ende a los beneficiarios en promover la participación activa, creando espacios de convivencia, a través de reflexiones individuales y colectivos, impulsando

METODOLOGÍA DEL MANUAL DE CAPACITACIONES

El abordaje técnico de cada tema del manual, es del enfoque de la andragogía, siendo la población adulta el grupo, a la cual va dirigido el presente módulo.

¿QUÉ ES LA ANDRAGOGIA?: Es la ciencia y el arte que, siendo parte de la antropología y estando inmersa en la educación permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el facilitador del aprendizaje permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su auto-realización. (Yturalde, 2017).

Principios de la andragogía:

HORIZONTALIDAD: Es una relación entre iguales; una interacción de actitudes, responsabilidades y

empoderamiento y autosostenibilidad visión principal de la asociación ADICAY.

¿A QUIENES VA DIRIGIDO LA CAPACITACIÓN?

Está dirigido a beneficiarios del programa educación y desarrollo, siendo los actores principales mujeres, hombres y líderes de las organizaciones existentes en las mismas comunidades.

compromisos hacia el logro de objetivos, metas y resultados exitosos. Se caracteriza por el hecho fundamental consistente en que tanto

el participante como el facilitador se encuentren en igualdad de condiciones de tener ambos experiencia y adultez; que son factores determinantes para que los procesos educativos se planifiquen considerando la madurez, las necesidades y los intereses que le son propios. La función de enseñar no existe, está ausente en la praxiología andragógica.

PARTICIPACIÓN: Es la acción de tomar decisiones en conjunto o tomar parte con otros participantes en la ejecución de tareas. El papel que le corresponde desempeñar al participante adulto va mucho más allá de ser un simple receptor,

memorizador y repetidor de conocimientos durante el proceso de aprendizaje; la participación permite el análisis crítico de cualquier situación problema que afecte en forma significativa el contexto del aprendizaje correspondiente.

Características de la andragogía: A diferencia del niño, el adulto como individuo maduro manifiesta las siguientes características:

- Tiene un Auto-concepto
- Tiene experiencia
- Prisa en aprender
- Orientación para aprendizaje
- Motivación para aprender.

TÉCNICAS PARA LAS ACTIVIDADES DE CADA UNIDAD

Las técnicas son conjuntos de procedimientos que el facilitador determina con la finalidad de facilitar el aprendizaje de los participantes construyendo conocimientos, que inclina a transformar y evaluar, la cual orienta y facilita el camino a seguir un proceso de aprendizaje.

Algunas de las técnicas que se utilizaran son:

Trabajo de grupos: Para desarrollar los temas del módulo I se utilizó la metodología de trabajo de grupos que consiste en organizar grupos pequeños grupos, para realizar análisis profundos, detallando del tema en estudio, generando espacios de participación mediante opiniones, discusiones grupales y posibles conclusiones. Para determinar la

participación de todos los grupos, se debe identificar un coordinador quien tomará el tiempo y un relator quien se responsabilizará de tomar notas de las opiniones y elaborar las respuestas para presentar a nivel de plenario, la cual serán elegidos por el grupo de trabajo.

En los temas que se utilizó este elemento están formuladas las preguntas las cuales debe plantear el facilitador a los grupos, si el facilitador considera otras interrogantes lo puede incluir.

Sociodrama: En este manual se determinó como elemento de capacitación el juego de roles o sociodrama para que los y las participantes asumen roles de diferentes actores desde el ámbito comunitario y externo, como a nivel municipal, para analizar las situaciones de la vida real en un ambiente seguro, identificando las causas y efectos de las mismas, analizándolas de forma adecuada, la cual permite identificar alternativas de solución de los hechos y fortalecer las capacidades, como también impulsar motivación. Este aspecto facilita el proceso de aprendizaje de los beneficiarios del programa e impulsa la visión de ADICAY de promover empoderamiento y auto-sostenibilidad.

Estudio de casos: Se ha utilizado el método de estudio de casos en este manual para impulsar participación activa de los participantes, análisis profundo, estudio de las diversas situaciones de la vida real. Este método fortalecerá a los beneficiarios del programa educación y desarrollo, debido a que analizaran el impacto de las diversas situaciones y acciones, la cual permitirá asumir cambios en las actitudes de los participantes y condiciones en el entorno.

Técnica expositiva: Esta técnica de enseñanza se caracteriza porque la persona que ejerce la función de formador, comunica a los participantes un conjunto de conocimientos específicos, desde el punto de vista de espacio y tiempo.

Técnica de pregunta: La técnica de pregunta contextualizada para funciones de evaluación cumple un papel importante ya que, de acuerdo a su diseño, se puede obtener de los participantes información sobre conceptos, procedimientos, habilidades cognoscitivas, sentimientos, experiencias.

Técnica de lluvia de ideas: Esta técnica permite obtener información pertinente, en forma rápida, trabajando en asamblea, o con un grupo focal involucrada en el tema enfocado. Que requiere de preparación de materiales.

RELACIÓN DEL MANUAL CON EL USO DE ROTAFOLIO

Para desarrollar el proceso de capacitación se ha identificado como material de apoyo del desarrollo de capacitaciones, como también se ha adaptado con la metodología andragógica el rotafolio:

Rotafolio: Los rotafolios en este manual son elementos fundamentales puesto apoya a los técnicos del programa en profundizar los temas de forma práctica y efectiva, como también permite a que los beneficiarios desarrollen sus conocimientos de forma sencilla y eficiente.

Precisamente para este material se ha identificado ilustraciones adecuados al contexto con la finalidad de facilitar el proceso de capacitación.

Como utilizar el rotafolio:

En este párrafo se describe como el facilitador del programa educación y desarrollo debe utilizar los rotafolios diseñados la cual se especifican de la siguiente manera:

- 1** Utilizar los rotafolios en un sitio visible, de manera que todos puedan observar con facilidad el contenido de la lámina.
- 2** El facilitador debe colocarse a un lado del rotafolio en el momento de realizar la presentación e interrogantes planteadas y frente la audiencia para mantener el contacto visual con todos los participantes.
- 3** Las láminas se expondrán durante un lapso de tiempo determinado.

Importancia del Rotafolio:

Los rotafolios diseñados cobran relevancia en proceso de capacitación, debido a que la población beneficiaria es específicamente el área rural, aislados de una educación formal, por lo que utilizar rotafolios como recurso, es pertinente que corresponde organizar las ideas conforme a la dinámica y secuencia del pensamiento, promueve y sostiene la atención de los participantes, favorece el análisis y síntesis de los contenidos, favoreciendo un nuevo paradigma de educación hacia beneficiarios. Como también el facilitador puede transportar y manipular fácilmente.

PERFIL DEL FACILITADOR

El facilitador del programa educación y desarrollo de la Asociación ADICAY, debe ser un profesional que posee una adecuada formación en el campo tecnológico y humanístico que le permite relacionarse con el contexto y personas, para motivar aprendizajes significativos, capaz de proporcionar y facilitar la mejor atención en el apoyo de las comunidades rurales, caracterizarse con habilidades en el manejo de conflictos y negociaciones, preparar materiales adecuados al contexto, asegurar las capacitaciones, con calidad a todos los comunitarios intervenidos. Facilitador de procesos de cambios y de acciones positivas en las personas, no debe caracterizarse como líder o jefe del grupo participante, se debe colocar en el nivel de los participantes, asumiendo el reto de coordinar y dirigir experiencias de aprendizajes, propiciando diálogos respetuosos.

FUNCIONES DEL MANUAL DE CAPACITACIÓN

Este manual cumple con las funciones de fortalecer las intervenciones de los facilitadores del programa educación y desarrollo: proporcionar habilidades competitivas, mantener los conocimientos básicos, modernizar las intervenciones de los facilitadores en proceso de capacitación, prepararse para los cambios en el contexto.

Para las comunidades beneficiarias este material fortalecerá las capacidades y mejorar la calidad de vida, reduciendo los efectos negativos producido por los problemas sociales, mediante el desarrollo de actividades significativas que permite explorar las experiencias y fortalecer los conocimientos.

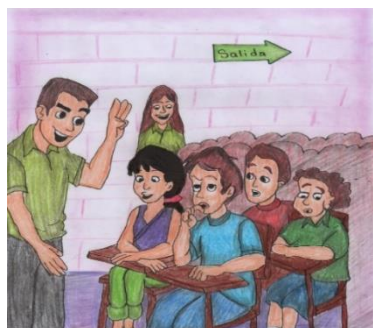
Instrucciones del Uso del Manual de Capacitaciones en el Programa Educación y Desarrollo.



CONCEPTOS BÁSICOS: Esta imagen representa que el facilitador deberá leer los conceptos para nutrir conocimientos sobre el tema.



DESARROLLO METODOLÓGICO: Esta imagen indica lo que debe realizar el facilitador para desarrollar el inicio de la capacitación con calidad. Determina los objetivos a perseguir, dinámica de rompe hielo, tiempo, recursos, diseño de sala para propiciar un ambiente adecuada.



Actividades: Esta imagen representa la tercera fase correspondiendo a las actividades que debe desarrollar el facilitador, basados en diferentes técnicas, para promover aprendizaje significativo en los participantes.



EVALUACIONES: Corresponde a las evaluaciones de cada proceso de capacitación.



PÁGINA WEB: En esta parte se identifica páginas web, para el facilitador que permitirá fortalecer los conceptos básicos.

ORGANIZACIÓN DE LOS CONTENIDOS DEL MÓDULO

Este módulo está organizado con su propia, introducción, objetivos, antecedentes; como también identifica unidades la cual presenta objetivos, sus estrategias didácticas, contenidos, materiales didácticos y su distribución de horas durante la capacitación. La cual se presenta en la siguiente tabla los contenidos de módulo.

TABLA DE CONTENIDOS

MODULO I: DESARROLLO COMUNITARIO INTEGRAL

Unidad 1 Organizados Saldremos Adelante	Sub-temas. ¿Qué es organización comunitaria? ¿Porque es importante la organización comunitaria? ¿Partes que Conforman una buena Organización? ¿Para que una Organización Comunitaria funciones debe existir? ¿Cuál es la Principal Organización que existe en una comunidad?
Unidad 2: Participando Crecemos	¿Qué es participación ciudadana? ¿Para que la participación ciudadana? Cuando participamos en las reuniones de las comunidades encontramos dos grupos ¿En la participación ciudadana es importante dos cosas? ¿La eficiencia de la participación ciudadana se mide a través de?
Unidad 3: Si me quieres no me lastimes	Violencia Intrafamiliar ¿Qué es la violencia intrafamiliar? ¿Por qué se da la violencia intrafamiliar?

	Maltrato infantil Leyes contra la violencia intrafamiliar.
Unidad 4: Hay Peligro Preparémonos	Componentes de la gestión de riesgo ¿Qué es la gestión de riesgo? ¿Cuáles son los tipos de alerta?



MÓDULO I
DESARROLLO COMUNITARIO
INTEGRAL.



INTRODUCCIÓN

El módulo de Desarrollo Comunitario Integral, aglutina el desarrollo de unidades como: organizados saldremos adelante, participando crecemos, si me quieres no me lastimes, hay peligro preparémonos, las cuales contiene temas específicos para su desarrollo. Con estas temáticas se fomentará y aumentará la participación de los comunitarios y fortalecer las capacidades identificándose como actores claves para reducir los efectos de los problemas sociales.

El siguiente módulo contribuirá a los beneficiarios en fortalecer conocimientos sobre los diferentes tipos de organización, fortalecerá la organización comunitaria de la que cuenta, podrán realizar de mejor manera las actividades que son de beneficio para la comunidad y así, alcanzar una mayor organización que mejorará la calidad de vida de los comunitarios, que coadyuve a un futuro mejor.

De igual manera contribuirá a mejorar conocimientos relacionado a la administración de recursos (económicos, materiales), para evitar asignaciones ineficientes, velar por los intereses sociales, para evitar la corrupción y la malversación, para conseguir honradez en la gestión a través de la participación ciudadana, como también prevenir la violencia intrafamiliar resulta significativo para lograr desarrollo, otro de los elementos fundamentales para lograr la sostenibilidad es la gestión local de riesgo.

Por lo cual en este módulo se especifican procedimientos, que corresponde hacer reflexión desde diferentes perspectivas de cómo participar en los diferentes proyectos comunitarios y el contexto.

¡Ánimo!, y a ser parte del Desarrollo Comunitario ¡

OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer la participación activa de los beneficiarios, para una incidencia en los procesos de toma de decisiones.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la organización comunitaria de los beneficiarios para desenvolverse en los distintos ámbitos de la sociedad.
- Desarrollar metodología andragógica que permitirá la participación activa de los beneficiarios.
- Incrementar capacidades de los beneficiarios en tema de participación ciudadana.
- Facilitar herramientas a los beneficiarios para prevenir riesgos.

ANTECEDENTES

Los problemas sociales en el país han aumentado en los últimos años, provocándose por las mismas acciones del hombre, afectando el desarrollo de la sociedad guatemalteca, pero lo que se visualiza y destaca hoy en día es la corrupción en las distintas jerarquías de la sociedad, que priva el desarrollo de proyectos integrales en el país, específicamente en las áreas rurales de nuestro país, se identifica un estado vulnerable, ya que frecuentemente los derechos son vulnerados, que aísla a las personas a oportunidades de mejorar las condiciones de vida y ser tomadores de decisiones de su realidad.

En las áreas rurales la responsabilidad institucional del estado no es notable, debido a que las acciones para minimizar las problemáticas sociales no son visualizadas, a pesar de ser obligación y responsabilidad del mismo de alcanzar un desarrollo social. De tal manera en este módulo se desarrollará temáticas esenciales para el desarrollo de las comunidades como: organización comunitaria, participación ciudadana, violencia intrafamiliar y gestión local de riesgo. Debido que en las comunidades tiende identificarse la desorganización, poca participación en la búsqueda de desarrollo, aumento de la violencia y ambientes críticos.

Por lo que surge la necesidad de fortalecer las capacidades de las comunidades mediante programas de educación, ya que la sociedad necesita cambios organizacionales que concreten la democratización en los hechos, la cual demanda modelos organizacionales que faciliten y mejoren mecanismos de transparencia de lo que hace a la información de los actos públicos además de ingresar seriamente en el tema de control social.

Por lo tanto, compete iniciar la descentralización del estado es espacios muchísimos más acotados y cercanos al comunitario que le permitan controlar la gestión de un modo directo.

De este tipo de contexto emergente, yace la demanda de implementar mecanismos o estrategias que faciliten trabajar con un enfoque flexible, dinámico y situarse en actitud

constante de búsqueda continua de oportunidades de integración, explorando vías no tradicionales, sino de enfoque sistémico.



UNIDAD I

Organizados Saldremos Adelante



INTRODUCCIÓN

La organización comunitaria fortalecerá de gran manera la organización comunitaria de la que cuenta, a la vez; podrán realizar de mejor manera, las actividades que son de beneficio para la comunidad y así, alcanzar una mayor organización que mejorará la calidad de vida de los comunitarios, consolidando un futuro adecuado.

Para iniciar el proceso de capacitación del tema, el facilitador debe registrar a los participantes para identificar la participación de los beneficiarios, continuo palabra de bienvenida a las y los participantes y realizar la oración, posteriormente se presenta la agenda de capacitación y objetivos; organizarlos según el diseño de sala especificado en la metodología y presentar el tema “Organización Comunitario” dando a conocer que la organización comunitaria es la base para buscar el desarrollo social por lo que es efectivo fortalecer las organizaciones existentes en la comunidad y afianzar a las personas de base, continuamente se desarrollara la dinámica rompe hielo para constituir participación activa de los participantes.

Posteriormente se ejecuta la metodología establecida, la importancia de ejecutar cada uno de los pasos determinados permitirá alcanzar los objetivos planteados para el tema y consolidar reflexión profunda de los participantes, proporcionando herramientas integrales, contrarrestando de esta manera las debilidades que afecta a las comunidades rurales de nuestro país y afianzar transformaciones trascendentales.

Básicos

¿Qué es organización Comunitaria?

Basados en nuestra experiencia, respondemos que 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 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.

1. ¿PORQUE ES IMPORTANTE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA?

La organización comunitaria es importante porque es ahí donde damos a conocer nuestros 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 que somos, necesitamos de la organización con nuestros semejantes para comunicarnos, socializarnos, desarrollarnos integralmente y buscar

a) Características de la organización comunitaria.

-Concentra la voluntad de todas las personas.

-Significa procesos de capacitación y formación de las personas.

-Su estructura se basa en la participación y toma de decisiones del grupo.

-Tienen sus propios mecanismos de control.

-Funciona a nivel económico, político social y cultural de la comunidad.

-Sus miembros son mayoritariamente comunitarios mayas o ladinos que se dedican principalmente a la agricultura, artesanía y comercio.

condiciones más justas para la sociedad en la cual vivimos.

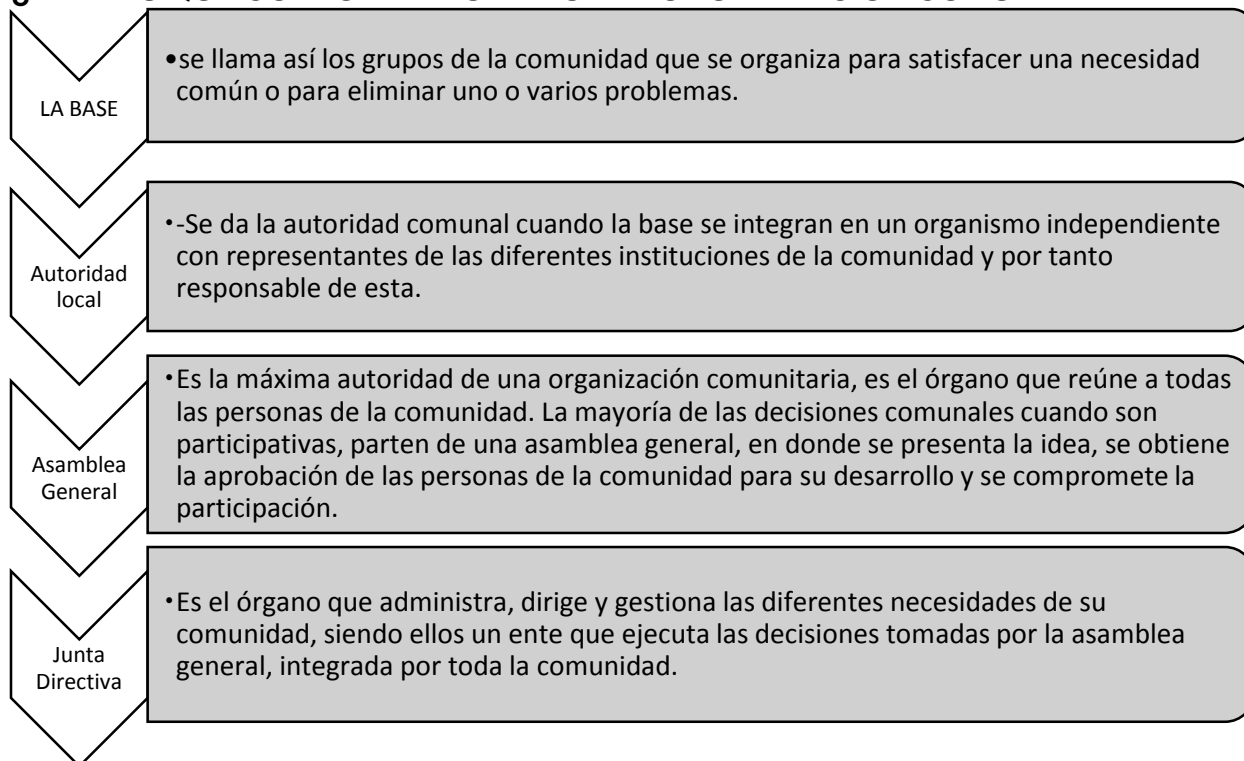
Ventajas de la organización: La organización permite al grupo utilizar en mejor forma el esfuerzo y los recursos colectivos, ya sean humanos, materiales y económicos, para lograr los objetivos que se han propuesto.

La organización: facilita mayor oportunidad para conocer, negociar, demandar y gestionar con gobiernos locales y centrales otros grupos u organizaciones, ya sean nacionales o extranjeras y con el estado, entre otros, a fin de lograr los objetivos que nos

proponemos para alcanzar nuestro propio desarrollo. A través de la organización también logramos mejores resultados en las actividades, gracias a la mejor utilización y distribución de los recursos.

La organización posibilita 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.

2. ¿PARTES QUE CONFORMAN UNA BUENA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA?



La junta directiva es la representatividad de la comunidad ante instancias locales y externas las cuales dirigen y coordinan actividades para beneficios de sus miembros y de su comunidad.

El número de integrantes de una junta directiva puede ser de siete personas (pueden ser más o menos, dependiendo del caso) la elección de la junta directiva se hará de forma secreta o pública, como lo indique la

asamblea general, puede tomarse por consenso, es decir que todos están de acuerdo. El tiempo de trabajo de la junta directiva deberá ser de dos años, al finalizar ese periodo puede cambiarse la totalidad de los integrantes o bien solo la mitad, para que la otra mitad oriente de nuevo al grupo que inicia por un año más y con ese ejercicio, la mitad más antigua se retira. A partir de ahí la mitad cambiará cada dos años.

FUNCIONES DE LA JUNTA DIRECTIVA.

Coordinador: (a) Es una persona líder que disfruta de un amplio apoyo de la comunidad. Debe ser capaz de mantener la unidad dentro de la comunidad y tener cualidades como: entusiasmo, dinámico, honrado, democrático, humilde y responsable

- Propicia la unidad y la fraternidad.
- Prepara, organiza y preside las asambleas de la comunidad.
- Facilita la dirección del trabajo.
- Coordina las gestiones, entrevistas y trámites ante organismos e instituciones.
- Maneja los problemas y necesidades de la comunidad y se preocupa por sus soluciones.
- Coordina y participa en la planificación y evaluación de las actividades comunitarias.
- Da seguimiento y controla las actividades que se realizan en la comunidad.
- Toma decisiones en conjunto y apoya el trabajo de los promotores de las diferentes líneas de trabajo.

- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un Trabajo.
- Informa a la comunidad de sus propias gestiones.
- Participa en capacitaciones.
- Representar oficialmente a los miembros de su comunidad.
- Juntamente con el vicepresidente y secretario (a), preparan los puntos a tratar en las reuniones (agendas).
- Es el responsable de firmar los documentos.
- Debe abrir y cerrar las sesiones de trabajo.

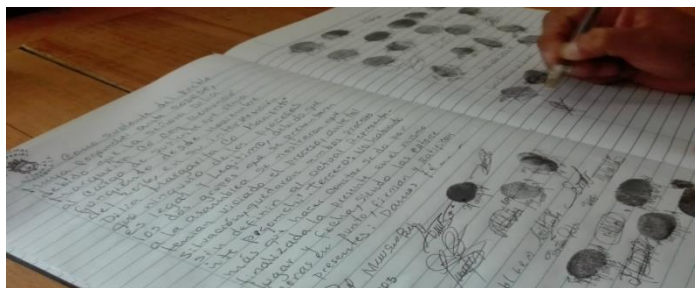
Vicepresidente(a): Es el brazo derecho del presidente. En el caso de que el presidente no se encuentre, asumirá sus tareas.

Sus principales funciones son:

- Mantener una comunicación estrecha con el presidente.
- Informarse siempre sobre las actividades del presidente para tener capacidad de sustituirlo, en cualquier caso.
- Reemplazar al presidente en el ejercicio de su cargo durante su ausencia, ya sea definitivamente o temporal.
- Debe ser líder, democrático, responsable, dinámico entusiasta, honrado, etc.

Secretario (a)

- Lleva registros y elabora actas de las sesiones del comité, de las reuniones y asambleas en la comunidad.
- Apoya al coordinador/a en la organización de las sesiones de trabajo.
- Elabora y distribuye invitaciones para las sesiones de trabajo del comité, la comunidad y otras actividades.
- Maneja archivo y control del comité. - Facilita a la comunidad informaciones sobre las diferentes gestiones realizadas por el comité.
- Asume con responsabilidad tareas conjuntas con la comunidad sobre la base de un trabajo.



Fuente: Rony Morales, Prensa comunitaria 2017.

- Participa en capacitaciones.

Tesorero(a): Es importante que este puesto sea ocupado por una persona conocida y respetada por toda la comunidad, debe ser dinámico, entusiasta, colaborador, tener buena voluntad y responsabilidad.

Sus funciones son:

- Controlar las entradas y salidas de dinero del comité.
- Controlar y guardar los documentos que amparan el ingreso y egreso de dinero.
- Efectuar los pagos realizados por el presidente.
- Realizar gestiones ante la Gobernación Departamental.
- Mantener al día los libros de cuentas
- Llevar control de compra de accesorios, papelería, útiles, y otros.

Vocales: Los vocales resuelven problemas específicos que el presidente u otros miembros de la directiva les asignan. Un vocal actúa como representante del presidente, vicepresidente o secretario; si estos se ausentaran parcial o totalmente del cargo.

Sus funciones son:

- Mantener comunicación estrecha con todos los miembros de la junta directiva.
- Asistir a todas las reuniones.
- Coordinar comisiones de trabajo.
- Realizar las convocatorias a los comunitarios para asambleas generales.

Fuente: Desarrollado por el Consorcio por la Paz, el Desarrollo y la Cultura

3. ¿PARA QUE UNA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA FUNCIONE, DEBE EXISTIR?

- **Dinamismo:** se relaciona con la participación activa de los miembros de la comunidad en todas las actividades que se realizan dentro de la comunidad.



- **Comunicación:** Este elemento es esencial, pues permite a los socios comunicarse con los demás y que los dirigentes puedan transmitir sus ideas para conocimiento, aprobación y toma de decisiones de todos los comunitarios.

- **Funcional:** consiste en que las personas respondan de una manera positiva a las funciones y tareas que le sean asignadas, ya sea en forma individual o grupal.

- **Unión:** Si la unión del grupo es débil, sería difícil llevar a cabo cualquier proyecto y el grupo tiene el riesgo de desintegrarse.
- **Orden:** En cualquier grupo existen normas que se esperan cumplan los socios.

4. ¿CUAL ES LA PRINCIPAL ORGANIZACIÓN QUE EXISTE EN UNA COMUNIDAD?

¿QUÉ ES UN COCODE?

Es un Consejo Comunitario de Desarrollo, esta organización es la que busca soluciones a los problemas existentes dentro de la comunidad.



Pasos para legalizar un COCODE:

- Convocar a una asamblea general para nombrar a los integrantes del comité.

- Anotar en el libro de Actas, el proceso de la asamblea general.
- Llevar una copia del acta a la Municipalidad para que el Alcalde Municipal proceda a la legalización del COCODE y obtener así, su credencial.
- Llevar una copia de la Cédula o DPI (Documento de Identificación Personal) de los integrantes de la junta directiva.

Documentos que debe manejar el COCODE.

- Recibo.
- Factura (únicamente como comprobante de compras realizadas)

Estos documentos hacen constar y respaldar la entrada y salida de los fondos que manejan los comités. Se dará un comprobante cuando se cancela la cuota de algún servicio, se sella y lo firma el tesorero.

El acta sirve como documento legal que consta y respalda las asambleas generales o reuniones del COCODE.

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.

La participación de la mujer, es de mucha importancia en los proyectos de interés comunal, las mujeres juegan un papel vital; y ellas también forman parte de la sociedad.

En



Fuente: participación de lideresas, adquirido de la defensoría de la mujer 09/2018.

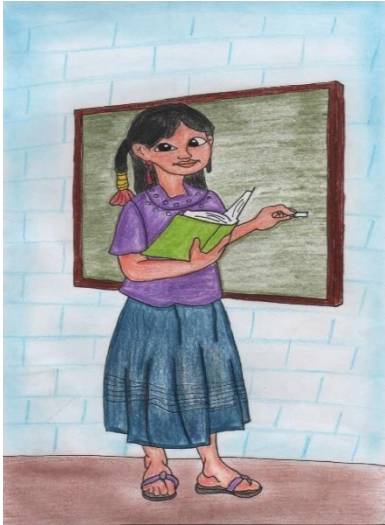
nuestro medio, la participación de la mujer se reduce a simple espectadora y no actoras del proceso de desarrollo. La razón es porque su participación se limita al cuidado de la familia, aunque esto es importante, no da lugar a que ellas no expongan sus iniciativas, inquietudes, visión como parte de la sociedad comunal y nacional.

Para las mujeres, se comprende, que los espacios de la participación son sumamente reducidos. En la historia, el hombre es el que manda, es el dueño de los bienes

y es el que toma las decisiones. Algo que no debe darse, porque la o las decisiones son de ambos y no de uno solo.

Las mujeres deben ganar espacios de participación en reuniones de interés colectivo, su participación no debe ser solamente presencial, sino que se involucre exponiendo ideas o inquietudes para que su voz tenga eco dentro del grupo. Además, su participación debe ir más allá, en el sentido de que se pueda participar en la toma de decisiones y en la planificación de iniciativas de trabajo que beneficien a su comunidad.

Queda claro entonces que la toma de decisiones, debe ser compartido entre hombres y mujeres; de manera que exista una participación igualitaria, tomando en cuenta que lo que se persigue, es el bienestar de la comunidad. En cualquier proyecto que se trabaje, es fundamental la participación de la mujer. (ADICAY, 2011)



Iniciando la sesión

OBJETIVOS:

- a. Comprender que es la organización comunitaria.
- b. Concientizar a los beneficiarios que la organización comunitaria es una estrategia de autogestión y cogestión en las comunidades para la resolución de problemas sociales.

METODOLOGÍA:

1. **FASE I: Bienvenida y Oración:** Palabras de Bienvenida para profundizar confianza entre las personas, utilizando términos adecuados, mostrando respeto hacia las personas, tratando con equidad y servicio a los beneficiarios siendo los principales valores que resalta la asociación ADICAY. Este es un momento especial para reconocer que Dios es dueño de todo el Universo.
2. **FASE II: Dinámica Rompe Hielo Cadena Humana;** Los participantes se colocan en dos filas frente a frente. Cuando el facilitador o facilitadora diga: “ahora” deben presentarse o saludarse con la persona que tienen al frente. Para esto van a tener cinco minutos. Se pone énfasis en el nombre, la profesión y las expectativas que tiene de la actividad. Una vez completado el intercambio de información, uno de los miembros de la pareja presenta a su compañero o compañera al grupo y viceversa.
3. **FASE III:** Desarrollo de actividades, de manera grupal, dinámica de animación, lluvia de ideas y preguntas.
4. **FASE IV:** Ejecución de evaluación de la capacitación.

RECURSOS: Rotafolio, Hojas Bond, lapiceros, papelógrafos, marcadores, maskin taip, lazo, premios.

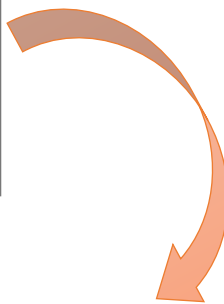
TIEMPO: 1:30 Minutos.

PARTICIPANTES: 35 -50 PARTICIPANTE

DISEÑO DE SALA EN EL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA: se recomienda que los participantes se coloquen de forma U para favorecer la interacción entre los facilitadores y los participantes.

FASE III: ACTIVIDADES

Luego de realizar lo establecido en el rotafolio, la o el facilitador(a) debe realizar la siguiente dinámica.



PASO 1: Dinámica de animación: Invite a 10 personas a pasar en frente y luego divídalos en 2 grupos de 5 integrantes un grupo al lado izquierdo y el otro al lado derecho, luego coloque un lazo alrededor de ellos, y fuera del lazo el facilitador debe ubicar algunos premios a la dirección de cada grupo, ya organizados debe contar de 1, 2, 3, con el resto del grupo y los participantes comenzaran a recoger los premios en el lugar correspondiente.

PASO 2: Al concluir la actividad pregunte al resto de los participantes.

¿Qué observaron?

¿En algún momento menciona el facilitador que la dinámica era una competencia?

¿De qué manera los dos grupos lograron sus objetivos?

¿Si los dos grupos se hubiesen puesto de acuerdo, hubieran logrado el objetivo fácilmente?

¿Sera que hubo organización?

¿En algún momento se identifica esta situación en nuestra comunidad?

¿Cuál es la importancia de la organización comunitaria?

¿Ustedes creen que una buena organización permite alcanzar los objetivos de una comunidad fácilmente?



EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN:

La o el facilitador debe aplicar la evaluación. Ver anexo 1.



SUGERENCIAS DE PAGINA WEB:

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



UNIDAD II

Participando Crecemos



INTRODUCCIÓN

Resulta clave ejecutar proyectos integrales en las comunidades del país para emprender hacia el desarrollo, por lo que realizar intervenciones eficientes de parte de los facilitadores es importante para las comunidades que se beneficia.

Desarrollar el tema de participación ciudadana en la comunidades beneficiarias del programa educación y desarrollo es fundamental, ya que promueve incidencia en los diferentes proyectos, acciones o grupos organizados, que articula fiscalizar o hacer escuchar su voz, siendo tomadores de decisiones; como también incentiva PARA DECIDIRNOS A PARTICIPAR COMO CIUDADANOS, que corresponde a neutralizar las debilidades en las organizaciones comunitarias de nuestro país, que ha vulnerado el alcance del desarrollo, disminuyendo de esta manera el acto de corrupción de parte de personas interesadas en el bienestar personal y no de la comunidad.

Para desarrollar la participación ciudadana, el facilitador debe documentarse con los contenidos establecidos en este apartado, que permitirá a los actores y participantes analizar las acciones de las personas que están en el poder y las acciones que deberían de realizar para potenciar la participación ciudadana. Para el inicio de la capacitación el facilitador debe de circular entre las personas, continuamente iniciar el proceso con el registro de las participantes, generando espacio al siguiente paso a palabras de bienvenida de parte del facilitador utilizando términos adecuados, apegados al contexto de la comunidad, realizar la oración, continuo presentar la agenda y objetivos planteados, posteriormente organizar la sala según determinado en la metodología y presentar el tema “Participación Ciudadana” centralizando que es la herramienta fundamental de las personas para lograr cambios estructurales, la cual iniciar en el entorno en la que desenvuelven tiende ser importante, permitiendo esto iniciar la dinámica rompe hielo que admitirá la participación activa de los participantes e integrarse en los procesos determinados, continuamente se desarrollara el tema mediante la metodología determinada que despliega cumplir con cada uno de los pasos e interrogantes.

Conceptos

TEMA 2

Básicos

Participación Ciudadana

El término de participación ciudadana hace referencia al conjunto de acciones o iniciativas que pretende impulsar el desarrollo local y la democracia participativa a través de la integración al quehacer político, está basada en varios mecanismos para que la población tenga acceso a las decisiones del gobierno de manera independiente sin necesidad de formar parte de la administración pública o de un partido político, no se pretende sustituir las funciones del gobierno sino evaluarlas, cuestionarlas o apoyarlas.

1. ¿PARA QUÈ LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA?

Participar es tomar parte activa en la realización de actividades que nos beneficia a todos y todas, para cambiar la realidad de las comunidades. Todas las personas tienen el poder y la capacidad de actuar en el mundo en que viven. La participación ayuda a las personas, familiar y comunidades a:

Alcanzar el desarrollo y crecimiento: Cuando cada persona puede expresar sus opiniones, tomar decisiones o realizar acciones, empieza a tener más confianza en sí misma y por lo

tanto a reconocer su propio valor, que es la base de su crecimiento y desarrollo.

Tener un mayor compromiso con la organización: Cuando el grupo promueve la participación de todos y todas, para tomar responsabilidad en la realización de tareas, se da un mayor compromiso y unión en el grupo. Esto ayuda a que la organización alcance más fácilmente los objetivos que se ha fijado.

Aprender a vivir en democracia: Desarrollar la participación en la organización también es tener la

oportunidad de conocer y practicar una organización participativa es una serie de reglas y valores. Una experiencia en la vive democracia.

2. CUANDO PARTICIPAMOS EN LAS REUNIONES DE LA COMUNIDAD, ENCONTRAMOS DOS GRUPOS:

No. 1	No. 2
Cascarrabias	Critico/a
Terco	Mediador/a
Murmurador	Investigador/a
Chistoso	
Sabelotodo	
Pesimista	
Susceptible	
Indiferente	

¿Cómo se toman las decisiones?

- ❖ Debe hacerse con la participación de la comunidad: decisión por consenso, decisión por voto de mayorías.

Su responsabilidad es:

- ❖ Su responsabilidad es conducir el proceso de la toma de decisiones y preocuparse de que los miembros de la comunidad participen activamente en él.

El/a líder debe:

- Elegir claramente los puntos que serán discutidos.
- Dejar claro los problemas que están en juego.
- Facilitar la participación de todas las personas.
- Dejar claro que decir algo significa tomar una opción.
- Entregar la información necesaria.

- Aprovechar la experiencia que ha acumulado la organización.
- Considerar los recursos humanos y materiales que se necesitan.

Considerar los objetivos que tiene la organización a largo plazo.

3. EN LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA ES MUY IMPORTANTE DOS ELEMENTOS:

El diálogo y la comunicación considerando lo siguiente:

Promover una buena comunicación grupal: Para impulsar la participación debe existir una buena comunicación entre los miembros del grupo. Una buena comunicación ayuda a que las personas se sientan valoradas y se atrevan a expresar opiniones en el grupo. Esto parece fácil, pero no lo es. Es frecuente que entre los grupos se den chismes o rumores porque los problemas se plantean en forma directa. Una buena comunicación en el grupo ayuda a que exista un encuentro positivo entre las personas, al intercambiar experiencias y conocimientos y al enfrentar los conflictos, de tal manera que el grupo puede crecer.

La capacidad de expresarse o de hablar correctamente: Esta capacidad de expresión debe desarrollarla todos los miembros del grupo u organización, pues de esta manera será más fácil participación de todos y todas y podrán discutir con mayor claridad. Por otra parte, los y las líderes necesitan desarrollar bien la forma de expresarse para motivar al resto de la comunidad, que a menudo se aburren o les falta interés por participar. Las personas que no toman responsabilidad dentro de la organización o no lo hacen con entusiasmo, pierden sentido de lo que están haciendo y el grupo comienza a decaer, llegando incluso a desintegrarse.

4. LA EFICACIA DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA SE MIDE A TRÁVES DE LA AUDITORIA SOCIAL:

Que es auditoría social: Es un proceso que permite a una organización evaluar su eficacia social y su compartimiento ético en relación a sus objetivos, de manera que pueda mejorar sus resultados sociales y solidarios y dar cuenta de ellos las personas comprometidas por su actividad.

El propósito de la auditoría social: es mejorar los resultados y la transparencia del uso de los recursos, trata de un proceso donde los ciudadanos organizados establecen mecanismos para analizar la acción social, en función de sus objetivos, procedimientos y los resultados obtenidos, requiere que la ciudadanía este informado de los impactos y consecuencias de las actividades y prácticas para exigir mayor responsabilidad a las entidades que las implementan, así exigir a la administración pública la provisión de servicios eficientes que satisfagan sus demandas sociales.

Funciones de la Auditoria Social:

- Vigilar el funcionamiento adecuado de la administración pública en cuanto a transparencia y eficacia.
- Atender denuncias sobre violaciones al derecho público y de ser servido con prontitud y eficacia, así como violación a los derechos humanos, seguridad e integridad física de parte de funcionarios del estado.
- Solicitar y obtener información sobre planes, proyectos y programas de inversión pública, fuentes de los recursos y ejecución de presupuesto.
- Coordinación con otras instancias (de gobierno, privadas, locales, etc.) para evaluar los resultados de proyectos y programas públicas.
- Estimular a los gobernantes el cumplimiento transparente de sus funciones, contribuyendo así al bien funcionamiento del gobierno.
- Formar la participación y autoestima ciudadana, proporcionando medios para expresarse (quejas, protestas, denuncias, propuestas etc.).
- Fortalecer a las organizaciones civiles y contribuir al mejoramiento de las comunidades.

Todo ciudadano guatemalteco tiene derecho a solicitar:

Los Consejos Municipales deben brindar toda la información sobre sus actividades que sea solicitada por los/as vecinos.

Derecho a obtener copias y certificaciones de los acuerdos establecidos en los Consejos Municipales, así como consultar los archivos, Registros financieros y contables de la municipalidad.

-Cuando un asunto sea muy importante y convenga consultar a los vecinos y vecinas deberá cometerse a votación en el concejo Municipal para decidir si se celebra o no una consulta.

-Los vecinos y vecinas tienen el derecho de solicitar al Consejo Municipal la celebración de consultas, cuando se refiere a asuntos de importancia general, que afecte a todos los vecinos y vecinas del municipio. La solicitud debe contar con la firma de por lo menos diez por ciento (10%) de los vecinos y vecinas empadronados/as en el Municipio. (ADICAY, 2011)

-El Código Municipal Establece: "Las formas, medios y procedimientos de participación ciudadana que los Consejos Municipales de Desarrollo establezcan no pueden oponerse a las decisiones que corresponden al Concejo Municipal". Es decir, NO NOS PUEDEN NEGAR NINGUNA INFORMACION, PORQUE ES INFORMACIÓN PÚBLICA. Entendamos que es para verificar cuentas claras, que como vecinos debemos saber qué hacen nuestras autoridades que nosotros mismos los elegimos para ostentar los cargos.



Iniciando la sesión

OBJETIVOS:

- a) Contribuir al proceso de fortalecimiento ciudadano.
- b) Promover la equidad de género.
- c) Establecer mecanismos que permitan la participación del ciudadano.
- d) Concientizar a los beneficiarios la importancia de ejercer la participación ciudadana.

METODOLOGÍA:

1. **FASE I: Bienvenida y Oración:** Palabras de Bienvenida para profundizar confianza entre las personas, utilizando términos adecuados, mostrando respeto hacia las personas, tratando con equidad y servicio a los beneficiarios siendo los principales valores que resalta la asociación ADICAY. Este es un momento especial para reconocer que Dios es dueño de todo el Universo.
2. **FASE II: Dinámica Rompe Hielo: "¿Quién soy?"** El facilitador deberá organizar post-it, con palabras, alcalde, presidente, ministro, alcalde auxiliar, COCODE, vicepresidente, tesorero, secretario, vocal I. Para la actividad el facilitador deber pedirles a los participantes en círculo y tomar 1 post-it, la cual les indicara que no pueden enseñarles a los que están delante y detrás de ellos/as. Ahora, los participantes con el post-it pegaran en la frente de las personas que tiene delante, por lo que iniciaran a hacer preguntas a su compañera/o para intentar averiguar quién es, que serán respondidas con "sí" o con "no".
3. **FASE III:** Desarrollo de actividades, expositiva, sociodrama, dinámica de animación, y preguntas.
4. **FASE IV:** Ejecución de evaluación de la capacitación.

RECURSOS: Rotafolios, Papelógrafos, marcadores, globos.

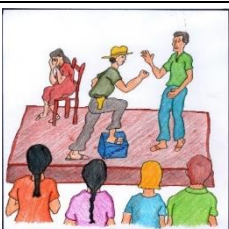
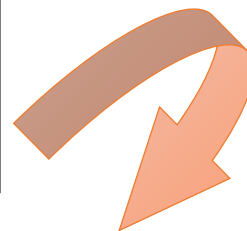
TIEMPO: 1:30 Minutos.

PARTICIPANTES: 35 -50 PARTICIPANTE

DISEÑO DE SALA EN EL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA: Forma de círculo, permite la participación en igualdad de condiciones. Expresa equidad.

FASE III: ACTIVIDADES

Luego de realizar lo establecido en el rotafolio, la o el facilitador(a) debe realizar las siguientes actividades.



Primera Actividad:

PASO 1: A través de Sociodrama se abordará, conformando a un grupo de 12 personas, que deberán organizar una presentación de solicitud de un proyecto en la municipalidad o entidad no lucrativa. El tipo de proyecto lo deberán escoger los participantes, identificando causas y efectos.

PASO 2: Deberán identificar los actores claves en esta presentación y asumir roles.

PASO 3: Finalizada la presentación inicia el análisis de actuación, planteando las siguientes preguntas:

¿De qué se trató la presentación?

¿Porque solicitan el proyecto?

¿Ustedes creen que, si solo una persona hubiera solicitado el proyecto, el alcalde o la persona encargada de los proyectos hubiesen dado el proyecto?

¿Qué es lo que visualizan las personas para responder el proyecto?

¿Cómo entonces debería organizarse la comunidad?

¿Qué actitudes deben de caracterizar la población para estar en acuerdo?

¿Ustedes creen que la participación de todos permite tomar decisiones que beneficia a la comunidad?

	¿Será la que la participación ciudadana, permite alcanzar el desarrollo y crecimiento? ¿Será que permite vivir en democracia?
--	---

Segunda Actividad:

PASO 1: Dinámica de animación; para la realización de esta dinámica se conforman dos equipos, brindándole un globo a cada miembro, seguido a ello, con los globos inflados, cada grupo hará una fila, ubicando los globos entre las piernas, luego con las manos sobre los hombros de su compañero que tenga enfrente, procedan a realizar una vuelta en el salón.

PASO 2: Debe mantener el mismo grupo, plantear las siguientes preguntas:

¿Qué hicieron para realizar la actividad?

¿Promover una buena comunicación entre ustedes funcionó? Responda SI o NO

¿Por qué opto por esta respuesta?

¿Ustedes creen que una buena comunicación entre los grupos fortalece y mantiene la participación ciudadana?

¿Hablar correctamente entre ustedes permitió la realización de la vuelta?

Para desarrollar el tema de la “eficacia de la participación ciudadana se mide a través de la auditoria social”:

Tercera actividad

PASO 1: De forma expositiva desarrolle el tema AUDITORIA SOCIAL.

PASO 2: plantee las siguientes preguntas:

¿En nuestra comunidad se ha realizado auditoria social?



EVALUACIÓN:

La o el facilitador debe aplicar la evaluación. Ver anexo 2.



SUGERENCIAS DE PAGINA WEB:

http://aragonparticipa.aragon.es/sites/default/files/libro_dgpc.pdf

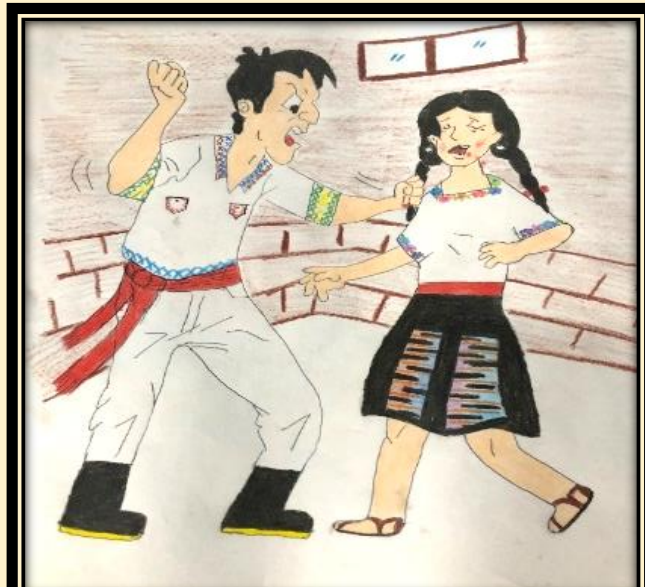
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/doc>



UNIDAD III

Si me Quieres no me

Lastimes



INTRODUCCIÓN

Como organización con proyección al desarrollo rural y trabajando con grupos organizados de hombres, mujeres y niños en edad escolar; se presenta el sub-tema; “VIOLENCIA INTRAFAMILIAR”, con el objetivo de contribuir a disminuir y prevenir dicho problema social, debido a que la violencia intrafamiliar, no se da únicamente en lo físico, sino también en lo verbal y psicológico; entonces nuestro enfoque es general para alcanzar nuestro objetivo. Encontramos también un apartado que le daremos un enfoque especial, “EL MALTRATO INFANTIL” para evitar o prevenir, también; dicha violencia.

Dentro de este apartado se identifica el marco teórico del tema, la cual el facilitador deberá documentarse para realizar capacitaciones eficientes, como también existen sugerencias de página web para fortalecer los contenidos.

Para iniciar el proceso de capacitación del tema el facilitador deberá circular entre los participantes y saludarlos, posteriormente debe registrar a la personas para llevar control de la participación de los beneficiarios, consecutivamente da palabra de bienvenida y oración, se presentara la agenda a los participantes y con ello objetivos, organizarlos según el diseño de sala especificado en la metodología, por lo que debe proceder con la presentación del tema “ Violencia Intrafamiliar” explicando brevemente, que es importante prevenirlos y disminuirlo para que las familias vivan en armonía y con respeto, prevaleciendo la equidad.

Con la finalidad de afianzar a hombres y mujeres del tema se estructuró la metodología de capacitación la cual consiste en desarrollar dinámica de rompe hielo que permitirá identificar interés de las personas, motivándoles a dar a conocer sus puntos de vistas sobre el tema, desarrollo del tema según metodología la cual se utilizará rotafolio, ilustraciones del tema y estudio de casos, la cual se estructuro los pasos. La cual resulta significativo el cumplimiento de cada paso, para alcanzar expectativas de transformación en el contexto rural de nuestro país.

Conceptos

TEMA 3

Básicos ¿Qué es la Violencia Intrafamiliar?

Se llama violencia intrafamiliar o doméstica, a aquellos hechos o agresiones cometidas específicamente por cónyuges, ex cónyuges, ex convivientes o personas que hubieran procreado hijos en común legalmente reconocidos o no, aunque no hubieran convivido (Nuñez de Arco & Hugo , 2004).

Cabe resaltar que, dentro de las parejas de casados o unión de hecho, se dan varios tipos de violencia entre ellos:



Fuente: imagen editada, Crianza Positiva:
Apostemos por el buen trato.
<https://www.youtube.com/watch?v=gFqZF5Wthw0>.

Violencia Física: “Es el uso de la fuerza física para provocar daño, no accidental; o con algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.”

Este tipo de violencia se reconoce con mayor facilidad; deja lesiones en el cuerpo que, pueden ser permanentes, provocar alguna discapacidad o incluso causar la muerte. El miedo que experimenta la víctima ante la posibilidad de que se repita el episodio violento, puede mantenerla en un estado de tensión que genera malestares físicos como dolores de cabeza, trastornos gastrointestinales, taquicardias, etcétera. (CONAPO, 2018).

Violencia Sexual: Es la afectación en el ámbito de la sexualidad producido por actos como: manoseo, acoso, pedidos de relación sexual y observaciones agresión sexual y/o sexo forzado. (Nuñez de Arco & Hugo , 2004)



Fuente: elaboración propia, caracterización de Violencia Sexual 09/2018



Fuente: imagen editada Bonfanti, Yuliana Antonella, caracterización de la violencia psicológica 09/2018
<http://tiposdeviolenncia.blogspot.com/2014/11/violencia-intrafamiliar.html>

Violencia Psicológica: Es el daño producido en la esfera psíquica como: aislamiento, celos excesivos, agresividad, hostigamiento verbal, degradación

verbal y
 humillación,
 control
 económico y
 financiero,
 acosamientos,
 acecho,

- Labilidad emocional
- Miedo
- Sentimientos de culpa
- Desorientación
- Depresión
- Intento de suicidio
- Insomnio
- Ansiedad
- Crisis de angustia

amenazas de muerte, amenazas con armas, amenazas de dañar a personas cercanas, amenazas de quitar a los niños y otras tácticas de tortura emocional. Se detalla a continuación lo que contempla el SNIS, para vigilancia epidemiológica:

Otros (Nuñez de Arco & Hugo , 2004)



Fuente: imagen extraída, *ennaceh cab*,
caracterización de Violencia Patrimonial 09/2018
<https://ennaceh cab.wordpress.com/author/ennaceh cab/>

autonomía e inciden en su proyecto de vida. Cuando se les priva de todo esto, se vuelven vulnerables.

Violencia económica: “Es toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral”.

La violencia económica limita la autonomía e independencia de la víctima; lo que en muchas ocasiones es un factor para que continúen en la relación violenta; se refuerce la dependencia con el agresor y aumenten sus sentimientos de incapacidad y minusvalía.



Fuente: imagen extraída, *Alibeh Hurtado*,
caracterización de Violencia Económica,
09/2018 <http://ultranoticias.com.mx/theme-features/estado-de-mexico-portada/panorama-general-edomex/itemlist/user/783-alibehhurtado.html>

¿Es un problema social?

Sí, y fue hasta en el año 1960, cuando se reconoció que la violencia y el maltrato en el ámbito familiar, ERA UN PROBLEMA SOCIAL. Anteriormente, la violencia contra la mujer se consideraba como algo normal y se les atribuía a personas con trastornos psicopatológicos o problemas mentales.

La existencia de este tipo de violencia indica un retraso cultural en cuanto a la presencia de los valores como la consideración, tolerancia, empatía y el respeto por las demás personas, independientemente de su sexo. El maltrato doméstico incluye a las agresiones físicas, psicológicas o sexuales llevadas a cabo en el hogar por parte de un familiar que hacen vulnerable la libertad de otra persona y que causan daño físico o psicológico.

2. ¿POR QUÉ SE DA LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR?

Se da básicamente por tres razones:

- **Falta de control de impulsos:** Creemos que la mejor opción en resolver nuestros problemas o fracasos es el uso de la violencia, y nuestra primera reacción es: **la violencia**, y entonces; todo se nos sale de control y hacemos lo que nuestro impulso nos ordena.
- **Carencia afectiva:** La soledad es la peor enemiga de la violencia. Esto sucede cuando en el hogar se pierde el principio del amor. Muchas personas no acostumbramos decir: **TE QUIERO**. Con solo mencionar esta palabra a la otra persona que amamos o queremos, le manifestamos afecto y cariño, y cuando no lo encontramos dentro de la familia, lo buscamos afuera y a veces con personas de mala vida o convivencia.
- **Incapacidad de resolver los problemas:** Cuando parece que no hay solución a los problemas que nos presenta la vida, la mejor opción que tomamos es refugiarnos en el alcohol. Opción terriblemente

equivocada porque cuando pasa el efecto de dicha droga; nos encontramos de nuevo con el mismo problema. La persona

que bebe alcohol por varios días se vuelve dependiente del mismo y cuando no lo ingiere, se torna muy violenta y agresiva y

quiénes sufren las consecuencias son los miembros de la familia, especialmente los niños.

VIOLENCIA CONTRA HOMBRES.

Las relaciones basadas en los celos, reclamos y el control de la otra persona, son relaciones que van permitiendo y consintiendo la violencia

No es muy común escuchar sobre la violencia ejercida en contra de los hombres en una pareja, pues históricamente, en torno a la figura masculina se ha marcado un estereotipo caracterizado por la fuerza física y por la insensibilidad, caso contrario al creado para la mujer. Sin embargo, un caso de maltrato al hombre es mucho más habitual de lo que nosotros pensamos.

Cabe destacar que la violencia en una relación se entiende por cualquier agresión física, psicológica, mental y sexual con el fin de mantener el control sobre la otra persona.

Comienza con cualquier comentario incómodo, después con un jaloneo que al principio puede parecer un juego entre ambos, pero conforme pasa el tiempo la situación puede llegar a ser más grave.

El maltrato hacia el hombre se enmarca dentro de la violencia doméstica y de acuerdo a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), casi un 25% de las denuncias en este respecto de 2011 corresponde a hombres maltratados por sus parejas. Del total de 5.632 personas denunciadas por violencia doméstica, el 76,2% fueron hombres y un 23,8% mujeres.

Entre los principales motivos por los cuales los hombres no denuncian ser víctimas de violencia

doméstica se pueden destacar los siguientes:

Sentirse avergonzado: Cuando se produce la violencia contra el hombre, generalmente ésta suele ser vista con risas entre las demás personas.

Dificultad para ser creído por las autoridades. Generalmente la policía no suele dar mucha credibilidad a los hombres maltratados, o en caso de creerse, se minimizan los abusos.

Negación del problema. Esto es común en los dos géneros, independientemente de la parte que sea maltratada, siendo la idealización un factor imperante para que esto suceda.

En el caso de algunos homosexuales hombres. Temor a tener que reconocer públicamente su identidad sexual, pues un alto porcentaje lo oculta de sus familiares, principalmente.

Conscientes de lo anterior es que el Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) busca apoyar a las y los jóvenes con problemáticas psico-emocionales como lo es la violencia doméstica, a través de psicólogos que brindan su atención a todos aquellos que lo necesiten, de manera gratuita y que les permita en un futuro, dejar esa relación tóxica y desarrollarse plenamente. (INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD , 2017)

3. ¿MALTRATO INFANTIL?

Es cuando a un niño o niña menor de 18 años es maltratado o abusado, cuando su salud física, mental o su seguridad están en peligro, ya sea por acciones u omisiones llevadas a cabo por la madre o el padre u otras personas responsables de sus cuidados, produciéndose el maltrato por acción, omisión o negligencia.

¿Qué tipos de maltrato reciben los niños y las niñas?

ABUSO FETAL: Ocurre cuando la futura madre ingiere alcohol u otras drogas estando el feto en su vientre. A causa de esta acción, el niño o la niña nace con problemas, tales como: malformaciones o retraso severo.

FÍSICO: se produce cuando se usa la fuerza con la intención de producir dolor como medio para lastimar al niño o la niña, dejando marcas o moretones. Estos pueden ser mediante de: latigazos, jalones de pelo u orejas, torceduras, puntapiés, quemaduras, u otros medios con que se lastime al niño o niña.

MALTRATO EMOCIONAL O PSICOLÓGICO: Es muy delicado y el más existente en el maltrato infantil. Son niños o niñas habitualmente ridiculizados, insultados, regañados o menospreciados. Se les somete a presenciar actos de violencia física o verbal hacia otros miembros de la familia. Además, se les permite o tolera el uso de drogas o el abuso de alcohol.

Actos de privación de la libertad como encerrar a su hijo o atarlo a una cama, no solo pueden generar daño físico, sino seguro afecciones psicológicas severas. Lo mismo ocurre cuando se amenaza o intimida permanente al niño o niña, alterando su salud psíquica.

ABUSO SEXUAL: Puede definirse como tal, a los contactos o acciones recíprocas entre un niño o una niña y un adulto, en los que el niño o niña está siendo usado para la gratificación sexual del adulto y frente a las cuales no puede dar un consentimiento informado. Puede incluir desde la exposición de los genitales por parte del adulto hasta la violación del niño o niña.

Las formas más comunes de abuso sexual son: el incesto (padre-hija, madre-hijo, entre hermanos), violación del niño o la niña y el manoseo intencional.

ABANDONO O NEGLIGENCIA: Significa un descuido intencional de los padres o encargados en satisfacer las necesidades básicas del niño o la niña, en cuanto a su alimentación, vestido, salud, seguridad, educación y bienestar del niño.

4. LEYES EN CONTRA DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR:

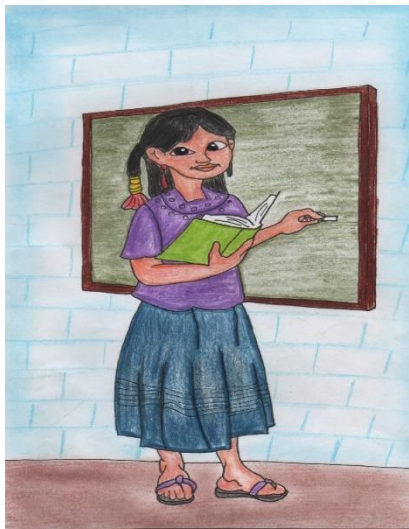
De acuerdo a la legislación vigente actualmente en Guatemala, “La violencia intrafamiliar, constituye una violación a los Derechos Humanos, (...) debe

entenderse como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o ex conviviente, cónyuge o ex cónyuge o con quien se haya procreado hijos o hijas”. Art. 1 de la Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar. Decreto 97-96.

Las estadísticas de violencia intrafamiliar, se presentan como una aproximación a la medición del registro de denuncias de Violencia Intrafamiliar, con el propósito de informar a la sociedad guatemalteca sobre ciertas características de esta problemática y dar cumplimiento al artículo 8 del reglamento del Decreto 97-96, acuerdo gubernativo 831-2000, reformado con el acuerdo gubernativo 463-2013.

¿Quiénes me pueden ayudar en caso de violencia?

- Autoridades locales o comités de su comunidad
- La policía nacional civil
- La procuraduría de los derechos humanos
- La defensoría de la mujer indígena
- Ministerio publico/Fiscalía de la mujer
- Juzgados de familia
- Organizaciones que intervienen o ayuden en su comunidad.



Iniciando la sesión

OBJETIVOS:

- a) Dar a conocer que es la violencia intrafamiliar y de qué forma se manifiesta.
- b) Identificar las causas que provocan este tipo de violencia en el entorno familiar y consecuencias.
- c) Concientizar la prevención de esta problemática en los hogares.

METODOLOGÍA:

1. **FASE I: Bienvenida y Oración:** Palabras de Bienvenida para profundizar confianza entre las personas, utilizando términos adecuados, mostrando respeto hacia las personas, tratando con equidad y servicio a los beneficiarios siendo los principales valores que resalta la asociación ADICAY. Este es un momento especial para reconocer que Dios es dueño de todo el Universo.
2. **FASE II: Dinámica Rompe Hielo:** El espejo, los/as participantes deberán colocarse en dos filas, formando parejas, identificado ya la pareja, la personas que, quede del lado derecho será el espejo y la del lado izquierdo es el que está viéndose en el espejo, la persona del lado izquierdo deberá realizar cualquier movimiento y la del lado derecho estará repitiendo o hará los mismo movimiento, identificándose como espejo durante 5 minutos, para finalizar la dinámica el facilitador planteará una interrogante a las/os participantes de lo que entiende sobre la dinámica. El fin de esta dinámica es dar a conocer que las acciones de las personas se convierten en un espejo para los niños que son el futuro.
3. **FASE III:** Desarrollo de actividades, preguntas, estudio de casos, trabajo grupal.
4. **FASE IV:** Ejecución de evaluación de la capacitación.

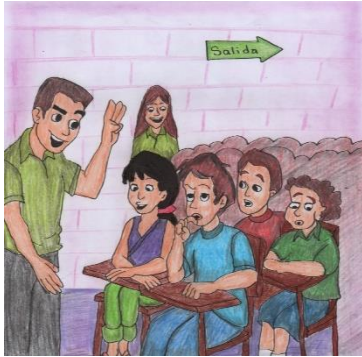
RECURSOS: Rotafolios, hojas impresas, lapiceros.

TIEMPO: 1:30 Minutos.

PARTICIPANTES: 35 -50 PARTICIPANTE

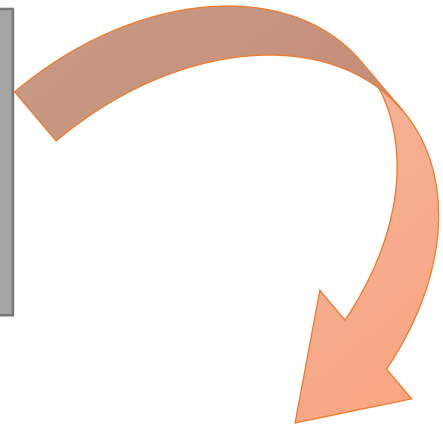
DISEÑO DE SALA EN EL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA:

se recomienda que los participantes se coloquen de forma U para favorecer la interacción entre los facilitadores y los participantes.



FASE III: ACTIVIDADES

Luego de realizar lo establecido en el rotafolio, la o el facilitador(a) debe realizar las siguientes actividades.



PASO 1: A través de Estudio de Casos, se aborda el tema, organice dos grupos de participantes y entregue los casos correspondientes, la cual deberán analizar y responder las interrogantes planteadas en las hojas de casos.

PASO 2: Deberán identificar a un coordinador y relator los grupos para tomar nota de las opiniones de las participantes de cada grupo para presentar a nivel plenaria.

Primer Caso:

En el municipio de San Gaspar Baja Verapaz en una las comunidades llamada los Cascabeles, reside actualmente ARTURO TULUSH y su esposa JIMENA SAQUIL, se casaron el 11 de abril del año 1998, hoy por hoy han procreado dos hijas una de 10 y 5 años de edad. Arturo desde que era joven trabaja en la albañilería, sale de su casa a las 6:30 am para llegar a las 7 am en su trabajo, como todo los días tienen que llevar desayuno y para hacerlo Jimena su esposa se levanta a las 4:00 am para estar listo el desayuno de su esposo, sin embargo, hay tiempos que Jimena se cansa y demora en preparar el desayuno, Arturo reacciona de manera inesperada golpeándola fuertemente sin medir palabra sí no tiene lista la comida, y delante de sus dos hijas la sigue golpeado, ellas con temor a ser agredidas físicamente se encierran en sus cuartos. Un día Arturo golpeo a Jimena en el rostro, su ojo derecho quedó prácticamente cerrado tras la agresión y en el centro de salud le tomaron seis puntos de sutura en su pómulos, por lo que ella tomo la decisión de refugiarse en la casa de su hermana Inés después de la fuerte agresión. Sin embargo, teme por sus hijas ya que Arturo tiene a sus hijas encerrado en casa.

PLANTEE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

¿Qué piensa del caso planteado?

¿Qué clase de violencia sufre esta persona?

¿Cómo víctima que haría?

¿Qué consecuencia podría tener esta violencia?

¿Quiénes pueden ayudar en este caso de violencia?

¿Cómo resolvería usted esta situación?

¿Si la persona no denuncia el acto de violencia que podría suceder?

¿A quiénes afecta estos tipos de Violencia?

¿Por qué crees que la persona actúa mediante la violencia?

¿De qué manera se puede prevenir esta violencia?

Anote sus respuestas detrás de la hoja y socialice a nivel plenaria

Segundo Caso:

En el municipio de san pablo alta Verapaz en una de las comunidades denominadas como Raxpek. Reside ADELINA PACAY de 35 años de edad madre soltera con cuatro hijas entre las edades de 10 y 20 años de edad, para generar ingresos en su hogar Adelina migra a la capital en busca de trabajos domestico durante su estadio en la capital en periodos de descanso visita a sus hijas en su hogar y durante sus viajes de traslado a la capital a su casa conoció A LORENZO POOU de 40 años de edad que cuenta con antecedentes penales, ignorando estas cualidades Adelina se enamoró de Lorenzo hasta llegar hacer conviviente y vivir en el mismos hogar donde residían Adelina y sus hijas, con el tiempo de vivir juntos Lorenzo empieza acosar a las niñas intimidándolas, por la corta edad de las niñas desconocen los hechos ignorando las acciones como algo común sin embargo Lorenzo se fue acostumbrado con el tiempo y el silencio de las niñas hasta que un día se quedó una de las niñas en casa para atender a Lorenzo en donde él se aprovechó de la inocencia de la niña y la ausencia de la madre para abusar sexualmente de ella. La niña angustiada al ver llegar a su madre le comenta los hechos y Lorenzo desmiente los hechos a su conviviente por lo que se le creyó más ha el que a su propia hija.

PLATEE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

- ¿Qué piensa del caso planteado?
- ¿Qué clase de violencia sufre esta persona?
- ¿Cómo víctima que haría?
- ¿Qué consecuencia podría tener esta violencia?
- ¿Quiénes pueden ayudar en este caso de violencia?
- ¿Cómo resolvería usted esta situación?
- ¿Si la persona no denuncia el acto de violencia que podría suceder?
- ¿A quiénes afecta estos tipos de Violencia?
- ¿Por qué crees que la persona actúa mediante la violencia?
- ¿De qué manera se puede prevenir esta violencia?

Anote sus respuestas detrás de la hoja y socialice a nivel plenaria relator/a.



Evaluación:

Para evaluar el grado de conocimiento se plantean las siguientes preguntas a los y las participantes.

- ¿Qué es la violencia intrafamiliar?
- ¿Es un problema social la violencia intrafamiliar?
- ¿Prevenir la violencia intrafamiliar en nuestra familia

es bueno?



SUGERENCIAS DE PAGINA WEB:

<https://dhsprogram.com/pubs/pdf/FR159/12Chapter12.pdf>

<https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2016/08/Violencia-intrafamiliar.pdf>

<http://www.funvic.org/Violencia%20intrafamiliar.pdf>

<https://aweita.larepublica.pe/magazine/3530-estos-son-los-tipos-de-violencia-que-un-hombre-sufre-y-siempre-calla>



UNIDAD IV

Hay Peligro Preparémonos



INTRODUCCIÓN

Guatemala es un país vulnerable a sufrir desastres de tipo natural, social y socio natural. Por lo consiguiente, hay necesidad de preparar, prevenir y mitigar los efectos de dichos fenómenos con el objetivo de evitar la pérdida de vidas humanas, especialmente en el área rural donde no hay acceso a los servicios básicos y vías de comunicación terrestre; y si las hay, presentan muchas dificultades. Sirva pues el siguiente manual para sensibilizar a los comunitarios sobre la necesidad que hay de la **preparación** para enfrentar los efectos de un desastre. En ella encontraremos temas de mucho interés acerca de los componentes de la Gestión Local de Riesgo (GLR) así como conocimientos básicos que se necesitan implementar cuando enfrentamos algún tipo de evento de cualquier naturaleza. Todos estamos en riesgo, todos somos vulnerables, entonces; **PREPARÉMONOS**.

Por lo tanto, se estructuró los procedimientos contextualizados que debe aplicarse para una capacitación eficiente en las comunidades rurales. La cual consisten en los siguientes aspectos: para iniciar el proceso el facilitador debe saludar a los participantes, registrarlos, dar palabras de bienvenida con términos adecuados y con principios de la institución, valores, oración; continuo presentar la agenda y con ello los objetivos, posteriormente debe organizarlos según diseño de sala especificado, presentar el tema de “Gestión Local de Riesgo” dando una explicación breve según contenido que se identifica en este mismo apartado, posterior se realiza la dinámica de rompe hielo, y la ejecución de metodología, en consecución motivar la participación activa en cada procesos especificado.

Utilizar trabajo de grupo en este tema suele generar espacios de participación y fortalecer las capacidades de los comunitarios por lo que el facilitador deberá formarse de una forma adecuada.

Conceptos

Básicos

Gestión Local de Riesgo

TEMA 4

COMPONENTES DE LA GESTIÓN DE RIESGO:

Amenaza: Un fenómeno, sustancia, actividad humana o condición peligrosa que pueden ocasionar la muerte, lesiones u otros impactos a la salud, al igual que daños a la propiedad, la pérdida de medios de sustento y de servicios, trastornos sociales y económicos, o daños ambientales. Las amenazas naturales se pueden clasificar por origen en: geológicas (terremotos, tsunamis, actividad volcánica), hidrometeorológicas (inundaciones, tormentas tropicales, sequías) o biológicas (epidemias). Las amenazas pueden ser inducidas por procesos humanos (cambio climático, incendios, minería o recursos naturales no renovables, degradación medio ambiental, y amenazas tecnológicas). Las amenazas pueden ser únicas, secuenciales, o combinadas en su origen y efectos (Baas, Ramasamy, Dey de Pryck, & Battista, 2009).

Desastre: Una seria interrupción en el funcionamiento de una comunidad o sociedad que causa una gran cantidad de pérdidas humanas, materiales, económicas o ambientales; que exceden la capacidad de la comunidad o sociedad afectada para afrontar la situación utilizando sus propios recursos. Un desastre es una función del proceso de riesgo. Resulta de la combinación de amenazas, condiciones de vulnerabilidad y capacidades o medidas insuficientes para reducir las consecuencias negativas potenciales del riesgo (Baas, Ramasamy, Dey de Pryck, & Battista, 2009).

Resiliencia: La capacidad de un sistema, comunidad o sociedad expuestos a una amenaza para resistir, absorber, adaptarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficaz, lo que incluye la preservación y la

restauración de sus estructuras y funciones básicas (Baas, Ramasamy, Dey de Pryck, & Battista, 2009).

Riesgo: La combinación de la probabilidad de que se produzca un evento y sus consecuencias negativas. Tales como muertes, lesiones, propiedad, medios de vida, interrupción de actividad económica o deterioro ambiental, como resultado de interacciones entre las amenazas

Naturales o antropogénicas y las condiciones de vulnerabilidad (Baas, Ramasamy, Dey de Pryck, & Battista, 2009).

Vulnerabilidad: Las características y las circunstancias de una comunidad, sistema o bien que los hacen susceptibles a los efectos dañinos de una amenaza. (Baas, Ramasamy, Dey de Pryck, & Battista, 2009)

2. ¿QUE ES LA GESTION DE RIESGO?

Es el conjunto de actividades y relaciones que se ejecutan a nivel local para planificar y lograr el desarrollo; adoptando la reducción del riesgo como proceso de análisis permanente, integrado, en donde haya participado interinstitucional y comunitaria. (Plan Trifinio, gtz, 2007)

Manejo de desastres:

Comprende acciones para la preparación para la emergencia, la atención de la emergencia, la rehabilitación y la reconstrucción.

La prevención: se refiere a la disminución de amenazas, la prevención

implica acciones para evitar el impacto o para reducir sus efectos.

Ejemplos de medidas de prevención:

- Identificar zonas de deslizamientos, a través de recordar la historia de estos fenómenos.
- Evaluar la experiencia vivida en casos anterior de deslizamientos.
- Analizar la amenaza y el riesgo a través de estudios, geológicos o socio geográficos, respectivamente.
- Elaborar mapas a nivel de comunidades.
- Pedir apoyo a instituciones técnicas a nivel nacional para el análisis de riesgo.
- Evitar construcciones y vivienda en laderas propensas a problemas de erosión o en suelos inestables.
- Regular uso del suelo para la agricultura.
- Rellenar las fracturas de la ladera para que el agua no se filtre.
- No acumular basura o desechos en terrenos de pendientes pronunciadas.
- No extraer material de la base de una ladera.
- No hacer cortes verticales al pie de una ladera.
- No cortar árboles ni vegetación en laderas.

Mitigación: Se refiere a la disminución de la vulnerabilidad, la mitigación implica medidas para reducir vulnerabilidades asociadas a los desastres.

Para ello se identifican estos aspectos para la mitigación:

- Señalizar las áreas susceptibles a deslizamientos.
- Capacitar y sensibilizar a la población en riesgo respecto al riesgo existente.
- Capacitar y reglamentar el buen uso de la tierra en áreas susceptibles a deslizamientos.
- Asumir las responsabilidades locales en la gestión del riesgo a través del fortalecimiento de las competencias y la participación social.
- Re vegetar áreas afectadas por deslizamientos.
- Construir canales alrededor de construcciones de vivienda para encauzar el flujo de agua hacia ríos o quebradas.
- Implementar obras para la estabilización de taludes y la conservación de suelos, muros de piedra para estabilizar el talud, gaviones, terrazas, acequias, etc.

Preparación: Es el conjunto de acciones para minimizar la pérdida de vida humanas y daños materiales.

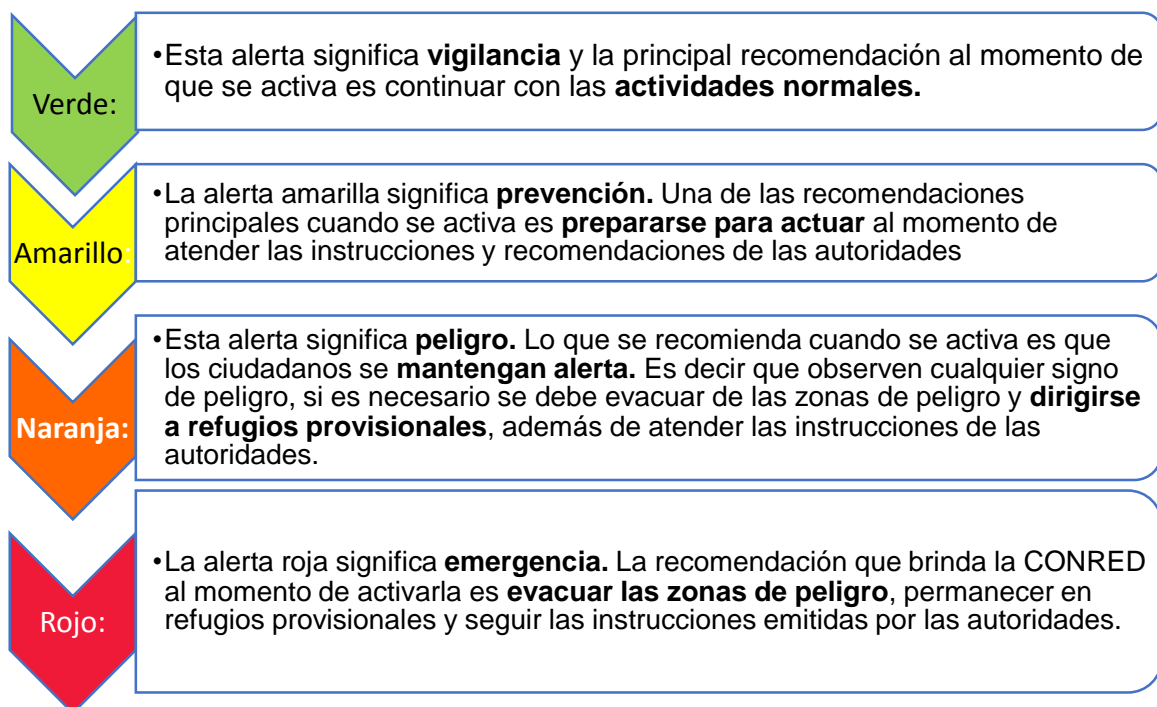
En casos extremos, la preparación sirve para organizar que la respuesta de los actores sociales sea rápida, ordena y eficaz.

Algunas medidas de preparación:

- Organizar a la coordinadora local para la reducción de desastre en la implementación de planes de emergencia.
- Elaborar mapa con caminos de escape bien marcados.
- Diseñar un plan de contingencia en caso de desastres, revisarlos y evaluarlos periódicamente.
- Elaborar planes comunales de emergencia.
- Identificar albergues.
- Establecer sistemas de alerta.

3. ¿CUÁLES SON LOS TIPOS DE ALERTAS?

La CONRED tiene un sistema de alertas tempranas para prevenir catastróficas pérdidas de vidas; cuatro son los tipos de alertas que maneja la CONRED, las mismas son las siguientes: (Gabriela, 2017)



(Gabriela, 2017)



Iniciando la sesión

OBJETIVOS:

- Alcanzar que los participantes conozcan y analicen los diferentes tipos de amenazas existentes.
- Construir capacidades para la gestión local en la prevención y mitigación de desastres y los efectos de fenómenos en las comunidades de los beneficiarios del programa educación y desarrollo.

METODOLOGÍA:

- 1. FASE I: Bienvenida y Oración:** Palabras de Bienvenida para profundizar confianza entre las personas, utilizando términos adecuados, mostrando respeto hacia las personas, tratando con equidad y servicio a los beneficiarios siendo los principales valores que resalta la asociación ADICAY. Este es un momento especial para reconocer que Dios es dueño de todo el Universo.
- 2. FASE II: Dinámica Rompe Hielo:** Para iniciar, se forman 6 grupos. Para crear diferentes papeles como si fuera en la vida real. Cada grupo tendrá un nombre como 1. Riesgo, 2. Amenaza, 3. Vulnerabilidad, 4. Desastre, 5. Prevención y 6. Mitigación.

El trabajo a realizar consiste en que cada grupo escribirá en un papelógrafo, que actividad realiza según el nombre del grupo. Ejemplo: Desastre = nosotros inundamos, o nosotros matamos; lo que puede hacer el desastre.

- 3. FASE III:** Desarrollo de actividades, exposición, trabajo de grupo, preguntas.

- 4. FASE IV:** Ejecución de evaluación de la capacitación.

RECURSOS: Hojas de Papel Bond, Lapiceros, papelógrafos, marcadores, croquis de la comunidad, fichas de colores.

TIEMPO: 1:30 Minutos.

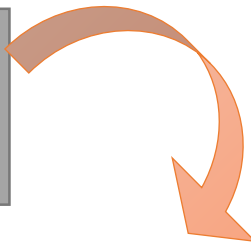
PARTICIPANTES: 35 -50 PARTICIPANTE

DISEÑO DE SALA EN EL DESARROLLO DE LA TEMÁTICA:

Forma de círculo, permite la participación en igualdad de condiciones. Expresa equidad.

FASE III: ACTIVIDADES

Luego de realizar la dinámica de rompe hielo, la o el facilitador(a) debe realizar las siguientes actividades.



1. COMPONENTES DE LA GESTIÓN DE RIESGO:

PASO 1: De forma expositiva desarrollo el tema de componentes de la gestión de riesgo, la cuales son: AMENAZA, DESASTRE, RESILIENCIA, RIESGO, VULNERABILIDAD, de forma clara y concisa.

PASO 2: Conforme 5 grupos de trabajo y deberán identificar a un relator/a, responder estas interrogantes y socializar a nivel plenaria las respuestas.

Primer grupo: ¿Qué tipos de amenazas se ha presentado en su comunidad o que pueda presentarse?

¿Qué acciones han realizado para protegerse?

Segundo grupo: ¿Quién ocasiona el desastre?

¿Cuál es el riesgo de desastres que puede hacer posible que algún tipo de eventos causen daño y pérdidas?

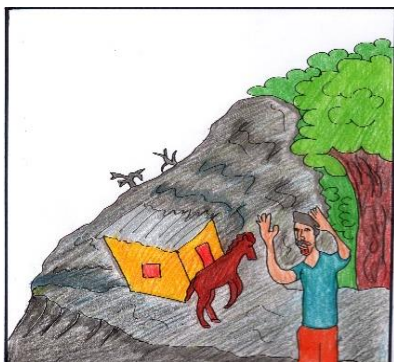
Tercer grupo: ¿Según ustedes la comunidad está capacitado para responder algún evento de fenómeno natural desastroso?

¿Qué sistemas debería de tener la comunidad?

Cuarto grupo: ¿Ustedes creen que la comunidad no está en riesgos?

¿Han identificado las áreas en riesgo? ¿Qué institución es la encargada de ante un desastre natural?

Quinto grupo: Escuchen las respuestas de los grupos exponentes, para realizar recomendaciones a nivel plenario.



2. QUE ES LA GESTIÓN DE RIESGO

PASO 1: De forma expositiva, desarrolle el tema Gestión de Local de Riesgo.

PASO 2: A través de lluvia de ideas, pida a los participantes que comenten que hacer para prevenir un desastre, como mitigar y como deberían estar preparados, escríbalos y pégalos en el papelógrafo.

PASO 3: El facilitador debe retroalimentar el tema abordado.

PASO 4: El facilitador indica conformar grupos de trabajo, la consiste en identificar en el croquis de la comunidad cada uno de estos sitios, colocando los símbolos que consideren adecuados:

- Carretera
- Iglesia evangélica
- Iglesia católica
- Escuelas
- Campo de futbol
- Ríos
- Tiendas
- Centro de convergencia
- Salón comunal
- Casas

Colocando en un cuadro de referencia, si identifican otros sitios agréguelo.

Por lo que deberán identificar en qué áreas se ubican cada uno de estos elementos:

Color Verde: Deberán identificar con el color verde los sitios que creen que se puedan refugiar las personas, edificios que no estén expuestos a peligro, identificándolos como albergues de la comunidad, marcar los caminos para escapar en momento de un desastre natural.

Color Rojo: deberán identificar con el color rojo las casas que están en peligro, edificios y que deben evacuar en la hora de un desastre y refugiarse en albergues, ríos que no deben cruzar, deslizamientos.

PASO 5: Los grupos de trabajo socializan a nivel de plenaria los mapas elaborados y dejar en la pared pegados para seleccionar a uno y completarlos si falta alguna característica, la cual servirá como plan de contingencia.

PASO 6: Con los mismos grupos de trabajo entregue papelógrafos para realizar un mapa climatológico.

Indicando que debe contener:

FENÓMENO	MESES	ACTIVIDAD QUE DEBEN HACER PARA PROTEGERSE
NATURAL		

PASO 7: El facilitador debe explicar que estos materiales elaborados les servirá de estar preparados ante una emergencia e identificar donde debe colocarse los mismo.

PASO 8: Concluya con la explicación de los tipos de alertas a los participantes.

EVALUACIÓN:



Para evaluar el grado de conocimientos y experiencias fortalecidas se plantean las siguientes preguntas.

¿La gestión local de riesgo debería existir en nuestra comunidad? ¿Por qué?

¿Qué recursos deberíamos de tener ante un desastre natural?

¿Capacitarnos en tema de prevención, mitigación, preparación resulta clave para nuestra comunidad?

¿Qué institución es la encargada de prevenir desastre natural?



SUGERENCIAS DE PÁGINA WEB:

<http://desastres.usac.edu.gt/documentos/docqt/pdf/spa/doc0190/doc0190.pdf>

CONCLUSIÓN

- En este manual de capacitación de facilitadores se especificaron metodología que debe desarrollarse en el proceso de capacitación a nivel comunitario como: objetivos, diseños de sala, dinámicas de rompe hielo, metodología de capacitación, rotafolios, con ilustraciones apegados al contexto, evaluaciones, elementos que contribuye a las/os participantes ser los actores claves de transformar el entorno en la que se desenvuelven.
- Se ha elaborado este manual desde el enfoque metodológico de la andragogía que determina a la persona capaz de fortalecer sus capacidades y promover cambios desde el contexto en la que se desenvuelve, como también apegado a la misión y visión de la Asociación ADICAY, alcanzando resultados efectivos.
- El manual aglomera también como el facilitador debe desenvolverse para una educación integral de las comunidades beneficiarias del programa educación y desarrollo.
- Ajustar las intervenciones de los facilitadores del programa educación y desarrollo, contribuye a posicionar a la institución como un ente capaz de promover cambios en las áreas rurales del país.
- Definir directrices integrales en el programa ha respondido a la debilidad identificado anteriormente por los técnicos de campo, ya que se ha proporcionado una herramienta innovadora, que identifique al facilitador realizar proceso eficiente y participante como sujeto de cambio.













ANEXOS













Anexo No. 1

Tema: _____ Fecha: _____

Facilitador: _____ Lugar: _____

Instrucciones: Escuche y marca su opinión sobre las caritas que aparecen, con una X.

Preguntas	 Siempre	 A veces	 Nunca
Antes de empezar la capacitación les comentan de que se trata.	 Siempre	 A veces	 Nunca
Le gustaron los temas que se impartieron.	 Siempre	 A veces	 Nunca
Comprendió rápidamente las temáticas	 Siempre	 A veces	 Nunca

<p>Considera práctico las actividades y el material de apoyo.</p>	 <p>Siempre</p>	 <p>A veces</p>	 <p>Nunca</p>
<p>Considera que la temática contribuye a su vida cotidiana.</p>	 <p>Siempre</p>	 <p>A veces</p>	 <p>Nunca</p>
<p>El facilitador domina el tema que desarrolla.</p>	 <p>Siempre</p>	 <p>A veces</p>	 <p>Nunca</p>
<p>El facilitador resuelve las dudas de los participantes.</p>	 <p>Siempre</p>	 <p>A veces</p>	 <p>Nunca</p>

Fuente, imágenes extraídas (Giraldo Rojas, 2017) 09/2018:

https://www.freepik.es/vector-gratis/surtido-de-personaje-de-hombre-de-negocios-con-fantasticas-caras-expresivas_1062489.htm#page=1&index=14&query=rostros de hombres.

Anexo No. 2

EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Instrucciones: Indique su reacción a la capacitación con el tema: **Participación Ciudadana** encerrando en un círculo la respuesta que mejor expresa su evaluación a los siguientes aspectos.

No.	Ítems	Pobre	Adecuado	Promedio	Bueno	Excelente
01.	Contenido del curso.	1	2	3	4	5
02.	Aplicación de su responsabilidad y necesidad.	1	2	3	4	5
03.	Suficientes ejemplos y oportunidades de práctica.	1	2	3	4	5
04.	Uso apropiado de materiales que facilitaron el aprendizaje.	1	2	3	4	5
05.	Oportunidades para debatir con los demás participantes.	1	2	3	4	5
06.	Calidad de la información previa a la sesión.	1	2	3	4	5
Total						

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

ADICAY. (2011). *MANUAL DE CAPACITADORES* . Cobán Alta Verapaz.

ANDER-EGG, E. (1995). *DICCIONARIO DEL TRABAJO SOCIAL*. BUENOS AIRE: LUMEN.

Asamblea General de la FITS. (06 de 07 de 2014). *adasu.org*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Definición Global del Trabajo Social :
<http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>

Baas, S., Ramasamy, S., Dey de Pryck, J., & Battista, F. (Octubre de 2009). Obtenido de Anàlisis de Sistema del Riesgo de Desastres.

Caraballo Colmenares, R. (15 de 10 de 2006). *redalyc.org*. Obtenido de La andragogia en la educación superior: <http://www.redalyc.org/pdf/658/65822208.pdf>

CONAPO. (29 de 1 de 2018). <https://www.gob.mx/cms/>. Obtenido de Prevención de la Violencia en la Familia:
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/303594/Prevencion_de_la_violencia__Tipos_de_Violencia.pdf

Cortés Cortés, M. E., & Iglesias León , M. (2004). *unacar.mx*. Obtenido de Generalidades sobre la metodología de la investigación:
http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf

Cruz Silva, M. O., Dominguez, N. D., & Garcia Ramos, S. (s.f.). *didacticosfesar*. Obtenido de Diseño de Recursos Didacticos:
<http://didacticosfesar.blogspot.com/p/rotafolio.html>

Definición de. (2008). <https://definicion.de/educacion/>. Obtenido de Educación:
<https://definicion.de/educacion/>

Definición de. (2015). *definicion.de*. Obtenido de Programa Educativo:
<https://definicion.de/programa-educativo/>

definición.org. (s.f.). *org*. Obtenido de Definición de Manual :
<http://www.definicion.org/manual>

EMPODERAMIENTO, S. D. (s.f.). <https://www.significados.com>. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de <https://www.significados.com>:
<https://www.significados.com/empoderamiento/>

Entidades Jurídicas CASTILLA-LA MANCHA. (s.f.). *uridicas.castillalamancha*.
Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Definición de una Asociación :
<http://ejuridicas.castillalamancha.es/asociaciones/definicion-asociacion>

FITS. (16 de Mayo de 2010). *fitsutem.blogspot.com*. Obtenido de Trabajo Social según la FITS: <http://fitsutem.blogspot.com/2010/05/trabajo-social-segun-la-fits.html>

FORTALECIMIENTO COMUNITARIO. (17 de 11 de 2010). <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>. Recuperado el 18 de 05 de 2017, de <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>: <http://fortalecimiento-comunitario.blogspot.com/>

Gabriela. (14 de 06 de 2017). *aprende.guatemala.com*. Obtenido de Significado de las alertas de CONRED en Guatemala: <https://aprende.guatemala.com/cultura-guatemalteca/actualidad/significado-alertas-conred-guatemala/>

García López, J. M. (12 de 2011). *hacienda.go.cr*. Obtenido de El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones:
<http://www.hacienda.go.cr/cifh/sidovih/uploads/archivos/Articulo/El%20proceso%20de%20capacitacion,%20sus%20etapas%20e%20implementacion.pdf>

Giraldo Rojas, M. A. (05 de 04 de 2017). *www.elcolombiano.com*. Obtenido de Conozca como entrenar su inteligencia emocional:
<http://www.elcolombiano.com/colombia/salud/inteligencia-emocional-que-es-AI6280938>

Herrera, J. (10 de 2008). *Diagnóstico Social*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de juanherrera.files.wordpress.com:

<https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/10/tema5-ts-casos.pdf>

Hevia Bernal, D. (s.f.). *sld.cu*. Obtenido de Arte y Pedagogía :

http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/williamsoler/arte_y_pedagogia.pdf

Instituto Interamericano para el Desarrollo Social. (06 de 2006). *publications.iadb.org*.

Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Documento de Trabajo del INDES :

<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/1223/La%20Gerencia%20Social%20INDES%20%28I-60%29%C2%A0%20.pdf?sequence=1>

INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD . (15 de Diciembre de 2017). *www.gob.mx*.

Obtenido de Violencia contra hombres. Una Violencia mas silenciosa.:

<https://www.gob.mx/imjuve/articulos/violencia-contra-hombres-una-violencia-mas-silenciosa?idiom=es>

MUJERES, O. (s.f.). <http://www.endvawnow.org>. Recuperado el 30 de 07 de 2017, de

<http://www.endvawnow.org>: <http://www.endvawnow.org/es/articles/330-cual-es-el-monitoreo-y-la-evaluacion.html>

Nuñez de Arco, J., & H. E. (Junio de 2004).

file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20(1)%20nuevo.pdf. Obtenido de Violencia Intrafamiliar : [file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20\(1\)%20nuevo.pdf](file:///E:/Violencia%20intrafamiliar%20(1)%20nuevo.pdf)

OBS. (s.f.). *obs-edu.com*. Recuperado el 30 de 07 de 2017, de Que es un Proyecto:

<http://www.obs-edu.com/int/blog-project-management/administracion-de-proyectos/que-es-un-proyecto-una-definicion-practica>

Plan Trifinio, gtz. (Marzo de 2007). Obtenido de Guía para la gestión local de riesgo por DESLIZAMIENTOS.

Revista Cuaderno Trabajo Social. (2012). *trabajosocial.blogutem.cl*. Obtenido de Trabajo Social y Educación Formal e Informal:

http://trabajosocial.blogutem.cl/files/2011/07/Cuaderno_Trabajo_Social_R5.pdf

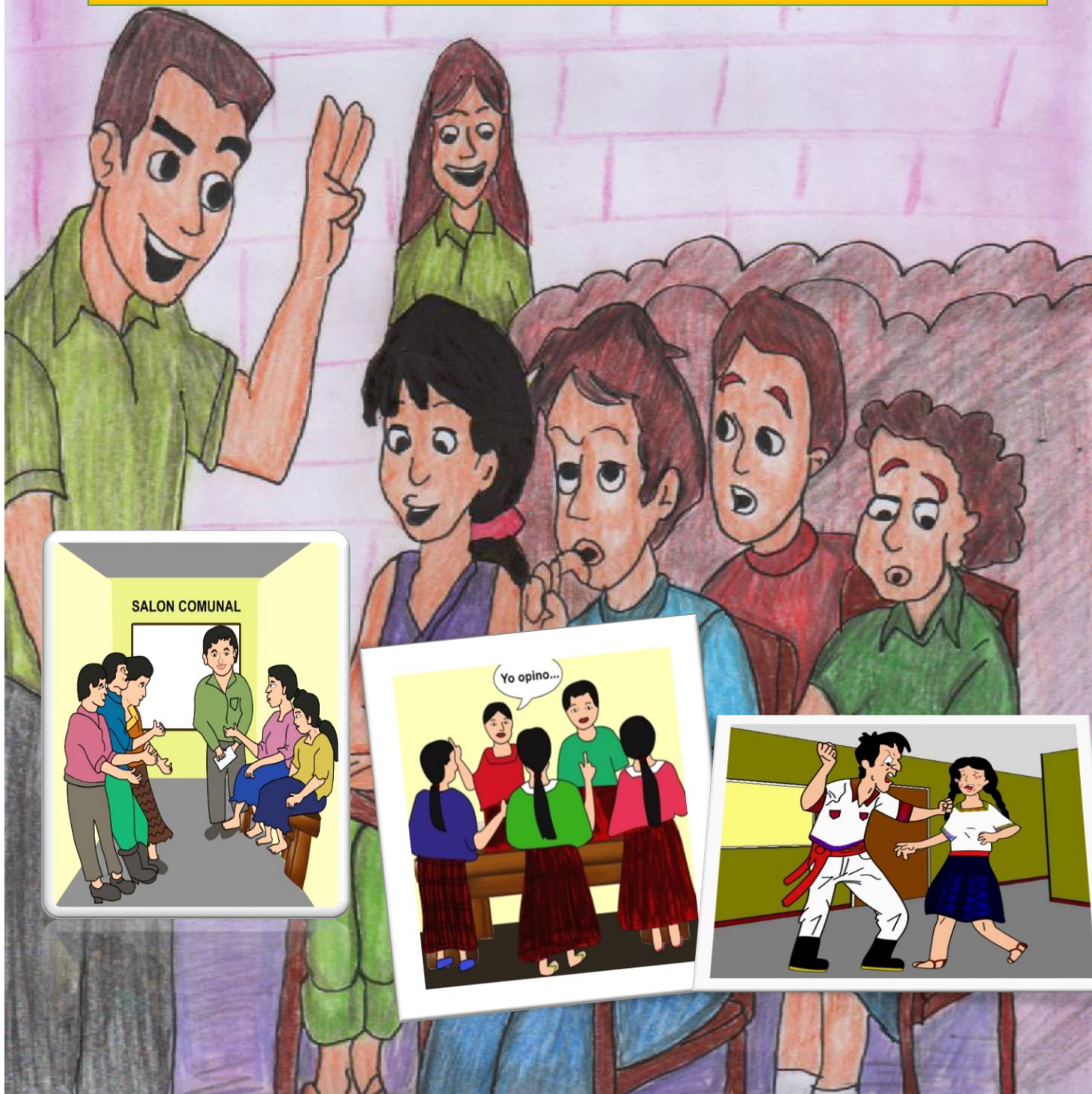
Sical Jimenez, F. d. (09 de 2009). *biblioteca.usac.edu.gt*. Obtenido de ELABORACIÓN DE MÓDULO DE CAPACITACIÓN PARA LÍDERES COMUNITARIOS EN SALUD MENTAL EN EL MUNICIPIO DE VILLA NUEVA, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA : http://biblioteca.usac.edu.gt/EPS/07/07_0469.pdf

Universitas Humanistica. (2004). *redalyc.org*. Recuperado el 29 de 07 de 2017, de Desarrollo Social y Bienestar: <http://www.redalyc.org/pdf/791/79105802.pdf>

Wikipedia. (07 de Mayo de 2014). *wikipedia.org*. Obtenido de Programa de Desarrollo: https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_desarrollo

Yturalde, E. (2017). *yturalde.com*. Obtenido de Andragogía...Educación del ser humano en la etapa adulta : <http://www.yturalde.com/andragogia>

GUIA PARA USO DE ROTAFOLIOS



ÍNDICE	
MODULO I: DESARROLLO COMUNITARIO INTEGRAL	1
Que es la guía para el uso de rotafolio	2
Relación del manual de capacitaciones	2
Uso de rotafolio	
Importancia del uso de rotafolio	3
Recomendaciones	
Momentos de rotafolio	4
Unidad I: Organizados Saldremos adelante	5
Lamina 1	7
Unidad II: Participando Crecemos	8
Lamina 2	11
Unidad III: Si me Quieres no me Lastimes	12
Lamina 3	14
Lamina 4	15
Lamina 5	16
Lamina 6	17



MÓDULO I

DESARROLLO

COMUNITARIO INTEGRAL



QUE ES LA GUÍA PARA EL USO DE ROTAFOLIOS:

La guía de rotafolios es una herramienta para el facilitador del programa educación y desarrollo, la cual apoyará una intervención eficaz con los beneficiarios, diseñado de acuerdo a los contenidos. Esta guía facilitará de una forma adecuada los aprendizajes de los beneficiarios, basado en el modelo andragógico que parte de su experiencia usando las imágenes de las láminas, que contribuirá a reflexiones, conversaciones, búsqueda y acuerdos en aprendizajes para práctica en la vida cotidiana.

Relación del manual de capacitaciones con el uso de rotafolios

La estrategia metodológica para utilizar el rotafolio, está basada en el módulo de Desarrollo Comunitario Integral y con base a las diversas unidades se estructuran los principales conceptos, por ello se recurre a la expectativa que debe dejar cada una de las láminas que se presentan a la población meta, partiendo desde los conocimientos del entorno de los participantes hacia los conceptos y definiciones. Por ello el manual de capacitaciones se auxilia con el rotafolio para facilitar proceso de aprendizaje significativo.

ROTAFOLIO: La guía de rotafolios basados en el manual de capacitaciones, son elementos fundamentales que contribuye al apoyo de los facilitadores del Programa Educación y Desarrollo, la cual permite profundizar las temáticas de forma práctica y efectiva, sin embargo, permite que los beneficiarios desarrollen sus conocimientos de forma sencilla y eficiente. Principalmente para el uso de este material se ha identificado ilustraciones adecuados al contexto con la finalidad de facilitar el proceso de capacitación de forma participativa.

Como utilizar el rotafolio: En este párrafo se describe como el facilitador del programa educación y desarrollo debe utilizar los rotafolios diseñados, que se especifican de la siguiente manera:

1

Utilizar los rotafolios en un sitio visible, para que todos puedan observar con facilidad el contenido de la lámina.

2

El facilitador debe colocarse a un lado del rotafolio en el momento de realizar la presentación e interrogantes planteadas y frente la audiencia para mantener el contacto visual con todos los participantes.

3

Las láminas se expondrán durante un lapso de tiempo determinado.

Importancia del rotafolio:

Los rotafolios diseñados cobran relevancia en los procesos de capacitación, debido a que las población beneficiaria son específicamente de área rural, aislados de un educación formal, por lo que utilizar rotafolios como recurso, es pertinente que corresponde organizar las ideas conforme a la dinámica y secuencia del pensamiento, promueve y sostiene la atención de los participantes, favorece el análisis y síntesis de los contenidos, favoreciendo un nuevo paradigma de educación hacia beneficiarios. Como también el facilitador puede transportar y manipular fácilmente.

Recomendaciones

Prepare el lugar donde se llevará a cabo el proceso de capacitación, organice a los y las participantes según diseño de sala determinada en el manual de capacitaciones para cada temática.

Bienvenida y Oración: Palabras de Bienvenida para profundizar confianza entre las personas, utilizando términos adecuados, mostrando respeto hacia las personas, tratando con equidad y servicio a los beneficiarios siendo los principales valores que

resalta la asociación ADICAY. Este es un momento especial para reconocer que Dios es dueño de todo el Universo.

Prepare las dinámicas de rompe hielo que sugiere el manual de capacitaciones, que permite conocer a los participantes y motivar su participación activa en los procesos de capacitación.

Inicie con el desarrollo del tema utilizando el rotafolio, la cual contiene lo procedimiento para cada ilustración.

El rotafolio es un material de apoyo y cada sesión o encuentro de aprendizaje se debe preparar. Si es en equipo doblemente mejor.

Es importante que se prepare otros materiales como una pizarra para escribir los aportes de las y los participantes. En lugar de pizarra puede utilizar papelógrafos.

Momentos de rotafolio

Participación: Motive a los y las participantes para que brinden sus aportes en relación al tema.
Experiencia: anímelos a compartir sus opiniones, conocimientos, vivencias, experiencias para que sean totalmente enriquecedoras los procesos de aprendizaje.

El facilitador debe generar el aprendizaje, por el cual debe mantenerse siempre positivo, para promover participación activa, brindar la oportunidad de abrir el diálogo para orientar el trabajo y la participación del grupo, para construir conocimientos que oriente a mejorar prácticas y calidad de vida.

Lámina 1: Organización comunitaria

¿Qué es organización comunitaria? ¿Porque es importante la organización comunitaria?

¿Partes que Conforman una buena Organización? ¿Para que una Organización Comunitaria funciones debe existir? ¿Cuál es la Principal Organización que existe en una comunidad?

Paso 1: Organice a los participantes y asegúrese que estén cómodos. Y de la bienvenida y oración para iniciar el proceso de capacitación y ubicar el rotafolio visible para todos/as las/os participantes y descubra la primera lámina.

Paso 2: Realice la dinámica de rompe hielo según determinado en el manual de capacitaciones.

Paso 3: En esta primera lámina se observa ilustraciones de una organización comunitaria. Solicite a los/as participantes que describan las ilustraciones. Para promover participación puede iniciar con la descripción de la ilustración, por ejemplo, visualizamos a mujeres y hombres en reunión.

Paso 4: Comente que esta ilustración plantea interrogantes que deben responder de acuerdo a sus experiencias.

- a) ¿Qué visualizan en esta ilustración?
- b) ¿Ustedes consideran que están realizando una asamblea comunitaria? Si, No. Por qué.
- c) ¿En la ilustración identifiquen quien es el coordinador? ¿conocen cuáles son las principales funciones que debe cumplir el coordinador mencionen?
- d) ¿Existe Organización Comunitaria en donde Vivo?
- e) ¿Cuáles son las partes que conforman una buena organización?

A través de la lluvia de ideas, solicite a los y las participantes escribir en una ficha quienes conforman la Junta Directiva de la comunidad, luego se pega en un papelógrafo.

Posteriormente solicite a tres personas a socializar que funciones cumplen, de acuerdo a lo escrito en su ficha.

Continúe con las interrogantes:

- f) ¿Identifique en la ilustración las cualidades que mantienen activo esta organización comunitaria?
- g) ¿Cuál es la organización principal que existe en nuestra comunidad?
- h) ¿Qué comisiones tiene esta organización en nuestra comunidad?
- i) ¿Cómo se eligen los miembros que conforman el COCODE?
- j) ¿En la ilustración se visualiza solo participación de hombres? Si, No.
- k) ¿Actualmente cómo ha sido la participación de la mujer en la organización de su comunidad?
- l) ¿Qué es la Organización comunitaria en conclusión? ¿Por qué es importante en nuestra comunidad?

Paso 5: El facilitador debe retroalimentar las respuestas de los participantes con los contenidos del manual de capacitaciones con los siguientes interrogantes.

- a) ¿Qué es organización comunitaria?
- b) ¿Porque es importante la organización comunitaria?
- c) ¿Partes que Conforman una buena Organización?
- d) ¿Para que una Organización Comunitaria funciones debe existir?
- e) ¿Cuál es la Principal Organización que existe en una comunidad?

Posteriormente realizar la dinámica de animación descrita en el manual de facilitadores y evaluación para finalizar el proceso de capacitación.

Lámina 1: Corresponde a la temática organizados saldremos adelante, que se identifica en las páginas anteriores detallando procedimientos a aplicar.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente. Imagen editada del libro de DIGEBI, para desarrollar temática la Organización Comunitaria, 10/2017.

Unidad II: Participando crecemos

Lamina 2: Participación ciudadana.

¿Qué es participación ciudadana? ¿Para que la participación ciudadana? Cuando participamos en las reuniones de las comunidades encontramos dos grupos. ¿En la participación ciudadana es importante dos cosas? ¿La eficiencia de la participación ciudadana se mide a través de AUDITORIA SOCIAL?

Paso 1: Organice a los participantes y asegúrese que estén cómodos. Y de la bienvenida y oración para iniciar el proceso de capacitación y ubicar el rotafolio visible para todos/as las/os participantes y descubra la lámina.

Paso 2: Realice la dinámica de rompe hielo según determinado en el manual de capacitaciones.

Paso 3: En esta segunda lámina se observa ilustraciones de la participación ciudadana. Solicite a los/as participantes que describan las ilustraciones. Para promover participación puede iniciar con la descripción de la ilustración, por ejemplo, se visualiza a hombres y mujeres promoviendo su participación mediante opiniones.

Paso 4: Anímelos a los/as participantes a describir la ilustración y solicítenles, que comparen desde las experiencias que han desarrollado, utilizando estas preguntas generadoras.

- a) ¿Qué visualizan en estas imágenes?
- b) ¿Consideran ustedes que están participando, con la finalidad de llegar a acuerdos en algo?

Y continúe en plantear las siguientes interrogantes que deben responder de acuerdo a sus experiencias, hasta agotarse la descripción y percepción del participante.

- c) ¿De acuerdo a lo que visualiza en la ilustración, considera que todas las personas participan o solo uno? ¿En su opinión como considera la participación

de las personas de su comunidad? ¿Qué aprendizaje le deja esta ilustración para aplicar en la comunidad?

- d) ¿Qué podría suceder si estas personas ilustradas no mantuvieran una participación activa?
- e) ¿Si estas personas no participarían quienes reclamarían la búsqueda de solución a los conflictos al sector social y geográfico al cual pertenecen?
- f) ¿En las reuniones comunitarias que actitudes ha identificado mencione aspectos positivos y negativos? ¿Cree que es importante caracterizar aspectos los positivos en la participación ciudadana?
- g) ¿Ustedes creen que estas personas al participar alcanzan desarrollo? ¿Por qué?
- h) ¿Ustedes consideran que, al mantener participación activa o ciudadana, influye en un mayor compromiso con la organización comunitaria?
- i) ¿Cuándo participa que siente?
- j) ¿Cuándo no participa que siente?
- k) ¿Cómo sería las cosas si no participamos?
- l) ¿Quiénes elegirían nuestras autoridades?
- m) ¿Promover una buena comunicación entre ustedes funciona? Responda SI o NO ¿Por qué opto por esta respuesta?
- n) ¿Ustedes creen que una buena comunicación entre los grupos fortalece y mantiene la participación ciudadana?
- o) ¿Hablar correctamente entre ustedes promueve la participación ciudadana?
- p) ¿Se identifica participación ciudadana en mi comunidad?

Comente la importancia de la participación ciudadana.

Paso 5: El facilitador debe retroalimentar las respuestas de los participantes con los contenidos del manual de capacitaciones con los siguientes interrogantes.

- a) ¿Qué es participación ciudadana?
- b) ¿Para que la participación ciudadana?
- c) Cuando participamos en las reuniones de las comunidades encontramos dos grupos

- d) ¿En la participación ciudadana es importante dos cosas?
- e) ¿La eficiencia de la participación ciudadana se mide a través de?

Posteriormente realizar el sociodrama, dinámica de animación y el desarrollo de forma expositiva la auditoria social, que se identifica en el manual de facilitadores con el fin de fortalecer la temática y para finalizar el proceso de capacitación, aplicar la evaluación correspondiente.

Lámina 2: Corresponde a la unidad participando crecemos, que se identifica en las páginas anteriores detallando procedimientos a aplicar.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente: imagen editada del libro de DIGEBI, para desarrollar el tema de Participación Ciudadana, 10/2017

Unidad III: Si me Quieres no me Lastimes

Lámina 4: ¿Qué es la violencia intrafamiliar? ¿Por qué se da la violencia intrafamiliar? ¿Violencia contra el Hombre? Maltrato infantil, Leyes contra la violencia intrafamiliar.

Paso 1: Organice a los participantes y asegúrese que estén cómodos. Y de la bienvenida y oración para iniciar el proceso de capacitación y ubicar el rotafolio visible para todos/as las/os participantes y descubra la lámina.

Paso 2: Realice la dinámica de rompe hielo según determinado en el manual de capacitaciones.

Paso 3: En esta tercera lámina se observa ilustraciones de la violencia intrafamiliar. Solicite a los/as participantes que describan las ilustraciones. Para promover participación puede iniciar con la descripción de la ilustración, por ejemplo, visualizamos a hombres y mujeres infelices.

Paso 4: Anímelos a describir la ilustración, ¿creen que estás personas están conviviendo en armonía? Y continúe en plantear las siguientes interrogantes que deben responder de acuerdo a sus experiencias, hasta agotarse la descripción y percepción del participante.

- a) ¿Qué visualizan en las ilustraciones?
- b) ¿Qué clase de violencia identifican?
- c) ¿Por qué creen que suceden estas acciones?
- d) ¿Cuáles son las consecuencias de estas acciones?
- e) ¿Qué harías ante un caso similar a la ilustración de la lámina 3, 4, 5, 6?
- f) ¿Si algún vecino/a estuviera en una situación de violencia que harías?
- g) ¿Conoces que leyes e instituciones protegen ante a la violencia de la mujer e infantil, menciones cuáles?
- h) ¿Enfocándose en la ilustración de la lámina 6, porque crees que los hombres no denuncian?

- i) ¿Qué diría tu familia si dices que eres hombre maltratado? ¿Te creería tu familia si le cuentas que tu esposa ejerce violencia sobre ti?

Señor facilitador puede agregar otras preguntas:

Paso 5: El facilitador debe retroalimentar las respuestas de los participantes con los contenidos del manual de capacitaciones con los siguientes interrogantes.

- a) ¿Qué es la violencia intrafamiliar?
- b) ¿Por qué se da la violencia intrafamiliar?
- c) Maltrato infantil
- d) Leyes contra la violencia intrafamiliar.

Posteriormente realizar el estudio de casos que se identifica en el manual de facilitadores y evaluación para finalizar el proceso de capacitación.

Lámina 3: Corresponde a la unidad Si me quieres no me lastimes, que se identifica en las páginas anteriores, específicamente esta ilustración es para desarrollar el subtema de violencia sexual.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente: Imagen elaborada, para desarrollar el tema violencia sexual, 10/2017.

Lámina 4: Corresponde a la unidad Si me quieres no me lastimes, que se identifica en las páginas anteriores, específicamente esta ilustración es para desarrollar el subtema de violencia física.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente: imagen editada, para desarrollar el tema violencia física, 10/2018, <https://www.youtube.com/watch?=gFqZF5Wthw0>.

Lámina 5: Corresponde a la unidad Si me quieres no me lastimes, que se identifica en las páginas anteriores, específicamente esta ilustración es para desarrollar el subtema de violencia psicológica.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente: imagen editada, Bonfanti Yuliana Antonella, para desarrollar el tema de violencia psicológica 10/2018
<http://tiposdeviolenncia.blogspot.com/2014/11/violencia-intrafamiliar.html>

Lámina 6: Corresponde a la unidad Si me quieres no me lastimes, que se identifica en las páginas anteriores, específicamente esta ilustración es para desarrollar el subtema de violencia contra el hombre.

Para ser utilizado este rotafolio el facilitador debe fundamentarse en los contenidos del tema que se identifica en el manual y en la guía de uso de rotafolios.



Fuente: Imagen elaborado, para desarrollar el tema violencia contra el hombre, 10/2018.

Producto 2: Técnicos de campo capacitados en el uso de la nueva metodología de capacitación comunitaria.



Informe de taller de capacitación sobre la importancia y uso del manual de facilitadores.



Fuente: Fotografía, capacitación a facilitadores del programa educación y desarrollo, 04/2018

Desarrollado por: Ana María Maquin Caal
Estudiante de la Licenciatura en trabajo social con
énfasis en gerencia de desarrollo
Universidad Rafael Landívar
Cobán Alta Verapaz abril 2018.

INTRODUCCIÓN

El presente informe hace referencia al proceso de capacitación realizado con el personal administrativo, dirección y facilitadores del programa educación y desarrollo, la cual el taller se enfocó sobre la importancia y uso del manual de capacitación de facilitadores, surgiendo como el segundo resultado del proyecto de Adecuación Metodológica del Programa Educación y Desarrollo de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am, con la finalidad de que las experiencias y capacitación adquirida sean transferidos a beneficiarios del programa educación y desarrollo, vinculados a dicha actividad en el ámbito comunitario.

La capacitación realizado procura fortalecer las intervenciones de los facilitadores y empoderar a los beneficiarios, logrando sostenibilidad y credibilidad en los beneficiarios, así mismo la buena atención que el personal técnico y administrativo pueda brindar a los mismos, potencializando conocimientos significativos en el capital humano, debido a que en la actualidad las tendencias son crecientes en los procesos de educación. En este sentido se identificó que es necesario que el programa educación y desarrollo y el capital humano se adapte a la tendencia generada y se trabaje hacia sistemas de aseguramiento de la calidad de servicios.

Es por ello que a través de la adecuación metodológica del programa educación y desarrollo se dota a la Asociación ADICAY, de una herramienta de fácil aplicación, herramienta que coadyuve a organizar de manera lógica y sistemática el proceso de capacitación, considerando conveniente el fortalecimiento del desarrollo de la capacidad instalada del personal para que los mismos busquen mecanismos apegados al contexto y eficientes.

Durante el proceso de capacitación, se observó el interés de los participantes, en la temática desarrollada, la cual corresponde al módulo I, que tiene como temas: Organización Comunitaria, Participación Ciudadana, Violencia Intrafamiliar y Gestión Local de Riesgos, abordado desde el enfoque andragógico, que impulsa participación activa.

Dentro de la implementación de capacitación facilitó la planificación de aplicación a nivel comunitario la metodología, la cual se priorizó las temáticas de: Organización Comunitaria, y Violencia Intrafamiliar, la cual cobra relevancia debido a que se obtuvieron resultados significativos.

OBJETIVOS:

Objetivo General:

Fortalecer las capacidades y habilidades de los técnicos de campo para la implementación de la metodología innovadora en proceso de capacitación para una mayor incidencia de los beneficiarios, por medio de talleres.

Objetivos Específicos:

- Socializar a nivel interno la importancia del uso del manual de capacitación.
- Fortalecer las capacidades de los facilitadores del programa educación y desarrollo, para una intervención eficaz.
- Programar aplicación a nivel comunitario la nueva metodología con los técnicos de campo.
- Contribuir al fortalecimiento de conocimientos de los beneficiarios del programa educación y desarrollo.

METODOLOGÍA DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN DEL MÓDULO I, ENFOCADO A CUATRO UNIDADES

Personal Administrativo y Personal técnico del Programa Educación y Desarrollo.

Lugar: Oficina de la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am-ADICAY.

Fecha: 09/04/2018.

Participantes: Personal de campo del programa Educación y Desarrollo, y Personal Administrativo.

Metodología:

La metodología utilizada en el proceso de capacitación fue participativa, expositiva y andragógica, con la finalidad de promover sensibilización, incorporación de conocimientos conceptuales para mejorar las temáticas y prácticas cooperativas.

Este módulo y metodología está diseñada para trabajar con grupos integrados por hombres y mujeres, que identifica visibilizar las experiencias, realizando nuevas propuestas para el cambio, la cual permite de que ambos trabajen en conjunto.

La metodología participativa combinó las exposiciones de la facilitadora con el trabajo de grupo, trabajo lúdico, vivencias y otras técnicas participativas que permitieron la construcción colectiva y apropiación del conocimiento.

Durante la capacitación se promovió compartir conocimientos y experiencias personales y de trabajo entre hombres y mujeres participantes.

Para facilitar el proceso de capacitación y sensibilización que propone el módulo I, es importante contar con conocimientos sobre el enfoque de desarrollo comunitario integral y su aplicación en el entorno.

Por lo tanto, es importante recalcar que la metodología utilizada responde a la educación popular, una metodología dinámica que promueve el trabajo colectivo,

proceso de reflexión partiendo de la experiencia personal y colectiva, generando nuevas expectativas en el personal técnico, administrativo y beneficiarios a nivel comunitario.

Desarrollo de la capacitación:

El desarrollo de la capacitación del módulo I, se desarrolló de acuerdo a la agenda, así como también a la metodología aplicada en la misma, la cual se realizó de la siguiente manera.

Momento 1:

Para dar inicio de la actividad, la persona enlace dio la bienvenida a los participantes, informando sobre el proceso de capacitación a realizarse por la estudiante practicante de trabajo social, continuamente cedió el espacio a la estudiante que permitió la apertura de la actividad con una oración.

Momento 2:

Es este espacio la estudiante presenta el objetivo de la actividad y la agenda de capacitación, especificando actividades y tiempo.

Momento 3:

Para generar un ambiente de confianza se inició el proceso de capacitación con el desarrollo de dinámicas de rompe hielo de RISOTERAPIA, que consistió en presentarse con sus nombres con la boca cerrada, organizándose en forma círculo, continuo a esto se realizó la segunda dinámica de SE MURIO CHICHO, los participantes se organizaron en parejas, la cual uno de cada pareja expresaba SE MURIO CHICHO en forma de LLORO, y la otra persona le correspondía consolarlo con cualquier respuesta.

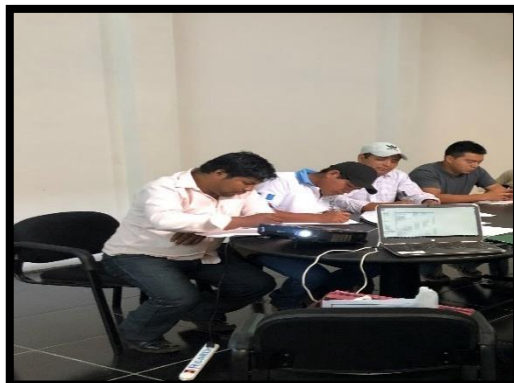


Fuente: actividad rompe hielo con técnicos de campo 04/2018.

Momento 4:

Se realizó una evaluación previa al personal presente con la finalidad de identificar el grado de conocimiento sobre cómo abordar una capacitación.

De igual manera se solicitó de qué manera como facilitadores organizan la capacitación o abordarían el tema de Violencia Intrafamiliar.



Fuente: socialización de la metodología de capacitación con técnicos de campo, 04/2018.

Momento 5:

En este espacio se desarrolló el uso del manual de capacitación, guía uso de rotafolios y la metodología, para ello fue necesario el uso de presentaciones en Power Point, Rotafolios Elaborados, Hojas impresas de estudio de casos.

La cual los temas son las siguientes:



Fuente: socialización de metodología de capacitación con técnicos de campo, 04/2018.

Porque se adecuó el manual
A quienes va dirigido la capacitación
Perfil de un facilitador de ADICAY
Funciones del manual de capacitación
Metodología de capacitación y técnicas.
Presentación de cada unidad o tema y metodología.
Desarrollo del tema de violencia intrafamiliar.

Momento 6:

En esta parte se procedió a realizar Pos Test, la cual se planteó la misma pregunta que se utilizó anteriormente, con la finalidad de evaluar el conocimiento adquirido, lo cual los técnicos estructuraron de una forma adecuada la organización de un proceso de capacitación, alcanzando los objetivos planteados en fortalecer las capacidades. Este resultado muestra el empoderamiento del personal técnico en realizar proceso de capacitación eficiente.

Momento 7:

Se realizó la entrega del manual de capacitación de facilitadores al coordinador de la Asociación ADICAY, de igual manera intervienen el personal administrativo, facilitadores del programa, directora, expresando la pronta aplicación de las metodologías a nivel comunitaria para fortalecer el programa y en darle seguimiento a la adecuación de los otros módulos del manual de capacitaciones.



Fuente: entrega de manual de capacitación a coordinador, 04/2018

Para la aplicación de la nueva metodología, se procedió a planificar y programar con el personal administrativo y técnico del programa educación y desarrollo, con la finalidad de priorizar dos comunidades para desarrollar la nueva metodología ya adecuada al manual de facilitadores las cuales son, Comunidad Chichut del municipio de Cobán Alta Verapaz para la fecha del 25 de abril de 2018 y la Comunidad San Luis Setzimaj el 26 de abril de 2018.

Para la implementación de la actividad planificada fue necesario elaborar las agendas de capacitación, preparar materiales didácticos a utilizar y el desarrollo de la capacitación se detalla en el siguiente apartado.



Informe de aplicación de metodología a nivel comunitario.



Fuente: fotografías, capacitaciones a nivel comunitario 04/2018.

**Desarrollado por facilitadores del programa
Educación y Desarrollo**

DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA DE LA CAPACITACIÓN A NIVEL COMUNITARIA.

Para la realización de la capacitación a nivel comunitario fue indispensable la elaboración de una programación en donde se establecieron fechas posibles de capacitación en comunidades beneficiarias del programa educación y desarrollo, estableciendo horarios, participantes, materiales a utilizar y herramientas a aplicar, posteriormente se realizó el traslado de información con los líderes comunitarios para realizar la convocatoria a los beneficiarios y determinaron sedes.

Durante la realización de cada capacitación, se estructuraron agendas, contemplando el inicio a través de la entrada humana, que consiste en la bienvenida a los participantes y la realización de una oración, siendo un elemento fundamental en las actividades que realiza la Asociación para el Desarrollo Integral Común Ak'Yu'am-ADICAY, posteriormente se desarrolla una dinámica de rompe hielo con la finalidad de crear ambiente de confianza y promover participación activa, continuamente se realizan actividades y se aplican técnicas para el desarrollo de la capacitación, identificando experiencias, participación y fortalecimiento de los conocimientos previos.

Cada tema identifica sus técnicas y herramientas, las cuales están descritas en el manual y la guía de rotafolios, de igual manera se describen en el presente informe como también las evaluaciones por cada unidad.

Desarrollo de la actividad:

Previo a realizar cada una de las capacitaciones con los beneficiarios del programa educación y desarrollo, se realizó una planificación que permitió considerar los materiales a utilizar, programar fechas de capacitación en las comunidades, preparar la agenda y logística en cada capacitación, seguido a ello se realizó la convocatoria a los beneficiarios del programa a través de los líderes comunitarios.

- a. En cada capacitación antes de iniciar el proceso, se facilitó un formato de asistencia donde los beneficiarios registran su nombre, sexo, identificando la

comunidad, municipio, fecha, facilitador, tema, la cual debe ser sellado y firmado por el líder comunitario. Ver anexo.

- b. Durante los procesos de capacitación se les brindó bienvenida a los participantes, posteriormente se solicitaron de manera voluntaria a uno de los participantes a realizar la oración, siendo un momento espiritual la cual permitió continuar la presentación de los temas, objetivo y actividades a realizar durante la sesión y organizarlos según el diseño de sala.

c. Dinámica de animación:

Los participantes se colocaron en dos filas frente a frente. Cuando el facilitador mencionaba: “ahora” iniciando a presentarse o saludarse con la persona que tienen al frente, que duró cinco minutos, poniendo énfasis en el nombre, la profesión y las expectativas que tiene de la actividad, una vez completado el intercambio de información, uno de los miembros de la pareja presentó a su compañero o compañera al grupo y viceversa.

DESARROLLO DEL TEMA:

Lugar:	Comunidad Chichut, Cobán Alta Verapaz.
Fecha:	25/04/2018
Tema facilitado:	Organización Comunitaria.
Facilitador:	Mario Rolando Caal.

Objetivos:

- c. Comprender que es la organización comunitaria.
- d. Concientizar a los beneficiarios que la organización comunitaria es una estrategia de autogestión y cogestión en las comunidades para la resolución de problemas sociales.

Para desarrollar la **Unidad I de Organizados Saldremos Adelante**, se desarrollaron los sub-temas: ¿Qué es la Organización Comunitaria? ¿Porque es importante la organización comunitaria?

¿Partes que Conforman una buena Organización? ¿Para que una Organización Comunitaria funciones debe existir? ¿Cuál es la Principal Organización que existe en una comunidad?

Se utilizó el rotafolio, ubicándolo en un espacio donde pudieron observar los participantes, el facilitador realizó una ejemplificación de descripción de la ilustración, indicando que observa a mujeres y hombres en reunión, la cual fue el punto de partida para las personas, debido a que comenzaron a responder las siguientes interrogantes:



Fuente: fotografía, desarrollo de capacitación en comunidad beneficiaria 04/2018.

¿Qué visualizan en esta ilustración? ¿Ustedes consideran que están realizando una asamblea comunitaria? Si, No. Por qué. ¿En la ilustración identifiquen quien es el coordinador? ¿Conocen cuáles son las principales funciones que debe cumplir el coordinador mencionen? ¿Existe Organización Comunitaria en donde Vivo? y ¿Cuáles son las partes que conforman una buena organización?



Fuente: fotografía, aplicación de la nueva metodología a nivel comunitario 04/2018.

Posteriormente se realizó la técnica lluvia, lo cual se solicitó a los y las participantes escribir en una ficha quienes conforman la Junta Directiva de la comunidad, luego se pegó en un papelógrafo y las comisiones, consecutivamente tres participantes dieron a conocer y explicaron sus percepciones, que contribuyó a generar criterios de otros participantes, conllevando discusiones que



Fuente: fotografía, capacitación a nivel comunitario con beneficiarios del programa 04/2018.

ampliaron el desarrollo de la actividad generando un mayor aprendizaje en los beneficiarios.

Concluida la actividad de la técnica de lluvia de ideas, se procedió a plantear las siguientes preguntas:

¿Identifique en la ilustración las cualidades que mantienen activo esta organización comunitaria?, ¿Cuál es la organización principal que existe en nuestra comunidad?, ¿Qué comisiones tiene esta organización en nuestra comunidad?, ¿Cómo se eligen los miembros que conforman el COCODE?, ¿En la ilustración se visualiza solo participación de hombres? Si, No. ¿Actualmente cómo ha sido la participación de la mujer en la organización de su comunidad?, ¿Qué es la Organización comunitaria en conclusión? y ¿Por qué es importante en nuestra comunidad?



Fuente: participación activa de beneficiario en desarrollo de la nueva metodología 04/2018.

Para una comprensión adecuado del tema, el facilitador retroalimentó el tema y subtemas, mediante la técnica expositiva, exponiendo lo esencial de la temática, y fortaleciendo las respuestas de las preguntas.

Para complementar el desarrollo de la capacitación se desarrolló la dinámica de animación con la finalidad de promover participación y generar conocimientos significativos desde el contexto en la que se desenvuelven, se invitó a 10 personas a pasar en frente y luego se procedió a dividirlos en dos grupos de cinco integrantes, un grupo al lado izquierdo y el otro al lado derecho, luego se colocó un lazo alrededor de ellos, y fuera del lazo el facilitador ubicó



Fuente: dinámicas participativas, con la población meta en desarrollo de la capacitación 04/2018.

algunos premios a la dirección de cada grupo, ya organizados se contó de 1, 2, 3, con el resto del grupo y los participantes comenzaron a recoger los premios en el lugar correspondido, por lo que hicieron fuerzas para alcanzar cada premio, algunos cayeron al suelo, en otros se identificaron actitudes de molestias.

Al concluir la actividad plantearon preguntas a las personas que observaron la dinámica.

¿Qué observaron?, ¿En algún momento menciono el facilitador que la dinámica era una competencia?, ¿De qué manera los dos grupos lograron sus objetivos?, ¿Si los dos grupos se hubiesen puesto de acuerdo, hubieran logrado el objetivo fácilmente?, ¿Sera que hubo organización?, ¿En algún momento se identifica esta situación en nuestra comunidad?, ¿Cuál es la importancia de la organización comunitaria?, ¿Ustedes creen que una buena organización permite alcanzar los objetivos de una comunidad fácilmente?

La cual estas preguntas contribuyeron a fortalecer las temáticas y generó discusiones entre los participantes que coadyuve a consolidar nuevas experiencias desde el ámbito comunitario.

Esencialmente, el desarrollo de las actividades permitió lograr los objetivos esperados, para la temática, debido a que los participantes manifestaron el interés en todo el proceso y expresaron sus puntos de vistas.

Para evaluar el proceso de capacitación se procedió a aplicar la herramienta establecida para la temática, la cual fue aplicada con los participantes identificando la satisfacción y comprensión de los participantes debido a que calificaron adecuadamente el proceso.

SEGUNDA CAPACITACIÓN:

- a. Antes de iniciar los procesos, se facilitó un formato de asistencia donde los beneficiarios registran su nombre, sexo, identificando la comunidad, municipio, fecha, facilitador, tema, la cual debe ser sellado y firmado por el líder comunitario.
- b. Durante los procesos de capacitación se les brindó una bienvenida a los participantes, posterior se solicitaron de manera voluntaria a una persona a realizar la oración, siendo un momento espiritual, la cual permitió continuamente la presentación de los temas, objetivo y actividades a realizar durante la sesión y organizarlos según el diseño de sala.
- c. **Dinámica de animación:**

Se organizaron dos filas, formando parejas, identificado ya la pareja, la persona que quedó del lado derecho fue el espejo y del lado izquierdo fue la persona que se veía en el espejo, por lo que el espejo repetía los movimientos que hacía la persona que tuvo una duración de 5 minutos, finalizado la dinámica el facilitador preguntó que entendieron sobre la dinámica, la cual los/as participantes respondieron que nosotros como personas adultas nos convertimos en espejo para los niños y cualquier acción que se realice los niños aprenden, lo cual el facilitador lo retroalimentó.



Fuente: dinámicas rompe hielo con beneficiario en desarrollo de la capacitación 04/2018.

DESARROLLO DEL TEMA:

Lugar:	Comunidad San Luis Setzimaj, Senahú Alta Verapaz.
Fecha:	26/04/2018
Tema facilitado:	Violencia Intrafamiliar
Facilitador:	Ricardo Cál Gua.

Objetivos:

- d) Dar a conocer que es la violencia intrafamiliar y de qué forma se manifiesta.
- e) Identificar las causas que provocan este tipo de violencia en el entorno familiar y consecuencias.
- f) Concientizar la prevención de esta problemática en los hogares.

Para desarrollar la unidad III Si me quieres no me lastimes se desarrolló los sub-temas: ¿Qué es la violencia intrafamiliar? ¿Por qué se da la violencia intrafamiliar? ¿Violencia contra el Hombre? Maltrato infantil, Leyes contra la violencia intrafamiliar.

Se utilizó el rotafolio, ubicándolo en un espacio donde pudieron observar los participantes, por lo que el facilitador solicitó a los participantes en describir la ilustración, para promover la participación el facilitador realizó una ejemplificación de descripción de la ilustración, indicando que se observan a personas infelices, que permitió a que comenzaron a responder los y las participantes las siguientes interrogantes:



Fuente: utilización de rotafolios con los beneficiarios a nivel comunitario 04/2018.

¿Qué visualizan en las ilustraciones?, ¿Qué clase de violencia identifican?, ¿Por qué creen que suceden estas acciones?, ¿Cuáles son las consecuencias de estas acciones?, ¿Qué harías ante un caso similar a la 1, 2, 3, 4 ilustración?, ¿Si algún vecino/a estuviera en una situación de violencia que harías?, ¿Conoces que leyes e instituciones protegen ante a la violencia de la mujer e infantil, menciones cuáles?, ¿Enfocándose en la cuarta ilustración porque crees que los hombres no denuncian?, ¿Qué diría tu familia si dices que eres hombre maltratado? ¿Te creería tu familia si le cuentas que tu esposa ejerce violencia sobre ti? Las cuales fueron respondidas por los participantes, de una forma interesante, debido a



Fuente: identificación de ilustración a través de rotafolios en capacitación a nivel comunitario 04/2018.

que las personas discutieron las respuestas desde el entorno en la que se desenvuelven y consolidaron acuerdos en las repuestas que contribuyeron a fortalecer los conocimientos y aprendizajes.

Posteriormente el facilitador retroalimentó algunas respuestas y desarrollo los subtemas con la finalidad de completar la comprensión de la temática.

Para que las personas se afianzaran de la temática y los aprendizajes se realizó la técnica de estudio de casos, conformado dos grupos, seguidamente se entregó los casos correspondientes, la cual analizaron y respondieron los interrogantes planteados, para ello identificaron a un coordinador y relator de los grupos que se encargó de presentar a nivel plenario el análisis y respuestas de las preguntas.



Fuente: socialización de estudio de casos indicados en el manual a nivel comunitario 05/2018.

Preguntas Planteadas:

El coordinador de cada grupo y el relator presentaron los casos y dieron a conocer las preguntas a resolver, la cual generó espacio para que los participantes expresaran su punto de vista y consolidaron en conjunto el análisis a presentar a nivel plenaria.

¿Qué piensa del caso planteado?, ¿Qué clase de violencia sufre esta persona?, ¿Cómo víctima que haría?, ¿Qué consecuencia podría tener esta violencia?, ¿Quiénes pueden ayudar en este caso de violencia?, ¿Cómo resolvería usted esta situación?, ¿Si la persona no denuncia el acto de violencia que podría suceder?, ¿A quiénes afecta estos tipos de Violencia?, ¿Por qué crees que la persona actúa mediante la violencia?, ¿De qué manera se puede prevenir esta violencia?



Fuente: participación activa de hombre y mujeres en el análisis de casos a nivel comunitario 05/2018.

Anote sus respuestas detrás de la hoja y socialice a nivel plenaria

Primer Caso:

En el municipio de San Gaspar Baja Verapaz en una las comunidades llamada los Cascabeles, reside actualmente ARTURO TULUSH y su esposa JIMENA SAQUIL, se casaron el 11 de abril del año 1998, hoy por hoy han procreado dos hijas una de 10 y 5 años de edad. ARTURO desde que era joven trabaja en la albañilería, sale de su casa a las 6:30 am para llegar a las 7 am en su trabajo, como todo los días tienen que llevar desayuno y para hacerlo la esposa se levanta a las 4:00 am para estar listo el desayuno de su esposo, sin embargo, hay tiempos que ella se cansa y demora en preparar el desayuno, el esposo reacciona de manera inesperada golpeándola fuertemente sin medir palabra sí no tiene lista la comida, y delante de sus dos hijas la sigue golpeado, ellas con temor a ser agredidas físicamente se encierran en sus cuartos. Un día el ARTURO golpeó a JIMENA en el rostro, su ojo derecho quedó prácticamente cerrado tras la agresión y en el centro de salud le tomaron seis puntos de sutura en su pómulo, por lo que ella tomo la decisión de refugiarse en la casa de su hermana Inés después de la fuerte agresión. Sin embargo, teme por sus hijas ya que ARTURO tiene a sus hijas encerrado en casa.

Segundo Caso:

En el municipio de San Pablo Tamahú Alta Verapaz en una de las comunidades denominadas como Raxpek. Reside ADELINA PACAY de 35 años de edad madre soltera con cuatro hijas entre las edades de 10 y 20 años de edad, para generar ingresos en su hogar Adelina migra a la capital en busca de trabajos domestico durante su estadio en la capital en periodos de descanso visita a sus hijas en su hogar y durante sus viajes de traslado a la capital a su casa conoció a LORENZO POOU de 40 años de edad que cuenta con antecedentes penales, ignorando estas cualidades ADELINA se enamoró de LORENZO hasta llegar hacer conviviente y vivir en el mismos hogar donde residían Adelina y sus hijas, con el tiempo de vivir juntos Lorenzo empieza acosar a las niñas intimidándolas, por la corta edad de las niñas desconocen los hechos ignorando las acciones como algo común sin embargo Lorenzo se fue acostumbrado con el tiempo y el silencio de las niñas hasta que un día se quedó una de las niñas en casa para atender a Lorenzo en donde él se aprovechó de la inocencia de la niña y la ausencia de la madre para abusar sexualmente de ella. La niña angustiada al ver llegar a su madre le comenta los hechos y Lorenzo desmiente los hechos a su conviviente por lo que se le creyó más ha el que a su propia hija.

Sin embargo, durante la presentación de las respuestas y análisis de los casos, las/os participantes intervinieron retroalimentando las respuestas de cada grupo, ampliando el espacio de desarrollo de la técnica de estudio de casos, debido a que suelen suceder estos casos en la comunidad, para ellos adquirir nuevos conocimientos es relevante para prevenir situaciones perjudiciales.

Para el cierre de la capacitación se evaluó la capacitación mediante el planteamiento de preguntas hacia los y las participantes sobre: ¿Qué es la violencia intrafamiliar?, ¿Es un problema social la violencia intrafamiliar?, ¿Prevenir la violencia intrafamiliar en nuestra familia es bueno?, la cual respondieron de una forma adecuada, asimilando que la temática es un problema social que afecta el desarrollo de los niños, por lo que es importante prevenirlo e informarse para evitar daños colaterales en la sociedad, de igual manera agradecieron la información y capacitación ya que fortalece el conocimiento.

Resultados de las capacitaciones:

CAPACITACIÓN A NIVEL INSTITUCIONAL: Los resultados planteados para esta capacitación, fueron satisfactorios de acuerdo a la opinión de los participantes, los cuales manifestaron que llena sus expectativas, así mismo esto les motiva a darle seguimiento al proyecto en adecuar los otros módulos de manual de capacitación, de esta manera realizar acciones pertinentes en las comunidades, logra empoderamiento en los beneficiarios.

De igual manera se destaca positivo los resultados, debido a que se planteó la evaluación pre test y pro test a los técnicos la cual se identificó que se ha integrado nuevos conocimientos y fortalecidos sus capacidades.

CAPACITACIÓN A NIVEL COMUNITARIO: Los resultados planteados para estas capacitaciones fueron eficaces, debido a que se identificó la participación activa de los beneficiarios en el desarrollo de la temática, manifestando sus puntos de vistas, respondiendo a cada procedimiento constatado para cada temática, así mismo indicaron que cada actividad fue productiva que permite fortalecer los conocimientos o aprendizajes que coadyuve a mejorar las condiciones de vida.

Medios de verificación del taller

Una adecuada planificación exige tomar en cuenta una serie de aspectos preparativos, desde materiales, logística y otros imprevistos entre ellos:

Identificación de los participantes.

Materiales

Duración del taller

Aspectos logísticos: convocatoria y sistematización.

CONCLUSIÓN

- La importancia de integrar la nueva metodología para el programa educación y desarrollo, accede a contribuir en el alcance de las acciones establecidas en el plan estratégico.
- Como producto de intervención profesional, se procedió a adecuar la metodología de proceso de capacitación estructurando de manera ordenada las actividades en el manual de facilitadores con la finalidad de proporcionar herramientas viables.
- Para consolidar la nueva metodología en las intervenciones de los facilitadores fue indispensable desarrollar una capacitación abordada desde el enfoque de la misma, en donde se identificó una participación efectiva del personal.
- Constituir insumo para las futuras intervenciones de los facilitadores, cobra relevancia para promover liderazgo y participación ciudadana de la población meta del programa.
- Aplicar la metodología a nivel comunitario, evidenció que contribuye al mejoramiento del programa educación y desarrollo, que identificó motivación de los beneficiarios en fortalecer los aprendizajes adquiridos en la capacitación.
- Se reconoce que metodología estructurada no es única, puede estar sujeta a constantes cambios e ir modificándolo de acuerdo al contexto que se quiera abordar.
- La práctica profesional supervisada, es una oportunidad del estudiante que le permite involucrarse en un espacio de formación continua e integral para generar aportes significativos en el ámbito social.
- Plantear nuevas estrategias en respuesta a las necesidades y problemas que se priorizan en el entorno social e institucional, es indispensable para el desarrollo social.

RECOMENDACIONES

- Implementar un programa de capacitación cuyo objetivo sea el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal técnico del programa. De manera que contribuya a desempeñar con eficacia y eficiencia la tarea asignada.
- Contar con personal competente que alcancen los resultados esperados del programa y la asociación, coadyuve a consolidar los beneficios que proporciona la capacitación.
- Capacitar a los facilitadores en temas derivados de las actitudes para trabajar eficientemente en su ámbito laboral, con el fin de reforzar y mejorar su forma de actuar dentro de las comunidades.
- Facilitando un mejor desenvolvimiento en sus áreas de intervención, permiten tener una buena relación con los participantes, brindando un mejor servicio a la población meta.
- Los facilitadores deben informarse de los conceptos de cada temática identificado en el manual, para una capacitación adecuada hacia los participantes del programa educación y desarrollo.
- Los facilitadores deben fomentar la participación activa de los grupos de trabajo, desde el inicio de cada una de las sesiones, de ello dependerá considerablemente el logro del aprendizaje del grupo.
- Es importante que los facilitadores controlen los tiempos de cada actividad a realizar durante las sesiones de capacitación, permitiendo con ello alcanzar eficiencia en los tiempos planificados, para abordar la temática a desarrollar.
- Generar ejemplos contextualizados, es relevante en cada sesión de capacitación debido a que permite promover mayor aprendizaje y participación del grupo.
- Implementar las técnicas diseñadas en cada unidad, contribuye a instalar nuevas capacidades en el grupo debido a que propicia un ambiente de confianza e involucramiento desde la experiencia de ellos/as.
- Realizar las actividades grupales, organizando con un número adecuado, donde puedan participar todos/as las/os participantes.

Producto 3: Elaborados los instrumentos de monitoreo y evaluación, para verificar cumplimiento de metodología en proceso de capacitación.

Informe de los instrumentos de
Monitoreo y Evaluación
aplicados.



INTRODUCCIÓN

En el presente informe se desataca puntos relevantes sobre la implementación de los instrumentos de monitoreo y evaluación.

La cual dentro del ciclo del programa educación y desarrollo, la etapa de monitoreo y evaluación, ocupa un lugar importante ya que, de alguna manera, se constituye en el enlace la implementación y la planificación, por lo que se ha diseñado instrumentos de monitoreo y evaluación enfocado a los procesos de capacitación que ejecutan los técnicos de campo del programa, que se identifican como: ficha de observación del coordinador, ficha de evaluación de la capacitación (por participante) y la guía grupo focal líderes comunitarios.

La cual se ha considerado el monitoreo y evaluación como parte del quehacer de la institución, ya que facilita la recolección de datos, el análisis de datos y el reajuste oportunos.

Tanto el monitoreo cuanto la evaluación constituye actividades que producen información para retroalimentar los diferentes niveles del programa, permitiendo a sus gestores tomar decisiones y hacer correcciones que ayuden al cumplimiento de las metas y al logro de los objetivos de la misma, por ende, la asociación ADICAY.

Para que funcionalidad de los instrumentos de monitoreo y evaluación, es necesario que cada persona implicada en ello, conozca su responsabilidad y la tenga en cuenta permanente y cotidianamente, pero sobre todo es necesario que la persona sea consciente de la utilidad de sus funciones.

Objetivo general

- ✓ Establecer proceso de monitoreo y evaluación en el programa educación y desarrollo.

Objetivos específicos

- ✓ Identificar criterios necesarios para la recopilación de información, a través de la formulación de instrumentos de monitoreo y evaluación.
- ✓ Determinar cuáles son los instrumentos precisos en el programa educación y desarrollo, que permiten identificar parámetros.
- ✓ Socialización y validación de instrumentos de monitoreo y evaluación.
- ✓ Sensibilizar al personal de ADICAY, sobre la importancia de ejecutar los instrumentos en el desarrollo del programa.
- ✓ Aplicar a nivel comunitario los instrumentos para identificar la eficacia de los procesos de capacitación.
- ✓ Evidenciar las acciones que el programa ha realizado para mejorar derivado de los instrumentos de monitoreo y evaluación.

Proceso de elaboración y validación de instrumentos de monitoreo y evaluación.

Para lograr el resultado de la elaboración de instrumentos de monitoreo y evaluación que permite recoger toda información de los procesos de capacitación, se realizó una propuesta con el equipo técnico y personal enlace, la cual se validó y con ello se planificó la aplicación en el campo para un pilotaje, para verificar si las herramientas funcionaban, la cual correspondieron realizar cambios en su momento, una vez que se afino la herramienta, se procedió a aplicar para monitorear los procesos de intervención que realizan los técnicos de campo del programa.

Dentro del proceso de propuesta de los instrumentos se elaboró una guía conteniendo cuatro modelos de instrumentos de monitoreo y evaluación, la cual en el proceso de validación y en los procesos de pilotaje en campo nos demuestran que no es necesario los cuatro instrumentos, sino que se priorizaron tres, que corresponde a los instrumentos de: Ficha de observación del coordinador, guía grupo focal líderes comunitarios, ficha de evaluación de capacitación, los cuales se implementaron en campo de una vez que fue validado y piloteado.

Sin embargo, fue imprescindible la realización de un taller con el coordinador y personal de ADICAY, sobre los instrumentos de monitoreo y evaluación y su aplicación, que son las personas implicadas en los procesos, por lo que se logró establecer conocimientos y apropiación de los instrumentos, ya que los mismos reconocieron que son elementos que permiten la identificación de parámetros de mejora continua en los procesos directos de formación que realiza el personal técnico.

Para ello se enfatizó la aplicación de los instrumentos, por lo que se procedió programar la participación e aplicación de dos herramientas en dos procesos de capacitación de los técnicos de campo, siendo el instrumento ficha de observación del coordinador, que se enfoca en monitorear la intervención de los técnicos en la utilización de metodologías, la guía de trabajo cooperativo utilización de rotafolios, entre otros y la guía grupo focal líderes comunitarios, para identificar la eficiencia de los procesos en promover cambios en los beneficiarios.

Implementación de los dos instrumentos de monitoreo y evaluación.

En la implementación de la **herramienta ficha de observación del coordinador**, permitió identificar en la primera capacitación, que la mayoría de criterios establecidos se obtuvo resultados positivos de la intervención del facilitador. Sin embargo, permitió identificar algunas debilidades en el proceso, como el no contar con la agenda de capacitación, no presentar los objetivos de forma clara y concreta, no se desarrolló en orden lógico la temática, no realizar discusiones en grupos, no uso eficientemente el tiempo, la cual no determinó tiempo por actividad.

En la segunda capacitación se identificó el cumplimiento de la metodología de formación, logrando resultados positivos de los criterios, sin embargo, en el diseño de sala no se realizó y no se estableció tiempo por actividad, siendo las únicas actividades no realizada. No obstante, repercute en mejorar las intervenciones.

Esta herramienta permite analizar las intervenciones de los técnicos de campo, desde una perspectiva directa de la implementación de proceso de capacitación. En consecuencia, de la aplicación de esta herramienta permite identificar las áreas de mejora del técnico de campo del programa, tanto en el manejo de la metodología de formación para adultos, andragogía, como también la utilización de las herramientas propuestas y la utilización de rotafolios, como también las debilidades que perciben realizar mejora continua en los procesos que van directamente a los facilitadores.

La guía grupo focal líderes comunitarios, se aplicó de igual manera en la primera capacitación, solicitando la participación de los líderes, participando en ello 8 líderes de la comunidad Chichut, la cual se procedió a desarrollar la herramienta planteando las siguientes preguntas, las cuales se describen las respuestas de las mismas.

¿Conoce que es programa educación y desarrollo que ejecuta la Asociación ADICAY?

Respuestas: Si, el programa educación y desarrollo se implementa a través de las capacitaciones de formación que nos brinda ADICAY, la cual inicia el proceso de

formación en conjunto al proyecto de agua, que es la construcción de sistemas de abastecimiento (Tanque) que ha contribuido a mejorar las condiciones de vida de la población de nuestra comunidad.

¿Cómo era la situación de la comunidad antes de que iniciara las capacitaciones del programa educación y desarrollo?

Respuestas: Antes de la intervención de los técnicos, la situación de la comunidad era inestable, por las enfermedades que afectaba, siendo las principales diarreas, calentura, no se recolectaba la basura según clasificación, las letrinas estaban en malas condiciones, se hace mención de estos puntos de vistas debido a que los líderes acompañaron a los técnicos en las viviendas antes de iniciar el proceso.

¿Qué cambios ha generado en la población el programa; como responde la población a estos cambios?

Respuestas: Dentro de los cambios que se ha identificado en la comunidad, están en que se redujo las enfermedades en las familias, ya que se ha aprendido sobre saneamiento, salud, que corresponde a recolectar la basura según su clasificación orgánico e inorgánico, cuidar la alimentación, la vivienda, el cuidado de los hijos, de igual manera sobre la higiene y mejorar los baños. Se enfatiza estos cambios, ya que se ha acompañado a los técnicos en los monitoreos de vivienda.

¿Quiénes ha sido beneficiado con el programa?

Respuestas: Niños, niñas, jóvenes de la comunidad, padres, madres por ende la familia, ya que los conocimientos que se adquieren se aplican en la familia, la cual beneficia en mejorar las condiciones de vida.

¿Cómo se eligieron a las personas que participan en el programa?

Respuestas: Mediante el proyecto de infraestructura, la cual se seleccionó viviendas por condiciones. Cabe indicar que los beneficiarios del proyecto de infraestructura, son los participantes o beneficiarios del programa educación y desarrollo.

¿Qué dificultades han tenido para cumplir con la asistencia en las actividades (capacitaciones) del programa educación y desarrollo?

Respuestas: Los beneficiarios han asistido en el proceso de capacitación, debido a que como líderes nos hemos encargado de promover la convocatoria y concientizar la participación para un desarrollo integral de la comunidad, la cual las familias responden, que se resalta en la asistencia en el proceso de capacitación.

¿Los facilitadores de la Asociación ADICAY, han venido a realizar otras actividades con otras instituciones que contribuyen al beneficio de la comunidad?

Respuestas: No, por lo que resaltan la importancia de realizar actividades para promover desarrollo.

¿El programa Educación y Desarrollo brinda orientación y apoyo a las comunidades para identificar y acceder a otros recursos o servicio?

Respuestas: Si, ya que ha proporcionado letrina a las familias, la cual se resalta como recursos de mejora de las condiciones de vida.

Se logró estos resultados a través de la participación activa de los participantes del instrumento, resaltando la precisión de las preguntas, provocó el interés de las personas, que se destaca a través de la consolidación de respuestas en conjunto. Por lo tanto, es importante que la persona que se encargue de aplicar esta herramienta, maneje términos adecuados al contexto, conozca la utilidad del instrumento.

Esta herramienta genera un análisis sobre el impacto que genera el programa educación y desarrollo en la comunidad, brinda elementos que muestran como está el trabajo que se está realizando, si los resultados se están logrando, ya que permite identificar perspectivas de los líderes, debido a que acompañan de igual manera a los técnicos de campo en los monitoreo de vivienda, cabe indicar que mantiene intervención directa. También permite identificar que otras acciones se podrían realizar para el desarrollo de sus comunidades, desde el punto de vista de ellos. Por lo tanto; esta herramienta incorpora nuevas perspectivas, para realizar reajustes oportunos, para futuras intervenciones.

Los instrumentos de monitoreo y evaluación resultan fundamentales, ya que se reconocieron significativamente, al considerar como una fuente de generar informaciones valiosas, que sirve para retroalimentar al equipo técnico en las reuniones mensuales, como también del programa. Debido que se pueden mejorar las intervenciones del personal técnico.

CONCLUSIONES

- ✓ Haber realizado el proceso de validación y pilotaje de los instrumentos elaborados, contribuyo a identificar los elementos fundamentales para monitorear y evaluar los procesos de capacitación, por ende, el programa educación y desarrollo.
- ✓ Las acciones de supervisión, monitoreo y evaluación son coherentes para la mejora del proceso de formación de adultos.
- ✓ La implementación de los instrumentos de monitoreo y evaluación, tendrá incidencia en la sostenibilidad de las acciones del programa educación y desarrollo, ya que a través de ello permitirá la toma de decisiones que conduzca al logro de resultados estipulados para el programa. Debido a que se evidencia en la aplicación en dos procesos, resultados de mejorar las intervenciones del personal técnico
- ✓ Realizar los instrumentos de monitoreo y evaluación desde el punto de vista externa, contribuye a buscar mejora continua en los procesos de formación.
- ✓ El apoyo realizado por parte de la persona enlace y personal de ADICAY, permitió identificar la relevancia de establecer procesos de monitoreo y evaluación en el programa educación y desarrollo.
- ✓ La ejecución de los instrumentos de monitoreo y evaluación en el campo, verificando su pertinencia, fueron etapas indispensables para un aprendizaje significativo.
- ✓ Para la recolección de información, registro y procesamiento de la información del monitoreo y evaluación se requiere de una persona con la flexibilidad suficiente para afrontar los imprevistos que se pudieran presentar.

RECOMENDACIONES

- ✓ Establecer una adecuada planificación de proceso de monitoreo y evaluación.
- ✓ Ejecutar de forma integral los instrumentos de monitoreo y evaluación en los procesos de capacitación.
- ✓ Identificar persona con capacidad de implementar los instrumentos en los procesos.
- ✓ Fortalecer las capacidades de la persona encargada del monitoreo y evaluación, para elaborar informe que contenga análisis de la intervención y sus recomendaciones de mejora.
- ✓ Es importante que los técnicos de campo ejecuten las metodologías establecidas en el manual, para contribuir a la ejecución integral del programa educación y desarrollo.
- ✓ Los instrumentos de monitoreo y evaluación implementados deben orientarse no solo hacia fiscalización, sino también de manera fundamental como un instrumento de planificación y toma de decisiones, sobre el programa educación y desarrollo.
- ✓ Es importante disponer de momento de reflexión que permitan cuestionar las formas de trabajo entre el personal y proponer constantes mejoras en los procesos de capacitación.
- ✓ Evaluar la pertinencia de los instrumentos de monitoreo y evaluación, ya que no son herramientas únicas, sino se puede adecuar.

Instrumentos de Monitoreo y Evaluación



ANEXOS

Instrumentos de Monitoreo y Evaluación

Técnicas a utilizar:

Reunión de consulta con equipo técnico para obtener información colectiva. (Identificar donde se realizará el proceso de monitoreo y evaluación de acuerdo a la planificación).

Entrevista individual a beneficiarios (según muestra a determinar)

Entrevistas a líderes comunitarios (COCODE, directiva del proyecto de agua de la comunidad).

Observación de capacitaciones a nivel comunitaria.

Instrumentos:

Nivel comunitario

Ficha de evaluación de capacitación por participantes

Guía grupo focal líderes comunitarios.

Nivel institucional

Ficha de observación del coordinador.

Instrumentos para la recolección de la información, guía individual y grupo focal.

La guía de evaluación que se aplica a nivel individual, es un instrumento participativo que recoge información de forma eficaz, que responde a las interrogantes del formato elaborado, la cual este instrumento identifica aspectos positivos y negativos que genera la capacitación en la población meta, con la finalidad de atenderlos y solventarlos para una mejora en el proceso de capacitación.

La guía de evaluación dirigida al grupo focal, es un instrumento participativo que recopila información de forma eficaz, ya que reúne a un grupo de personas para resolver las interrogantes planteadas en los formatos. Se sugiere, en la aplicación de este instrumento se tenga el apoyo de una o más personas para ir recogiendo la información que se vaya generando.

Ficha de observación del coordinador, este instrumento ficha de observación que debe aplicar el coordinador, contribuye a observar directamente los procesos de capacitación, relaciones, comportamientos, es una forma útil de confirmar o proveer la información de otra manera. La persona que aplica el instrumento tiene que ser subjetiva, para lograr resultados verídicos de esta manera mejorar el proceso de capacitación en los beneficiarios

Recomendaciones para la buena aplicación de las herramientas de monitoreo y evaluación.

La ficha individual, es un instrumento que debe aplicarse con los beneficiarios directos del programa educación y desarrollo, es decir la persona encargada del monitoreo y evaluación debe aplicar la ficha con las participantes que estén involucrados en la sesión de capacitación sujeto a evaluar.

La guía del grupo focal, debe realizarse con aproximadamente 6 a 10 participantes y la reunión no debe ser muy larga, debido a que existen actividades cotidianas.

En el momento de desarrollar cada instrumento, escuche y promueva participación de los participantes.

Explore de manera adecuada el proceso para identificar elementos relevantes para el monitoreo y evaluación.

La persona encargada de realizar este proceso debe ser neutral, no debe hacer juicios de valor si surgen comentarios negativos.

Para la aplicación de los instrumentos debe tener en cuenta los siguientes materiales:

Guía grupo focal: Papelógrafo, marcadores de diferentes colores y el instrumento. De igual manera para anotar las respuestas el entrevistador/a debe tener un cuaderno de campo para complementar la información, debido a que en ocasiones surgen otras observaciones o sugerencias.

Guía individual: Debe llevar varios lapiceros para los participantes y el instrumento a aplicar, en este proceso se sugiere llevar cuaderno de campo para tomar nota de respuestas no previstas de las participantes.



**Asociación para
el Desarrollo
Integral Común
Ak'Yu'am.**

Guía

grupo focal líderes comunitarios

Nombre del entrevistador: _____

Comunidad a monitorear: _____ Municipio: _____

Fecha de Visita: _____ Cantidad de Participantes: _____

A continuación, se presenta una guía de preguntas para el grupo focal líderes comunitarios, con el objetivo de recolectar información sobre el proceso de intervención que realiza la Asociación ADICAY. A partir de ello identificar los aspectos positivos y debilidades.

1. ¿Conoce que es el programa educación y desarrollo que ejecuta la Asociación ADICAY?
2. ¿Cómo era la situación de la comunidad antes de que iniciara las capacitaciones del programa educación y desarrollo, y como es la situación actual?
3. ¿Qué cambios ha generado en la población el programa; como responde la población a estos cambios?
4. ¿Quiénes han sido beneficiados por el programa?
5. ¿Cómo se eligieron a las personas que participan en el programa?
6. ¿Qué dificultades han tenido para cumplir con la asistencia en las actividades (capacitaciones) del programa educación y desarrollo?
7. ¿Los facilitadores de la Asociación ADICAY, han venido a realizar otras actividades con otras instituciones que contribuyen al beneficio de la comunidad?
8. ¿El Programa Educación y Desarrollo brinda orientación y apoyo a las comunidades para identificar y acceder a otros recursos o servicios?



**Asociación para
el Desarrollo
Integral Común
Ak'Yu'am.**

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL COORDINADOR

Objetivo: Verificar el cumplimiento de metodología establecida para el desarrollo de capacitación a nivel comunitario.

Nombre del Facilitador sujeto a evaluación:			
Tema de Capacitación:			
Comunidad:		Municipio:	
Criterio	Si	No	Observaciones
Programación			
Presenta la agenda de capacitación			
Ordena la sala para desarrollar la capacitación			
Registra a los participantes para llevar control			
Objetivos y contenidos			
Los objetivos fueron presentados de forma clara y concreta			
Los objetivos establecidos fueron alcanzados			
Las temáticas fueron desarrolladas en orden lógico			
Materiales			
Entrega los materiales a los participantes para las actividades de capacitación			

Los materiales apoyan a profundizar la temática del curso en los participantes			
Facilitador			
Demuestra dominio de los contenidos abordados			
Mantiene motivados a los participantes desde el principio hasta el final de la capacitación			
El facilitador mantuvo un ambiente de confianza y participación			
El facilitador atendió adecuadamente las preguntas de los participantes			
El facilitador utiliza estrategias metodológicas que permitieron aprender de manera contextualizada a la comunidad			
Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles.			
Actividades			
Realiza dinámica de rompe hielo para motivar la participación de los participantes.			
Se realizaron discusiones en grupos o intercambios de ideas para profundizar la temática			
Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en la vida cotidiana.			
Duración			
El facilitador uso eficientemente el tiempo			

Inicio la capacitación en el horario planificado.			
Estableció tiempo por actividad.			
Las condiciones ambientales favorecen la realización de la capacitación.			
Participantes			
Asumen compromisos, respetando los acuerdos propuestos para la convivencia en la capacitación.			
Mantiene respeto mutuo y acuerdos adecuados en cada actividad de grupo y análisis.			
Participan en las actividades de reflexión dando a conocer opiniones individuales.			

Cantidad de participantes	Hombre	Mujer
Duración		

F. _____
Supervisor

F. _____
Facilitador



**Asociación para
el Desarrollo
Integral Común
Ak'Yu'am.**

FICHA DE EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de interrogantes con el fin de recopilar información que permite verificar el proceso de capacitación, por lo que debe responder, sus respuestas contribuirán a mejorar el proceso de capacitación que realiza el programa educación y desarrollo.

Sexo: M F

Nombre del Participante:	
Comunidad:	Municipio:
Fecha:	Tema de capacitación:

Marque con una equis (X) la respuesta que considera adecuado en cada casilla.

No.	Criterio	Si	No
1	Utilizó todo el material que proporcionaron en cada capacitación.		
2	Mi proceso de aprendizaje ha sido grato/agradable con estas capacitaciones.		
3	Las capacitaciones facilitaron que yo aprendiera por mí mismo/a.		
4	Resolver casos y/o ejercicios me permitió practicar actividades útiles en el futuro.		
5	El aporte de conocimientos que he recibido en el desarrollo de las capacitaciones me permite encontrar la relación de la teoría, con la vida cotidiana.		

6	Me siento motivado/a para seguir aprendiendo.		
7	En los procesos de capacitaciones recibidos ha despertado mi interés para profundizar mi aprendizaje en otros temas para mejorar o ampliar lo aprendido.		
8	Me ha permitido descubrir mis propios pensamientos		
9	Es útil aprender a resolver casos/problemas y/o ejercicios		
10	Los procesos de capacitaciones me han ayudado a pensar creativamente		
11	Estas capacitaciones me provocó rechazo		
12	Las capacitaciones recibidas me motivo a realizar cambios en mi vida cotidiana.		

Marque con equis (X) la respuesta que a usted más le guste.

¿Qué aspectos considera que se pueden mejorar en los procesos de capacitación?

Los materiales utilizados.

Incluir más ejercicios

Actitud del facilitador

Ampliar con otros temas. Especifique: _____

¿Qué inquietudes le ha despertado las capacitaciones?

Le desarrolla su creatividad

Le permite tomar decisiones

Otros, especifique: _____

Si usted siente rechazo por la capacitación señale cual es la principal razón:

Forma de desarrollo

Tiempo de ejecución

Contenido

Uso que le dio el facilitador. Especifique: _____

Los casos/problema y/o ejercicios

Otros, especifique: _____

Participa permanentemente en las capacitaciones.

Si

No

Instrumentos de procesar información: Para analizar y procesar la información obtenida mediante las guías, es importante utilizar el programa Microsoft Excel.

La base de datos de Excel permite obtener graficas de los resultados, la cuales facilitan el análisis e interpretación por la persona encargada de los procesos de monitoreo y evaluación.

Para la comunicación de los resultados obtenidos: Para la comunicación de los hallazgos obtenido en los procesos de monitoreo y evaluación, es importante mantener la ética en la comunicación para presentar abiertamente y lograr los objetivos.

Ética en la evaluación y comunicación de hallazgos: en los procesos de monitoreo y evaluación los derechos de las personas que participan, se deben proteger.

Trabaje con pequeños grupos en sesiones de trabajo de la evaluación, si evidencia que el participante se siente incómodo de hablar de manera crítica acerca de los procesos de capacitación frente al facilitador.

Al momento de redactar el informe final, realice al nivel de los lectores.

En ningún momento se debe revelar la identidad de los participantes al reportar los hallazgos de los procesos de monitoreo y evaluación, ya que podría influir en la integridad de las personas, si los resultados no son favorables para la persona sujeta a monitoreo y evaluación.

Manténgase seguro al momento de presentar los resultados originales del monitoreo y evaluación.

En el informe del monitoreo y evaluación se presenta las conclusiones, trasladadas en recomendaciones para mejorar las acciones del programa educación y desarrollo.

La finalidad de la evaluación es brindar elementos que muestren de qué manera se está desarrollando los procesos de capacitación, si están logrando los resultados, estos elementos permiten hacer ajustes oportunos que garantiza los resultados esperados del programa.

Asociación Para El Desarrollo
Integral Común
Ak' Yu'am



Cobán Alta Verapaz, abril 09 de 2018.

Licenciado Asesor:
Asesores de Practica Profesional Supervisada II
Departamento de Trabajo Social
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Cobán Alta Verapaz

Nosotros: Asociación Para el Desarrollo Integral Común Ak' Yu'am ADICAY por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: ANA MARIA MAQUIN CAAL, No. carné: 2349013; Socializó los productos de la PPS II, **Monitoreo y evaluación para el cumplimiento de metodologías del programa de Educación y Desarrollo.**

Dicha actividad se realizó con el equipo de trabajo, para este caso estamos **SATISFECHOS Y VALIDAMOS**, como herramienta de apoyo dentro del departamento de Educación y Desarrollo, y así fortalecer el trabajo en las zonas rurales donde interviene la Asociación.

Desde ya agradecemos el apoyo brindado.

Atentamente,



César Adolfo Caal Cal
Coordinador Organizacional
Asociación ADICAY

Tel. 7823-2338
Email: contacto@adicay.org

Desarrollo con Amor y Excelencia.
www.adicay.org

Km. 207.5 Aldea Chicaic,
Cobán Alta Verapaz

Fuente: Carta de validación de instrumentos de monitoreo y evaluación, 09/04/2018.

FICHA DE OBSERVACIÓN DEL COORDINADOR



Objetivo: Verificar el cumplimiento de metodologías establecidas para el desarrollo de capacitaciones a nivel comunitario.

Nombre del Facilitador:	Ricardo Cal.
Tema de Capacitación:	Violencia Intrafamiliar.
Fecha:	26/04/2018.
Comunidad:	Comunidad Setzimaj
Municipio:	Senahú A.O.

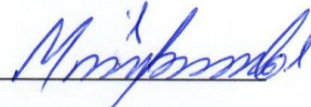
Crterios	Si	No	Observaciones
Programación			
Presenta la agenda de capacitación	✓	X	
Ordena la sala para desarrollar la capacitación.	✓	X	No ordeno la sala como determinado en la metodología.
Registra a los participantes para llevar control.	✓		
Objetivos y contenidos			
Los objetivos fueron presentados de forma clara y concreta	✓	X	
Los objetivos establecidos fueron alcanzados.			
Las temáticas fueron desarrolladas en orden lógico.		X	
Materiales			
Entrega los materiales a los participantes para las actividades de capacitación.	✓		
Los materiales apoyan a profundizar la temática del curso en los participantes.	✓		

Facilitador			
Demuestra dominio de los contenidos abordados	✓		
Mantiene motivados a los participantes desde el principio hasta el final de la capacitación	✓		
El facilitador mantuvo un ambiente de confianza y participación	✓		
El facilitador atendió adecuadamente las preguntas de los participantes.			No hubo preguntas y no cedió espacio
El facilitador utiliza estrategias metodológicas que permitieron aprender de manera contextualizada a la comunidad.	✓		
Las explicaciones del facilitador son claras y comprensibles.	✓		
Actividades			
Realiza dinámica de rompe hielo para motivar la participación de los participantes.	✓	X	
Se realizaron discusiones en grupos o intercambios de ideas para profundizar la temática		X	
Durante la capacitación se realizaron ejemplos prácticos o ejercicios de aplicación en la vida cotidiana.	✓		
Duración			
El facilitador uso eficientemente el tiempo	✓	X	
Inició la capacitación en el horario planificado.			5:25 pm.
Estableció tiempo por actividad.		X	
Ambiente de aprendizajes			
Las condiciones ambientales favorecen la realización de la capacitación.	✓		
Participantes			
Asumen compromisos, respetando los acuerdos propuestos para la convivencia en la capacitación.	✓		
Mantiene respeto mutuo y acuerdos adecuados en cada actividad de grupo y análisis.	✓		

Participan en las actividades de reflexión dando a conocer opiniones individuales.	✓		
--	---	--	--

Cantidad de participantes	Hombre	Mujer
	11	12
Duración		

F. 
Supervisor

F. 
Facilitador

Fuente: Instrumento de Monitoreo aplicado en proceso de capacitación 26/04/2018.