

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

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA OFICINA
MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA
VERAPAZ
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

SANDRA ERNESTINA XI CHOCOOJ DE CHOLOM
CARNET 22459-06

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

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA OFICINA
MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA
VERAPAZ

SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

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

POR

SANDRA ERNESTINA XI CHOCOOJ DE CHOLOM

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. ZUCCELL MARILLYN BARRIENTOS STUBBS DE GONZALEZ

San Juan Chamelco, A.V. 9 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: FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA VERAPAZ. Realizado por la estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, Sandra Ernestina Xi Chocooj, Carné No. 22459-06.

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

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

Atentamente,



Magister. Elder Fredy Caal Macz

Código 1708

Tutor PPS II



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
No. 041367-2018

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 SANDRA ERNESTINA XI CHOCOOJ DE CHOLOM, Carnet 22459-06 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 04174-2018 de fecha 28 de septiembre de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS Y TÉCNICAS DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS DE LA MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA VERAPAZ

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 23 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**

DEDICATORIA

A DIOS: Doy infinitas gracias por haberme permitido llegar a esta meta, sabiendo que él me dio la fuerza y el coraje para lograr este nivel de formación profesional, por guiar mi vida, y por cada momento de gracia.

A MIS PADRES: José Xí, Abraham Chocooj Paau, Estela Chocooj Cú y Ernestina Cú, desde que tomaron la decisión de inscribirme en la Escuela Marcela Lucila Flores de Leonardo, inicio mi formación académica, brindándome la orientación y los conocimientos necesarios para afrontar los desafíos de la vida; siendo esto el resultado del esfuerzo y sacrificio que hicieron en mí, gracias papás y mamás.

A MI ESPOSO: Por ser el pilar fundamental en mi formación Universitaria, por su apoyo, motivación y comprensión que me brinda día con día, para alcanzar nuevas metas, tanto profesionales como personales, este logro también es de él ¡Gracias amor!

A MIS HERMANOS: Luis Eduardo, Cesar, Juanito, Reyna Estela y Guadalupe, por formar parte de este esfuerzo y sacrificio para enfrentar la vida, recibiendo consejos y motivación entre hermanos y hermanas.

A MIS TIOS: Porque indudablemente dieron su granito de maíz desde el inicio de mi formación académica, que este sea resultado de la germinación de la semilla diseminada, desde mi infancia.

A MI SOBRINO, SOBRINAS, PRIMAS Y PRIMOS: Para que se esfuercen en lograr sus metas y superar los desafíos de la vida.

A LA MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA VERAPAZ: Por haberme permitido desarrollar mi Práctica Profesional Supervisada, brindarme el apoyo necesario, y

por dar seguimiento a las acciones realizadas, para fortalecer la participación ciudadana de hombres y mujeres del municipio.

A MIS DOCENTES: Por compartir sus conocimientos y experiencias para mi desarrollo profesional.

A MIS AMIGOS Y AMIGAS: Por recibir sus consejos y motivación, para seguir y culminar este nivel académico.

Índice

Resumen Ejecutivo	I
Introducción	II
CAPÍTULO I	
1 Marco Organizacional	1
1.1 Antecedentes de la organización	2
1.2 Naturaleza y área de proyección	3
1.3 Ubicación geográfica	3
1.4 Tamaño y Cobertura	4
1.5 Estructura Organizativa	4
1.6 Visión	7
1.7 Misión	7
1.8 Valores impulsores del programa	7
1.9 Estrategias de trabajo	8
1.10 Programas	8
1.11 Justificación del área de intervención	9
CAPÍTULO II	
2 Análisis situacional	11
2.1 Identificación de problemas generales	11
2.2 Priorización de problemas	12
2.3 Análisis de causas y efectos	16
2.3.1 Análisis de causas	18
2.3.2 Análisis de efectos	18
2.4 Árbol de objetivos	19
2.5 Panorama organizacional	22
2.5.1 Sector gubernamental	23
2.5.2 Sector no gubernamental internacional	24
2.5.3 Sector no gubernamental nacional	25
2.5.4 Sector privado	26
2.6 Red de actores vinculados a la institución	27
2.6.1 Actores directos	28
2.7 Demandas institucionales	30
2.8 Demandas poblacionales	30
2.9 Proyectos futuros y visión	31
CAPÍTULO III	
3 Análisis Estratégico	33
3.1 Análisis FODA	35
3.1.1 Análisis de fortalezas	35
3.1.2 Análisis de debilidades	37
3.1.3 Análisis de oportunidades	39
3.1.4 Análisis de amenazas	40
3.2 Identificación de Estrategias de Acción FODAE	41
3.2.1 Fortalezas con oportunidades (MAXI-MAXI)	41

3.2.2	Fortalezas con amenazas (MAXI-MINI)	45
3.2.3	Debilidades con oportunidades (MINI-MAXI)	47
3.2.4	Debilidades con amenazas (MINI-MINI)	49
3.5	Priorización del proyecto	53
CAPÍTULO IV		
4	Perfil de proyecto	56
4.1	Descripción General del Proyecto	57
4.2	Ámbito institucional, social, político y cultural en el que se inserta	58
4.2.1	Institucional	58
4.2.2	Ámbito Social	58
4.2.3	Ámbito Político	59
4.2.4	Ámbito Cultural	59
4.3	Plan o programa en el que se inserta	59
4.4	Justificación del proyecto	60
4.5	Objetivos del proyecto	62
4.5.1	General	62
4.5.2	Específicos	62
4.6	Población destinataria y resultados previstos	62
4.6.1	Población destinataria	62
4.6.2	Resultados previstos	63
4.7	Fases del Proyecto	63
4.7.1	Primera fase: Socialización	63
4.7.2	Segunda fase: Sistematización	63
4.7.3	Tercera fase	64
4.7.4	Cuarta fase	64
4.7.5	Quinta fase	65
4.7.6	Sexta fase	65
4.8	Cronograma de actividades	65
4.9	Matriz de Marco Lógico	69
4.10	Entorno externo e interno	73
4.10.1	Posicionamiento del proyecto	73
4.10.2	Posicionamiento del proyecto en la organización interna	73
4.10.3	Coordinación interna	74
4.10.4	Coordinación con Red Externa	74
4.10.5	Incidencia del proyecto en la región	74
4.10.6	Implicaciones Éticas a considerar	75
4.11	Recursos y Presupuesto	76
4.11.1	Recursos humanos y técnicos	76
4.11.2	Recursos materiales y monetarios	76
4.12	Presupuesto	77
4.13	Monitoreo y evaluación del proyecto	77
4.14	Indicadores de éxito	78
CAPITULO V		
5	Resultados obtenidos en la PPSII	
5.1	Resultado 1	83

5.2 Resultado 2	84
5.3 Resultado 3	84
CAPITULO VI	
6 Análisis y discusión de resultados	87
6.1 Resultado 1	88
6.2 Resultado 2	89
6.3 Resultado 3	90
CAPITULO VII	
7 Plan de sostenibilidad	92
CAPITULO VIII	
8 Marco Teórico Conceptual	94
Fuentes bibliográficas	125
ANEXOS	
Anexo 1 Carta de solicitud centro de práctica	127
Anexo 2 Carta de aprobación centro de práctica	128
Anexo 3 Carta de aprobación de PPS	129
Anexo 4 Plan Estratégico	130
Anexo 5 Metodología de capacitación	171
Anexo 6 Informe de capacitación	213
Anexo 7 fotografías	222
Anexo 8 Listado de participante	236
INDICE DE GRÁFICOS	
Figura No. 1 Organigrama institucional	6
Figura No. 2 Árbol de problemas	17
Figura No. 3 Árbol de objetivos	20
Figura No. 4 Panorama organizacional	23
Figura No. 5 Red de Actores vinculados	27
INDICE DE TABLAS	
Tabla No. 1 Matriz de priorización de problemas	13
Tabla No. 2 Resumen de priorización	15
Tabla No. 3 Análisis FODA	34
Tabla No. 4 Fortalezas Oportunidades (maxi-mini)	42
Tabla No. 5 Fortalezas-Amenazas (maxi-mini)	45
Tabla No. 6 Debilidades-oportunidades (mini-maxi)	47
Tabla No. 7 Debilidades Amenazas (mini-mini)	49
Tabla No. 8 Matriz de priorización de proyectos	54
Tabla No. 9 Cronograma de actividades	66
Tabla No. 10 Matriz de Maco Lógico	69
Tabla No. 11 Presupuesto proyecto de intervención	77
Tabla No. 12 Plan de monitoreo y evaluación	79
Conclusiones y recomendaciones	123

SIGLAS

OMOC: Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias

SISCODE: Sistema de Consejos de Desarrollo

COCODE: Consejo Comunitario de Desarrollo

COCODE I: Consejo Comunitario de primer nivel

COCODE II: Consejo Comunitario de segundo nivel

COMUDE: Consejo Municipal de Desarrollo

PE: Plan Estratégico

FODA: Herramienta Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas

FODAE: Herramienta fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas y estrategias.

PPM: Política Publica Municipal

RESUMEN EJECUTIVO

El presente documento contiene la compilación del proceso de práctica profesional supervisada –PPS- I y II de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en gerencia del Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar.

La práctica se ejecutó en la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitaria –OMOC- de la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz, y a través del análisis situacional realizado con el personal, se identificó que la debilidad que afectaba el funcionamiento de la oficina era la desorganización de las acciones que ejecuta. Para contribuir a minimizar los efectos del problema priorizado se planteó el proyecto: **“Fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz.”**

El proyecto ejecutado se conformó por los siguientes productos a) elaboración de un plan estratégico, b) construcción de una guía metodológica para la aplicación de la Ley de Consejo Comunitario de Desarrollo c) desarrollo de un proceso de capacitación a los integrantes de la Oficina de organizaciones comunitarias – OMOC- sobre el tema de organización comunitaria. Y para la realización de cada resultado se involucró al personal de la oficina y representantes de las 13 microrregiones del municipio.

Con la intervención realizada en este ejercicio práctico se contribuyó al fortalecimiento de la organización interna de la Oficina de Organizaciones Comunitarias del municipio de Chisec Alta Verapaz.

INTRODUCCIÓN

Uno de los propósitos de la Universidad Rafael Landívar es formar a profesionales consientes y con capacidad de insertarse en las áreas vulnerables proponiendo y generando estrategias para minimizar las necesidades de cada territorio. Es por ello que la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales como proceso de formación para los profesionales en Trabajo Social ha establecido la práctica profesional supervisada I y II, que consiste en involucrar a los estudiantes en las diferentes instituciones del medio para identificar las debilidades que condicionan el quehacer institucional y con base a ello plantear acciones concretas para minimizar la problemática identificada.

Este proceso de formación contribuye a desarrollar las habilidades técnicas del futuro profesional y llevar a la práctica capacidades gerenciales para la promoción de un desarrollo sostenible con enfoque de derechos, participación ciudadana, pertinencia cultural e igualdad de género.

Bajo esta dinámica se seleccionó a la Oficina Municipal de Organización Comunitaria de la Municipalidad de Chisec, como área de proyección para la realización de la PPS I y II. Esta oficina tiene dos años de haberse constituido en la municipalidad y nace de la necesidad e incidencia realizada por los líderes comunitarios del municipio, con el propósito de fortalecer la intervención que realizan por el desarrollo de las comunidades. Esta propuesta fue aceptada y respaldada por el Alcalde Municipal quien puso a disposición una oficina y a tres personas para atender las demandas.

El área de proyección se delimito con el apoyo del Alcalde Municipal debido a que considero oportuno que un profesional de Trabajo Social interviniera en el área, debido a que; por ser una oficina de reciente creación tiene bastantes debilidades en el tema gerencia y planeación estratégica, y hasta la fecha no cuentan con el

recurso económico para el fortalecimiento de estas necesidades, asimismo no ha habido intervención de ningún estudiante.

Como parte de este proceso se presenta el informe final de la PPS I en donde se desarrolló un proceso participativo para el análisis, discusión y formulación de un proyecto de intervención centrado en respuesta a la necesidad existente a nivel institucional y PPS II, consistió en la ejecución del proyecto de intervención. El desarrollo metodológico para la elaboración del proyecto de intervención se aplicó y estructuró de acuerdo a los elementos teóricos que se establecieron a través del diagnóstico institucional que fue realizada en la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Municipalidad de Chisec, A.V.

El presente informe, está integrado por los siguientes capítulos:

Capítulo I: Marco Organizacional, establece información que permite proyectar los antecedentes de la OMOC, sus fines, objetivos, programas, los recursos disponibles y existentes, misión, visión y estructura organizacional, a fin de identificar los antecedentes históricos de la institución.

Capítulo II: Análisis Situacional, Contiene información sobre la identificación de problemas y necesidades que existían dentro la OMOC. Esta fase permitió priorizar como problema principal *“La desorganización de las acciones de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias”*, que fue detectado a través de la aplicación de la herramienta de lluvia de ideas y matriz de priorización por frecuencias.

Capítulo III: Análisis Estratégico Permitió analizar la situación en la que se encontraba la organización a través de la herramienta del FODA, y posteriormente, establecer estrategias y líneas de acción a seguir para las posibles soluciones, mediante la herramienta del FODAE.

Capítulo IV: Perfil de Proyecto establece el proyecto ejecutado en la práctica profesional supervisada en su fase II, que se formuló con el objetivo de mitigar la problemática identificada en la OMOC.

Capítulo V: Presentación de resultados, da a conocer los resultados obtenidos con la ejecución del proyecto con el personal de la oficina de organizaciones comunitarias y gerente de recursos humanos, que se sintetiza en los siguientes resultados: 1) un Plan Estratégico para la OMOC, 2) una guía comunitaria para el fortalecimiento de los COCODES y 3) proceso de fortalecimiento a los integrantes de la oficina.

Capítulo VI: Análisis y discusión de resultados, en este apartado se presenta una síntesis del proceso que conllevó la ejecución del proyecto y los cambios y logros realizados con la intervención.

Capítulo VII: Plan de sostenibilidad, se constituye en un plan que contribuirá a garantizar la sostenibilidad de los tres productos presentados en la PPS II, con la finalidad que se logre el impacto esperado con las herramientas brindadas a la OMOC.

Capítulo VIII: Conclusiones y recomendaciones, finalmente en este capítulo la estudiante concluye el proceso de intervención y propone algunos aspectos dirigidos a la OMOC con el fin que los productos generados con la intervención logren los propósitos establecidos.

CAPÍTULO I
MARCO ORGANIZACIONAL

CAPITULO I

MARCO INSTITUCIONAL

1. Descripción de la institución¹

1.1 Antecedentes de la Organización

La etimología del nombre del municipio de Chisec, proviene del Q'eqchi', de las palabras *Chi* que significa orilla y la palabra *Sec* que quiere decir **Navajuela** (hoja de azatón laceolata cortante), lo que en su conjunto y traducido al Español, significa el lugar de la Navajuela.

Se desconoce la fecha exacta en que fue creado, según percepción de la población (SEGEPLAN 2009 d), este es el origen pre-colonial considerado los vestigios de los mayas y el gran número de sitios arqueológicos que se localizan en él, es probable que el área haya sido uno de los cementerios más importantes de la civilización maya. Los registros recientes indican que el municipio fue integrado por grupos de diferentes orígenes, entre los que destacan los Carchaenses, su primer alcalde era de ese origen llamado José Caal.

Como pueblo fue definido desde el año de 1839 y antes del 28 de diciembre de 1883, porque no figuraba en la nómina de ciudades, villas y pueblos del reino de Guatemala. El municipio se encuentra situado en el Departamento de Alta Verapaz, en la República de Guatemala, Centro América. La topografía es en un cincuenta por ciento quebrada y en el otro cincuenta por ciento plano, lo que lo convierte en el lugar más apropiado para cultivos y ganadería, tiene comunicación con la Cabecera Departamental, con el Departamento del Petén y con los vecinos

¹ Plan de Desarrollo Chisec, A.V. (2011-2025)

municipios de Fray Bartolomé de las Casas, Raxruhá, Ixcán Playa Grande, El Quiche, a través de carreteras.

1.2 Naturaleza y Áreas De Proyección²

La Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz es una institución de carácter gubernamental dirigida por el alcalde municipal e integrado por un consejo municipal, electos de manera popular y democrática para un período de cuatro años de gobierno. Esta institución gubernamental municipal cuenta con diferentes áreas de proyección, en función y beneficio a la población. Una de ellas es: La Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, que promueve, facilita, apoya a la organización y participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones en la priorización de necesidades y sus soluciones por medio de procesos de fortalecimiento y asesoría sobre las competencias que legalmente les corresponde ejercer.

1.3 Ubicación geográfica³

a) Ubicación y descripción geográfica

El municipio, está situado al noreste del departamento de Alta Verapaz y al norte de Guatemala, en la región denominada Franja Transversal del Norte. La cabecera municipal se encuentra localizada a 15° 48'45" latitud norte y 90° 17'25" longitud oeste, con altitud de 230 metros sobre el nivel del mar, por lo que su clima es cálido. Su superficie tiene una extensión territorial de 1,008 kilómetros⁴ cuadrados. Chisec dista de la cabecera departamental a 82 km y de la capital a 301 km, a la que se llega a la ruta departamental 09, asfaltada y transitable.

b) Colindancias

Sus colindancias municipales son al norte los municipios de Sayaxché del departamento del Petén, al este los municipios de Raxruhá y Fray

² Memoria de labores 2016, Municipalidad de Chisec, A.V.

³ Información obtenida del Promotor Comunitario de la oficina de Organizaciones Comunitarias.

⁴ Datos del diagnóstico municipal de planificación 2009. (posterior a que Raxruhà fuera desmembrado de este municipio.)

Bartolomé de las Casas, al sur Cobán y San Pedro Carchá, al oeste el municipio de Cobán, A.V. e Ixcán Playa Grande del departamento del Quiché.

1.4 Tamaño y Cobertura⁵

Cuenta con micro regionalización: El municipio de Chisec está integrado de 86 aldeas, 53 caseríos, 6 fincas, 8 colonias, 6 barrios y 1 Lotificación, haciendo un total de 160 lugares poblados, que se integran en 13 microrregiones.

1.4.1 Recursos

La OMOC depende de la recaudación pública para el sostenimiento y financiamiento de los diferentes proyectos de intervención

1.4.2 Físicos

Cuenta con un espacio físico propio dentro de las instalaciones de la municipalidad, que permite la atención a los diferentes líderes comunitarios para asesoría, acompañamiento y orientación en cuanto al rol a desempeñar en la toma de decisiones y priorización de proyectos en beneficio a sus comunidades.

1.4.3 Humanos

Se cuenta con un coordinador de esta unidad municipal, una secretaria y un promotor de campo, que contribuyen al cumplimiento y logro de objetivos en función de las organizaciones comunitarias de desarrollo urbano y rural.

1.5 Estructura Organizativa

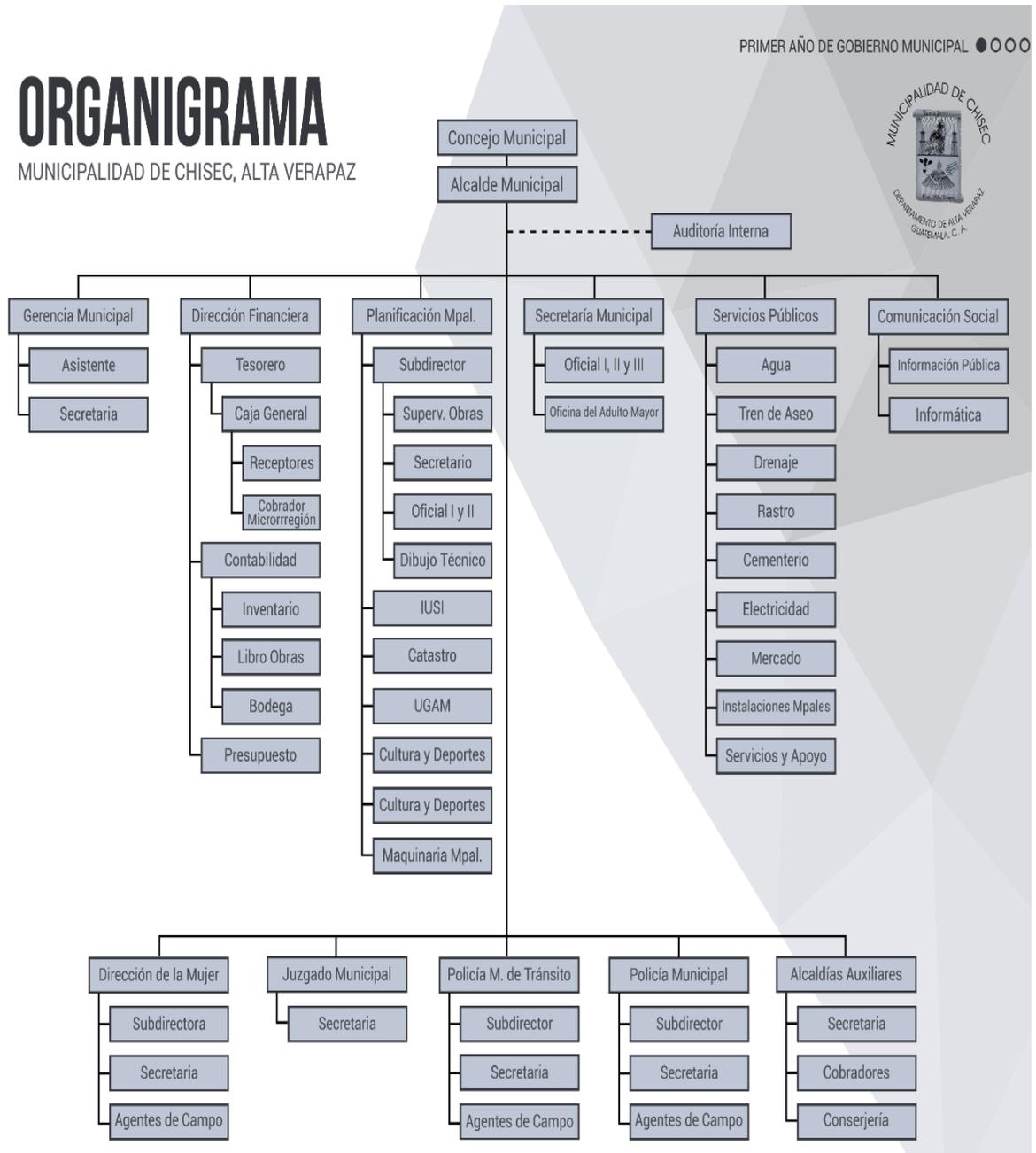
La municipalidad de Chisec Alta Verapaz, es una institución de gobierno y tiene una estructura organizativa, es dirigida por el Alcalde

⁵ Información obtenida del Promotor Comunitario del área de Alta Verapaz. (Entrevista estructurada)

municipal en conjunto con el Concejo Municipal. Para el funcionamiento de la comuna existen directores y coordinadores para cada dirección u oficinas que trabajan en función a la prestación de servicios públicos, ordenamiento territorial, administración financiera y proyectos de desarrollo (obra gris, obras benéficas).

Figura No.1

Organigrama Municipalidad de Chisec, A.V.



Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2011-2025 Consultado el 10 de Agosto de 2017

1.6. Visión ⁶

Ser un Municipio que promueve el Desarrollo Sostenible de sus comunidades a través del manejo adecuado de sus recursos naturales, culturales y financieros, mediante el ordenamiento territorial que pueda hacer de Chisec, un municipio próspero, seguro, ordenado y limpio.

1.7 Misión⁷

Somos un municipio autónomo, organizado con espacios de participación ciudadana en los asuntos públicos y se caracteriza por el manejo de las relaciones con apego a la multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo.

1.8 Valores Impulsores del Programa

1.8.1 Fomento de la armonía: A través de la sensibilización en cuanto al desarrollo y priorización de proyectos de las comunidades.

1.8.2 Eficacia: El manejo de los recursos disponibles para la ejecución de proyectos y beneficios en especie.

1.8.3 Eficiencia: En la distribución del tiempo, recursos y cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.

1.8.4 Participación Ciudadana: Promover la participación ciudadana, a través de acciones en apego a la Ley de consejos de desarrollo urbano y rural.

1.8.5 Igualdad de Oportunidades: Igualdad de oportunidades para todos, sin discriminación alguna.

⁶ Información obtenida del Plan Estratégico 2016

⁷ Información obtenida del Plan Estratégico 2016

1.8.6 Solidaridad: Satisfacción de intereses sociales en torno a la paz, al desarrollo de la población vulnerable y deprimida y al respeto del medio ambiente.

1.9 Estrategias De Trabajo⁸

- a) La optimización de la eficacia y la eficiencia en todos los niveles de la administración pública.
- b) La promoción de procesos de democracia participativa, en condición de equidad.
- c) Organización y Realización de PRECOMUDE.
- d) Coordinación y organización de las 158 comunidades en las 13 microrregiones, incluyendo sus diferentes comisiones de trabajo.
- e) Reuniones ordinarias del COMUDE.
- f) Realización de capacitaciones relacionadas a la organización comunitaria.
- g) Registro y socialización de proyectos solicitados por comunidades.

1.10 Programas⁹

A nivel municipal la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, no cuenta con programas propios, pero si han desarrollado procesos de acompañamiento y asesoría a Consejos Comunitarios de Desarrollo.

⁸ Memoria de labores 2016

⁹ Información obtenida del Plan Estratégico 2012-2015

1.11 Justificación Área de Intervención

La a OMOC fue seleccionada como área de intervención para realización de la PPS I y PPS II, por la necesidad detectada en la primera entrevista sostenida con el jefe edil.

La oficina tiene dos años de haber sido constituida y necesitaba hacer una evaluación de las necesidades que presentan para formular estrategias que contribuyeran a orientar las acciones que tienen establecidas para el desarrollo de las comunidades del municipio de Chisec.

CAPITULO II
ANÁLISIS SITUACIONAL

CAPITULO II ANALISIS SITUACIONAL

En el análisis situacional se aplicaron las herramientas de; lluvia de ideas, priorización de necesidades, análisis causa-efecto, árbol de objetivos, red de actores vinculados y panorama organizacional que permitieron analizar la problemática y situaciones desfavorables que impedían el cumplimiento de los objetivos y acciones establecidas por la OMOC.

2.1 Identificación de Problemas Generales.

A través de la técnica lluvia de ideas se identificó las debilidades existentes dentro de la OMOC, que limitaban el desarrollo de las acciones y atender adecuadamente a los usuarios. Dentro de los hallazgos obtenidos se encuentran los siguientes:

1. **Inexistencia de: financiamiento, instalaciones adecuadas, insumos, recursos materiales y humanos que permita constituirse en una oficina sólida.** La oficina no cuenta con recursos y financiamiento suficiente debido a que nace sin documentación respectiva y no es parte del organigrama general de la municipalidad.

2. **Desorganización en las acciones como oficina. (PROBLEMA PRIORIZADO):** La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias no cuenta con instrumento, guía o manual para desarrollar acciones estratégicas que vayan en cumplimiento a la visión y misión Municipal.

3. **Poco conocimiento en procesos administrativos que le permita potenciar y eficientar los pocos recursos con que cuenta.** Es escaso conocimiento en procesos administrativos, ha provocado que no se prioricen y establezcan rubros correctos para cada una de las necesidades de esta oficina.

4. **Inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria.** El desconocimiento y empoderamiento de la normativa legal de participación ciudadana, provoca que las Organizaciones de Consejos Comunitarios de Desarrollo, no potencialicen capacidades y tecnifiquen conocimientos, todo bajo el marco de desarrollo urbano y rural.
5. **Debilidad de fortalecimiento en el liderazgo que le permita conducir y orientar a los comunitarios hacia una visión positiva de desarrollo.** Esta debilidad refleja que dentro de las organizaciones comunitarias no se refleje capacidad instalada para el manejo de visiones de desarrollo, reflejando la priorización de proyectos en obras gris y no de carácter social.
6. **Debilidad en establecimiento de alianzas estratégicas a nivel de organizaciones comunitarias, gubernamentales y de cooperación:** Por ser el segundo año de trabajo ha generado y reflejado debilidad en la creación de alianzas estratégicas, debido a que no existe consecución de objetivos y visiones compartidas.

2.2 Priorización de Problemas

Ante la existencia de diferentes problemas y necesidades dentro de la oficina, se desarrolló un proceso de priorización a través de la matriz de priorización que permitió identificar seis necesidades, que durante el primer año de trabajo han sido reflejadas y han provocado una serie de problemáticas.

2.2.1 Matriz de priorización de problemas

Con la aplicación de la matriz de priorización “ponderación por frecuencias”, se realizó el conteo de votos quedando empatadas las dos siguientes problemáticas con cuatro votos, a) inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria, y b) Desorganización en las acciones de la oficina. Llegando a un acuerdo ante los dos problemas empatados, se prioriza la desorganización en las acciones de la oficina.

Tabla No. 1
Matriz de priorización

MATRIZ DE PRIORIZACION						
	1) Inexistencia de fuentes de financiamiento que le permita constituirse en una oficina sólida.	2) Desorganización en las acciones de la oficina de organizaciones comunitarias.	3) Poco conocimiento en procesos administrativos que le permita potenciar y eficientar los pocos recursos con que cuentan.	4) Inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria.	5) Debilidad de fortalecimiento en el liderazgo que le permita conducir y orientar a los comunitarios hacia una visión positiva de desarrollo.)	6) Debilidad en establecimiento de alianzas estratégicas a nivel de organizaciones comunitarias, gubernamentales y de cooperación.
1) Inexistencia de fuentes de financiamiento que le permita constituirse en una oficina sólida, con instituciones adecuadas, insumos, recursos materiales de las demandas y necesidades de los comunitarios.		2	3	4	5	6
2) Desorganización en las acciones de la oficina de organizaciones comunitarias.			2	4	2	2

3) Poco conocimiento en procesos administrativos que le permita potenciar y efficientar los pocos recursos con que cuentan.				3	5	6
4) Inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria.					4	4
5) Debilidad de fortalecimiento en el liderazgo que le permita conducir y orientar a los comunitarios hacia una visión positiva de desarrollo.						5
6) Debilidad en establecimiento de alianzas estratégicas a nivel de organizaciones comunitarias, gubernamentales y de cooperación.						

Fuente : Xi Ernestina (Julio, 2017).

2.2.2 Resumen de priorización

Tabla No. 2
Resumen de priorización

PROBLEMA	Frecuencia	Rango
1) Inexistencia de fuentes de financiamiento que le permita constituirse en una oficina sólida, con instituciones adecuadas, insumos, recursos materiales de las demandas y necesidades de los comunitarios.	0	6
2) Desorganización en las acciones de la Oficina Municipal de organizaciones comunitarias.	4	1
3) Poco conocimiento en procesos administrativos que le permita potenciar y eficientar los pocos recursos con que cuentan.	2	3
4) Inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria.	4	2
5) Debilidad de fortalecimiento en el liderazgo que le permita conducir y orientar a los comunitarios hacia una visión positiva de desarrollo.	2	4
6) Debilidad en establecimiento de alianzas estratégicas a nivel de organizaciones comunitarias, gubernamentales y de cooperación.	1	5

Fuente : Xi Ernestina (Agosto, 2017).

Problemas institucionales según rango o nivel de importancia:

- 1. Desorganización en las acciones de la Oficina de Organizaciones comunitarias.**
2. Inexistencia de formación y empoderamiento para el manejo del marco legal de participación comunitaria.
3. Poco conocimiento en procesos administrativos que le permita potenciar y eficientar los pocos recursos con que cuentan.

4. Debilidad de fortalecimiento en el liderazgo que le permita conducir y orientar a los comunitarios hacia una visión positiva de desarrollo.
5. Debilidad en establecimiento de alianzas estratégicas a nivel de organizaciones comunitarias, gubernamentales y de cooperación.
6. Inexistencia de fuentes de financiamiento que le permita constituirse en una oficina sólida, con instituciones adecuadas, insumos, recursos materiales de las demandas y necesidades de los comunitarios.

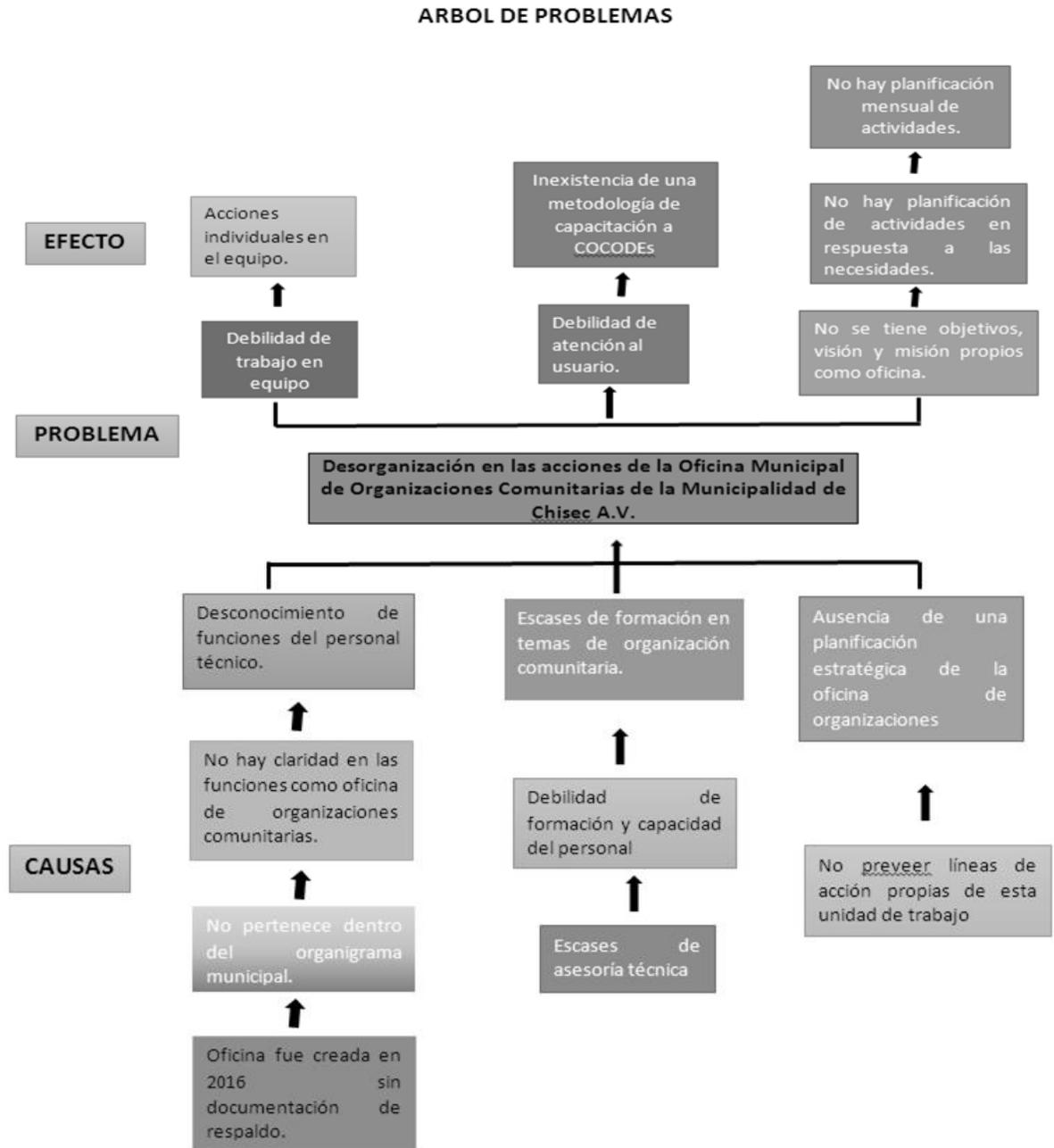
Para el equipo de la OMOC, el problema principal era la desorganización en las acciones, debido a que se observaba atraso en el desarrollo de actividades, aunado a ello no se contaba con directrices claras, una visión, misión y objetivos estratégicos que cumplir, en función del desarrollo técnico y administrativo de la oficina.

2.3 Análisis de Causas y Efectos

Este procedimiento sistemático buscó desarrollar el análisis del problema priorizado a través de un grupo focal, basándose en la lógica de causas y efecto, como orientación para la formulación del proyecto que contribuyó a disminuir la debilidad detectada.

El análisis del problema priorizado: desorganización en las acciones de la oficina, se desarrolló a través de la herramienta del árbol de problemas. Este proceso fue desarrollado a través de un taller participativo que incluyó a las partes involucradas, coordinación de oficina y equipo técnico.

Figura No. 2



Fuente : Ernestina Xi (2017) PPSI URL.

2.3.1 Análisis de causas

El árbol de problemas permitió realizar un análisis de las causas y efectos que provocan la desorganización de la OMOC. Dentro de las aristas identificadas se encuentran las siguientes:

- a) **Desconocimiento de funciones del personal técnico**, que genera a que él personal tuviera debilidades en conocer sus funciones, esto se audiza porque la oficina es de reciente creación.
- b) **Escasa formación en temas de organización comunitaria**, provocaba que las intervenciones fueran débiles al no poseer una formación constante a través de asesoría técnica, como mecanismo de formación inter e intra personal.
- c) **Ausencia de una planificación estratégica de la oficina de organizaciones comunitarias**, esto contribuyó a evidenciar la escasa definición de acciones propias de la oficina, que generaba que el equipo realizara intervenciones de forma individual y no colectiva.

2.3.2 Análisis de efectos

Los efectos principales identificados en la problemática y su relación con el problema central fueron.

- a) **Debilidad de trabajo en equipo**, al no tener el enfoque de inclusión del personal para la realización de actividades como oficina se evidenció una disfunción de acciones del equipo coordinador, técnico y administrativo; lo que provocaba que las acciones fueran individuales y no de equipo.

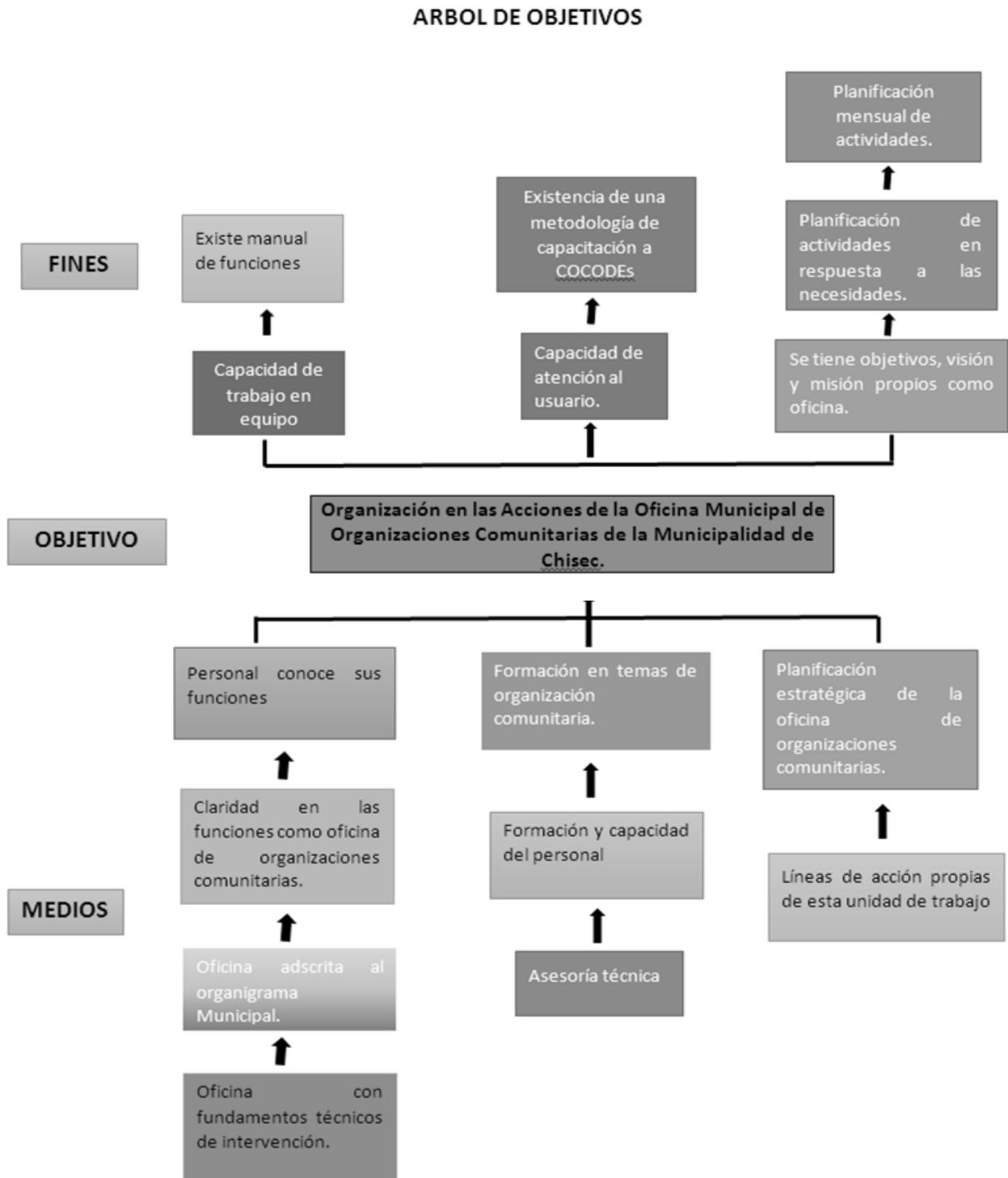
- b) **Debilidad de atención al usuario**, se evidencio que él personal tenía poco conocimiento y manejo de la temática de proyectos, específicamente en la priorización y diseño de perfiles. Asimismo desconocían la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural por lo que no realizaban una adecuada asesoría a los COCODES.

- c) **La oficina no tenia filosofia (objetivos, visión y misión propia)**, lo que generaba que no tuviera una adecuada intervención, para trabajar bajo el marco de logro de objetivos en función de visión-misión, reflejando desorganización e intervenciones sin mayor impacto dentro de los usuarios .

2.4 Análisis de árbol de objetivos

El árbol de objetivos contribuyo a identificar las estrategias de intervención para atacar la debilidad de raíz la problemática identificada en la OMOC.

Figura No. 3



Fuente: Xi Ernestina (Agosto, 2017) PPSI URL

2.4.1 Descripción del árbol de objetivos

Dentro de los elementos que se formularon para minimizar la problemática detectada están los siguientes:

a) Personal conoce sus funciones.

El contar con una OMOC, con fundamentos técnicos de intervención encamina hacia el incremento de incidencia dentro de cada una de las áreas de intervención.

b) Formación en temas de organización comunitaria

Que el personal cuente con conocimientos sobre organización comunitaria, legislación, e incidencia va a contribuir para que oriente de forma adecuada a los usuarios y que estos realicen incidencia en favor del desarrollo de sus comunidades.

c) Planificación estratégica de la oficina de organizaciones comunitarias

El contar con un plan estratégico, con fundamentos técnicos de intervención encamina hacia una mejor incidencia dentro de cada una de las áreas de intervención, así como el incremento de capacidades en los COCODES

Los fines del árbol de objetivos propuestos en el gráfico cuatro son los siguientes:

d) Capacidad de trabajo de equipo.

Contar con un equipo multidisciplinario es necesario para la sinergia y desarrollo adecuado de las acciones, puesto que; aportan sus experiencias y habilidades, enriqueciendo el trabajo y generan mejores resultados.

e) Capacidad en atención al usuario

Personal técnico con suficientes estándares de intervención, contribuye a mejorar la atención hacia las organizaciones que solicitan asesoría en temas de gestión y desarrollo de proyectos.

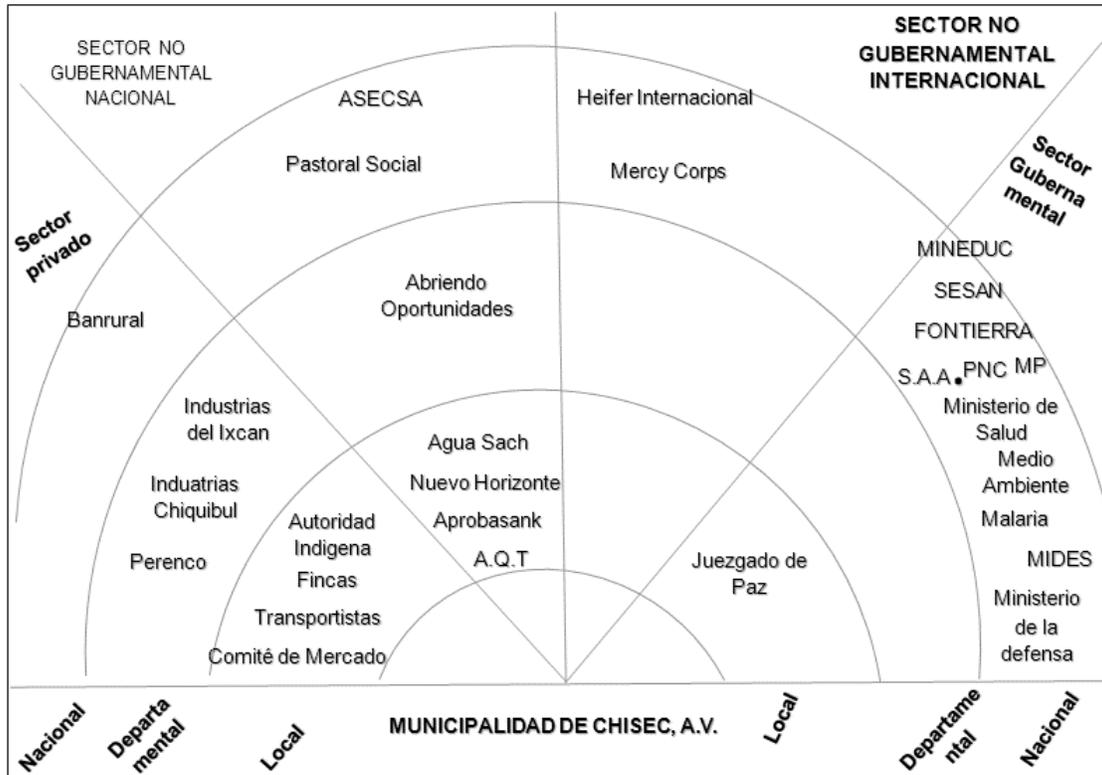
f) Oficina con propios objetivos, visión y misión.

La OMOC, una vez definidas y creadas sus estrategias de intervención darán respuesta a objetivos, visión y misión institucional. El impacto de intervención generará capacidad instalada a nivel institucional y de los usuarios.

2.5 Panorama organizacional

El panorama organizacional permitió identificar a los distintos actores que se desempeñan en la región y redes interorganizacionales, que actúan en favor del municipio de Chisec.

Figura No. 4
Panorama organizacional



Fuente: Xi Ernestina (Julio, 2017) PPSI URL

2.5.1 Sector gubernamental

Hace una clasificación de cada una de las instituciones de carácter gubernamental, desarrollando acciones a nivel nacional, departamental y local.

A. Ministerio de Educación (MINEDUC)

Se coordinan actividades educativas, con entidades técnicas administrativas y centros educativos lo que contribuyen a crear una educación basada en la participación activa de la ciudadanía.

B. Fondo de tierras (FONTIERRAS)

Esta entidad contribuye a la formación y capacitación sobre la resolución de la conflictividad con la tenencia y posesión de tierra.

C. Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)

Institución que ejecuta actividades que van en función al mejoramiento de la calidad de vida de cada una de las comunidades donde posee intervención.

D. Secretaria de Bienestar Social y Nutricional

Desarrolla actividades y proceso de fortalecimiento en aspectos de la mejora continua de la calidad de vida, a través de proyectos de salud, seguridad alimentaria, nutrición, productividad y desarrollo, así como la participación e involucramiento de la ciudadanía para la búsqueda de su propio desarrollo.

E. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

Se coordinan actividades de prevención en diferentes temas y campañas sobre salud.

2.5.2 Sector no gubernamental Internacional

La OMOC tiene coordinación con entidades internacionales que están realizando acciones en el municipio, entre ellas se mencionan:

A. Local

- **Heifer International**

Institución que trabaja proyectos en función a la productividad y desarrollo de las comunidades.

- **Mercy Corps**

Institución que actualmente trabaja dentro del municipio proyectos de fortalecimiento del empoderamiento de la mujer en espacios de decisión y prevención de la violencia.

2.5.3 Sector no gubernamental nacional

- **ASECSA**

Institución de carácter social y del área regional, desarrolla acciones en función a fortalecimiento de procesos de desarrollo bajo diferentes enfoques.

- **Pastoral Social –Caritas- Diócesis de la Verapaz**

Realiza acciones dirigidas hacia el fortalecimiento de la ciudadanía y participación ciudadana.

- **Abriendo Oportunidades**

Institución de carácter social con intervenciones sociales dirigidas hacia comunidades con problemas de pobreza.

- **Agua Sach**

Esta institución procura desarrollar actividades encaminadas hacia la participación activa de la ciudadanía mediante proyectos de intervención.

- **Nuevo Horizonte**

Fortalece la participación de la mujer en los ámbitos y espacios de participación procurando empoderar para la toma de decisiones e incidir para cambios permanentes en las mujeres.

- **Aprobasanc**

Institución municipal que trabaja proyectos preventivos y de fortalecimiento de capacidades.

- **AQT**

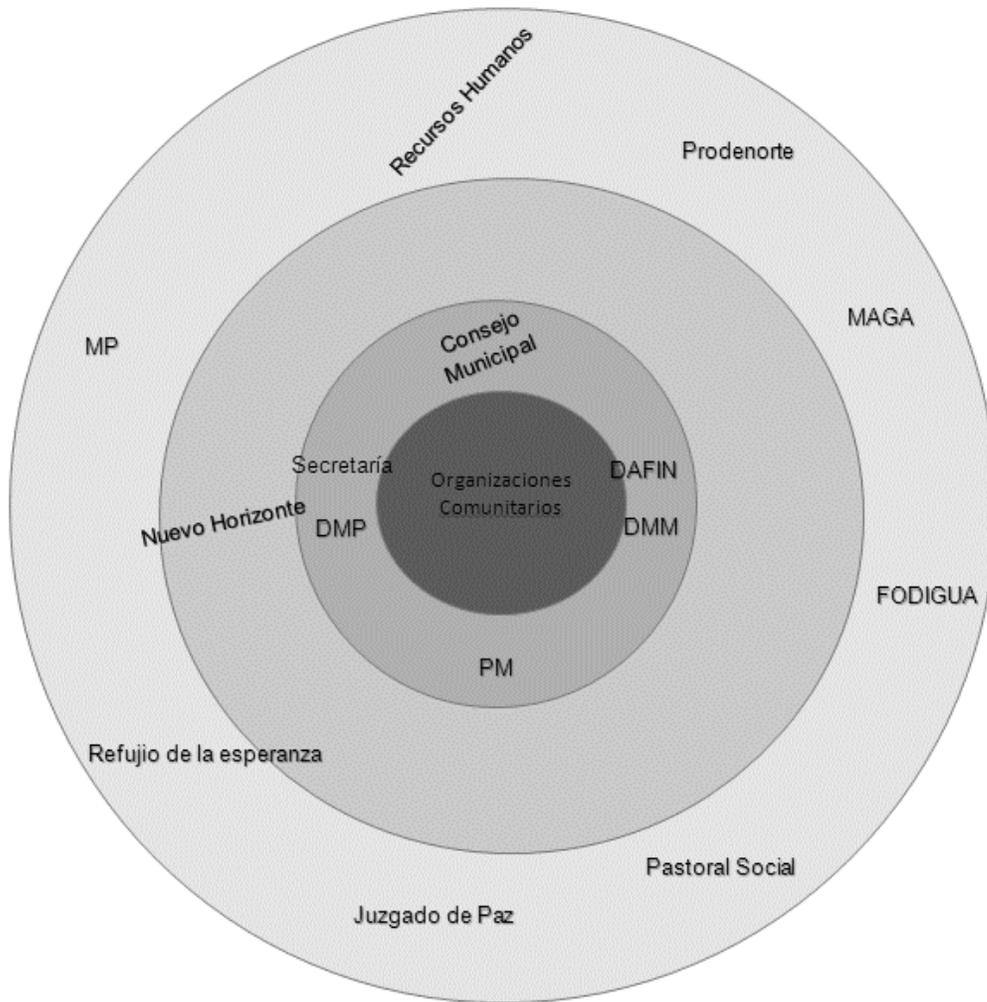
Asociación que fomenta la participación activa y propositiva de las mujeres y el fortalecimiento de líderes comunitarios para el abordaje de la conflictividad agraria en el municipio.

2.5.3 Sector privado

Se ha desarrollado coordinación para el patrocinio de actividades, eventos y conmemoraciones organizadas por la oficina con.

- BANRURAL
- Industrias del Ixcán
- Industrias Chiquibul
- Perenco
- Fincas
- Transportistas
- Comité de mercado

Figura No. 5
Red de actores vinculados a la institución



Fuente: Xi Ernestina (Julio, 2017) PPSI URL

2.6 Red de actores vinculados a la institución

Se tiene vinculación e interacción con diferentes instituciones, quienes contribuyen al logro de las acciones. A continuación se describen los actores vinculados

2.6.1 Actores Directos

- **Consejo Municipal:** Principal actor dentro de esta oficina, debido a que son los encargados de brindar el respaldo conómico, técnico y político necesario para las diversas actividades.
- **Secretaría Municipal:** Apoya en la coordinación de reuniones para el pre COMUDE y COMUDE, de tal manera que la oficina de organizaciones pueda coordinar convocatorias y calendarizaciones de fechas para el desarrollo de asambleas.
- **Dirección Administrativa Financiera:** Se coordina la adjudicación de rubros económicos para actividades, así como el registro y control de cada uno de los egresos desarrollados por la oficina.
- **Dirección Municipal de la Mujer:** Contribuye en la integración de actividades con mujeres del municipio, para desarrollar proyectos de intervención como en talleres, foros, entre otras para fortalecer la participación de las mujeres en diferentes ámbitos, como también el fortalecimiento de la participación de la mujer en el sistema de consejos de desarrollo urbano y rural.
- **Dirección Municipal de planificación:** Propone la planificación municipal y controla los planes, programas y proyectos que se desarrollan con la finalidad de lograr el desarrollo integral del municipio a través del aprovechamiento de recursos con eficiencia y eficacia de los mismos.
- **Policía Municipal –PM-:** Protege los bienes, servicios y patrimonios de la Municipalidad y hace cumplir las ordenanzas municipales. Asimismo; se encarga de la logística de las actividades.

- **Nuevo Horizonte:** Fortalece la participación de la mujer en los ámbitos y espacios de participación procurando su empoderamiento para la toma de decisiones e incidir para cambios permanentes en las mujeres.
- **Recursos Humanos:** Monitorea las acciones con el fin de fomentar sus funciones a través de un plan de trabajo e informar mensualmente de sus resultados.
- **Prodenorte:** Es un programa que trabaja grupos de ahorro comunitario integrado por mujeres con el fin de fortalecer la organización comunitaria, empoderamiento económico a través de proyectos productivos.
- **Ministerio Público:** Fortalece a consejos comunitarios de desarrollo para abordar temas de prevención de violencia, del delito y procedimientos en el sistema de justicia para abordar la problemática que se presenta en las entidades de justicia.
- **MAGA:** Implementa proyectos de agricultura con organizaciones comunitarias, sobre todo con pequeños agricultores dotándoles de insumos para la producción de cultivos nativos.
- **FODIGUA:** Es una organización del Estado que apoya a organizaciones campesinas en el municipio con temas de participación, organización comunitaria y proyectos como estufas mejoradas y pilas.

- **Refugio de la Niñez:** Institución que trabaja en beneficio a la protección de la niñez. Brinda talleres de fortalecimiento empoderando a niños, niñas, jóvenes y líderes de las comunidades, en temas de la prevención de la violencia sexual, explotación y trata de personas.
- **Pastoral Social –Caritas- Diócesis de la Verapaz:** Desarrollan un programa de integración de la ciudadanía en la toma de decisiones, sobre todo mujeres, por lo que crean una red de lideresas para fortalecerlas y abordar el tema de prevención de la violencia a nivel del municipio.

2.7 Demandas institucionales

Dentro de las demandas institucionales que posee la OMOC se mencionan las siguientes.

- Talleres para fortalecer a personal técnico.
- Diseño de metodologías para el abordaje de problemas con el tema la conflictividad social.
- Una planificación estratégica

2.8 Demandas poblacionales

Las demandas indentificadas son las siguientes:

- Mejorar la cobertura de intervención de la oficina.
- Implementación de proyectos productivos de desarrollo.
- Capacitación sobre el desarrollo en coordinación con otras organizaciones
- Incremento de capacidad institucional en la ejecución de proyectos de desarrollo.
- Fortalecimiento de COCODEs en la gestión de proyectos.
- Comunidades del municipio de Chisec, con capacidad instalada para el diseño de proyectos de carácter social.

2.9 Proyectos futuros y visión

Para el fortalecimiento de la OMOC se han identificado los siguientes proyectos, que deben ser promovidos y gestionados por el personal que integra la oficina.

- Creación de manual de funciones para personal técnico.
- Talleres de capacitación a personal de la oficina de organizaciones comunitarias.
- Materiales de capacitación para fortalecer a consejos comunitarios de desarrollo COCODES.
- Implementar políticas municipales para el mejoramiento de participación ciudadana en el municipio.
- Formulación de proyectos dirigido a jóvenes con el enfoque de género y participación ciudadana.
- Implementación de un plan estratégico estableciendo sus líneas de acción para generar mayor impacto en los grupos meta.
- Asesoría técnica a personal de la oficina de organizaciones comunitarias.
- Incrementar la coordinación inter organizacional para la gestión de proyectos.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS ESTRATÉGICO

CAPÍTULO III

ANALISIS ESTRATEGICO

El análisis estratégico es un estudio que surge del análisis situacional, en el cual se formulan elementos para disminuir la problemática identificada.

Para la construcción del análisis estratégico de la OMOC se realizó un proceso participativo en el cual se utilizó la herramienta del FODA, que permitió la identificación de factores internos como las fortalezas consideradas como todas las potenciales y las oportunidades como aquellas deficiencias o debilidades materiales o humanas, las cuales limitan el avance y solución del problema priorizado.

Los factores externos, lo constituyen las oportunidades y permite la posibilidad de encaminar las acciones hacia un desarrollo que viabilice la solución del problema de intervención, por su catalogación estas se encuentran a lo externo del problema como los medios naturales, geográficos, culturales, sociales y políticos. Y las amenazas constituidas como los factores o situaciones negativas que van en contra de la solución del problema.

A continuación se presenta el siguiente análisis estratégico basado en la problemática de “desorganización en las acciones de la Oficina de organizaciones comunitarias” de la municipalidad de Chisec, Alta Verapaz.

Tabla No. 3

FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como DMP, DMM. • Coordinación con otras organizaciones de carácter civiles • Personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo) • Oficina establecida con el fin de fortalecer la atención de los COCODEs. • El personal técnico con vocación de servicio para atender a la población. • El personal técnico con dominio del idioma local • Procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos • El personal organiza las reuniones del Pre COMUDE • Capacidad de organización de reuniones de COMUDE. • Se tiene la capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs • En la oficina no solamente se atiende a COCODEs, también a otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la relación con organizaciones locales. • Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel. • coordinar acciones con la Organización de jóvenes con quienes se pueden hacer alianzas estratégicas. • Alianzas con organizaciones civiles y del estado. • Apoyo del Concejo Municipal. • Apoyo de organizaciones que trabajan en el Municipio, tanto ONGs y OGs. • Utilización de la política Municipal de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Oficina creada recientemente. • Poca capacidad para atender a los líderes comunitarios por el número de personas de la oficina. • No se cuenta con plan estratégico • Inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción. • Personal con escaso manejo de planificación de actividades. • Escaso recurso humano para atender 168 micro-regiones. • El espacio físico inadecuado para atender a las comunidades. • Inexistencia de un manual de funciones. • Inexistencia de una metodología para Capacitación de COCODEs • Inexistencia de material de apoyo para capacitar a COCODEs. • Debilidad en el manejo de la ley de consejos. • Personal técnico sin formación para capacitar a COCODEs. 	<ul style="list-style-type: none"> • COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas. • División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas. • Que el consejo municipal desista de la atención de las organizaciones comunitarias a través de la oficina. • Rechazo por parte del consejo Municipal la propuesta de los años de temporalidad de los COCODEs establecidos en el Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. • Temporalidad de COCODEs de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años).

Fuente: Xi Ernestina (Agosto, 2017) PPSI URL

3.1 Análisis FODA

El FODA permitió identificar la situación de la OMOC, analizando los niveles interno y externo, poniendo de manifiesto aspectos positivos siendo las fortalezas y oportunidades y aspectos negativos entre ellas las debilidades y amenazas.

3.1.1. Análisis De Fortalezas

La OMOC, identificó sus fortalezas basándose en el potencial existente en cuanto a sus recursos, habilidades, capacidades y situaciones positivas existentes que contribuyen al fortalecimiento de la oficina.

Entre las Fortalezas identificadas están:

- a)** Facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como Dirección Municipal de Planificación, Dirección Municipal de la Mujer, para coordinar diferentes acciones y actividades, para la convocatoria de personas que son parte de las actividades planificadas.

- b)** Coordinación con otras organizaciones de carácter civil, demostrando así la interrelación para el desarrollo de actividades de manera unificada.

- c)** Personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo). Encargados de diseñar, planificar, coordinar y ejecutar actividades que van orientadas a fortalecer los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural del municipio de Chisec A.V.

- d)** La oficina surgió a raíz de la demanda de acciones en beneficio a los Consejos Comunitarios de Desarrollo como una alternativa para guiar, orientar y fortalecer y velar por el

funcionamiento de los mismos según los establecido en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en apego a estas estipulaciones y con el fin de generar la gestión social para propiciar a aspiraciones de desarrollo en comunidades y las diferentes áreas del municipio.

- e) Se cuenta con personal técnico con vocación de servicio para atender a la población, demostrando actitudes positivas que contribuyen al buen servicio de cada uno de los ciudadanos del municipio.
- f) Personal técnico posee dominio del idioma local, factor importante porque la mayor parte de población atendida es del área rural cuyo idioma dominante es el Q'eqchi'. De esta forma también los procesos de capacitación, fortalecimiento, inducción, asesoría entre otras actividades es desarrollado en el idioma de la población rural.
- g) Como parte de las funciones y fortalezas, el equipo técnico de desarrolla procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos, como estrategia de trabajo para fortalecer y tecnificar la operatividad de estas organizaciones comunitarias, a través del conocimiento a priori del equipo de la oficina.
- h) El personal técnico organiza las reuniones del Pre COMUDE, acciones que viabilizan la efectividad de los procesos previos a las reuniones ordinarias del Consejo Municipal de Desarrollo del Municipio.

- i) Personal técnico con capacidad para organizar las reuniones de COMUDE, previendo la convocatoria de las 13 microrregiones y comunidades respectivas, así como la logística del evento, a través del acompañamiento y respaldo del Consejo Municipal. Sabiendo que las reuniones de COMUDE vienen a fortalecer los procesos de priorización e inversión de la administración pública, así mismo el identificar las diferentes problemáticas sociales que afectan directa e indirectamente al municipio.

- j) Capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs ante el Consejo Municipal, como mecanismo para garantizar la estabilidad y sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento, de acuerdo a lo que establece el reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, actualmente el periodo es de un año, lo que no contribuye a la sostenibilidad de los procesos de formación.

3.1.1. Análisis De Debilidades

Entre los factores internos que impiden el desarrollo organizacional y alcanzar los objetivos planteados están los siguientes

- a) Oficina creada recientemente, nace de una manera improvisada sin ningún tipo de documentación y respaldo técnico. Esto ocasiona que los esfuerzos en las actividades y acciones, se desarrollen de manera improvisada.

- b) Al referirse a la poca capacidad para atender a los líderes comunitarios, se debe a que no se cuenta con asesoría técnica, ni fortalecimiento institucional y procesos de inducción, capacitación, para el personal de esta oficina de tal manera que

se tenga el manejo y direccionalidad de líneas de acción en apego a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

- c)** La oficina no cuenta con un plan estratégico, como herramienta institucional que indique las líneas de acción y la modalidad de trabajo, para atender y asesorar a los COCODES.
- d)** La inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción, genera que no se pueda focalizar correctamente las acciones.
- e)** Personal con escaso manejo de planificación de actividades, ha sido una de las grandes debilidades, debido a que no se cuenta con un respaldo técnico para la consecución de objetivos y metas a lograr, parte del personal no desarrolla procesos de planificación de actividades para propiciar los cambios efectivos dentro de los grupos meta y áreas de trabajo.
- f)** Escaso recurso humano para atender a 168 comunidades la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias hace énfasis que se debe a la magnitud de microrregiones y comunidades a atender, por lo tanto, no se cuenta con suficiente personal técnico para brindar cobertura suficiente y así lograr la efectividad de los procesos de asesoría a los COCODEs.
- g)** Es espacio físico inadecuado para atender a las comunidades, a lo largo del tiempo que esta oficina ha funcionado se han ubicado en un espacio brindado por la municipalidad, debido a la magnitud de comunidades y aglomeración de personas para ser atendidas, ha imposibilitado atender cómodamente a cada

una de las personas que necesitan un tipo de servicio que presta la oficina.

- h) La inexistencia de un manual de funciones, ha reflejado que cada uno de los que conforman el equipo de la oficina no posean la orientación correcta, en cuanto a las funciones a desempeñar dentro de cada acción y actividad que se planifica.
- i) La inexistencia de una metodología para capacitación de COCODEs ha reflejado a que se desarrollen procesos de asesoría y formación de una manera empírica, de esta manera no se cuenta con la direccionalidad correcta para el fortalecer y lograr así metas dentro de los órganos de coordinación de desarrollo urbano y rural.

3.1.3. Análisis De Oportunidades

Dentro de las oportunidades identificadas están las siguientes:

- a) Aumentar la relación con organizaciones con presencia local, podrá favorecer la coordinación para la consecución de objetivos en bienestar de la ciudadanía del municipio.
- b) Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel, generará impacto a nivel social, considerando que la participación y el involucramiento de los COCODEs dentro de los procesos de desarrollo del municipio viabilizará la correcta administración e inversión pública, se considera que debe ser uno de los fines de la oficina como tal.
- c) Realizar alianzas estratégicas con la organización de jóvenes, debido a que la participación y el involucramiento de la juventud

dentro de actividades de desarrollo y bienestar social del municipio, garantizará la participación efectiva.

- d) Alianzas con organizaciones civiles y del Estado, logrará la coordinación interinstitucional para generar procesos y acciones que emprendan el desarrollo del municipio. Las alianzas interinstitucionales optimizan recursos y procura la eficacia en la intervención de cada una para no duplicar esfuerzos en las comunidades.
- e) Apoyo de organizaciones que trabajan en el municipio, tanto ONGs y OGs, propicia a generar mayor interrelación de organizaciones, considerando que a través de visiones colectivas se podrá impactar, coordinar e intervenir dentro de las comunidades.
- f) La municipalidad cuenta con una política de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal, al apropiarse la oficina de esta política, podrá guiar de una mejor manera el trabajo.

3.1.3. Análisis De amenazas

Entre amenazas identificadas que condicionan las acciones de la OMOC están las siguientes:

- a) COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas, provocaría que a través de este tipo de acciones desestabilice los procesos desarrollados en favor de sus comunidades, de igual manera reflejaría el condicionamiento de beneficios para la ciudadanía.

- b) División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas, factor de riesgo que desestabilizaría y generaría procesos de corrupción a nivel de gestión de proyectos, aunado a ello coexistiría el enfrentamiento dentro de los miembros de las comunidades por poseer posturas y criterios diferentes, ocasionaría la poca credibilidad y politización de la OMOC.
- c) Que el consejo municipal desista de la atención de los COCODES a través de la oficina de organizacional comunitaria, debido a los cambios de gobierno.
- d) Temporalidad de COCODES de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años). Ocasionaría la poca estabilidad del período de funciones de los mismos, debido a los procesos de legalización y trámite.

3.2 Identificación de Estrategias de Acción –FODAE-

Herramienta que permitió identificar diferentes estrategias de intervención en función al FODA, y consistió en desarrollar un cruce entre cada uno de los cuadrantes para formular 13 propuestas como alternativa de solución al problema priorizado.

3.2.1. Fortalezas con Oportunidades (MAXI-MAXI)

A través del aprovechamiento de oportunidades identificadas, considerando que la base para este procedimiento es el FODA en conjunto con las oportunidades, para maximizar y potencializar capacidades, habilidades, intervención y recursos, se identifican las siguientes vinculaciones:

Tabla No. 4
Fortalezas con oportunidades (MAXI-MAXI)

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como DMP, DMM. • Coordinación con otras organizaciones de carácter civiles • Personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo) • Oficina establecida con el fin de fortalecer la atención de los COCODEs. • El personal técnico con vocación de servicio para atender a la población. • El personal técnico con dominio del idioma local • Procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos • El personal organiza las reuniones del Pre COMUDE • Capacidad de organización de reuniones de COMUDE. • Se tiene la capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs • En la oficina no solamente se atiende a COCODEs, también a otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la relación con organizaciones locales. • Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel. • coordinar acciones con la Organización de jóvenes con quienes se pueden hacer alianzas estratégicas. • Alianzas con organizaciones civiles y del estado. • Apoyo del Concejo Municipal. • Apoyo de organizaciones que trabajan en el Municipio, tanto ONGs y OGs. • Utilización de la política Municipal de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal.
<p>ESTRATEGIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistematización de experiencias • Análisis y reactivación de Política Municipal de Integración de COCODEs. • Metodología de capacitación a COCODEs. • Propuesta de Temporalidad de funciones de COCODEs 	

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I URL

El personal técnico de la oficina ha reflejado desarrollar diferentes acciones y actividades con los COCODEs de primer y segundo nivel, para ello es necesario desarrollar una sistematización de experiencias sobre el trabajo realizado desde la creación de la oficina hasta las últimas actividades desarrolladas. A través de esta herramienta se podrá conocer los pros y

contras que se han tenido dentro del grupo focal y de la intervención de la oficina.

Estrategia: La sistematización de experiencias se realizará a través de grupos focales, actores claves por micro regiones y COCODEs para comparar e identificar la eficacia y eficiencia del trabajo desarrollado.

Proyecto No. 1

“Sistematización de experiencias de las intervenciones de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias en las microrregiones del Municipio de Chisec A.V.”

Si se cuenta con personal técnico que muestra vocación de servicio y dentro de sus acciones ha desarrollado acciones de asesoría en la documentación de proyectos, considerando que se posee una política municipal de integración de COCODEs se sugiere reactivarla para garantizar una mejor intervención.

Estrategia: Análisis y documentación de la política municipal de integración de COCODEs, para formar parte y base de la oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias y así fortalecer las mismas.

Proyecto No. 2

“Análisis y reactivación de la Política Municipal de Integración de COCODEs”

El personal técnico domina el idioma local del municipio, a la vez la atención, capacitación y asesoría la han desarrollado de la misma manera, generando mayor impacto dentro de las organizaciones de COCODEs de I y II nivel.

Estrategia: Las capacitaciones de fortalecimiento a COCODEs, se desarrollaría de una manera efectiva y se tendrían los lineamientos y lógica de procesos de formación. Esto se lograría a través del análisis lógico y estudio sistemático de temáticas a desarrollar basadas en la política Municipal de Integración de COCODEs, Código Municipal y la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

Proyecto No. 3

“Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del municipio de Chisec, A.V. tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo”

Si se cuenta con personal técnico y este posee incidencia dentro del Consejo Municipal, se podrá plantar propuestas para ampliar la temporalidad de las funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, actualmente se cuenta con un período de un año.

Estrategia: Considerando como oportunidad contar con el apoyo del Consejo Municipal, a través de un análisis y sistematización de experiencias, se podrá replantear el periodo de funciones de los COCODEs a dos años, para garantizar el buen desempeño y funciones de estas organizaciones comunitarias.

Proyecto No. 4

“Ampliación de Temporalidad de funciones de COCODEs para mayor eficacia y eficiencia en cumplimiento del Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural”

3.2.2. Fortalezas – Amenazas (MAXI-MINI)

Tabla No. 5

Fortalezas-Amenazas (Maxi-Mini)

FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como DMP, DMM. • Coordinación con otras organizaciones de carácter civiles • Personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo) • Oficina establecida con el fin de fortalecer la atención de los COCODEs. • El personal técnico con vocación de servicio para atender a la población. • El personal técnico con dominio del idioma local • Procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos • El personal organiza las reuniones del Pre COMUDE • Capacidad de organización de reuniones de COMUDE. • Se tiene la capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs • En la oficina no solamente se atiende a COCODEs, también a otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas. • División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas. • Que el consejo municipal desista de la atención de las organizaciones comunitarias a través de la oficina. • Rechazo por parte del consejo Municipal la propuesta de los años de temporalidad de los COCODEs establecidos en el Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. • Temporalidad de COCODEs de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años).
<p>ESTRATEGIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de redes inter-organizacionales • Manual de capacitación para COCODEs. • Guía para la priorización de proyectos para el Consejos Comunitarios de Desarrollo 	

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I URL

La OMOC coordina con diferentes dependencias de la municipalidad, organizaciones civiles y ONGs, permitirá que el consejo municipal pueda seguir brindando el apoyo necesario para la optimización de resultados y recursos asignados para el desarrollo de actividades.

Estrategia: Para la creación de redes inter-organizacionales fue necesario verificar a través de un mapa de actores las instituciones donde se posean objetivos y

enfoques similares, para viabilizar la consecución de objetivos y estrategias de trabajo.

Proyecto 5

“Creación de redes inter-organizacionales para la consecución de objetivos, metas y estrategias de trabajo con la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Chisec, A.V.”

Dentro de las acciones que desempeña el personal, se encuentra el fortalecimiento a los COCODEs a través de charlas, talleres, reuniones pre-COMUDE. Dentro de este proceso como una de las limitantes se encuentra que los procesos de fortalecimiento se distorsionen por parte de la influencia negativa de los partidos políticos en procesos de campaña electoral.

Estrategia: Para minimizar esta amenaza, el equipo técnico ha desarrollado acciones de fortalecimiento a los Consejos Comunitarios de Desarrollo y como mecanismo para la sostenibilidad y viabilidad de la participación activa y propositiva, se fortalece en temas de liderazgo, organización, participación ciudadana, incidencia y negociación.

Proyecto 6

“Manual de capacitación a Consejos comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural”

Se cuenta con personal técnico que ha mostrado dentro de sus actividades y acciones emprendidas con los COCODEs de las diferentes micro regiones, valores que han promovido la incidencia social dentro del municipio, aunado a ello el personal técnico ha facilitado procesos de asesoría para el diseño de proyectos a líderes comunitarios .

Estrategia: Se cuenta con experiencia en cuanto al manejo de actividades y procesos de asesoría, para optimizar e incrementar capacidades de la oficina es

necesario el planteamiento y ampliación de propuestas para generar mayor impacto dentro de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Proyecto 7

“Guía para la priorización de proyectos para los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio de Chisec, A.V.”

3.2.3 Debilidades - Oportunidades (MINI-MAXI)

Tabla No. 6

Debilidades con oportunidades (Mini-Maxi)

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Oficina creada recientemente. • Poca capacidad para atender a los líderes comunitarios por el número de personas de la oficina. • No se cuenta con plan estratégico • Inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción. • Personal con escaso manejo de planificación de actividades. • Escaso recurso humano para atender 168 comunidades. • El espacio físico inadecuado para atender a las comunidades. • Inexistencia de un manual de funciones. • Inexistencia de una metodología para Capacitación de COCODEs • Inexistencia de material de apoyo para capacitar a COCODEs. • Debilidad en el manejo de la ley de consejos. Personal técnico sin formación para capacitar a COCODEs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la relación con organizaciones locales. • Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel. • coordinar acciones con la Organización de jóvenes con quienes se pueden hacer alianzas estratégicas. • Alianzas con organizaciones civiles y del estado. • Apoyo del Concejo Municipal. • Apoyo de organizaciones que trabajan en el Municipio, tanto ONGs y OGs. • Utilización de la política Municipal de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal.
<p>ESTRATEGIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de Plan Estratégico Institucional. • Elaboración de manual de funciones para personal técnico. • Elaboración de manual sobre el manejo de la trilogía de leyes. 	

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I URL

Una de las debilidades detectadas es que la oficina no cuenta con una filosofía que direcciona las actividades a realizar, con base a ello se plantea el siguiente proyecto:

Proyecto 8

“Elaboración de Plan Estratégico para la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V.”

El personal no cuenta con la claridad específica sobre las funciones que deben desempeñar cada uno de los miembros del personal técnico, ocasionando así el incumplimiento de deberes y tareas establecidas. Para minimizar esta problemática es oportuno aprovechar impactar a nivel externo a nivel de organizaciones civiles, ONGs y con el concejo municipal.

Estrategia: Desarrollar y crear un organigrama propio, como punto de partida para determinar los puestos existentes dentro de la misma y así diseñar estratégicamente los roles a desempeñar en función a optimizar la intervención de esta oficina dentro de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Proyecto No. 9

“Elaboración de manual de funciones para personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V.”

La debilidad en el manejo de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, ha generado que el personal técnico no posea suficiente información para capacitar a COCODES y debilidad en el fortalecimiento para los diferentes procesos estipulados dentro de esta ley.

Estrategia: Para el personal técnico es importante incrementar capacidad técnica en cuanto al manejo de bases legales, consecuentemente generará impacto al momento del desarrollo de sus acciones.

Proyecto 10

“Elaboración de manual sobre el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias”.

3.2.4 Debilidades - Amenazas (MINI-MINI)

Tabla No. 7

Debilidades con Amenazas (Mini-Mini)

DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Oficina creada recientemente. • Poca capacidad para atender a los líderes comunitarios por el número de personas de la oficina. • No se cuenta con plan estratégico • Inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción. • Personal con escaso manejo de planificación de actividades. • Escaso recurso humano para atender 168 comunidades. • El espacio físico inadecuado para atender a las comunidades. • Inexistencia de un manual de funciones. • Inexistencia de una metodología para Capacitación de COCODEs • Inexistencia de material de apoyo para capacitar a COCODEs. • Debilidad en el manejo de la ley de consejos. • Personal técnico sin formación para capacitar a COCODEs. 	<ul style="list-style-type: none"> • COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas. • División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas. • Que el consejo municipal desista de la atención de las organizaciones comunitarias a través de la oficina. • Rechazo por parte del consejo Municipal la propuesta de los años de temporalidad de los COCODEs establecidos en el Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. • Temporalidad de COCODEs de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años).
<p>ESTRATEGIAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento a personal técnico a través de procesos de capacitación para la planificación de actividades. • Diseño de material sobre la Ley de Consejos dirigido a COCODEs. • Documentar el manejo de la trilogía de leyes. 	

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I URL

Que el personal tenga poco dominio en el manejo de planificación de actividades, ha ocasionado que se atrasen procesos de intervención. Esta debilidad ha reflejado la poca efectividad en la atención a las 168 micro-regiones, sin una planificación no

se podrá brindar la cobertura total a las poblaciones meta durante los procesos de inducción y fortalecimiento a COCODES.

Estrategia: Fortalecer al personal técnico a través de módulos de capacitación orientándolos al manejo de planificación de actividades para optimizar el tiempo y así brindar la cobertura necesaria a la mayor parte de la población atendida.

Proyecto 11

“Fortalecimiento a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, a través del desarrollo de procesos de capacitación para fortalecer la planificación de actividades”.

Ante la inexistencia de material para capacitar a los miembros del COCODE e incrementar la incidencia ante organizaciones civiles y ONGs, se plantea incrementar capacidades.

Estrategia: Fortalecer a través del diseño de diferentes materiales que vayan enfocados a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, de tal manera que se refleje información coherente y según las condiciones de ciudadanos con características como analfabetismo y provenientes del área rural.

Proyecto 12

“Diseño de material con pertinencia cultural sobre la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, dirigido a Consejos Comunitarios de Desarrollo”

El personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, no posee el suficiente conocimiento sobre la Trilogía de Leyes, leyes que van de la mano para propiciar acciones legales en beneficio a los COCODES.

Estrategia: A través de una evaluación diagnóstica se evaluará al personal técnico de la oficina, el grado de conocimiento sobre leyes que respaldan los Consejos Comunitarios de Desarrollo.

Proyecto No. 13

“Documentar el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias del municipio de Chisec, A.V.”

3.3 Definición del área de intervención

La oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias del municipio de Chisec, A.V. fue seleccionada como área de intervención para el desarrollo del proceso de PPSI, debido a la identificación de la problemática existente y los procesos inadecuados que se desarrollan con los Consejos Comunitarios de Desarrollo, constituye un nuevo escenario para el que hacer de todo Trabajador Social.

3.4 Propuestas de proyecto de intervención.

3.4.1 Sistematización de experiencias de las intervenciones de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias en las microrregiones del Municipio de Chisec A.

3.4.2 Análisis y reactivación de la Política Municipal de Integración de COCODES.

3.4.3 Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del municipio de Chisec, A.V. tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo”.

3.4.4 Ampliación de Temporalidad de funciones de COCODEs para mayor eficacia y eficiencia en cumplimiento del Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural”.

- 3.4.5** Creación de redes inter-organizacionales para la consecución de objetivos, metas y estrategias de trabajo con la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Chisec, A.V.
- 3.4.6** Manual de capacitación a Consejos comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural Comunitarios.
- 3.4.7** Guía para la priorización de proyectos para los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio de Chisec, A.V.
- 3.4.8** Elaboración de Plan Estratégico para la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V.
- 3.4.9** Elaboración de manual de funciones para personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V.
- 3.4.10** Elaboración de manual sobre el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias.
- 3.4.11** Fortalecimiento a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, a través del desarrollo de procesos de capacitación para fortalecer la planificación de actividades.
- 3.4.12** Diseño de material con pertinencia cultural sobre la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y rural, dirigido a Consejos Comunitarios de desarrollo.
- 3.4.13** Documentar el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias del municipio de Chisec, A.V.

3.5 Priorización del proyecto

Se socializó con el personal de la oficina las 13 propuestas de intervención formuladas, y a través de una lluvia de ideas se priorizaron las siguientes: 1) “Ausencia de una Planificación Estratégica, 2) Metodología de capacitación a Consejos Comunitarios de Desarrollo de I y II nivel y 3) Capacitación a personal de la Oficina”. De forma participativa y a través de una matriz de priorización se define como proyecto **“Fortalecimiento de las capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias del Municipio de Chisec, A.V .que se detalla en la siguiente tabla.**

Tabla No. 8
Matriz de priorización de proyecto

PROYECTOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
"Sistematización de experiencias de las intervenciones de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias en las microregiones del Municipio de Chisec A.V."	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
"Análisis y reactivación de la Política Municipal de Integración de COCODES"	2		2	4	2	6	7	8	2	10	11	12	13
"Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del municipio de Chisec, A.V. tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo"	3			3	5	6	3	8	9	3	3	12	3
"Ampliación de Temporalidad de funciones de COCODES para mayor eficacia y eficiencia en cumplimiento del Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural"	4				4	4	7	8	4	10	4	4	4
"Creación de redes inter-organizacionales para la consecución de objetivos, metas y estrategias de trabajo con la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Chisec, A.V."	5					5	5	8	9	10	5	12	5
"Manual de capacitación a Consejos comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural"	6						7	8	6	6	6	13	13
"Guía para la priorización de proyectos para los Consejos Comunitarios de Desarrollo del municipio de Chisec, A.V."	7							8	7	7	7	12	13
"Elaboración de Plan Estratégico para la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V."	8								9	10	8	8	8
"Elaboración de manual de funciones para personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, del municipio de Chisec, A.V."	9									11	9	12	13
"Elaboración de manual sobre el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias"	10										10	10	10
"Fortalecimiento a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, a través del desarrollo de procesos de capacitación para fortalecer la planificación de actividades"	11											11	11
"Diseño de material con pertinencia cultural sobre la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, dirigido a Consejos Comunitarios de Desarrollo"	12												12
"Documentar el manejo de la trilogía de leyes dirigido a personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias del municipio de Chisec, A.V."	13												

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I URL

CAPITULO IV
PERFIL DE PROYECTO

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

4. Proyecto de intervención

Ficha Técnica del Proyecto

Nombre del proyecto:

Fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz.

Ubicación del proyecto:

Chisec, Alta Verapaz.

Organización que ejecutará el proyecto:

Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias

Duración del Proyecto:

Enero a mayo de 2018.

Costo total o aporte solicitado/ aporte propio

RESUMEN DE GASTOS	
FUENTE	APORTE
Oficina de organizaciones comunitarias	Q. 10,050.50
Estudiante	Q. 18,900.00
Institucional	Q. 21,720.00
TOTAL	Q. 50,670.50

Persona responsable del proyecto:

Sandra Ernestina Xi Chocooj, Trabajador Social PPS

Beneficiarios:

Personal técnico de Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias

4.1 Descripción General Del Proyecto

La OMOC venia desarrollado acciones de intervención a través del acompañamiento y asesoría a los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODEs) dentro de sus comunidades objetivo; acciones que van enfocados a la asesoría para el planteamiento de propuestas de proyectos y el manejo de roles y funciones de estos órganos de representatividad comunitaria de cada una de las regiones del municipio de Chisec, A.V.

Como equipo técnico poseen diferentes capacidades y habilidades que contribuyen en un porcentaje en la dinámica de acciones de intervención de esta oficina. A lo largo de la escasa experiencia y conocimiento a priori desarrollada, han generado una serie de impactos y con mayor exactitud en las Organizaciones de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Por lo tanto ante diferentes fortalezas y debilidades, se plantea la optimización de resultados a través de la propuesta de Fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz.” cuyo objetivo permitirá contribuir a mejorar los procesos de intervención para la verificación y validación de resultados, focalizando su interés en lograr eficacia y eficiencia en los procesos de planificación e implementación de su intervención en el Municipio.

Por lo anterior; se propusieron actividades para mitigar la problemática existente. Uno de ellos fue el plan estratégico elaborado y validado por la OMOC, constituirá un programa de actuación que consiste en aclarar lo que tendrá que conseguir y cómo podrá conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde se concretan las grandes decisiones que van a orientar una marcha hacia la gestión excelente.

Como segundo resultado se previó elaborar y validar una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel. Y finalmente como tercer resultado se planteó: desarrollar un proceso de

capacitación hacia el personal de la OMOC, donde fue necesario el involucramiento del personal técnico y administrativo de la oficina para fortalecer capacidades y habilidades del recurso humano, con el fortalecimiento de los mismos se podrá desarrollar orientar acciones operativas que genere mayor cantidad de resultados en base a sus funciones dentro de la oficina.

4.2 Ámbito Institucional, Social, Político y Cultural en el que se Inserta

4.2.1 Ámbito Institucional:

El proyecto diseñado dentro de sus ámbitos de acción, plantea que el fortalecimiento administrativo y técnico de la oficina debe ser enfocado al personal de dicha oficina, para ser reforzados en los procesos de aplicación ante la incidencia de intervención con los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural. De tal manera que la Oficina Municipal de Organizaciones comunitarias pueda desarrollar de una mejor manera sus estrategias de asesoría y acompañamiento a organizaciones comunitarias.

Así mismo a nivel institucional la Municipalidad, se considera como el ente social con mayor beneficio del proyecto, considerando que es de las pocas organizaciones del Estado que contemplan una oficina cuyo enfoque de trabajo sean los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.

4.2.2 Ámbito Social:

El proyecto diseñado pretendía potencializar cada una de las intervenciones de la OMOC dentro de cada una de las poblaciones objetivo (COCODEs-Micro regiones), haciendo énfasis en fortalecer a la oficina y la coherencia del desarrollo de actividades, en función de que las organizaciones comunitarias puedan tecnificar de una mejor manera su intervención al momento de plantear propuestas de proyectos de desarrollo. Al mismo tiempo verificar el alcance de los resultados propuestos como direccionalidad hacia la consecución de objetivos de desarrollo.

4.2.3 Ámbito político:

El proyecto de intervención diseñado se insertó a nivel político y se desarrolló dentro del entorno y jurisprudencia de una entidad del Estado como la Municipalidad de Chisec, A.V. De esta manera poder contribuir a que los esfuerzos desarrollados tanto de la OMOC como de los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural puedan medir y verificar su incidencia ante las iniciativas de desarrollo encaminadas según la Ley de Descentralización y la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en apego a esta legislación poder contribuir a través del fortalecimiento de procesos en función a la participación activa de la ciudadanía en general en cuanto a la toma de decisiones para proyectos de desarrollo, procesos para el correcto diseño de perfiles de proyectos y mecanismos de auditoria social y acceso a información pública.

4.2.4 Ámbito cultural:

Fortalecer los procesos de intervención de la Oficina, contribuirá a la atención de los beneficiarios con pertinencia cultural de acuerdo a las tradiciones y costumbres del municipio, en respuesta a las necesidades existentes de las comunidades. Así mismo desarrollar un proyecto de intervención que no afecte ni modifique la cultura misma, al contrario una herramienta que propicie a cambio desde enfoques pertinentes.

4.3 Plan o programa en el que se inserta

La oficina se encuentra integrada por un equipo de 4 personas, quienes durante el primer año de trabajo han desarrollado diferentes actividades enfocadas a fortalecer procesos y organización de los Consejos Comunitarios de Desarrollo. Logrando, diferentes experiencias que consecuentemente van buscando una mejora continua en su intervención social, aunque no se tenga documentado las funciones y acciones concretas de la oficina como tal.

Contribuir a través del diseño del presente proyecto se podrán mejorar los esfuerzos desarrollados, en este sentido se plantearán nuevas estrategias y formas de trabajar con cada una de las comunidades, microrregiones, organizaciones civiles, COCODEs, entre otras que han recibido un tipo de beneficio por esta oficina.

4.4 Justificación de proyecto

La OMOC. nace en el año 2016 constituida como una oficina que surge para fortalecer, asesorar y dar acompañamiento a los Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de primer y segundo nivel. Esta oficina tiene como interés desarrollar de forma efectiva y eficiente los procesos de participación ciudadana a través de organizaciones comunitarias, está integrada por personal técnico; un coordinador, una secretaria y un técnico de campo, trabajando de manera operativa con más de 168 comunidades del municipio.

Dentro de la oficina como agente ejecutor ha desarrollado actividades en cuanto a la organización de actividades como pre COMUDE, COMUDE, taller, charlas y capacitaciones para líderes comunitarios del municipio. Han ejecutado proceso de asesoría, trámite y acompañamiento para procesos de incidencia en favor de sus comunidades. Pero durante el proceso de intervención ha mostrado debilidades que han opacado su intervención y a la vez no contar con líneas estratégicas exactas que obedezcan a una visión, misión y valores, aunado a ello la inexistencia de una metodología de fortalecer a las organizaciones comunitarias, aunque se cuenta con la Ley de Consejos de Desarrollo que es la herramienta fundamental, sin embargo es necesario una metodología de capacitación para estas organizaciones que facilite el abordaje y desarrollo de la Legislación de Desarrollo.

Así mismo la necesidad de capacitar al personal de dicha oficina para fomentar el trabajo en equipo, fortalecer las capacidades y habilidades de

atención al usuario y el abordaje de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural para efficientar el fortalecimiento de las organizaciones comunitaria, dicha debilidad se reflejada ante los escasos de asesoría y asistencia técnica para el equipo humano de la oficina.

Todo ello pueda determinar las orientaciones exactas para la consecución de objetivos y generar mayor impacto en cada una de sus intervenciones a través de una planificación efectiva, a nivel programático, metodológico y administrativo.

Ante la problemática institucional detectada, fue necesario fortalecer las capacidades administrativas y técnicas, que vaya orientado en la definición de acciones propias de la oficina, operativización e implementación de las herramientas Municipales existentes como la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Plan de Desarrollo Municipal Chisec 2011-2020 y la Política Municipal de Integración de COCODEs, para generar viabilidad, pertinencia y coherencia del proyecto a diseñar en respuesta a la problemática existente.

La principal prioridad es buscar la optimización del recurso humano, para que puedan desarrollar intervenciones de impacto, creando y formando a líderes comunitarios, empoderados y como garantes de la tutela de derecho en materia de gestión y diseño de proyectos para sus comunidades.

Por tal razón el incidir a través de este proyecto se contribuye a fortalecer capacidades y generación de conocimientos que viabilicen su intervención, logro y validación de resultados, no únicamente en la entrega de resultados sino reflejar la capacidad instalada dentro del personal.

4.5 Objetivos del proyecto

4.5.1 General

“Implementar acciones que contribuye al fortalecimiento de la planeación y líneas estratégicas de la Oficina Municipal de Organizaciones comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.

4.5.2 Específicos

- a) Establecer un plan estratégico para la oficina municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.
- b) Definir una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODE- de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz.
- c) Capacitar al personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones comunitaria, para fortalecer sus capacidades de trabajo en equipo y atención al usuario.

4.6 Población destinataria y resultados previstos

4.6.1 Población destinataria

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

- a) Destinatarios directos
 - Oficina municipal de organizaciones comunitarias de la Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz.
 - Equipo técnico.
- b) Destinatarios indirectos
 - Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz.
 - Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural.

4.6.2 Resultados Previstos

a) Resultado 1:

Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.

b) Resultado 2:

Elaborado y validado una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo urbano y rural.

c) Resultado 3:

Personal de la Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, fortalecido a través de procesos de capacitación.

4.7 Fases del proyecto

4.7.1 Primera fase: Socialización

El proyecto se socializó con el coordinador y personal técnico de la oficina municipal de organizaciones comunitarias de Chisec, A.V., se dieron a conocer los objetivos de intervención y los resultados a lograr durante el proceso de práctica profesional supervisada II. Esto contribuyó a coordinar y agendar las diferentes fechas para desarrollar de una manera mucho más efectiva la intervención.

4.7.2 Segunda fase: Elaboración de Plan Estratégico

Se procedió a elaborar la planificación estratégica en función a los roles y enfoques de trabajo. Este proceso permitió desarrollar la capacidad instalada tanto para el personal técnico del área de intervención como para los Consejos Comunitarios de Desarrollo como beneficiarios indirectos.

Para la construcción del plan estratégico fue necesario realizar las siguientes acciones:

- Diseño de Misión, Visión y Valores
- Análisis de la situación actual a través de diagnóstico (Diagramas DAFO-CAME)
- Identificación de prioridades estratégicas
- Elaboración de plan de acción
- Diseño de un plan de seguimiento y evaluación de la Planificación Estratégica.
- Socialización del Plan Estratégico elaborado con el personal técnico.
- Aprobación de la Planificación Estratégica elaborada

4.7.3 Tercera fase: Elaboración de metodología de capacitación

Se elaboró una metodología de capacitación a Consejos Comunitarios de I y II nivel del Municipio de Chisec, lo que permitirá al personal de la oficina, desarrollar acciones en función al acompañamiento y asesoría a los Consejos Comunitarios de Desarrollo. La construcción de la guía conllevó las siguientes acciones:

- Elaboración de la metodología de capacitación
- Socialización de la metodología elaborada
- Validación y aprobación de la metodología

4.7.4 Cuarta fase: Equipo técnico capacitado

Fortalecimiento al equipo de la OMOC, a través de tres procesos de capacitación en temas de liderazgo, trabajo en equipo, planificación y uso de material didáctico y para ellos se diseñó un plan de capacitaciones para el equipo técnico de acuerdo a las debilidades identificadas.

4.7.5 Quinta fase: Redacción de informe final del proyecto de intervención

Fase en la que se realizó el análisis y discusión de resultados, por medio del informe final de PPSI y II, donde será proceso la información para identificar los resultados obtenidos como efecto consecuente del proyecto de intervención.

4.7.6 Sexta fase: Socialización de resultados del proyecto de intervención

Un informe socializado y que verifica el alcance de sus objetivos planteados, se comunica a través de una reunión de trabajo y evidenciar los aspectos importantes que contribuyen a la mitigación de la problemática existente dentro de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, A.V. reflejando así la entrega de los productos alcanzados como parte de los resultados de intervención.

4.8 Cronograma de Actividades

Nombre del proyecto: · Fortalecimiento de capacidades administrativas y Técnicas de la Oficina Municipal de organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz.

Tabla No. 9 Cronograma de actividades

ACTIVIDAD	TAREAS	INSUMOS	RESPONSABLES	MESES DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES					
				E	F	M	A	M	J
Fase 1: Socialización de actividades				E	F	M	A	M	J
Socialización del proyecto con persona enlace.	Asistencia a la institución para socializar, y convocatoria para personal técnico para el taller de socialización del proyecto	Equipo computo Cañonera Material de capacitación impreso.	Estudiante de PPS II						
Fase 2: Elaboración de Plan Estratégico				E	F	M	A	M	J
Diseño de Misión, Visión y Valores	Trabajo en conjunto con personal técnico	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Análisis de la situación Actual a través de diagnóstico (Diagramas DAFO-CAME)	Trabajo en conjunto con personal técnico, con diferentes herramientas de trabajo	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Identificación de prioridades estratégicas	Utilización de estererías colectivas para la identificación.	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Elaboración de plan de acción	Diseño de líneas de acción	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Diseño de un plan de seguimiento y evaluación de la Planificación Estratégica.	Diseño de estrategias para determinar la forma de seguimiento y evaluación.	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Socialización del Plan Estratégico elaborado con el personal técnico.	Primera prueba piloto.	Taller participativo	Estudiante de PPS II						
Aprobación de la Planificación Estratégica elaborada.	Socialización y aprobación.	Taller participativo.	Estudiante de PPS II						
Fase 3: Elaboración de metodología de capacitación				E	F	M	A	M	J
Elaboración de la metodología de capacitación	Identificar modelo de metodología. Identificar Leyes vinculantes al fortalecimiento a los COCODEs	Equipo computo Herramientas utilizadas Leyes de Desarrollo	Estudiante de PPS II						

Socialización de la metodología elaborada	Convocar a personal de la oficina y Concejo Municipal Preparar presentación en power point.	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Validación y aprobación de la metodología	Solicitar espacio en Concejo Municipal.	Equipo computo Herramientas utilizadas Informantes clave	Estudiante de PPS II						
Fase 4: Equipo técnico capacitado				E	F	M	A	M	J
Se diseñará un plan de capacitaciones para el equipo técnico de acuerdo a las debilidades identificadas.	Identificar necesidades para el diseño de plan de capacitación. Elaboración de metodología de capacitación	Material de recopilación	Estudiante de PPS II						
Se desarrollarán los procesos de capacitación con la temática de liderazgo, trabajo en equipo, planificación anual y mensual, elaboración y uso de material didáctico.	Definir calendario de capacitación. Organizar logística del taller.	Equipo computo Herramientas utilizadas	Estudiante de PPS II						
Evaluación de procesos de capacitación.	Elaborar instrumento de evaluación Sistematizar de resultados de evaluación.	Equipo computo Herramientas utilizadas	Estudiante de PPS II						
Fase 5: Redacción de informe final del proyecto de intervención				E	F	M	A	M	J
Redacción de informe	Procesar información Identificación de aprendizajes e impactos generados.	Equipo de computo Presentaciones.	Estudiante de PPS II						
Fase 6: Socialización de resultados del proyecto de intervención				E	F	M	A	M	J
Socialización de resultados	Elaboración de informe	Equipo de computo Presentaciones.	Estudiante de PPS II						-- -- -

	Elaboración de presentación en power point									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Xi Ernestina (Octubre, 2017) PPS I. URL.

4.9 Matriz de Marco Lógico

Tabla No. 10 Matriz Marco Lógico

MATRIZ DE MARCO LOGICO			
<p>NOMBRE DEL PROYECTO: Fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz.</p> <p>OBJETIVO GENERAL: Implementar acciones que contribuye al fortalecimiento de la planeación y líneas estratégicas de la Oficina Municipal de Organizaciones comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.</p>			
RESUMEN NARRATIVO DE OBJETIVOS	INDICADORES OBJETIVAMENTE VERIFICABLES	MEDIOS DE VERIFICACION	SUPUESTOS/HIPOTESIS FACTORES EXTERNOS
<p>OBJETIVO ESPECIFICO</p> <p>Establecer un plan estratégico para la oficina municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.</p> <p>Definir una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODE- de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz.</p> <p>Capacitar al personal técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones comunitaria, para fortalecer sus capacidades de trabajo en equipo y atención al usuario.</p>	<p>1 de plan estratégico validado.</p> <p>1 metodología definida</p> <p># de capacitaciones # de actividades planificadas # de actividades implementadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un plan estratégico • Informes • Metodología de capacitación • Fotografías • Planificación de actividades del personal. 	<p>Participación activa y propositiva del Concejo Municipal en la definición de líneas de acción de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias.</p> <p>Participación activa del equipo de la oficina y miembros del Concejo Municipal definiendo temáticas de fortalecimiento a COCODEs. Equipo de la oficina comprometida en las capacitaciones desarrolladas.</p>

RESULTADOS:			
1. Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.	Una Planificación Estratégica diseñada y socializada. 90% del personal técnico valida y aprueba la propuesta elaborada del Plan Estratégico.	<ul style="list-style-type: none"> • Propuesta presentada y validada. • Acta de validación y aprobación • Listado de participantes • Fotografías 	El Concejo Municipal valida y aprueba el plan estratégico de la oficina.
2. Elaborado y validado una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo urbano y rural.	% del personal técnico participa activamente la elaboración de la metodología.	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de capacitación • Acta de validación y aprobación • Listado de participantes • Fotografías 	El equipo de la oficina y Concejo Municipal involucrados en la elaboración de la metodología de capacitación a COCODEs y es validado.
3. Personal de la Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, fortalecido a través de procesos de capacitación.	% del personal técnico es capacitado. # De capacitaciones desarrolladas como estrategia de fortalecimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de capacitación • Minutas • Informes Mensuales • Informes de campo. • Propuesta elaborada y presentada 	Concejo Municipal define a través del Departamento de Recursos Humanos la calendarización de capacitaciones al personal.
ACTIVIDADES			
RESULTADO No. 1 Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina municipal de			

<p>Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.</p> <p>ACTIVIDAD 1 R.1 Definir metodología para Elaboración de Plan Estratégico.</p> <p>ACTIVIDAD 2 R.1 Identificación de grupo focal para desarrollar sistematización de experiencias.</p> <p>ACTIVIDAD 3 R.1 Elaboración de Plan Estratégico Misión, Visión y Valores Análisis de la situación Actual Diagnóstico (Diagramas DAFO-CAME) Prioridades estratégicas Plan de acción Seguimiento y evaluación de la Planificación Estratégica.</p> <p>ACTIVIDAD 4 R.1 Socialización del Plan Estratégico elaborado con el personal técnico.</p> <p>ACTIVIDAD 5 R.1 Aprobación y validación de la Planificación Estratégica elaborada</p>	<p># de metodología definida</p> <p># de personas integrantes del grupo focal.</p> <p>Un plan estratégico elaborado y socializado.</p> <p>Un plan estratégico validado.</p> <p># de participantes en la socialización del plan</p> <p># de participantes en la validación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología definida • Listado de integrantes del grupo focal • Listado de participantes • Fotografías • Informe • Acta de aprobación y validación del plan estratégico 	<p>Personal de la oficina y Concejo Municipal involucrado en el proceso de elaboración y validación del plan estratégico.</p>
<p>RESULTADO No. 2 Elaborado y validado una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta</p>			

<p>la Ley de Consejos de Desarrollo urbano y rural.</p> <p>ACTIVIDAD 1 R.2 Elaboración de metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz.</p> <p>ACTIVIDAD 2 R.2 Socialización de la metodología elaborada con el personal técnico.</p> <p>ACTIVIDAD 3 R.2 Aprobación y validación de la metodología elaborada con el personal técnico.</p>	<p># de metodología de capacitación</p> <p># de personas participantes en la elaboración.</p> <p># metodología aprobado y validado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Metodología de capacitación • Fotografías del taller de socialización. • Minutas • Informes de campo • Cuaderno de campo 	<p>La oficina de organizaciones comunitarias implementa la metodología de capacitación con COCODEs.</p>
<p>RESULTADO NO. 3 Personal de la Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, fortalecidos a través procesos de capacitación.</p> <p>ACTIVIDAD 1 R.3. Elaboración de plan de capacitaciones para personal técnico.</p> <p>ACTIVIDAD 2 R.3. Desarrollo de capacitación con la temática de “Trabajo en equipo y liderazgo”, “Plan Operativo Anual y planificación mensual”, “Elaboración y uso de material didáctico” A.3. del R.3. 3.1 Evaluación de capacitaciones</p>	<p>Un plan de capacitación desarrollado para el fortalecimiento del personal.</p> <p># de talleres de inducción para la implementación de la Planificación Estratégica elaborada.</p> <p># de evaluaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Listado de participantes • Informe de capacitación • Fotografías 	<p>Personal de la oficina elabora su plan de trabajo y fortalece a grupos organizados utilizando material didactico.</p>

4.10 Entorno externo e interno

4.10.1 Posicionamiento del proyecto

El proyecto de intervención desde el ámbito interno se enfocó en fortalecer las capacidades administrativas y técnicas y se ejecutó dentro de la Oficina de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V., y se involucró al personal técnico de la oficina.

4.10.2 Posicionamiento del proyecto en la organización interna

a) Estudiante

Realizó procesos de investigación documentales para el respaldo y sustento de la intervención profesional, Así mismo la ejecución de actividades planeadas para el desarrollo del proceso de práctica profesional supervisada.

b) Equipo Institucional

Se programaron y coordinaron fechas para la convocatoria establecida por la estudiante de PPS, para poseer anuencia y ser partícipes de los procesos de formación, inducción y ejecutores de las actividades propuestas que van en función al cumplimiento de los objetivos planteados dentro del proyecto de intervención.

c) De la Coordinación de Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias.

Brindó el acompañamiento necesario para desarrollar cada una de las actividades planificadas, teniendo como función el monitoreo continuo del proceso de intervención, para garantizar y determinar el nivel de éxito de los resultados.

d) De la Universidad Rafael Landívar

Brindó asesoramiento, revisión, tutoría, monitoreo y evaluación del desarrollo de la implementación del proyecto de intervención propuesto durante la PPS I.

4.10.3 Coordinación Interna

Para el desarrollo del proyecto, se coordinó con el equipo de técnico y el coordinador de la oficina y a través de acuerdos se diseñó una planificación de actividades tanto de la oficina municipal y como de la estudiante para consolidar las acciones del primer semestre para año 2018. De igual manera existió la anuencia de desarrollar el proyecto de intervención, como la asignación del recurso humano y materiales para la ejecución de las actividades planificadas.

4.10.4 Coordinación con Red Externa

Instituciones aliadas como ONGS, organizaciones de sociedad civil, contribuyeron para el desarrollo de actividades.

4.10.5 Incidencia del Proyecto en la Región

La implementación del proyecto, contribuye a generar cambio en el proceso de las acciones que desarrollan a nivel comunitario y organizaciones civiles y ONGs, donde puedan existir medios de verificación válidos y socialización de herramientas para el fortalecimiento de la intervención de la oficina, siendo el respaldo técnico y metodológico que contribuya a ser una fortaleza institucional.

Principalmente que, la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, pueda poseer las capacidades administrativas y técnicas que le permitan definir líneas de acción y estrategias de intervención propia, misma que serán generadas a raíz del fortalecimiento de la oficina. Debido a que se propone fortalecerla para facilitar y optimizar tiempo y recursos, pero lo más importante es generar herramientas que pueda ser propia de la oficina. Para lograr estos cambios se inició con las inducciones profesionales, para garantizar el aprendizaje y desarrollo de habilidades de equipo institucional y que estas puedan ser aplicadas a nivel de poblaciones objetivo.

Por su enfoque el proyecto diseñado puede ser catalogado en tres niveles: El primero se orienta a fortalecer la capacidad de ejecución de acciones en función a líneas estratégicas de intervención, que provengan del diseño de la Planificación Estratégica.

Un segundo nivel que va orientado al fortalecimiento a nivel administrativo cuyo objetivo es propiciar, definir y desarrollar la metodología para capacitar eficiente y coherentemente a los consejos comunitarios de desarrollo de I y II nivel de acuerdo a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural capacitar I, desarrollando habilidades técnicas del equipo técnico a través de la implementación de la metodología como una herramienta propia de la oficina.

Y un tercer nivel es el fortalecimiento del recurso humano, donde se desarrollarán tres capacitaciones generando como resultado el liderazgo y trabajo en equipo a lo interno de la oficina, la elaboración y manejo de planes de trabajo para eficientar el tiempo con la población objetivo.

4.10.6 Implicaciones Éticas a Considerar

La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V es integrada por un coordinador, una secretaria y un técnico que poseen anuencia al querer aprender y mejorar sus capacidades y habilidades técnicas, poniendo de manifiesto la cooperación, ética profesional, el compromiso con la Oficina Municipal y poblaciones objetivo (Todo tipo de organizaciones civiles), el dinamismo para el desarrollo de sus acciones, la unidad como equipo en el sentido de desarrollar sus actividades para el logro de objetivos y acuerdos de trabajo, y una doble implicación que su interés superior el acompañamiento y asesoría de los COCODEs, condiciones que son un factor positivo para el proyecto de intervención diseñado, y que la intervención de la estudiante de PPS contribuirá a potencializar sus acciones dentro de los ámbitos de trabajo, esto permitió el

desarrollo de las acciones planificadas para la mejora continua a nivel de equipo institucional.

4.11 Recursos y Presupuesto

4.11.1 Recursos Técnicos y Humanos

a) Recursos Técnicos

Equipo computo, impresora, cañonera, cámara fotográfica, materia de capacitación.

b) Recursos Humanos

El recurso humano que podrá contribuir al desarrollar el proyecto de intervención están:

- Coordinador de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.
- Equipo técnico
- Estudiante de Práctica Profesional Supervisada
- Tutor de Práctica Profesional Supervisada

4.11.2 Recursos Materiales y Monetarios

a) Recursos Materiales

Para el desarrollo de actividades programadas y que contribuyan a logro de los objetivos se utilizarán los siguientes insumos.

- Marcadores
- fichas bibliográficas
- Papelógrafos

- lapiceros, lápices
- hojas de papel bond
- masking tape, entre otras.

b) Recursos Monetarios

Para el financiamiento del proyecto de intervención los fondos a utilizar son de instituciones de la Municipalidad de Chisec

4.12 Presupuesto Proyecto de Intervención

Tabla No. 11

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO POR UNIDAD	COSTO TOTAL	FINANCIAMIENTO		
				Ofician de Organizaciones.	ESTUDIANTE	MUNICIPALIDAD
Servicio de Internet	200	Q. 5.00	Q. 1,000.00		Q. 1,000.00	
Fotocopias	250	Q. 0.25	Q. 62.50	Q. 62.50		
Impresiones	2,000	Q. 1.00	Q. 2,000.00		Q. 2,000.00	
Impresora	1	Q. 500.00	Q. 500.00		Q. 500.00	
Cañonera	25	Q. 100.00	Q. 2,500.00	Q. 2,500.00		
Equipo Computo	120	Q. 25.00	Q. 3,000.00	Q. 1,500.00	Q. 1,500.00	
Material Didáctico	1000	Q. 5.00	Q. 5,000.00			Q. 5,000.00
Resmas de Hojas	2	Q. 44.00	Q. 88.00	Q. 88.00		
Transporte	15	Q. 100.00	Q. 1,500.00			Q. 1,500.00
Viáticos	5*15	Q. 350.00	Q. 5,220.00			Q. 5,220.00
Refrigerio	8*15*15	Q. 120.00	Q. 1,800.00	Q. 900.00	Q. 900.00	
Digitación de Instrumentos	2	Q. 10,000.00	Q. 20,000.00	Q.5,000.00	Q.5,000.00	Q.10,000.00
Estudiante de PPS			Q. 8,000.00		Q. 8,000.00	
TOTALES			Q. 50,670.50	Q. 10,050.50	Q. 18,900.00	Q. 21,720.00

4.13 Monitoreo y evaluación del proyecto

El proyecto de intervención en todo su proceso de desarrollo de actividades fue monitoreado por el tutor de Práctica Profesional Supervisada asignado por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Rafael Landívar, basándose a través del cronograma de actividades propuesto, quien estuvo en constante comunicación con la persona enlace de la institución, encargada de informar sobre el proceso del proyecto y actividades que desarrolla el Estudiante de Trabajo Social.

4.14. Indicadores de éxito

4.14.1 Indicadores de éxito específicos

Resultado 1:

Plan estratégico elaborado y validado.

Una planificación estrategia elaborada, diseñada, socializada y validada.

Resultado 2:

Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo de I y II nivel.

Una metodología elaborada y validada

Resultado 3:

Equipo Técnico es capacitado.

**3 talleres de capacitación desarrollados.
90% del personal técnico es capacitado.**

4.14.2 Indicadores de Éxito Generales

A nivel general para el logro y éxito en la implementación del proyecto, se podrán visibilizar a través de los siguientes indicadores, como medios de verificación de resultados.

% de habilidades desarrolladas para el desarrollo de planificación estratégica de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias.

Una Planificación estratégica diseñada y validada.

% de procesos desarrollados a través de instrumentos de monitoreo y evaluación para el programa en general.

95% de experiencias sistematizadas a raíz de la implementación del proyecto de PPS I.

Tabla No. 12
Plan de Monitoreo y Evaluación

FASE/ACTIVIDAD	INDICADORES DE CADA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	FECHA DEL MONITOREO	RESPONSABLE
<p>Fase 1: Socialización del proyecto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar el proyecto con la persona enlace. • Socializar el equipo de Técnico. • Gestionar la inclusión de las actividades del proyecto en el cronograma institucional. • Preparar el plan de implementación del Proyecto diseñado. 	<p># de reuniones desarrolladas para socialización del proyecto.</p> <p># de actividades incluidas dentro del plan de trabajo institucional</p> <p># de asistentes a las reuniones planificadas.</p>	<p>Minutas</p> <p>Planillas de asistencia</p> <p>Plan de actividades</p> <p>Cronograma unificado</p>	<p>Segunda quincena del mes de Enero</p>	<p>Estudiante de PPS I</p>
<p>Fase 2: Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.</p> <p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de Misión, Visión y Valores • Análisis de la situación Actual a través de diagnóstico (Diagramas DAFO-CAME) • Identificación de prioridades estratégicas • Elaboración de plan de acción 	<p>% de personal técnico participa en mesas de trabajo para el diseño de plan estratégico</p> <p># De instrumentos utilizados para formular y diseñar plan estratégico</p> <p>Una planificación estratégica diseñada y validada.</p>	<p>Minuta</p> <p>Guía metodológica de planificación estratégica.</p> <p>Validación de plan estratégico</p> <p>Minutas</p> <p>Planillas de asistencia</p> <p>Fotografías</p> <p>Memoria de las actividades</p> <p>Acuerdos firmados</p>	<p>Última semana de Enero a Mes de Marzo a Febrero</p>	<p>Estudiante de PPS I</p> <p>Tutor de PPSI</p> <p>Coordinadora Académica</p> <p>Persona enlace</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un plan de seguimiento y evaluación de la Planificación Estratégica. • Socialización del Plan Estratégico elaborado con el personal técnico. • Aprobación de la Planificación Estratégica elaborada 		Listado de participantes		
<p>Fase 3: Elaborado y validado una metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel.</p> <p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz. • Socialización de la metodología elaborada con el personal técnico. • Aprobación y validación de la metodología elaborada con el personal técnico. 	<p># de metodología de capacitación</p> <p># de personas participantes en la elaboración.</p> <p># metodología aprobado y validado</p>	<p>Planillas de asistencia</p> <p>Fotografías</p> <p>Memoria de la actividad</p> <p>Listado de participantes</p>	Mes de Marzo a	<p>Estudiante de PPS I</p> <p>Tutor de PPSI</p> <p>Coordinadora Académica</p> <p>Persona enlace</p>
<p>Fase 4: Equipo técnico capacitado</p> <p>ACTIVIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de plan de capacitación para personal técnico. • Desarrollo de capacitación con la temática "Trabajo en equipo y 	Un plan de capacitación desarrollado para el fortalecimiento del personal.	<p>Informe</p> <p>Plan de trabajo</p> <p>Listado de participantes</p>	Abril a primera semana de Mayo	<p>Estudiante de PPS I</p> <p>Tutor de PPSI</p> <p>Coordinadora Académica de Trabajo Social.</p> <p>Persona Enlace</p>

<p>liderazgo”, “Plan operativo anual y mensual”, Elaboración y uso de material didáctico”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de capacitación 	<p># de talleres de inducción para la implementación de la Planificación Estratégica elaborada.</p> <p># de evaluaciones</p>	<p>Fotos</p> <p>Memoria de actividades</p> <p>Informe de resultados</p>		
--	--	---	--	--

CAPÍTULO V
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PPS II

CAPITULO V

RESULTADOS OBTENIDOS EN LA PPS II

En el presente capítulo, se realiza una descripción breve del alcance de los objetivos, resultados y actividades desarrolladas en la implementación del proyecto **“Fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz”** que contribuyó a mejorar y consolidar las acciones que realiza la OMOC con líderes comunitarios para impulsar y fortalecer la participación e incidencia en busca del desarrollo social.

Los resultados obtenidos, fueron con base al marco lógico, haciendo énfasis en los indicadores, metas del propósito, resultados y actividades programadas.

5. Presentación de los resultados obtenidos

5.1 Resultado I: Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, A.V.

Indicador de éxito:

- Un plan estratégico Validado

Resultados no previstos:

- Involucramiento de integrantes del órgano del COCODE de las 13 microrregiones del municipio de Chisec, para la construcción del Plan Estratégico.
- Se realizaron tres talleres para elaborar el Plan Estratégico
- Participaron representantes de COCODEs de II nivel de las micro-regiones y representantes de mujeres, también de las micro-regiones

Los medios indispensables para lograr el primer resultado fueron las actividades que consistieron en:

- Facilitar la socialización de planificación para la construcción del Plan Estratégico
- Elaboración del Plan Estratégico
- Talleres para la construcción de la filosofía de la OMOC

5.2 Resultado 2: Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de primer y segundo nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo urbano y rural.

Indicadores de éxito:

- 100% del personal de la OMOC participó activamente en la elaboración de la metodología.

Resultados no previstos:

- La construcción de la guía se trabajó paralelamente con el plan estratégico – PE-, debido a que los temas propuestos de formación surgieron de los trabajos de grupo en la elaboración del plan estratégico.
- Capacitación a COCODEs de II nivel con temas; sistema de consejos de desarrollo, Funciones de consejos comunitarios de desarrollo, liderazgo e incidencia.
- Capacitación a consejo de mujeres con el tema participación de la mujer en sistema de consejos.

Para la construcción de la guía metodológica se realizaron las siguientes actividades:

- Elaboración de la guía metodológica de capacitación para consejos comunitarios de desarrollo de primer y segundo nivel de Chisec, Alta Verapaz.
- Socialización de la metodológica al personal de la OMOC
- Aprobación de la guía

5.3 Resultado 3: Personal de la Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, fortalecido a través de procesos de capacitación.

Indicador de éxito:

- Numero de capacitaciones realizadas
- Número de actividades planificadas
- Número de actividades implementadas

Resultados no previstos:

- Considerando que son 3 personas, se integró a los COCODEs en las capacitaciones que se realizaron, temas de acuerdo a la planificación.

La construcción del resultado tres conlleva las siguientes actividades:

- Elaboración del Plan de capacitación para el personal técnico
- Desarrollo de las capacitaciones
- Evaluación de las capacitaciones

CAPÍTULO VI
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS

Con la intervención realizada en la PPS I, a través del análisis situacional se detectó que existía debilidad en la dirección de las acciones que realiza la OMOC, debido a que no contaba con un instrumento o estrategias que contribuyeran a darle cumplimiento a la misión y visión de la oficina. Así mismo no existía una planificación de las acciones contundentes que se debían realizar y el personal únicamente se encargaba de la recepción de las demandas de los COCODES, sin embargo; muchas de estas gestiones no tenían seguimiento ni respuesta.

Por lo anterior; se propuso realizar un Plan Estratégico que dirija las acciones implementadas, debido a que por ser una oficina nueva no cuenta con directrices claras para el desarrollo de las funciones. Este proyecto fue diseñado tomando en cuenta el análisis situacional y estratégico elaborado en la PPS I (Ver capítulo II y III) que permitió crear los mecanismos de intervención que respondieran a la necesidad de la oficina.

Para la construcción del plan estratégico se involucró el personal de la oficina, asimismo se consideró oportuno involucrar a los líderes comunitarios de las 13 microrregiones del municipio para sensibilizarlos y que asuman la responsabilidad de hacer aplicable el plan.

Con la intervención realizada en la PPS, la oficina actualmente cuenta con un plan estratégico que va a dirigir las acciones durante cuatro años, sin embargo; se requiere que los líderes comunitarios y encargados de la oficina hagan incidencia para que se asigne un presupuesto y este pueda ser puesto en marcha. También se sugiere que se haga sinergia con las diferentes organizaciones con presencia en el municipio para cumplir con los lineamientos y estrategias establecidas en el plan.

Para la elaboración del proyecto de PPS y contribuir al fortalecimiento de la oficina municipal se plantearon los siguientes resultados:

RESULTADO 1: Un plan estratégico elaborado y validado para la oficina de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, A.V.

Los medios indispensables para lograr el primer producto fueron las actividades que consistieron en:

Facilitar la socialización de planificación para la construcción del Plan Estratégico

Previo a la construcción del plan estratégico fue necesario tener una reunión con la persona enlace para retroalimentar en que consiste el proyecto propuesto en la PPS I. Asimismo se dio a conocer la importancia que va tener la creación del Plan estratégico de la OMOC y definir quienes participarían en la elaboración, así como el establecimiento del proceso metodológico y temporalidad en que se diseñó el plan.

Elaboración del Plan Estratégico

Para la construcción del plan estratégico fue necesaria la realización de las siguientes actividades:

Talleres para la construcción de la filosofía de la OMOC

Para la construcción de las líneas estratégicas del Plan estratégico se realizó un diagnóstico a través de un FODA, en donde se involucró al personal de la oficina y a líderes comunitarios representantes de las comunidades y 13 micro-regiones del municipio de Chisec, Alta Verapaz. En el planteamiento del proyecto no se había considerado trabajar grupo focal con los representantes de las trece micro regiones del Municipio de Chisec, sin embargo, en el transcurso de la construcción del Plan Estratégico, el personal de la oficina considero la importancia de involucrar a los representantes micro-regionales, quienes son los beneficiarios de los servicios que brinda la oficina.

Es por ello que para la construcción del marco filosófico del plan estratégico se establecieron dos actividades con los representantes de los 13 Consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel del Municipio, quienes mostraron interés de aportar para fortalecer dicha oficina y mejorar las acciones de organizaciones comunitarias y orientar sus acciones de acuerdo a sus funciones; se logró la participación de un 80% de los representantes, para socializar el proyecto de intervención de PPS I y el objetivo del mismo, que consiste en el fortalecimiento de la Oficina de organizaciones comunitarias de su municipio. Con la intervención se logró sensibilizar a los líderes comunitarios en cuanto a la importancia de contar con instrumentos de gestión administrativa para el desarrollo de las acciones.

Posterior a la socialización del proyecto de PPS y elaboración del FODA, se procedió a la construcción del marco filosófico de la OMOC, que consiste en la visión, misión, valores, objetivos y ejes.

Con base a la filosofía establecida se elaboró el plan operativo y las estrategias que direccionarán y contribuirán al logro de los objetivos de la oficina. El plan estratégico fue construido y validado participativamente por el personal y líderes comunitarios.

RESULTADO 2: Metodología de capacitación para Consejos Comunitarios de Desarrollo Urbano y Rural de I y II nivel del Municipio de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta la Ley de Consejos de Desarrollo urbano y rural.

Una de las debilidades detectadas en el análisis situacional de la OMOC fue que existe poco conocimiento sobre la Ley de Consejos por parte de los líderes comunitarios y la oficina no cuenta con materiales divulgativos que se adapten al contexto de la población del municipio de Chisec, es por eso que una de las acciones definidas en el proyecto fue la construcción de una guía metodológica comunitaria que servirá para que el personal de la oficina desarrolle procesos de capacitación a los líderes comunitarios sobre esta ley.

La construcción de la guía se realizó en coordinación con el personal de la OMOC, quienes contribuyeron a identificar el modelo de la metodología, y se estableció que fuera una guía mediada para que los líderes comunitarios tengan una mejor comprensión. Posterior; al diseño se procedió a la validación de la guía con el personal de la oficina.

RESULTADO 3: Personal de la Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias, fortalecido a través de procesos de capacitación.

Se desarrolló un proceso de fortalecimiento al personal de la oficina en donde se abordaron temas de: liderazgo, organización comunitaria, trabajo en equipo y Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, con esta formación se logró la validación del capítulo I de la metodológica, Debido a que esta servirá de herramienta para que el personal lo aplique con los diferentes grupos, se consideró oportuno desarrollar la temática propuesta y así fortalecer los conocimientos.

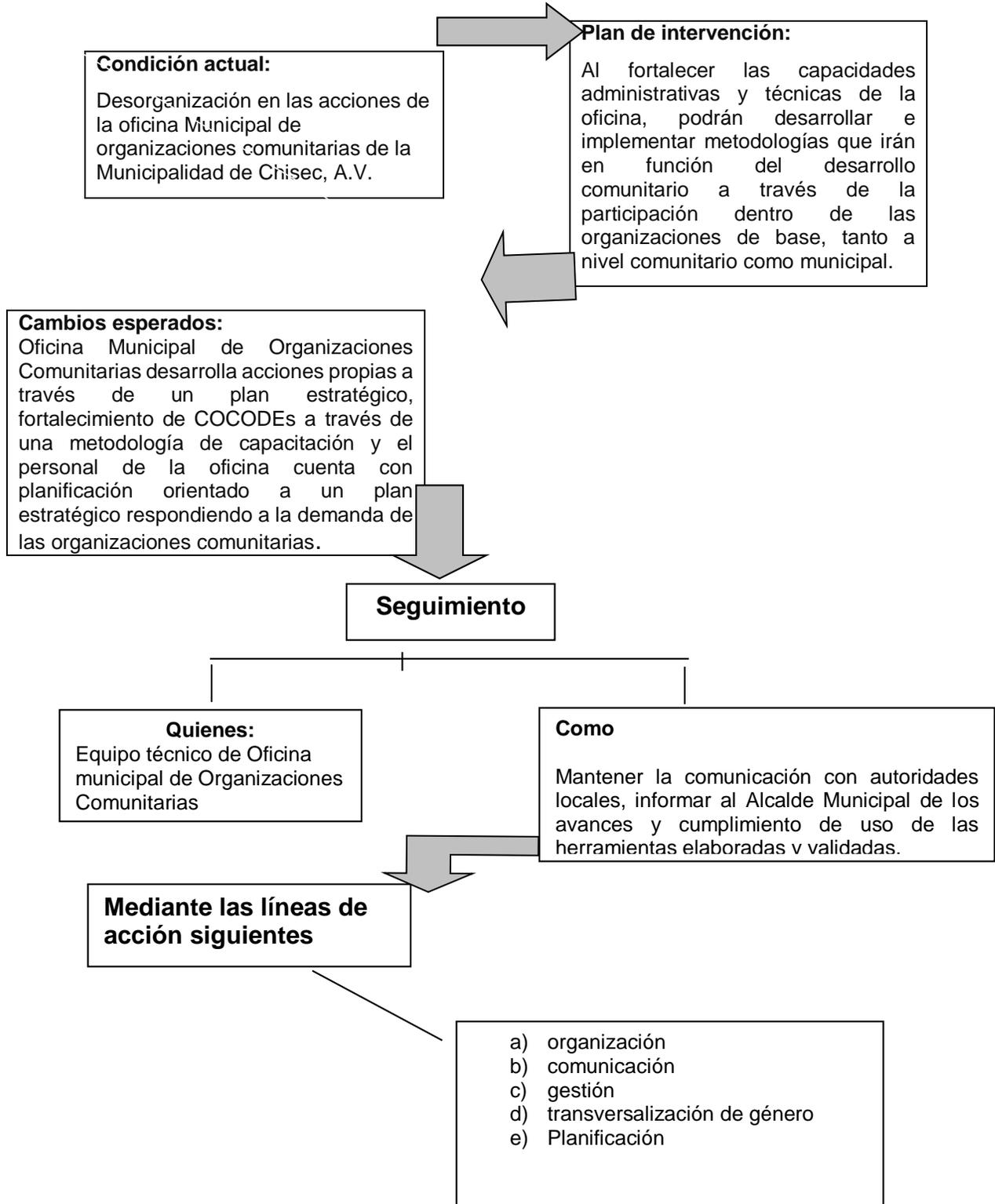
Dentro del proceso de formación no se había considerado involucrar a los líderes comunitarios, sin embargo, se vio la necesidad y es por ello que en el proceso participaron representantes de las 13 microrregiones del municipio a solicitud del personal de la oficina, debido a ser solamente dos personas como personal, quienes adquirieron el compromiso de replicar los conocimientos adquiridos con los demás integrantes del órgano de coordinación que no pudieron participar. Cabe mencionar, que los talleres fueron realizados en coordinación con el Alcalde Municipal quien apoyo en cubrir la alimentación de los participantes en todo el proceso de formación. Como parte del resultado, se elaboró un informe donde se detalla las acciones implementadas y los resultados obtenidos del proceso.

La ejecución del proyecto permitió dejar un aporte significativo para la OMOC, debido a que actualmente cuenta con directrices claras para realizar sus acciones y contribuir a construir el desarrollo de las comunidades.

CAPITULO VII
PLAN DE SOSTENIBILIDAD

CAPITULO VII

PLAN DE SOSTENIBILIDAD



CAPÍTULO VIII
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

CAPÍTULO VIII

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. Trabajo Social

Disciplina de las ciencias sociales que tienen como fin potenciar el bienestar de la población en general, en atención a sus demandas de desarrollo en un sentido amplio¹⁰. El trabajo social posee el interés de centrar sus acciones hacia poblaciones vulnerables, campo de acción donde se desarrolla el estudio, análisis y búsqueda de soluciones, que debe potenciar el bienestar social de cada individuo o población permitiendo un cambio favorable.

Existen diferentes definiciones sobre el Trabajo Social como lo cita la autora; “El Trabajo Social como un conjunto de métodos que desarrollan la personalidad, reajustando consciente e individualmente al hombre a su medio social. (Richmond 1920)”. Bajo esta disciplina el rol de los trabajadores sociales dentro de las organizaciones sociales no gubernamentales, intervienen para la búsqueda de soluciones a su problemática y para la modificación de conductas y actitudes.

El trabajo social tiene una naturaleza pero no es una naturaleza en el sentido duro del término, ya que no hay definiciones ni códigos fijos. Trabajo Social no tiene un orden establecido de una vez y para siempre (Nora Murillo Estrada).

Su naturaleza no es a priori, no es metafísica, sino histórico-social, condicionada por las coordenadas de tiempo y espacio que van resignificando sus elementos constitutivos. Decir que tiene una naturaleza es decir que tiene un objeto, que se ha configurado primero como práctica social y luego como práctica social profesional.

El Trabajo Social, entonces, se configura a partir de las necesidades y demandas sociales concretas en un contexto y tiempo sociocultural determinado y partiendo de las condicionantes históricas se ubica en una posición de intermediario.

¹⁰Guía de Trabajo Gerencia Social I, facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

2. Trabajador Social

En la actualidad el Trabajo Social, posee una profesionalización que se posiciona en campos de intervención para intervenir en escenarios que provienen de la cuestión social, foco de atención en donde interactúan distintas incertidumbres y conflictos sociales, que reflejan cumulo de desventajas que atentan las condiciones de vida digna.

Es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. 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. (Definición mundial aprobada en Melbourne en julio de 2014 por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales y la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social).

3. Gerencia

Acción sistémica dirigida a la conducción, orientación y dirección de los diferentes procesos que se desarrollan en las organizaciones para lo cual es fundamental el estudio y análisis del entorno.¹¹ Para las organizaciones sociales consiste en la coordinación de todos los recursos existentes dentro de las mismas, como lo económico, humano, físico y tecnológico, garantizando la coordinación de los mismos, para el éxito de la organización en cuanto a su intervención que puede ser a través de procesos gerenciales como los proyectos, programas, políticas, etc.

(Conceptos fundamentales)Proceso de trabajar con y a través de otras personas y grupos, para alcanzar metas organizacionales. Esta definición no hace distinción entre organizaciones comerciales o industriales. Puede aplicarse a

¹¹ Gerencia Social 1, Página 13

cualquier organización, trátase de negocios, instituciones educativas, hospitales, organizaciones políticas y aún la familia. Para tener éxito, estas organizaciones requieren que el gerente tenga habilidades interpersonales. El logro de objetivos organizacionales a través de liderazgo es la gerencia.

Liderazgo: Cualquier esfuerzo de influir en la conducta de otros, por la razón que fuese. Gerencia y liderazgo son frecuentemente definidos como sinónimos. Sin embargo, hay una importante diferencia entre ambos conceptos. Liderazgo, es un concepto más amplio que gerencia. Esta, puede considerarse como una clase especial de liderazgo, en el que el logro de objetivos organizacionales es esencial. La diferencia clave entre ambos conceptos, descansa en la palabra organización. Tal como se definió, liderazgo es cuando se trata de influir en la conducta de un individuo o de un grupo, independientemente de la razón que fuese; por alcanzar objetivos propios, o los de un amigo, que pueden estar o no relacionados con los objetivos organizacionales.

Proceso de gerencia: Las funciones de planificación, organización, motivación y control, son consideradas básicas cuando se habla de gerencia organizacional. Estas funciones son relevantes, independientemente del tipo de organización o nivel gerencial con el cual se está trabajando. El proceso de planificación comprende el alcanzar metas y objetivos para la organización y desarrollar esquemas de trabajo señalando como las metas y objetivos van a ser logrados. A tal respecto se señala: Actuando en su capacidad gerencial, presidentes, jefes de departamento, supervisores, directores, obispos y jefes de dependencias gubernamentales; todos hacen lo mismo. Como gerentes una de sus principales preocupaciones es conseguir que las cosas se hagan con y a través de la gente.

Proceso de Gerencia: Las funciones de planificación, organización, motivación y control, son consideradas básicas cuando se habla de gerencia organizacional. Estas funciones son relevantes, independientemente del tipo de

organización o nivel gerencial con el cual se está trabajando. El proceso de planificación comprende el alcanzar metas y objetivos para la organización y desarrollar esquemas de trabajo señalando como las metas y objetivos van a ser logrados. A tal respecto se señala: ...Actuando en su capacidad gerencial, presidentes, jefes de departamento, supervisores, directores, obispos y jefes de dependencias gubernamentales; todos hacen lo mismo. Como gerentes una de sus principales preocupaciones es conseguir que las cosas se hagan con y a través de la gente.

Una vez que los planes han sido formulados, el proceso de organización es importante. Este comprende una integración de recursos, capital y equipo, en una forma efectiva para alcanzar los objetivos organizacionales. Así como la planificación y la organización son importantes, la motivación, juega un papel muy destacado para determinar el nivel de rendimiento de los empleados, quienes constituyen un factor determinante en la forma en que los objetivos organizacionales van a ser alcanzados. Este proceso es a veces incluido como parte de otros procesos como comunicación y dirección.

Otra importante función es el control. Este comprende el proceso de retroalimentación de los resultados y el seguimiento para comparar los logros con los planes y hacer los ajustes necesarios para alcanzar los mismos. Aun cuando estas funciones de gerencia están formuladas separadamente y con una determinada secuencia, ellas están interrelacionadas.

4. Gerencia Social

La gerencia social es un campo de acción (o práctica) y de conocimientos estratégicamente enfocado en la promoción del desarrollo social. Su tarea consiste en garantizar la creación de valor público por medio de la gestión, contribuyendo a

la reducción de la pobreza y la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía.¹²

La gerencia social como campo de acción, surge ante la existencia de un conglomerado de demandas cuyo enfoque es responder ante las mismas, se centra en accionar a través de conocimientos estratégicos para la promoción de un desarrollo social a través de la generación del valor público, valor reflejado o inmerso en beneficios, servicios, inversiones, etc. Focalizados hacia la ciudadanía que buscan la reducción de los índices de pobreza y la búsqueda de la igualdad de derechos y oportunidades.

El INDES propone que la gerencia social, como campo de conocimiento que se halla en la intersección de tres campos: el campo de desarrollo social; el de la política pública y el campo de la gerencia social.

Como el practicante de aquélla. Se considera a los gerentes públicos como actores fundamentales en el desempeño adecuado de las funciones ejecutivas de las organizaciones públicas (Lynn, 1996). La gerencia pública es un campo altamente interdisciplinario que propone prácticas para coordinar y fortalecer la producción de ciertos tipos de comportamiento, relaciones y decisiones y para resolver distintos tipos de problemas, con el fin de coordinar eficaz y eficientemente un sistema de intervención pública.¹³

Gerencia social no se reduce a la suma de los elementos de los dos conceptos aislados: gerencia + social; la “gerencia” da la estrategia, la dirección y el liderazgo, mientras que lo “social” da el campo en el cual se aplica; pero el concepto “gerencia social” denota más acerca de la dirección estratégica que hay que darle a lo económico, lo político y lo cultural¹⁴.

¹² Mokate, K. (2006) , Saavedra, J. (2006), Gerencia Social: Un enfoque integral para la Gestión de Políticas Públicas. DOCUMENTOS DE TRABAJO DEL INDES

¹³ Adaptada de Jones (2003).

¹⁴ (s.f.). Conceptos fundamentales.

Dr. Gero Vaagat. (2008). Organización comunitaria. En D. G. Vaagat, *Organización comunitaria* (pág. 10).

Kolmans, E. (s.f.). La educación popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC. En E.

Kolmans, *La educación popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC* (pág. 1).

4.1 Desarrollo Social

El INDES define el desarrollo social como el acto o proceso de pasar de un estado latente a otro, donde se refleje la plena potencia o realización.

Dentro del desarrollo social, estas acciones se centran en potencializar y maximizar las debilidades o carencias existentes dentro de la población, en el sentido de buscar cambios y mejora de condiciones de vida de una manera sostenible.

4.2 Política Pública

Charles Merriam (1921) definió la política pública como la “fertilización cruzada entre la política y la ciencia...”. El campo toma sentido cuando genera conocimiento sobre el proceso de formación de las políticas públicas y lo utiliza para mejorar este mismo proceso (Dunn, 1994). El campo de la política pública parte de lo descriptivo y lo analítico para explorar las causas, las consecuencias y el desempeño de las políticas y programas públicos, conduciendo a la reflexión proposicional sobre las posibles soluciones (Dunn, 1994). Se fundamenta en conceptos, modelos y enfoques que permiten entender el juego de intereses, el papel de los actores, las relaciones y dinámicas entre ellos y las instituciones que caracterizan el sector público. Incluye particularmente el análisis de este último desde paradigmas diversos que discuten el papel y las relaciones entre Estado, mercado, sociedad y sus implicaciones sobre el interés público.

5. Gerenciar

Promover estrategias de motivación, participación, y estímulo, tanto del factor humano de la organización, así como los diferentes elementos propios de la

Licha, I. (1999). Las Herramientas de la Gerencia Social. En I. Licha, *Las Herramientas de la Gerencia Social* (pág. 2).

Nora Murillo Estrada. (s.f.). Trabajo Social II. *Trabajo Social II*. Guatemala, Guatemala, Guatemala.

Serrano, A. O. (2012). *Conceptos de la Gerencia Social en América Latina*.

Suarez, F. M. (s.f.). Problemas Sociales y Problemas de Programas Sociales Masivos . En C. I. (CIDES), *Problemas Sociales y Problemas de programas Sociales Masivos* (pág. |).

dinámica organizacional. Estos estímulos están vinculados a focalizar esfuerzos para el logro de los objetivos organizacionales.

6. Gestión

Acción que va vinculada a la aplicación de estrategias para la identificación de recursos en coordinación con alianzas estratégicas que garanticen la realización de las acciones de la institución. La Gestión va encaminada a las capacidades institucionales para creación de alianzas estratégicas con instituciones cuyos objetivos sean a fin a la organización.

7. Gestión Social

Tiene como propósito la coordinación del trabajo institucional, interinstitucional e intersectorial de movilización de recursos humanos, materiales, técnicos y financieros que contribuyan a la disminución de los índices de pobreza e indigencia. La gestión social se centra en la coordinación de recursos que encaminen a centrar esfuerzos de intervención y acción, donde se optimicen los mismos y exista la capacidad de movilización de los recursos existentes, con el objetivo de generar impacto.

8. Caja de Herramientas

Conjunto de metodologías, técnicas e instrumentos que contribuyen al desarrollo del análisis, formulación, diseño, seguimiento y evaluación de programas, políticas y proyectos de enfoque social.¹⁵ Herramientas que son aplicadas de manera participativa, enfoque que potencializa la creatividad y el aprendizaje de los participantes, fortalece el trabajo en equipos y desarrolla una visión compartida de los problemas y soluciones.

(Licha, 1999) Estas herramientas se aplican de manera participativa, lo que contribuye a potenciar la creatividad y el aprendizaje de los participantes, fortalecer

¹⁵ Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES) “Diseño y gerencia de políticas y programas sociales” INDES 2002

el trabajo en equipos y desarrollar una visión compartida de los problemas y soluciones. En su conjunto, las herramientas que componen la “caja”, apoyan la implementación flexible de las políticas, programas y proyectos sociales, para dejar lugar a las correcciones oportunas que la acción de seguimiento de los mismos ayuda a identificar. Esta “caja de herramientas” responde a dos cualidades básicas de la gerencia social: su enfoque adaptativo y su carácter estratégico.

8.1 Análisis del Entorno

Herramienta que permite realizar una evaluación sobre el entorno en donde se desarrollaran políticas públicas, programas o proyectos, su principal objetivo se centra en tomar en cuenta cada una de las condiciones externas a las cuales está sujeta la propuesta, en el sentido de verificar los posibles pros y contras en la ejecución de una Política, programa o proyecto, que garanticen que las acciones emprendidas contribuyan a la minimización de la problemática.

8.2 Análisis de Involucrados

Es una herramienta que permite identificar a cada uno de los actores que puedan verse involucrados o afectados, el fin de esta herramienta es que permite la identificación de la viabilidad de los programas, proyectos o políticas, que la intervención de estos responda a las necesidades pertinentes. A la vez contribuyen al diseño de estrategias factibles, que viabilicen la intervención.

8.3 Construcción de Escenarios

Herramienta gerencial que permite visibilizar de manera futura escenarios posibles sobre una situación o problema, de tal manera que contribuye al análisis cada uno de los problemas, dificultades o situaciones de carácter negativo existentes al entorno de donde se focaliza la intervención, a través de esta visión a futuro se podrá formular estrategias y líneas de acción que contribuyan a la construcción de escenarios visibles, posibles y deseables.

8.4 Planificación Estratégica

Constituye en una herramienta de carácter gerencial que permite desarrollar una visión futura de la organización, visión que contempla responder eficazmente a las necesidades.

La planificación estratégica, como herramienta del gerente social, puede definirse como un proceso colectivo orientado a la construcción de una imagen de futuro capaz de comprometer a la acción que le permita proveerle de viabilidad, manteniendo un continuo proceso de aprendizaje.¹⁶

8.5 Análisis de Problemas

Técnica que permite el análisis profundo de un problema, en el cual se evidencias y cuestionan las razones por las cuales se debe el problema, en términos técnicos se le denomina las causas. Así mismo se analizan los efectos del problema mismos que indican las consecuencias reflejadas por la problemática. Esta herramienta permitirá la identificación de soluciones viables, enfocadas a la problemática.

8.6 Instrumentos de Preparación de Programas y Proyectos

Una de las herramientas para la preparación y diseño de proyectos sociales es el Marco lógico, instrumento que reúne cada una de las características esenciales para el logro de objetivos ante el planteamiento de un problema. Dentro de esta herramienta se integra el problema y se ataca a través de estrategias y líneas de acción.

8.7 Seguimiento y evaluación

Son herramientas que permiten verificar el cumplimiento cabal de las actividades planteadas, es en este proceso en el que se identifican las fallas del proceso permitiendo realizar los ajustes pertinentes para el logro de los objetivos planteados y generar impacto.

¹⁶ Loera Varela, A. INDES Junio 2000.

8.8 Técnicas de Manejo de Conflictos

Estas técnicas permiten un manejo efectivo de procesos que facilitan Creación de acuerdos negociados entre los grupos de actores que tengan objetivos e intereses interdependientes y conflictivos entre sí.

8.9 Diseño y Coordinación de Redes Interorganizacionales

Engloban las metodologías y técnicas de trabajo participativo, tanto a lo interno de las organizaciones (equipos, diferentes unidades) como a lo externo de ellas (grupos de actores e instituciones que participan en procesos de toma de decisiones, gestión, evaluación de las políticas).

8.10 Diseño y Coordinación de Redes Interorganizacionales

Constituye un instrumento de la gerencia social que apunta a crear patrones definidos de relacionamiento entre las distintas organizaciones que las conforman, con el fin de optimizar los resultados de las políticas, programas o proyectos.

Actualmente la coordinación de Redes Interorganizacionales que desarrolla El Refugio de la Niñez ha permitido la ejecución del proyecto integral de prevención en favor de la Niñez y la Adolescencia, permitiendo la optimización de los recursos y centrado sus acciones para generar impacto.

9. Necesidad

Hace referencia a la carencia o falta de medios adecuados para satisfacer una o varias necesidades. Una necesidad refleja dificultades en el caso de una organización, las necesidades evidencias limitantes y obstáculos los cuales impiden el cumplimiento de sus objetivos de intervención.

9.1 Naturaleza de la Necesidad

Indica de manera concreta y específica posible sobre el tipo de necesidad.

9.2 Magnitud de la Necesidad

Implica determinar el grado o extensión de la necesidad, señalando a cuantas personas afecta o en qué espacio territorial delimitado se plantea el problema o necesidad.

9.3 Gravedad de la Necesidad

Consistente en la peligrosidad, el nivel de gravedad es establecido en función de los efectos o consecuencias negativas que dicha necesidad tiene en el proceso de desarrollo humano y social de las personas, grupos o comunidades. Puede ser determinado mediante los efectos en función del grado de reversibilidad que tengan.

10. Problema

Un problema se presenta como amenazas o peligro potencial en la cual se presentan situaciones desfavorables, los problemas son percibidos por varios actores según su propia perspectiva, percepciones que reflejan un peligro pero que en su análisis puede ser una ocasión favorable.

11. Problemas Sociales

Los problemas sociales se definen como carencias o déficits existentes en un grupo poblacional determinado. Constituyen una brecha entre lo deseado y la realidad existente. Son situaciones observables empíricamente que requieren de análisis científico-técnico.

De acuerdo con una de las definiciones clásicas un problema social es "una condición que afecta a un número significativamente considerable de personas, de un modo considerado inconveniente y que según se cree debe corregirse mediante la acción social colectiva.

(Suarez)Cualquier situación de discriminación racial, religiosa o sexual es considerada un problema social, en tanto cuanto en esa sociedad tiene suficiente predicamento una visión en la cual todas las personas tengan igual oportunidad, independientemente de la raza a la que pertenezcan, la religión que profesen o no profesen y su sexo. Los problemas sociales se ven modificados en el tiempo, sea

porque los estándares de deseabilidad sean más exigentes por un crecimiento de la conciencia colectiva o a la inversa porque una política deliberada o no reduzca las aspiraciones y expectativas. La dinámica de los problemas sociales puede mostrar transformaciones positivas de las condiciones indeseables o las mismas pueden sufrir un deterioro que agudice el problema.

12. Proyecto

Existen muchas definiciones de lo que es un proyecto “Un proyecto es un grupo de tareas que comprometen recursos, actividades y productos durante un período determinado de tiempo y una región en particular, que resuelven problemas o necesidades de la población.”¹⁷

A Continuación, clases de proyectos:

12.1 Proyectos Sociales

“En el campo social un proyecto lo entendemos como toda acción social, individual o grupal, estimada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social determinado.”¹⁸

Los proyectos sociales vinculan su interés accionando a nivel grupal en el sentido de intervenir ante una situación o necesidad desfavorable para el grupo social. Desde este punto de vista se evidencia el carácter social de los proyectos, haciendo ver que el problema afecta en grupo y la dinámica de solución e intervención será para un grupo humano.

Marco A. Crespo, define que los proyectos sociales “son un conjunto de actividades interrelacionadas para alcanzar objetivos, en un tiempo y espacio determinado, combinando trabajo organizado, aprovechamiento de recursos y coordinación de esfuerzos, de manera que sus efectos permanezcan en el tiempo y modifiquen una situación que afecta negativamente la vida de un grupo de personas, produciendo cambios favorables para su desarrollo”.

¹⁷ Guía de estudio semipresencial, Taller 5, Proyectos Sociales

¹⁸ Martinic, S., 1996

El autor menciona que los proyectos sociales poseen como prioridad fijarse objetivos y con su ejecución pretende lograrlos a través de líneas de acción focalizados a un grupo humano determinado, en función del tiempo y espacio.

Para Marcela Román un proyecto social se entiende como “toda acción Social, individual o grupal, destinada a producir cambios en una determinada realidad que involucra y afecta a un grupo social determinado. Los cambios deseados se entienden como un avance positivo en la realidad a intervenir, específicamente se espera una mejoría en las condiciones y la realidad de los sujetos involucrados en dicha realidad”.

A nivel de autores y definiciones existen diferentes enfoques, lo importante es que todo proyecto social es considerada como la unidad de trabajo que va en función de la planificación, va destinado a producir cambios de una realidad, misma que es reflejada como una necesidad o problema que afecta negativamente a un grupo social o comunidad, los proyectos sociales centran su interés en esta problemática a través de una planeación y formulación estratégica que vincule al problema con una posible realidad, misma que puede ser lograda a través de la inyección de recursos transformados en líneas de acción que van en función del tiempo, espacio y población objetivo.

12.2 Proyecto de Intervención

Se le considera como el eslabón final del proceso de planificación. Es la unidad más operativa de dicho proceso y está orientado a producir bienes y prestar servicios.

Esta constituido como un conjunto de actividades interrelacionadas, aunque la mera definición de estas no determina la existencia de un proyecto.

12.3 Proyecto de Desarrollo

Es el conjunto de ideas, principios y propósitos, que no necesariamente aparecen explícitos y que pueden inferirse de las expresiones ideológicas de los grupos sociales que lo impulsan; acerca del tipo de sociedad, institución,

organización, etc. Que se desee lograr, modificar o mantener y es sustentado por una fuerza o grupo social.

13. Diseño del Proyecto

Desde una perspectiva metodológica, la elaboración del proyecto implica completar los siguientes pasos:

13.1 Definir el enfoque de Desarrollo

Permite tener un discurso sobre el cambio social resulta imprescindible en la formulación de proyectos. Para ello se debe tener en cuenta las siguientes apuestas.

- Una apuesta técnica, consisten en los medios a utilizar para alcanzar las transformaciones.
- Una apuesta política, se relaciona con los fines y objetivos que persiguen con las propuestas.
- Una apuesta utópica, alude a las dimensiones espirituales, en el sentido de saciar las necesidades buscando placer o felicidad.

13.2 Identificar y Priorizar Necesidades

Etapa en la que se identifican los problemas más importantes y existentes dentro de la población, desarrollando el proceso de una manera equitativa y participativa, en la que se priorizan con la utilización herramientas técnicas, que facilitan el proceso.

- Lluvia de ideas
- Árbol de problemas

13.3 Elaboración de objetivos

Identificado el problema, se formulan las propuestas de solución a partir de visiones y acciones que buscan modificar sustancialmente la situación encontrada, utilizando la herramienta de árbol de objetivos, donde se constituyen a través de la jerarquía de objetivos los logros a alcanzar (fin, propósitos, resultados, acciones.)

13.4 Diseñar líneas de acción

Para los proyectos de desarrollo, se diseñan una forma de trabajo que permita ordenar y orientar metodológicamente sus actividades para el logro eficaz y eficiente del propósito y los resultados que se hayan planteado.

14. Eficacia

La eficacia hace relación a las fortalezas de un programa o proyecto social para cumplir con el propósito asumido. Tiene que ver con la capacidad de transformación de la realidad y nos indica en qué medida nos acercamos a la imagen objetivo de una política, programa o proyecto social.¹⁹

Para Karan Mokate, la palabra “eficacia” viene del latín *efficere*., que a su vez es derivado de *facere*, que significa “hacer o lograr”. El Diccionario de la Real Academia Española señala la “eficacia” significa “virtud, actividad, fuerza y poder para obrar”. María Moliner interpreta esa definición y sugiere que la “eficacia” se aplica a las cosas o personas que pueden producir el efecto o prestar el servicio a que están destinadas.

La eficacia para los proyectos sociales, programas y políticas públicas, consiste en lograr los objetivos planteados considerando la calidad y la oportunidad, sin tener en cuenta los costos. La ejecución del proyecto “creación de instrumentos de MYE para el componente de prevención, del refugio de la niñez”, deberá ser eficaz ya que su principal objetivo es que se alcancen los objetivos del proyecto sin interesarle el costo. Van en función de metas y tiempo.

15. Eficiencia

La eficiencia es un concepto utilizado para referirse a la relación existente entre las acciones planificadas y las ejecutadas, que toma en cuenta el tiempo, la inversión económica, el personal asignado y los recursos materiales. Se refiere a la capacidad de realizar una acción.

¹⁹Guía de Trabajo Gerencia Social I, facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

El Diccionario de la Real Academia Española indica que la eficiencia es la virtud y facultad para lograr un efecto determinado”.

La eficiencia a nivel de proyectos sociales o de intervención, se centra en el logro de los objetivos tomando en cuenta el beneficio realizado, el costo invertido y los resultados esperados. Quiere decir que la intervención espera resultados según el costo, donde los recursos disponibles hayan sido ejecutados de una manera justa, equitativa, transparente y que vallan de acuerdo a las necesidades de la población. La eficiencia va en función e metas, tiempo y costos.

16. Equidad

Todo proyecto social, política pública o programa debe reflejar dentro de su planteamiento la igualdad, cumplimiento de los derechos y la justicia, tres valores sociales importantes que reflejan la equidad.

17. Sostenibilidad

La sostenibilidad permite verificar en qué medida los resultados han sido o tiene probabilidades de ser duraderos después de finalizada la intervención del proyecto, programa o política²⁰. La sostenibilidad permite medir el grado de aprendizaje de las poblaciones objetivos, de igual manera es posible evaluar el impacto logrado y si se han generado cambios de conducta, que muestren la sostenibilidad de los proyectos.

18. Impacto

El impacto de un proyecto, programa o política pública, se mide evidenciando los cambios efectuados en la sociedad, implica los cambios de vida logrados y si estos son perdurables en función del tiempo. El impacto es generado en función de la intervención donde estos han respondido a las necesidades y expectativas esperadas por parte de la población beneficiada.

²⁰ Cuaderno de Trabajo Gerencia Social I. URL Pág. 52

19. Factibilidad

Una intervención es factible cuando es capaz de resultar operativa en el contexto que le es propio. La factibilidad de una intervención se dirige a evaluar las posibilidades de éxito de su implantación, es decir la aceptabilidad.²¹

20. Diagnostico

Consiste en investigar la realidad social en que se desea planificar, para determinar la naturaleza y magnitud de los problemas que en ellas se manifiesta, así como las causas y consecuencias de estos.

Dentro de la institución el Refugio de la Niñez, se desarrolló un diagnostico institucional en donde se identificaron cada una de las necesidades existentes dentro de una de las unidades operativas, implementando distintas herramientas que facilitaron el proceso de recolección de información.

21. Planificación

Procedimiento mediante el cual se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones que deben realizarse para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización racional de los recursos disponibles.²²

A través de la planificación se van orientando las acciones a emprender, con el fin de desarrollarlo de una manera ordenada y que se constituye como un proceso ya que cada acción procede y es consecuencia de cada paso.

Niveles de la planificación:

a) Plan

Documento sistemático y analítico que atiende a objetivos nacionales de desarrollo.

²¹ Aguilar Idáñez, M. J. Diagnostico Social

²² Planificación y programación social, editorial de la Universidad de Costa Rica.

b) Programa

Conjunto coordinado y ordenado de proyectos que tiende a la atención de problemas específicos para el logro de algunos aspectos de los objetivos de desarrollo.

c) Proyecto

Unidad más operativa dentro del proceso de planificación y constituye el eslabón final de dicho proceso. Orientado a la producción de determinados bienes o a prestar servicios específicos.

22. Análisis Situacional

El análisis situacional fase en la que se desarrollan distintas herramientas, las que facilitan el proceso de recopilación de información para identificación y priorización de necesidades técnicas existentes dentro del área de proyección.

Para el desarrollo del análisis situacional, se analiza específicamente la problemática existente dentro del área seleccionada, al referirse a problemáticas se enfoca a todas aquellas situaciones desfavorables que impiden el cumplimiento de sus objetivos de trabajo, tanto a nivel de institución como de área de trabajo, que pueden presentarse como una amenaza, oportunidad o situaciones de inconformidad, que desaceleran el proceso.

La identificación de problemáticas se procede a través de la aplicación de herramientas específicas de trabajo que facilitan el proceso de todo gerente social, las que son utilizadas como metodología de trabajo y participación, para el análisis, discernimiento y construcción de conocimientos válidos que sustenten el diagnóstico institucional.

22.1 Identificación de Necesidades

La identificación de necesidades se realiza a través de la herramienta de lluvia de ideas. Para poder identificar las necesidades o problemáticas en el área de intervención seleccionada y se inicia por medio de la técnica de "*lluvia de ideas*", también denominada *tormenta de ideas*, es una técnica de grupo utilizada para la

obtención de un gran número de ideas sobre un determinado tema de estudio. ²³ se desarrolla de manera participativa en la que se ponen de manifiesto cada una de las situaciones negativas que desfavorecen la acción de las organizaciones, en este caso del Refugio de la Niñez dentro del componente de Prevención de la Violencia Sexual.

22.2 Priorización de Necesidades

Proceso en el cual se utilizan algunas herramientas en la cual se identifica la necesidad o problema con mayor frecuencia y que mayormente afecta. La matriz de priorización por frecuencias facilita este proceso, donde se balancean cada uno de los problemas y se le da prioridad al que afecta y presenta mayor inconveniente, dentro de la institución y que impide el logro de los objetivos planteados.

22.3 Análisis causa y efecto

El análisis causa-efecto, surge a raíz de la priorización de necesidades en el que se analiza los motivos y razones de donde surge la problemática y los efectos como lo que refleja la problemática. Para el desarrollo de este proceso se utiliza el árbol de problemas, graficando las raíces como las causas, el tronco o corteza como el problema central y la copa del árbol los efectos.

22.4 Árbol de objetivos

Herramienta que permite realizar y formular estrategias de una situación existente a una situación deseable y visible. Esta transformación proviene del análisis causa-efecto, este análisis permite hacer una visión futura del escenario que se quiere construir a través de un proyecto de intervención.

22.5 Panorama organizacional

²³ Guía Práctica Profesional Supervisada. Página 17

Herramienta gerencial que dentro de su proceso y aplicación se identifican a cada una de las organizaciones vinculadas con la organización, clasificando a las organizaciones en cuatro cuadrantes sectoriales no gubernamental nacional, no gubernamental internacional, gubernamental y privado. Permite visibilizar el posicionamiento de cada una de las instituciones su nivel de incidencia en tres sectores local, departamental y nacional.

22.6 Red de actores e involucrados

El panorama organizacional es una herramienta que permite identificar a los distintos actores que se desempeñan a nivel gerencial y de redes Interorganizacionales, que actúan en favor de área de intervención para el logro y cumplimiento de objetivos.

23. ANALISIS ESTRATEGICO

23.1 EI FODA

Es un instrumento de análisis que da a conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, brinda información a profundidad de una organización o institución, tal como:

A nivel Interno:

- **Fortalezas**, son todas aquellas potencialidades materiales o humanas con que cuenta una organización. Son de vital importancia para el funcionamiento y desarrollo de una institución.
- **Debilidades**, son todas aquellas deficiencias materiales o humanas con que cuenta una organización. Son las principales responsables del funcionamiento interno.

A nivel Externo:

- **Oportunidades**: son todas aquellas posibilidades de desarrollo que tiene una organización. Estas oportunidades se encuentran en el medio natural, geográfico, cultural, social, político y económico en la que se mueve la

institución. Estas deben ser reales para conocer en que entorno gira la organización y en cual puede estar en el futuro, esto debe ser real para conocer el futuro de la organización.

- **Amenazas**, son todas aquellas situaciones negativas que atentan contra el desarrollo de una organización. Estas amenazas se encuentran en el medio natural, geográfico, cultural, social, político y económico en la que se mueve la organización.

24. Marco lógico

Es el enfoque metodológico de mayor uso en diseño, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo. Se le denomina metodológico porque dentro del mismo se desarrolla un método lógico que permite organizar y visualizar la interacción de los distintos elementos de un proyecto.

25. Evaluación

Momentos establecidos, dentro del ciclo de la planificación, que tienen por finalidad hacer un análisis y una valoración apreciativa o comparativa de los resultados.

26. Monitoreo

Proceso de recolección sistemática de datos y análisis de información que hace referencia al progreso. Su intención es proveer información de calidad con oportunidad periódica para la toma de decisiones en proceso.

27. Monitoreo y evaluación

Es un proceso de seguimiento que permite verificar el transcurso del proyecto y el cumplimiento cabal de lo planificado dentro del proyecto, dentro de este proceso se evidencian las acciones a través de instrumentos técnicos que permiten la validación de los ajustes pertinentes dentro del proyecto para implicar un impacto real dentro del área de intervención.

28. Evaluación de proyectos

En gestión de proyectos, la evaluación de proyectos es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados por un proyecto a partir de la comparación entre el estado actual y el estado previsto en su planificación. Es decir, se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

En una evaluación de proyectos siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual también se le puede considerar como una actividad orientada a mejorar la eficacia de los proyectos en relación con sus fines, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos.²⁴

29. Resultados

El resultado es el efecto obtenido por las actividades con el grupo poblacional objetivo. Los resultados incluyen varios tipos de efectos y se centran prioritariamente en la modificación de conocimientos, actitudes y prácticas del grupo poblacional intervenido.

30. Evaluación de Resultados

La evaluación de los resultados determina la eficacia de un proyecto o programa, al demostrar hasta qué punto los resultados obtenidos responden a los resultados esperados y cumplen con los objetivos previamente establecidos. Enfatiza las relaciones de causa entre la acción educativa y el efecto, por medio de una dimensión explicativa

31. Evaluación del Impacto

La evaluación del impacto determina los efectos obtenidos por un conjunto de proyectos o programas sobre la población en general con respecto a un problema específico.

32. Meta

²⁴ http://es.wikipedia.org/wiki/Evaluaci%C3%B3n_de_proyectoshora 21:25 fecha 6 de octubre 2013

Es el resultado que se desea obtener al poner en práctica el proyecto. La definición de metas debe conducir a la puesta en práctica de las operaciones necesarias para lograr el resultado que se desea, previamente definido en los objetivos.

Las metas establecen cuantitativamente los efectos esperados en un plazo determinado. Deben ser específicas, factibles y mensurables.

33. Objetivo

Es el enunciado de los resultados que se espera obtener mediante la puesta en práctica de un proyecto. Los objetivos determinan las actividades que deben realizarse para alcanzarlos. Los objetivos se expresan con verbos tales como: reducir, incrementar, fortalecer, mejorar, difundir, etc.

- Objetivo General: Establece, de forma general, las intenciones y los resultados esperados del programa.
- Objetivo Específico: Conjunto de eventos o acciones concretas que contribuyen al alcance del objetivo general

34. Estrategia

Estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto.

En tanto y como les decía, una estrategia es plausible de ser aplicada y necesaria en diferentes ámbitos, como ser el militar y el empresarial, por nombrar tan sólo algunos de los más comunes y corrientes para nosotros.²⁵

35. Plan

Un plan suele referirse a un programa o procedimiento para conseguir un determinado objetivo, como por ejemplo: un plan de acción, un modelo sistemático que detalla qué tareas se deben llevar a cabo para alcanzar un objetivo, para lo cual se establecen metas y tiempos de ejecución²⁶.

²⁵ <https://www.definicionabc.com/general/estrategia.php>

²⁶ [https://es.wikipedia.org/wiki/Plan_\(desambiguación\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Plan_(desambiguación))

Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

36. Plan estratégico

El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

Plan Estratégico ¿Por qué lo hacemos?

Para afirmar la organización: Fomentar la vinculación entre los “órganos de decisión” (E.D.) y los distintos grupos de trabajo. Buscar el compromiso de todos.

Para descubrir lo mejor de la organización: El objetivo es hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades.

Aclarar ideas futuras: Muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra empresa, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir.

37. Municipalidad

La Municipalidad es el ente del Estado responsable del gobierno del municipio, es una institución autónoma, es decir, no depende del gobierno central. Se encarga de realizar y administrar los servicios que necesita una ciudad o un pueblo.

Una función importante de la Municipalidad es la planificación, el control y la evaluación del desarrollo y crecimiento de su territorio. También se presta especial

atención a los aspectos sociales y a buscar contribuir a mejorar la calidad de vida de los vecinos

Los recursos necesarios para proveer los servicios y realizar obra, la Municipalidad los obtiene principalmente del pago de arbitrios, como boleto de ornato, Impuesto Único sobre Inmuebles (IUSI), y tasas que se cobran en algunas gestiones.

A partir de 1986 se hace obligatorio el aporte constitucional que el Estado debe otorgar a todas las municipalidades del país, de esta manera se hace efectiva la autonomía de los gobiernos locales. Este fue uno de los primeros logros obtenidos por la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM), la cual se constituyó formalmente el 19 de octubre de 1960.²⁷

38. Organización comunitaria

(Dr. Gero Vaagat, 2008) 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.

(Dr. Gero Vaagat, 2008) 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 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.

²⁷ mu.muniguate.com/index.php/categoryblog/38-ique-es-una-municipalidad

(Dr. Gero Vaagat, 2008) 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.

39. Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

La Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (documento) indica que el Sistema de Consejos de Desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca y garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca. Todo ello de acuerdo al Decreto 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala.

40. Oficina Municipal

OMIL es el acrónimo de Oficina Municipal de Información Laboral, también conocida como Oficina Municipal de Intermediación Laboral, un organismo dependiente administrativamente de las municipalidades chilenas, y bajo dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Fueron establecidas por la ley 19518, promulgada en 1997. Son las sucesoras legales de las Oficinas Municipales de Colocación, creadas en 1976 por el decreto ley 1446.

Son organismos técnicos que en forma gratuita relacionan la oferta y demanda de trabajo, otorgando información y orientación para el empleo y la capacitación. Al

mismo tiempo, son la puerta de entrada a los programas sociales relacionados con empleo y capacitación que ejecuta el Estado de Chile.

Entre sus funciones se incluye, de acuerdo a la ley 19728 que crea el Seguro de Cesantía, en el artículo 28, que «las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral OMIL, deberán cumplir el rol de intermediar a los beneficiarios del Seguro con cargo al Fondo Solidario, para apoyar su búsqueda activa de empleo, asignar cursos de capacitación y certificar su derecho al pago del beneficio.

41. Educación popular

(Kolmans)La educación popular es un concepto teórico-práctico que se desarrolló en América latina a partir del pensamiento de Paulo Freire a fines de la década del '60. La teoría de la educación popular, creada por Freire, tiene los siguientes puntos:

- Crítica y dialéctica: transformar al sujeto a partir de un proceso de educación contextual. Que el oprimido tenga las condiciones para descubrirse y conquistarse reflexivamente, como sujeto de su propio destino histórico.
 - Contexto: El hombre siempre es en relación a un contexto social.
 - Método: La utilización de los recursos orales fundamentalmente1
- Depende del marco de referencia que se utilice. La evaluación también será contextual.
- Praxis: Toda teoría de la educación popular tiene que tener consecuencias prácticas.

(Kolmans)Es un compromiso con los sectores más humildes, con los marginados. Por lo tanto, la mayoría de sus prácticas se desarrollan desde comunidades campesinas, indígenas o suburbanas. Se considera como una educación propia y protagonizada por los propios sujetos que buscan el cambio y por ello es una educación que no debe ser cedido al adversario. Principalmente apunta hacia los adultos es más democrático y cooperativo que los métodos tradicionales de educación de los salones de clase, basados en lecturas y escrituras por expertos.

(Kolmans) En la educación popular se perciben a las a los participantes como personas potencialmente poderosas quienes pueden cambiar la condición social que los rodea. Los sujetos en los procesos de educación popular más comunes y corrientes definen sus propios problemas y aplican las lecciones de los éxitos y los fracasos a sus propias situaciones, ellos/ellas aprenden a reflexionar e interpretar críticamente sus propias formas de vida. Parten de la realidad para reflexionarla, entenderla y volver a ella. El proceso de educación popular se sustenta pensando y hablando en grupos y entre grupos acerca de los eventos que han ocurrido en sus propias vidas. Los participantes identifican la forma de resolver los problemas confrontándolos.

(Kolmans) No se considera el conocimiento como un don que se entrega a quienes no saben sino como un diálogo de saberes. Por lo tanto, el hecho educativo es un proceso de enseñanza y aprendizaje que tiene como base el conocimiento de la gente que está participando en él. Es totalmente diferente a la educación establecida, que entrega verticalmente los conocimientos. La educación popular, en cambio, parte desde la gente, desde el diálogo y los procesos participativos. Se parte de la práctica de los propios participantes y no de las prácticas y realidades ajenas.

(Kolmans) Es una educación que construye conciencia, sujetos, protagonismo social y político, que construye ciudadanía crítica. Es decir, que distribuye y comparte el poder y que, por lo tanto, equilibra los poderes hegemónicos tradicionales del Estado, la Iglesia y el mercado, o sea entra al campo de las transformaciones estructurales, políticas y económicas, a los modelos de desarrollo, al marco jurídico.

42. Participación ciudadana

La participación ciudadana es una pieza fundamental del sistema democrático que promueve la construcción de una sociedad activa que ayudará a impulsar cualquier aspecto de la vida social, económica, cultural o política. Esta sociedad, mediante su implicación en los asuntos públicos, enriquece la acción del Gobierno

y la dota de eficacia, pero, al mismo tiempo, este derecho ciudadano ayuda a generar un equipo de gobierno más exigente y de más calidad.

El proceso participativo es un diálogo constructivo y argumentado entre la ciudadanía y las instituciones, en qué tenemos la oportunidad de llevar a término un seguimiento del trabajo y la acción de nuestros gobernantes y de los asuntos públicos, y la posibilidad de colaborar en la construcción de una sociedad mejor. Con los procesos participativos las decisiones ganan legitimidad, representan un proyecto público y generan conocimiento y respeto entre la Administración y la ciudadanía.

La Administración de la CAIB quiere favorecer los mecanismos de participación y de cultura democrática mediante las nuevas tecnologías, entre otras vías, mediante mecanismos de democracia directa debidamente estructurados u otros procesos o instrumentos participativos.

Estos mecanismos de participación mediante las nuevas tecnologías pretenden ser una herramienta eficaz y accesible de participación ciudadana como canal de información en dos direcciones, en tanto en cuánto permita, por una parte, a la ciudadanía conocer en todo momento las iniciativas, proyectos y políticas que se llevan a cabo en el ámbito de la comunidad autónoma de las Islas Baleares y opinar sobre ellas y, de otra, proporcione al Gobierno una valiosa información sobre sus inquietudes, necesidades e intereses.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Para lograr el desarrollo del municipio de Chisec, Alta Verapaz es preciso que las entidades gubernamentales estén fortalecidas y cuenten con líneas claras de acción para dar respuesta a las necesidades de la población más vulnerable.
- Para el desarrollo de las comunidades es necesaria la incidencia y cohesión comunitaria y municipal. Es por ello; que en el marco del proyecto de PPS, se involucraron a los líderes comunitarios de las 13 microrregiones del municipio en las acciones implementadas, esto también contribuirá a la sostenibilidad de las acciones desarrolladas, debido a que la población tiene conocimiento de la existencia del plan estratégico de la oficina y se les ha sensibilizado para que le den seguimiento a su cumplimiento.
- El plan estratégico será una herramienta básica que le permitirá a la oficina dirigir sus acciones a las necesidades identificadas en los líderes comunitarios. También servirá como una herramienta de gestión y sinergia con las otras oficinas de la municipalidad para dar cumplimiento a los ejes estratégicos Planteados.
- El Consejo Comunitario de Desarrollo es un espacio que permite a las comunidades involucrarse en la toma de decisiones que conciernen al desarrollo del municipio es por ello que la población debe estar informada sobre la legislación que la resguarda para, que por medio de su participación incidan en las decisiones municipales.

Recomendaciones

- Socializar el plan estratégico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias en las sesiones del COMUDE, para que la población tenga conocimiento de su existencia y se involucre en el monitoreo de su aplicación.
- Establecer sinergia entre el personal de la OMOC y las demás oficinas municipales y organizaciones sociales con presencia en el municipio para que le den seguimiento al plan operativo establecido y alcanzar los objetivos de las líneas estratégicas y la sostenibilidad de los grupos.
- Capacitar al personal de la OMOC e integrantes del órgano de coordinación del COCODE sobre la legislación que respalda la participación ciudadana e incidencia política para que contribuyan a la gestión del desarrollo municipal y a la auditoría social.

Referencias Bibliográficas

- Dr. Gero Vaagat. (2008). Organización comunitaria. En D. G. Vaagat, *Organización comunitaria* (pág. 10).
- Kolmans, E. (s.f.). La educación popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC. En E. Kolmans, *La educación popular, los enfoques educativos modernos y la metodología CAC* (pág. 1).
- Licha, I. (1999). Las Herramientas de la Gerencia Social. En I. Licha, *Las Herramientas de la Gerencia Social* (pág. 2).
- Nora Murillo Estrada. (s.f.). Trabajo Social II. *Trabajo Social II*. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- Serrano, A. O. (2012). *Conceptos de la Gerencia Social en América Latina*.
- Suarez, F. M. (s.f.). Problemas Sociales y Problemas de Programas Sociales Masivos. En C. I. (CIDES), *Problemas Sociales y Problemas de programas Sociales Masivos* (pág. 1).
- Aguilar Idáñez, M. J. (1997). *Diagnostico Social*
- Aranguren J.J. (2007). *Guía de Monitoreo y Evaluación para Proyectos Sociales* Editado Por Shell Compañía Argentina De Petróleo Sociedad Anónima
- Banco Interamericano de Desarrollo, Instituto Interamericano para el Desarrollo Social (INDES 2002). *"Diseño y gerencia de políticas y programas sociales"*.
- Congreso de la República de Guatemala. (2010). *Ley del Sistema de Alerta* Di Virgilio M.M.; Solano R. (2012). *Monitoreo y evaluación de políticas, programas y proyectos sociales*. Buenos Aires Argentina. Fundación CIPPEC.
- Guía de Trabajo Gerencia Social I, facultad de Ciencias Políticas y Sociales Mokate, K. (2006) , Saavedra, J. (2006). *Gerencia Social: Un enfoque integral para la Gestión de Políticas Públicas*. DOCUMENTOS DE TRABAJO.
- Municipalidad Chisec, A.V.. *Plan de Desarrollo (2011-2020)*
- Murry, R. (1,997). *Organización Comunitaria*. Guatemala.
- Silva Lira I. (2003). *Metodología para la elaboración de estrategias de desarrollo local*. ILPES. Santiago de Chile, Pág. 4-12

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA DE SOLICITUD CENTRO DE PRÁCTICA



Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Departamento de Trabajo Social
Teléfono: (502)2426 2626 Ext. 2371
Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16
E-mail: aghemandez@url.edu.gt
Guatemala, Ciudad. 01016

San Juan Chamelco Alta Verapaz 3 de Julio 2017.

Señor: Selvyn Otoniel Reyes Rivera
Alcalde Municipal
Municipalidad Chisec Alta Verapaz

Estimado señor Alcalde:

De manera atenta y con mucho agrado nos comunicamos con usted para agradecer su apoyo a la Práctica Profesional Supervisada (PPS) de la estudiante de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Sandra Ernestina Xi Chocooj, carné: 2245906.

Desde la concepción de la carrera de Trabajo Social, la práctica es una importante oportunidad de proyección social, en la que el alumno aprende, se retroalimenta y gana experiencia profesional, al mismo tiempo que colabora en la satisfacción de necesidades sentidas por las instituciones en donde se realiza la práctica.

El proceso de práctica está dividido en dos fases: en la primera el estudiante mantendrá contacto permanente con la institución a través de una persona designada por la institución (persona enlace) sin contar aún con un tiempo presencial específico en la institución. En esta primera fase, se diseñará, de acuerdo con la persona enlace, el plan de práctica a implementarse en la segunda fase. En la segunda fase, que va de Enero a Mayo, el estudiante se incorporará a la institución, de acuerdo al cronograma y horario definido en la fase uno, a fin de llevar a cabo su proyecto de intervención.

En este sentido, se le ha autorizado a: Sandra Ernestina Xi Chocooj iniciar su proceso de Práctica Profesional Supervisada en su organización, la que amablemente nos permite el espacio de práctica. Solicitamos su apoyo a fin de que la estudiante pueda definir de manera preliminar el área de su posible intervención, y que la misma constituya un aporte útil para su institución, y para las comunidades o destinatarios de su proyección. Con ese propósito, el estudiante en este semestre debe hacer acercamientos con ustedes, y obtener por medios técnicos, la información necesaria y la asesoría oportuna.

Si hubiese alguna duda o comentario no dude en comunicarse con nosotros directamente en la Sede Regional Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz, a los teléfonos 77208309.

Atentamente,

Licda. Alba Ana Lucia Tarott Guillermo
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz
S.J., San Juan Chamelco, Alta Verapaz



ANEXO 2

CARTA DE APROVACION CENTRO DE PRÁCTICA



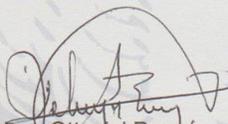
Oficio No. 42-2017-Srío
Chisec Alta Verapaz, 12 de Julio 2017.

Licenciada:
Alba Ana Lucia Tarrott Guillermo
Coordinadora Académica
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz
S.J., San Juan Chamelco, Alta Vera

la Municipalidad de Chisec Alta Verapaz por medio de la presente, hacemos de su conocimiento que: Sandra Ernestina Xi Chocooj carné: 2245906 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 la Oficina Municipal que tiene a su cargo la coordinación de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, tanto cocodes y el Consejo Municipal de Desarrollo -COMUDE- 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: GONZALO LATZ COY, quien se desempeña como Gerente Asesor de la Oficina de Recursos Humanos.

Atentamente,


Selvyn Ottoniel Reyes
Alcalde Municipal
Chisec, Alta Verapaz.

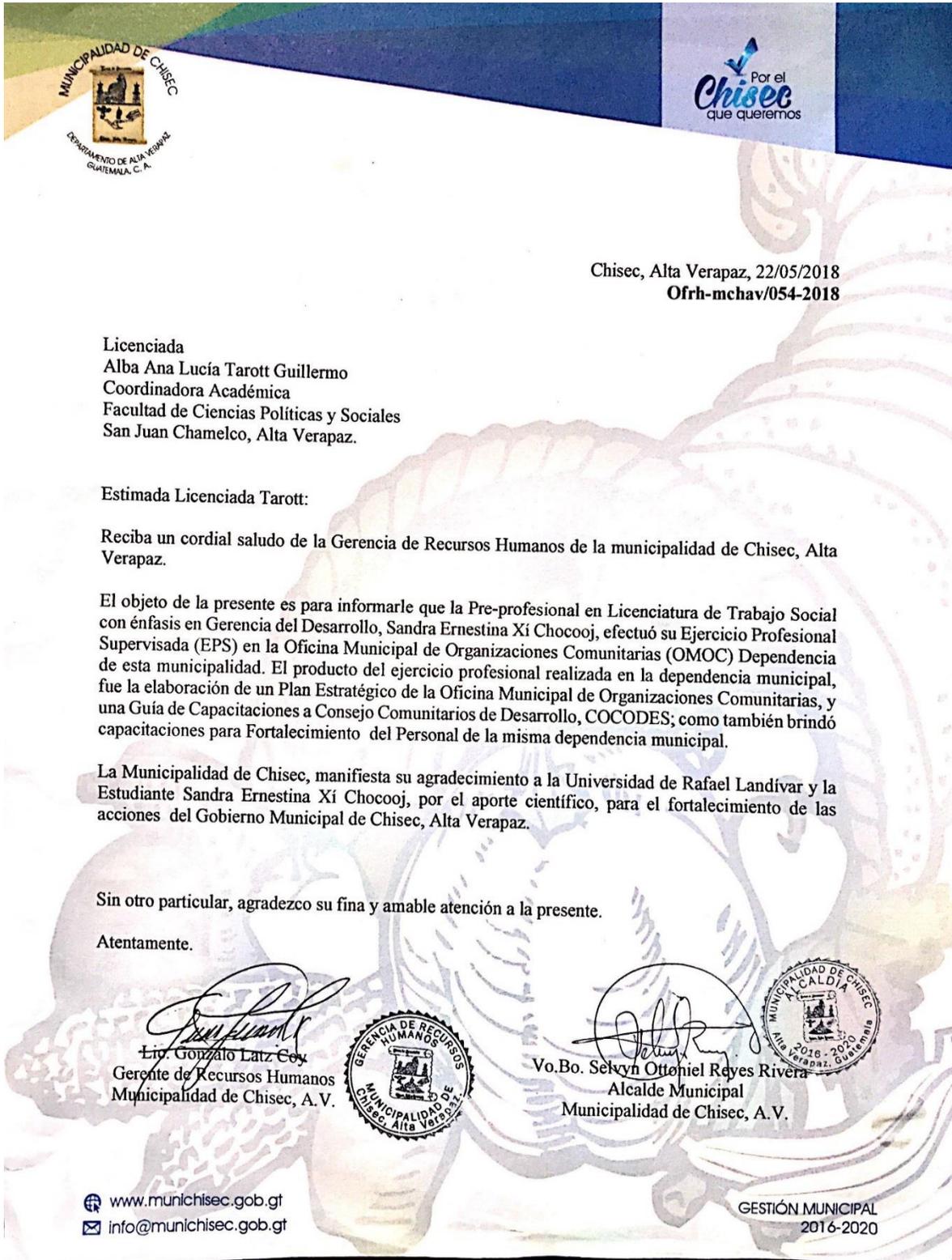


 www.munichisec.gob.gt
 Info@munichisec.gob.gt

GESTIÓN MUNICIPAL
2016-2020

ANEXO 3

CARTA DE APROBACIÓN DE PRACTICA PROFESIONAL SUPERVISADA



ANEXO 4. Resultado 1: Plan Estratégico



Plan Estratégico

Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias
2018-2021



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

Docente: Lic. Elder Caal

Curso: Práctica Profesional Supervisada

Alumno: Sandra Ernestina Xí Chocooj



Oficina Municipal de Organizaciones Comunitaria

Plan Estratégico 2018-2021

Chisec, Alta Verapaz

Créditos

El presente Plan Estratégico fue facilitado por:

Sandra Ernestina Xi Chocooj

Estudiante de Practica Profesional Supervisada –PPS-

Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo

Facultad en Ciencias Políticas y Sociales

Universidad Rafael Landívar

Campus San Pedro Claver S.J. de la Verapaz

Agosto 2018

Colaboradores:

- Personal de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias –OMOC -de la Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz.
- Representantes del Consejo Comunitario de II nivel de micro-regiones del municipio de Chisec.
- Representante del Consejo de Mujeres de micro-región del municipio de Chisec.

Soporte Institucional

- Gonzalo Latz
Gerente de Recursos Humanos
Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz

Chisec, Alta Verapaz 2018

I. PRESENTACION

La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias –OMOC- es parte de la Dirección de Desarrollo Social en la estructura de la Municipalidad del Municipio de Chisec, Alta Verapaz, promueve, facilita y apoya la organización y participación efectiva de las comunidades y organizaciones en la priorización de necesidades y soluciones por medio de procesos de fortalecimiento y asesoría sobre las competencias que legalmente les corresponde ejercer.

La OMOC ha desarrollado acciones de intervención a través del acompañamiento y asesoría a los Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODEs- dentro de sus comunidades; acciones que van enfocadas a la asesoría para el planteamiento de proyectos y el manejo de roles y funciones de éstos órganos de representatividad comunitaria de cada una de las regiones del Municipio de Chisec, A.V.

Como parte del fortalecimiento en la organización interna de la OMOC, se ha construido el presente Plan Estratégico como un instrumento de trabajo que facilite la focalización de líneas de acción para generar mayor impacto en las áreas de intervención, a través de la visión, misión y objetivos concretos, y generar mayor impacto en las acciones y fortalecer efectivamente a los COCODES, y su personal, de tal manera que se pueda optimizar el tiempo y garantizar la entrega de resultados, contribuyendo en la validación de la capacidad institucional de la OMOC, en cuanto a la ejecución y cumplimiento de actividades planificadas provenientes de su mandato.

La necesidad de contar con un Plan Estratégico se identificó a través de procesos y actividades ejecutadas en asocio con los COCODES, es por ello; que la construcción del mismo fue a través de un proceso participativo que conllevo varios momentos de análisis en grupos focales, con participación del

personal de la OMOC, representantes de los Consejos Comunitarios de II nivel y las representantes del consejo de mujeres de las trece micro-regiones.

También; se pudo detectar que el equipo técnico posee diferentes capacidades y habilidades que contribuyen en dinamizar las acciones de intervención de esta oficina. Pese a la escasa experiencia y conocimiento a priori desarrollada, han generado una serie de impactos y con mayor exactitud en las organizaciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, en el análisis en los grupos focales también se identificaron las fortalezas y debilidades, lo que permite plantear propuestas de fortalecimiento de capacidades administrativas y técnicas de la oficina.

Los factores externos son otro aspecto importante del FODA, como las oportunidades, dentro de las cuales se identificaron todas aquellas posibilidades que permitirán encaminarse hacia un desarrollo que viabilice la solución del problema identificado, por su catalogación éstas se encuentran a lo externo del problema como los medios naturales, geográficos, culturales, sociales, políticos, etc. Donde posea roles y acciones de los promotores de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Chisec, A.V. Y las amenazas constituidas como aquellos factores o situaciones negativas que van en contra de la solución del problema.

Como principal objetivo, implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la planeación y líneas estratégicas de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, A.V, focalizando su interés en lograr eficacia y eficiencia en los procesos de planificación e implementación de su intervención en el Municipio, como parte de la estrategia Municipal de atención a los vecinos, describiendo las cualidades del buen ciudadano y buena ciudadana para el Municipio, corresponden a los valores de la convivencia humana, que son los siguientes: Respeto, solidaridad, responsabilidad, honradez, justicia y participación.

Finalmente, el Plan Estratégico construirá un programa de fortalecimiento que consiste en aclarar lo que tendrá que conseguir y como podrá conseguirlo, esta programación se plasma en un documento de consenso donde se concretan las grandes decisiones que van a orientar una marcha hacia la gestión excelente, en tal sentido es necesario el involucramiento del personal técnico y administrativo de la oficina para fortalecer capacidades y habilidades del recurso humano, con el fortalecimiento de los mismos se podrá desarrollar, orientar acciones operativas que genere mayor cantidad de resultados en base a sus funciones, que también contribuye a generar aprendizaje organizacional porque a través de procesos se profundiza con el avance de actividades y evaluación de resultados, información que a futuro va a nutrir procesos de ejecución y desarrollo de capacidades gerenciales para la toma de decisiones para generar ajustes pertinente de la oficina.

II. CONTEXTO²⁸

La etimología del nombre del municipio de Chisec, proviene del Q'eqchi', de las palabras Chi que significa orilla y la palabra Sec que quiere decir Navajuela (hoja de azatón laceolata cortante), lo que en su conjunto y traducido al Español, significa el lugar de la Navajuela.

Se desconoce la fecha exacta en que fue creado el municipio, según percepción de la población (SEGEPLAN 2009 d), este es el origen pre-colonial considerado los vestigios de los mayas y el gran número de sitios arqueológicos que se localizan en él, es probable que el área haya sido uno de los cementerios más importantes de la civilización maya. Los registros recientes indican que el municipio de Chisec fue integrado por grupos de diferentes orígenes, entre los que destacan los Carchaenses, su primer alcalde era de ese origen llamado José Caal.

Como pueblo fue definido desde el año de 1839 y antes del 28 de diciembre de 1883, porque no figuraba en la nómina de ciudades, villas y

²⁸ Plan de Desarrollo Chisec, A.V. (2011-2025)

pueblos del reino de Guatemala. El pueblo de Chisec, aparece oficialmente como tal en el cuadro de distritos electorales anexo al Decreto Gubernativo número 301 del 28 de Diciembre de 1883 a la cual se convocó a la elección directa para elección de autoridades.

El municipio de Chisec, se encuentra situado en el Departamento de Alta Verapaz, en la República de Guatemala, Centro América. La topografía es en un cincuenta por ciento quebrada y en el otro cincuenta por ciento plano, lo que lo convierte en el lugar más apropiado para cultivos y ganadería, tiene comunicación con la Cabecera Departamental, con el Departamento del Petén y con los vecinos municipios de Fray Bartolomé de las Casas, Raxruhá, Ixcán Playa Grande, El Quiche, a través de carreteras.

2.1 Naturaleza y Áreas De Proyección ²⁹

La Municipalidad de Chisec, Alta Verapaz es una institución de carácter gubernamental dirigida por el alcalde municipal e integrado por un consejo municipal, electos de manera popular y democrática para un período de cuatro años de gobierno.

Esta institución gubernamental municipal cuenta con diferentes áreas de proyección, en función y beneficio a la población. Una de ellas es:

- a) Oficina municipal de Organizaciones Comunitarias: Esta oficina promueve, facilita y apoya a la organización y participación efectiva de las comunidades y sus organizaciones en la priorización de necesidades y sus soluciones por medio de procesos de fortalecimiento y asesoría sobre las competencias que legalmente les corresponde ejercer.

²⁹ Memoria de labores 2016, Municipalidad de Chisec A.V.

2.3 Ubicación geográfica

a) Ubicación y descripción geográfica³⁰

El municipio de Chisec, Alta Verapaz, está situado al noreste del departamento de Alta Verapaz y al norte de Guatemala, en la región denominada Franja Transversal del Norte. La cabecera municipal se encuentra localizada a 15° 48'45" latitud norte y 90° 17'25" longitud oeste, con altitud de 230 metros sobre el nivel del mar, por lo que su clima es cálido. Su superficie tiene una extensión territorial de 1,008 kilómetros³¹ cuadrados. Chisec dista de la cabecera departamental a 82 km y de la capital a 301 km, a la que se llega a la ruta departamental 09, asfaltada y transitable.

b) Colindancias

Sus colindancias municipales son al norte los municipios de Sayaxché del departamento del Petén, al este los municipios de Raxruhá y Fray Bartolomé de las Casas, al sur Cobán y San Pedro Carchá, al oeste el municipio de Cobán, A.V. e Ixcan Playa Grande del departamento del Quiché.

2.4 Tamaño y Cobertura ³²

Cuenta con micro regionalización: El municipio de Chisec está integrado de 86 aldeas, 53 caseríos, 6 fincas, 8 colonias, 6 barrios y 1 Lotificación, haciendo un total de 160 lugares poblados, las que se integran en 13 microrregiones.

2.5 Recursos

La municipalidad de Chisec, A.V. y la Oficina municipal de organizaciones comunitarias dependen de la recaudación pública para el sostenimiento y financiamiento de los diferentes proyectos de intervención.

³⁰ Información obtenida del Promotor Comunitario de la Oficina de Organizaciones Comunitarias.

³¹ Datos del diagnóstico municipal de planificación 2009. (posterior a que Raxruhá fuera desmembrado de este municipio.)

³² Información obtenida del Promotor Comunitario del área de Alta Verapaz. (Entrevista estructurada)

2.6 Físicos

La oficina municipal de organizaciones comunitarias cuenta con un espacio físico propio dentro de las instalaciones de la municipalidad de Chisec, A.V. espacio físico que permite la atención a los diferentes líderes comunitarios para asesoría, acompañamiento y orientación en cuanto al rol a desempeñar en la toma de decisiones y priorización de proyectos en beneficio a sus comunidades.

2.7 Humanos

Esta unidad cuenta con un Coordinador, una secretaria y un promotor de campo, que contribuyen al cumplimiento y logro de objetivos en función de las organizaciones comunitarias de desarrollo urbano y rural.

2.8 Estructura Organizativa

La municipalidad de Chisec Alta Verapaz, es una institución de gobierno y tiene una estructura organizativa, es dirigida por el Alcalde municipal en conjunto con el Concejo Municipal. Para el funcionamiento de la comuna existen directores y coordinadores para cada dirección u oficinas que trabajan en función a la prestación de servicios públicos, ordenamiento territorial, administración financiera y proyectos de desarrollo.

Dispone de Planes, Políticas y Programas Municipales que se impulsan a través del gobierno Municipal, a la fecha se cuenta con el Plan de desarrollo Municipal y la Política Municipal de Integración y Funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo-COCODE, con Equidad de Género, que sus directrices generales abordan prioridades, metas, gestión por resultados a corto, mediano y largo plazo, así como las direcciones responsables de impulsar cada eje de trabajo establecido.

2.6 MARCO JURIDICO Y POLITICO QUE RESPALADA LA PARTICIPACION DE LOS COCODES

En Guatemala existe un marco jurídico cuyo propósito es fortalecer el gobierno local municipal, descentralizar la administración pública y establecer los mecanismos para que la sociedad civil intervenga en la planificación democrática del desarrollo, así como también propiciar la divulgación de los derechos y obligaciones de las partes que intervienen en la gestión del desarrollo.

A continuación, se hace mención del marco jurídico y político que respalda la participación ciudadana.

3.1 Plan de Desarrollo Municipal –PDM-³³

Objetivos específicos del Plan de Desarrollo Municipal.

Orientar las prioridades de inversión pública, privada y de cooperación internacional con ideas de proyectos que respondan a las necesidades priorizadas territorialmente de manera consensuada.

- a. Sentar bases de conocimiento social ampliado de la problemática territorializada y de sus propuestas de solución, así como establecer mecanismos mensurables y participativos de monitoreo del cumplimiento del PDM.
- b. Orientar el esfuerzo local para contribuir a la superación de las Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- c. Plantear las bases de conocimiento local para avanzar en el dialogo sobre las necesidades de ordenamiento territorial, gestión del riesgo y manejo integrado de recursos hídricos en el municipio.
- d. Proveer un instrumento que contribuya a fortalecer las relaciones intermunicipales en la gestión de soluciones a problemas comunes en los

³³ Plan de Desarrollo Municipal de Chisec, 2011-2025

niveles departamental y regional como parte del Sistema Nacional de Planificación.

3.2 Política municipal de integración y funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-, con equidad de género³⁴

Objetivo General

Garantizar el acceso a oportunidades equitativas de hombres y mujeres en los espacios de tomad de decisión a nivel comunitario y municipal, específicamente en los Consejos Comunitarios de desarrollo mediante la implementación de ésta política que recopile las necesidades, intereses y demandas de mujeres y hombres.

Objetivos específicos

- a. Promover la equidad de género en la estructura de los Consejos Comunitarios de Desarrollo para que las priorizaciones de necesidades sean incluyentes a favor de hombres y mujeres.
- b. Asesorar a los COCODEs en sus gestiones comunitarias para que sus acciones se enfoquen a las necesidades reales de la población mediante una planificación estratégica.
- c. Fortalecer la participación y formación ciudadana de las mujeres y hombres para incentivar la participación comunitaria en la gestión municipal.

3.3 Ley marco de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005

Esta ley parte en gran medida de fortalecer las garantías constitucionales, de realizar el bien común y garantizar sobre todo la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, debiendo cimentarse en la construcción de un desarrollo participativo, respondiendo primordialmente a las necesidades de la población. Los acuerdos de paz rigen los procesos de

³⁴ Política Municipal de Integración y funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo-COCODE, con Equidad de Género, Pag. 19-20.

elaboración, ejecución, monitoreo, seguimiento y evaluación de las acciones del Estado para su cumplimiento, esto a través de la Ley Marco.

Luego de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996, se inicia un proceso de democratización, surgiendo la trilogía de leyes sociales, quedando legitimados los niveles de participación a través del sistema de consejos de desarrollo; así mismo la ampliación de participación de mujeres y hombres indígenas. Posteriormente, surge la Ley Marco 52-2005 para su seguimiento y concretar acciones.

3.4 Constitución política de la república de Guatemala

La Carta Magna establece las garantías mínimas de la participación ciudadana, haciendo énfasis en el derecho a la libertad de expresión en su Artículo 35 y derecho de petición, en su Artículo 28, en donde todos los guatemaltecos sin distinción alguna tienen el derecho a expresarse e informarse sobre la implementación de planes, políticas, proyectos de beneficio de las comunidades.

La funcionalidad de los consejos comunitarios de desarrollo, deberá basarse en el marco de los deberes y derechos cívicos y políticos que indica el Artículo 135 de la Constitución Política de Guatemala, en los siguientes principios: a) servir y defender a la Patria; b) cumplir y velar porque se cumpla la constitución política de la república; c) trabajar por el desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social de los guatemaltecos.

3.5 Ley general de descentralización

El Decreto 14-2003 conceptualiza que: la participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales o culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización. Así mismo, en su Artículo 18, establece que las organizaciones comunitarias reconocidas conforme la ley, podrán participar en la realización de obras, programas y

servicios públicos de su comunidad, en coordinación con las autoridades municipales. De esta manera se reconoce el rol que desempeñan los consejos comunitarios de desarrollo en la programación y ejecución de obras y proyectos.

3.6 Código municipal

En su Artículo 2, establece que: “el municipio es la unidad básica de la organización territorial del Estado y es el espacio inmediato de la participación ciudadana en los asuntos públicos”.

Los consejos comunitarios de desarrollo tienen respaldo de la autoridad que ejercen en el Artículo 8 del Código Municipal, en donde se hace referencia a los elementos del municipio, establecidos en los siguientes incisos a) la población; b) la autoridad ejercida, por las autoridades tradicionales propias de las comunidades de su circunscripción; y c) la comunidad organizada. Elementos que denotan el reconocimiento que éstos tienen ante la Ley.

Otro aspecto es lo relativo al derecho de organización, que en su Artículo 18 indica, que los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, y según la forma que las leyes en materia establecen. En este sentido las formas de organización tradicionales han sido: a) los comités de vecinos, b) asociaciones de vecinos y, c) consejos comunitarios de desarrollo de I y II nivel, en lo que se refiere este estudio.

3.7 Ley de sistema de consejos de desarrollo urbano y rural

El sistema de consejos de desarrollo es el medio principal de participación de la población maya, xinca, garífuna y la no indígena, en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca, tal y como lo establece

en su Artículo 1º. Dando plena legitimidad y legalidad al funcionamiento de los consejos comunitarios de desarrollo.

Este sistema funciona a través de niveles de participación, desde lo nacional a lo comunitario, siendo la columna vertebral del sistema para un pleno funcionamiento. Entre estos niveles se encuentran: 1) Consejo Nacional de Desarrollo 2) Consejo Regional de Desarrollo, 3) Consejo Departamental de Desarrollo 4) Consejo Municipal de Desarrollo y 5) Consejos Comunitarios de Desarrollo de I y II Nivel.

III. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

La planificación y gestión estratégica requiere un análisis minucioso de las condiciones en las cuales las organizaciones realizan sus acciones. Esto implica realizar una evaluación de las condiciones externas e internas, a la hora de determinar las posibilidades de desarrollo de la organización. Por lo cual; se debe realizar un diagnóstico estratégico que comúnmente se logra a través de la herramienta del FODA, que permite detectar los factores internos como las fortalezas consideradas como todos los elementos potenciales con que cuenta la OMOC y las oportunidades como aquellas deficiencias o debilidades materiales o humanas que limitan el avance de las acciones que implementa la organización para dar respuesta a las necesidades detectadas.

Entre los factores externos se encuentran; las oportunidades, que son todas aquellas posibilidades que le permiten a la OMOC encaminarse hacia un desarrollo que viabilice la solución de los problemas y limitantes con los que cuenta la oficina. Por su catalogación las oportunidades se encuentran a lo externo del problema como los medios naturales, geográficos, culturales, sociales, políticos, etc., donde desarrolla sus acciones el área de promotores de la Oficina. Y las amenazas constituidas como aquellos factores o situaciones negativas que van en contra de la solución y acciones que realiza la oficina.

A continuación, se presenta un análisis de la situación actual de la oficina de organizaciones comunitarias, con la finalidad de identificar a través de la herramienta, las capacidades internas, así mismo los escenarios externos que puede favorecer o perjudicar a la organización.

4.1 FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como DMP, DMM. • Coordinación con otras organizaciones de carácter civil. • Personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo). • Oficina establecida con el fin de fortalecer la atención de los COCODEs. • El personal técnico con vocación de servicio para atender a la población. • El personal técnico con dominio del idioma local. • Procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos. • El personal organiza las reuniones del Pre COMUDE. • Capacidad de organización de reuniones de COMUDE. • Capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs • Servicio y atención a COCODEs, y a otras organizaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumentar la relación con organizaciones locales. • Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel. • Coordinar acciones con la Organización de jóvenes con quienes se pueden hacer alianzas estratégicas. • Alianzas con organizaciones civiles y del estado. • Apoyo del Concejo Municipal. • Apoyo de organizaciones que trabajan en el Municipio, tanto ONGs y OGS. • Utilización de la política Municipal de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Oficina creada recientemente. • No se cuenta con plan estratégico • Inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción. • Personal con escaso manejo de planificación de actividades. 	<ul style="list-style-type: none"> • COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas. • División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas. • Que el Consejo unicipal desista de la atención de las organizaciones comunitarias a través de la oficina.

<ul style="list-style-type: none"> • Escaso recurso humano para atender 168 comunidades y líderes comunitarios. • Espacio físico inadecuado para atender a las personas que acuden a recibir los servicios que brinda la oficina. • Inexistencia de un manual de funciones. • Inexistencia de una metodología para Capacitación de COCODEs • Inexistencia de material de apoyo para capacitar a COCODEs. • Debilidad en el manejo de la Ley de Consejos. • Personal técnico sin formación para capacitar a COCODEs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechazo por parte del consejo Municipal la propuesta de los años de temporalidad de los COCODEs establecidos en el Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. • Temporalidad de COCODEs de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años).
--	---

Fuente: Elaboración Ernestina Xi. (Agosto, 2017) PPSI URL

4.1.1 Análisis FODA

A continuación, se describen los hallazgos del FODA realizado con la OMOC

Análisis De Fortalezas

La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de Chisec Alta Verapaz, identificó sus fortalezas basándose en el potencial existente a través de los recursos, habilidades, capacidades y situaciones positivas que contribuyen al fortalecimiento de la oficina. Entre las Fortalezas identificadas se encuentran:

- a) La facilidad de coordinación con otras dependencias Municipales como la Dirección Municipal de Planificación –DMP-, Dirección Municipal de la Mujer –DMM-, con quienes se organizan diferentes acciones y actividades, para la convocatoria de personas que son parte de las actividades planificadas.

- b) Otro potencial activo es la coordinación con otras organizaciones de carácter civil, con esto se logra la interrelación para el desarrollo de las actividades de manera unificada entre organizaciones civiles. Con estas acciones se promueve el fortalecimiento unificado, siendo uno de los intereses de la

OMOC el fortalecimiento del tejido social a través del involucramiento y participación efectiva de la ciudadanía en general.

- c) La OMOC cuenta con personal técnico integrado por un coordinador de la oficina, secretaria y el auxiliar (promotor de campo). Encargados de diseñar, planificar, coordinar y ejecutar actividades que van orientadas a fortalecer los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural del municipio de Chisec A.V.
- d) Se crea dentro de la municipalidad de Chisec, A.V. la oficina de Organizaciones Comunitarias, a raíz de la demanda de acciones en beneficio a los Consejos Comunitarios de Desarrollo como una alternativa para guiar, orientar y fortalecer tanto la creación de estos consejos en las comunidades, así como velar por el funcionamiento de los mismos según lo establecido en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en apego a estas estipulaciones y con el fin de generar la gestión social para propiciar a aspiraciones de desarrollo en comunidades y las diferentes áreas del municipio.
- e) Se cuenta con personal técnico con vocación de servicio para atender a la población, demostrando actitudes positivas que contribuyen al buen servicio de cada uno de los ciudadanos del municipio, mostrando así el interés y empatía por desempeñar funciones en beneficio a la Oficina de Organizaciones Comunitarias.
- f) Para generar mayores logros y brindar servicio de calidad el personal técnico posee dominio del idioma local, factor importante porque la mayor parte de la población atendida es del área rural cuyo idioma dominante es el Q'eqchi'. De esta forma también los procesos de capacitación, fortalecimiento, inducción, asesoría entre otras actividades es desarrollado en el idioma de la población rural.

- g) El equipo técnico de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias desarrolla procesos de asesoría a COCODEs en la documentación para proyectos, como estrategia de trabajo para fortalecer y tecnificar la operatividad de estas organizaciones comunitarias, a través del conocimiento a priori del equipo de la oficina.
- h) El personal técnico organiza las reuniones del Pre COMUDE, acciones que viabilizan la efectividad de los procesos previos a las reuniones ordinarias del Consejo Municipal de Desarrollo del Municipio, integrado por autoridades Municipales, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, representantes de los consejos comunitarios de desarrollo, organizaciones de mujeres y sociedad civil.
- i) Personal técnico con capacidad para organizar las reuniones de COMUDE, previendo la convocatoria de las 13 microrregiones y comunidades respectivas, así como la logística del evento, a través del acompañamiento y respaldo del Consejo Municipal. Tomando en cuenta que las reuniones de COMUDE vienen a fortalecer los procesos de priorización e inversión de la administración pública, así mismo el identificar las diferentes problemáticas sociales que afectan directa e indirectamente al municipio de Chisec, AV.
- j) Como Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, se tiene la capacidad de proponer la temporalidad de los COCODEs ante el Consejo Municipal de Chisec, A.V. como mecanismo para garantizar la estabilidad y sostenibilidad de los procesos de fortalecimiento, de acuerdo a lo que establece el reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, actualmente el periodo es de un año, lo que no contribuye a la sostenibilidad de los procesos de formación.
- k) En la oficina no solamente se atiende a COCODEs, también a otras organizaciones, que promueven la participación activa y efectiva de la

ciudadanía en general, de tal manera que en coordinación interinstitucional se puedan crear y ampliar espacios de cobertura e incidencia dentro de los sistemas de Consejos de Desarrollo en los sectores urbano y rural.

Análisis De Debilidades

Las debilidades se constituyen en los factores internos que impiden el desarrollo organizacional y alcanzar los objetivos planteados como Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias. Dentro de las debilidades detectadas están las siguientes:

- a) La oficina fue creada recientemente, por lo que carece de documentación y respaldo técnico. Esto ocasiona las actividades se desarrollen de manera improvisada.
- b) Al referirse a la poca capacidad para atender a los líderes comunitarios, se debe a que no se cuenta con asesoría técnica, ni fortalecimiento institucional y procesos de inducción, capacitación, para el personal de esta oficina de tal manera que se tenga el manejo y direccionalidad de líneas de acción en apego a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, que permite reflejar en la actualidad que los COCODEs aún tiene como debilidad la capacidad para su funcionamiento de acuerdo a la Ley que lo establece.
- c) La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias actualmente no cuenta con un plan estratégico, como herramienta institucional que indique las líneas de acción y la modalidad de trabajo, para atender y asesorar a los COCODEs del municipio de Chisec, A.V.
- d) La inexistencia de visión, misión, valores institucionales y líneas de acción, ha permitido que la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias no pueda focalizar correctamente sus acciones, han emprendido durante el primer año de creación diferentes actividades a priori, en este sentido ocasiona la inestabilidad de acciones y debilidad para establecer el logro

pertinente de objetivos en función a visión y misión ante la inexistencia de los mismo.

- e) Personal con escaso manejo de planificación de actividades, ha sido una de las grandes debilidades, debido a que no se cuenta con un respaldo técnico para la consecución de objetivos y metas a lograr, parte del personal no desarrolla procesos de planificación de actividades para propiciar los cambios efectivos dentro de los grupos meta y áreas de trabajo.
- f) Escaso recurso humano para atender a 168 comunidades la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias hace énfasis que se debe a la magnitud de microrregiones y comunidades a atender, por lo tanto, no se cuenta con suficiente personal técnico para brindar cobertura suficiente y así lograr la efectividad de los procesos de asesoría a los COCODEs.
- g) Espacio físico inadecuado para atender a las comunidades, durante el tiempo de función de la oficina, se ha ubicado en un espacio brindado por la municipalidad, debido a la magnitud de comunidades y aglomeración de personas para ser atendidas, ha imposibilitado atender cómodamente a cada una de las personas que necesitan un tipo de servicio que presta la oficina.
- h) La inexistencia de un manual de funciones, ha reflejado que cada uno de los que conforman el equipo no posean la orientación correcta, en cuanto a las funciones a desempeñar dentro de cada acción y actividad que planifica la OMOC, aunque el número de personal sea poco, sin embargo, no se tiene claridad de lo que deben realizar.
- i) La inexistencia de una metodología para capacitación de COCODEs, ha generado que se realicen procesos de asesoría y formación de una manera empírica, y no se cuenta con la direccionalidad correcta para el fortalecer y

lograr así metas dentro de los órganos de coordinación de desarrollo urbano y rural.

- j) La inexistencia de material de apoyo para capacitar a COCODEs, ha sido una de las principales debilidades que ha generado cierta desestabilidad para garantizar la operatividad de los COCODEs en cuanto al manejo de sus funciones, así como el contar con ejemplares de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, y su reglamento.
- k) Debilidad en la aplicación de la ley de consejos, ha provocado que el fortalecimiento dirigido a los COCODEs se desarrolle con poca efectividad, así mismo el cumplimiento de la aplicación de esta ley garantizaría generar mayor conocimiento para el manejo de procesos de la administración pública, en la priorización de proyectos y en procesos de auditoría social, organización y participación comunitaria.

Análisis De Oportunidades

Dentro de las oportunidades identificadas con el grupo focal de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, vinculadas a los factores externos están:

- a) Aumentar la relación con las organizaciones locales, ayudara a favorecer la coordinación para la consecución de objetivos en bienestar de la ciudadanía del municipio.
- b) Fortalecer la organización y funcionamiento de los COCODEs de II nivel, permitirá generar mayor impacto a nivel social, considerando que la participación y el involucramiento de los COCODEs dentro de los procesos de desarrollo del municipio viabilizará la correcta administración e inversión pública, se considera que debe ser uno de los fines de la oficina.

- c) Coordinar acciones con la Organización de jóvenes con quienes se pueden hacer alianzas estratégicas, tomando en cuenta que la participación y el involucramiento de la juventud dentro de actividades de desarrollo y bienestar social del municipio, garantizará la participación efectiva de un todo de la sociedad misma. Se considera que la juventud es parte del presente de una sociedad y de ser así implica el futuro del municipio de Chisec, A.V.

- d) Alianzas con organizaciones civiles y del Estado, logrará la coordinación interinstitucional para generar procesos y acciones que emprendan el desarrollo del municipio. Las alianzas interinstitucionales optimizan recursos y procura la eficacia en la intervención de cada una para no duplicar esfuerzos.

- e) Desarrollar líneas de acción estratégicas con pertinencia, coherencia, viabilidad, sostenibilidad e impactos, permitirá el apoyo del Concejo Municipal, hacia la búsqueda del bien común dentro del municipio.

- f) Apoyo de organizaciones que trabajan en el Municipio, tanto ONGs y OGs, propicia a generar mayor interrelación de organizaciones, considerando que a través de visiones colectivas se podrá impactar, coordinar e intervenir dentro de las comunidades rurales del municipio.

- g) En el municipio existe una política Municipal de integración de COCODEs aprobado por el Concejo Municipal, al apropiarse la oficina Municipal de organizaciones comunitarias de esta política, podrá guiar de una mejor manera el trabajo, siendo esta la herramienta principal para que los COCODEs tengan mayor protagonismo e incidencia social a nivel de Consejo Municipal y en la generación de propuestas de proyectos para el desarrollo del municipio.

Análisis de Amenazas

Entre las amenazas que se desarrollan a nivel externo de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias; se encuentran las siguientes:

- a) Los COCODEs tergiversan funciones en tiempos de proselitismo al involucrarse en organizaciones políticas, provocaría que a través de este tipo de acciones se desestabilicen los procesos desarrollados en función a la mejora continua de la participación de los COCODEs en actividades de desarrollo de sus comunidades, de igual manera reflejaría el condicionamiento de beneficios para la ciudadanía.
- b) División de las organizaciones comunitarias por organizaciones políticas, factor de riesgo que desestabilizaría y generaría procesos de corrupción a nivel de gestión de proyectos, aunado a ello coexistiría el enfrentamiento dentro de los miembros de las comunidades por poseer posturas y criterios diferentes, ocasionaría la poca credibilidad y politización de la OMOC
- c) Que el consejo municipal desista de la atención de los COCODEs a través de la oficina de organizacional comunitaria, debido a los cambios de gobierno.
- d) Temporalidad de COCODEs de acuerdo a la Ley aún no se propone al Consejo (dos años). Ocasionaría la poca estabilidad del período de funciones de los mismos, debido a los procesos de legalización y trámite.
- e) Rechazo por parte del consejo Municipal la propuesta de los años de temporalidad de los COCODEs. Generaría atraso en los procesos de fortalecimiento a COCODEs y desarrollaría la poca participación e involucramiento de las comunidades en procesos de desarrollo.

IV. PLAN ESTRATEGICO³⁵ DE LA OFICINA MUNICIPAL DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

La Planificación Estratégica es una actividad eminentemente técnica y deliberada que busca orientar las acciones de una Organización, con base a proyecciones y supuestos, hacia objetivos específicamente determinados. De manera que la Planificación Estratégica debe estar entrelazada de forma inseparable a la dirección de la organización, según Otoniel Mora (2001)

La planeación estratégica para el ámbito público es un instrumento de gerencia social que sintetiza algunos de los principios básicos de la formulación de las políticas sociales, como la participación ciudadana de los grupos sociales involucrados en políticas, la generación de consensos sociales a través de la negociación y la generación democrática de políticas de estado a largo plazo.

La planificación estratégica está constituida por los procesos que explícitamente construyen y aportan a la viabilidad de una visión, la que ha sido construida de acuerdo a una misión institucional o de un sistema. Por lo que, desde la perspectiva pública, se constituye como una herramienta de construcción de agenda de política pública o, cuando se enfoca a organizaciones de revitalización organizacional mediante la participación directa de los grupos de interesados que negocian sus diversos puntos de vista con el fin de estructurar consensos básicos sobre metas que todos reconocen como prioritarias según sus valores y culturas, así como las estrategias que les permitirá aprovechar de manera mejor sus fortalezas y disminuir sus debilidades, siendo muy sensibles y atentos a las variaciones de los contextos donde se ubican y de los grupos a los que sirven o afectan.

³⁵ La planificación estratégica en la Gerencia Social, Armando Loera Varela, INDES junio 2000.

Los procesos de planificación estratégica desarrollan amplios acuerdos en las comunidades donde se desarrollan. Los acuerdos son resultado de análisis y reflexiones sobre los temas críticos, pero sobre todo de una modificación de la estructura en la que tienen lugar las interacciones de los actores de esas comunidades.

Los importantes beneficios de establecer un Plan Estratégico en toda organización, es la mejora de conductas dentro de los integrantes, se convierte en un medio de comunicación útil para alcanzar los objetivos de la organización e implementar las líneas estratégicas, así mismo, tiene un sentido de pertenencia y participación, debido que a través de la planificación y utilización de técnicas participativas, en la construcción del mismo, se incluyen a los participantes, sintiéndose parte desde la planificación y hasta el logro de los objetivos planteados. Genera un nivel de compromiso alto, motivación y nuevas actitudes morales entre sus integrantes.

Derivados del análisis del FODA se realizó el presente plan estratégico, que tiene como finalidad de guiar y brindar estrategias para alcanzar la finalidad que tiene la Oficina de Organizaciones Comunitarias, esta guía permite que las acciones que se realicen, estén alineadas a la parte operativa que se incluyen las líneas estratégicas y el Plan Operativo, que ha sido construido desde las bases.

El plan se construyó a través de talleres presenciales, con la participación de personal de la OMOC, líderes y lideresas comunitarias, representantes de las 13 micro-región del Municipio de Chisec, promoviendo así el enfoque de pertenencia y que en su operativización puedan contribuir todos sus integrantes e identificarse con su filosofía organizacional.

V. MARCO FILOSOFICO DE LA OFICINA DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

6.1 MISIÓN

Ser una oficina que genera condiciones de organización comunitaria y de participación ciudadana en los asuntos municipales, que se caracteriza por el manejo de las relaciones con apego al respeto a la multiculturalidad, pluriculturalidad y multilingüismo.

6.2 VISIÓN

Una oficina que promueve la participación efectiva mediante el cual los y las lideresas comunitarias logran su empoderamiento comunitario, equidad de género y sostenibilidad de sus procesos en el Municipio de Chisec.

6.3 OBJETIVOS

General

Implementar acciones que contribuyen al fortalecimiento de la planeación y líneas estratégicas de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la Municipalidad de Chisec, A.V.

Específicos

- a) Definir acciones de fortalecimiento a la planificación de la Oficina de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, A.V.
- b) Enfocar las funciones de la Oficina hacia líneas de acción que contribuye a la generación de condiciones de participación equitativa de los habitantes.
- c) Fortalecer la funcionalidad de las organizaciones comunitarias del Municipio de Chisec.

6.4 VALORES³⁶

La importancia de definir los valores en el Plan Estratégico radica en el logro de los objetivos establecidos, con base al cumplimiento de los principios de la OMOC, siendo estos:

a) RESPETO

Este valor se manifiesta en una actitud abierta de comprensión y aceptación de la vida en comunidad, que obliga a mantener una relación de armonía y comprensión con los demás y con el entorno.

Son respetuosos cuando:

- Protegen la vida, tanto la propia como la de los demás.
- Reconocen y defienden la propiedad privada o comunitaria.
- Reconocen la autoridad y obedecen las leyes
- Cuidan de la naturaleza y de los recursos naturales
- Usan el diálogo para exponer sus ideas y aceptan la opinión de los demás.
- Cumplen con honestidad y capacidad sus obligaciones
- Valoran el legado cultural, histórico, científico de la comunidad local, regional e internacional.
- Se valoran a sí mismos y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
- Reconocen el derecho de cada quien a mantener y practicar sus convicciones religiosas y políticas.

b) SOLIDARIDAD

Este valor se refiere a que la persona reconoce que la convivencia humana es útil y necesaria. Por lo tanto, demuestra su voluntad de dar, de darse a sí mismo de manera total, buscando el bienestar común.

³⁶ El libro del Buen Ciudadano, Contraloría General de Cuentas, marzo 2006.

- Defienden y promueven los derechos humanos, la vida democrática y la cultura de paz.
- Desarrollan una conciencia de participación en la vida de su comunidad, y hacen uso de su libertad de acción para ayudar a los demás.
- Proponen y realizan proyectos de desarrollo social o económico, basados en el mejor aprovechamiento de los recursos de la comunidad, promoviendo el bien común.
- Escuchan y apoyan las propuestas de otros ciudadanos o ciudadanas, para el trabajo en equipo y participan en la toma de decisiones.
- Colaboran en la solución pacífica de los conflictos de su comunidad.
- Velan por la conservación y el resguardo de los bienes culturales, históricos, naturales y científicos de su comunidad y de su país.
- Trabajan con las organizaciones de servicio, para satisfacer las necesidades mínimas de los más desposeídos.

c) RESPONSABILIDAD

Implica asumir las consecuencias de los propios actos, sean intencionados o no, puesto que son el resultado de las decisiones que cada uno toma. Asume una responsabilidad real cuando:

- Buscan el beneficio de los demás.
- Adquieren compromisos; por ejemplo, al aceptar un empleo, y cumplirlo cabalmente.
- Reconocen sus deberes y ejercitan sus derechos.
- Ponen toda su inteligencia para cumplir con el deber y el derecho de elegir y ser electos para un cargo público.
- Participan activamente con, y para su comunidad.

- Pagan sus impuestos, y exigen que sean usados para el bien común.
- Responden por sus compromisos y aceptan corregir sus errores
- Denuncian las faltas y actos delictivos
- Aceptan la responsabilidad por las ideas, emociones y sentimientos que expresan libremente.
- Tienen capacidad, aptitud y eficiencia para el trabajo.

d) HONRADEZ

La honradez, se refiere a que una persona se muestra siempre tal cual es, vive conforme a sus principios. No hace nada que lo avergüence delante de otros o ante sí misma. Demuestra honradez cuando:

- Se expresan siempre con sinceridad.
- Reconocen su propio yo, sus potencialidades, diferencias y limitaciones.
- Pagan sus impuestos, sin buscar la evasión y el soborno.
- Se reconocen y valoran a sí mismos y a los demás como personas con los mismos deberes y derechos.
- Cumplen con sus responsabilidades civiles.
- Actúan con apego a las normas y leyes.
- Son sinceros, dicen la verdad de manera respetuosa.
- Denuncian los actos de corrupción.
- Respetan la propiedad privada y los bienes que no les pertenecen.
- Siempre cumplen los compromisos adquiridos.

e) JUSTICIA

Es dar a cada uno lo que merece, de acuerdo al cumplimiento de sus obligaciones y derechos; también es tratar a todos por igual, son justos cuando:

- Se reconocen a sí mismos como guatemaltecos o guatemaltecas, con los mismos deberes y derechos que los demás.
- Reconocen y respetan la variedad de culturas de su país.
- Reconocen la importancia del derecho a la educación, como elemento indispensable del desarrollo personal, cultural económico y social.
- Desarrollan conciencia de sus libertades, pero hacen uso responsable de ellas.
- Apoyan las manifestaciones sociales basadas en el reclamo de los derechos que garantiza para toda la constitución Política de la Republica.
- Practican el dialogo y el consenso en la búsqueda de la solución pacífica de los conflictos y la promoción de una cultura de paz.
- Tratan a todos con igualdad.
- Reconocen el derecho de todos a convivir en paz.

f) PARTICIPACIÓN

La participación es la actitud de toda persona como miembro activo de un grupo social. La participación contribuye en forma constante y efectiva al bien del grupo al que pertenece. Dentro del valor de la participación también debe considerarse la intervención de la persona como integrante de un comité, partido político o cualquier entidad que promueva el bien común. Esto se cumple cuando:

- Reconocen y defienden su identidad como guatemaltecos, y demuestran su amor a la patria y el respeto a la cultura y la historia del país.
- Se reconocen como ciudadanos con obligaciones y derechos.
- Respetan las normas electorales y cuidan que los demás la respeten.
- Colaboran en proyectos de desarrollo social y comunal.

- Promueven la lucha contra todos los actos y formas de corrupción.
- Se organizan en comités o grupos de vecinos, con otras personas que tienen sus mismos intereses o pensamientos sobre el futuro de su municipio.
- Tienen una ocupación o un trabajo honesto
- Comparten con grupos o asociaciones de su comunidad, que velan por el bienestar de la población y por los derechos humanos.
- Denuncian ante las autoridades, los actos ilícitos.
- Forman parte de organizaciones de voluntariado.

Diagrama de los valores de la Oficina de Organizaciones Comunitaria.



Fuente: Elaboración Ernestina Xi. (Mayo, 2018) PPSII URL

6.5 NUESTRA PRIORIDAD

Que el Sistema de Consejos de Desarrollo sea la herramienta permanente de participación y representación de las comunidades incluyendo hombres y mujeres, indígenas y no indígenas, como de los diversos sectores que constituyen al Municipio, sin exclusión ni discriminación de ningún género; mediante la creación de los mecanismos y criterios idóneos en los niveles comunitario y municipal. Se convierte en el medio para que la población participe en el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de Unidad Municipal.

6.5 EJES TRASVERSALES

Derivados del análisis del entorno, ante la existencia de oportunidades y amenazas que inciden en la OMOC, se identifica que es necesaria la aplicación de los siguientes ejes transversales:

6.5.1 Ciudadanía

Promoviendo la integración de hombres y mujeres en espacios de toma de decisión reconocidos desde la Municipalidad, fortaleciendo así la participación de la población en general en los espacios comunitarios y municipales, facilitando herramientas para que las comunidades trasladen sus necesidades y propuestas con las autoridades locales.

6.5.2 Genero

La Municipalidad de Chisec Alta Verapaz cuenta con la Política Municipal de Integración y funcionamiento del Consejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-, con Equidad de Género, en el proceso de fortalecimiento a los COCODEs de I y II nivel, en cumplimiento como una estrategia de integración de la visión de género dentro la estructura de los COCODES

6.5.3 INTERCULTURALIDAD

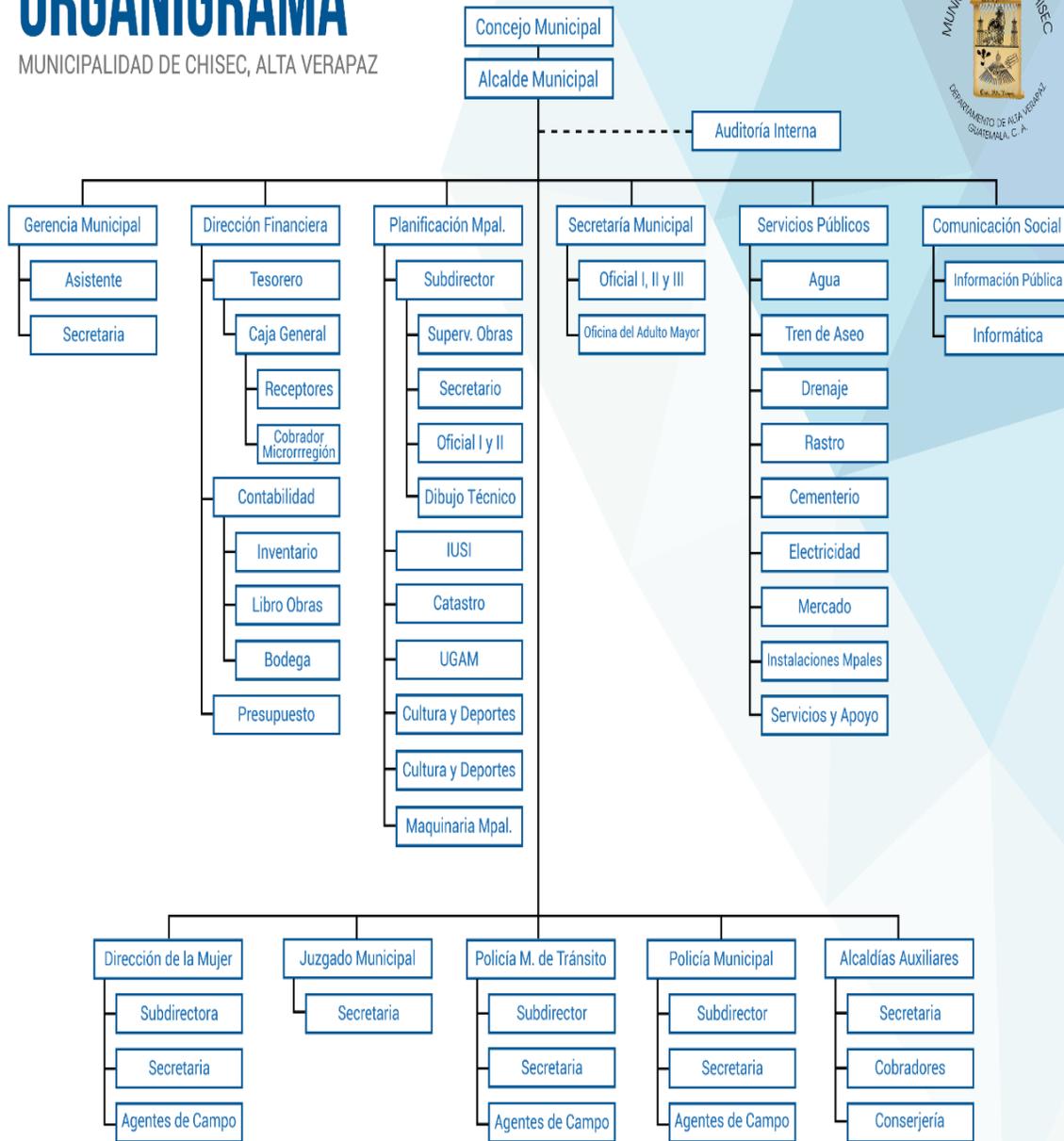
Chisec es un Municipio, multiétnico, pluricultural y multilingüe, donde convergen comunidades del pueblo maya y mestizos, reconociéndolos como población indígena, razón por la cual la oficina de organizaciones comunitarias adopta una visión incluyente, que permita una coherencia y pertinencia con la cosmovisión de diversidad cultural.

VI. ESTRUCTURA DE LA OFICINA DE ORGANIZACIONES COMUNITARIAS

La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias se deriva de la Dirección de Desarrollo Social y las funciones establecidas son según el Manual de funciones que la Municipalidad ha establecido, y el departamento de recursos humanos es quien da seguimiento al cumplimiento de las mismas. En el presente organigrama aún no se encuentra establecida la OMOC debido a que es de reciente creación.

ORGANIGRAMA

MUNICIPALIDAD DE CHISEC, ALTA VERAPAZ



Fuente: Plan de Desarrollo Municipal 2011-2025 Consultado el 10 de Agosto de 2017

VII. LINEAS ESTRATEGICAS

La Oficina de Organizaciones Comunitarias define el presente plan estratégico para tres años, considerando la reciente creación de la oficina. Con el PE, se busca direccionar las funciones de la OMOC creando estrategias que mejor permita mantenerse en el campo del desarrollo de la población.

Las siguientes líneas estratégicas han sido definidas y avaladas por los integrantes de dicha oficina, líderes y lideresas representantes de las 13 micro-regiones del municipio, quienes a su vez están comprometidas con el desarrollo pleno de las mismas.

8.1 FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El personal de la OMOC promueve y orienta a las organizaciones comunitarias del municipio. Asimismo; sensibiliza sobre la importancia de la organización comunitaria y de cumplir con los derechos y obligaciones que tienen como vecinos y ciudadanos

8.2 ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

Se promueve y da seguimiento a la organización de vecinos, respetando las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y el Código Municipal lo establecen.

Para dar cumplimiento a la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural es necesario dar seguimiento a la organización donde aún no lo hubiera, y reorganización de los Consejos Comunitarios de Desarrollo como lo establece la Ley, esto contribuirá al fortalecimiento de la autonomía municipal.

Asimismo; la oficina coordinará y dará seguimiento a la planificación de las reuniones de los COCODES y COMUDES, en coordinación con la Secretaria Municipal y Dirección Municipal de Planificación.

8.3 Fortalecimiento institucional y organizacional

El fortalecimiento de la oficina consiste en que el personal participe en capacitaciones para fortalecer sus conocimientos, capacidades y desempeño, esto le permitirá estar en constante aprendizaje sobre la dinámica comunitaria, sobre todo el conocimiento de las Leyes Sociales, principalmente la Ley de Consejos de Desarrollo.

Asimismo se debe fortalecer la organización y funcionamiento de las organizaciones comunitarias, sobre todo a los Consejos Comunitarios de Desarrollo, mientras más fortalecida están las organizaciones de vecinos es fortalecida la gestión pública debido a que la población conoce, aprueba y promueve propuestas de políticas, planes programas y proyectos de desarrollo para su municipio ante las entidades correspondientes, también la capacidad de gestión que tengan los y las líderes del municipio, haciendo incidencia a nivel de autoridades locales e instituciones públicas y privadas que puedan aportar para el desarrollo integral de las familias del municipio.

De acuerdo a la planificación anual de las reuniones de los consejos comunitarios de desarrollo, sobre todo el II nivel, se desarrollará una capacitación de acuerdo a la metodología de capacitación de los consejos comunitarios de desarrollo de I y II nivel para que el aprendizaje sea en cascada de acuerdo al sistema de consejos de desarrollo.

8.4 ASESORÍA

Se brindará asesoría en relación a su estructura, organización, y funcionamiento de acuerdo a lo establecido, con el fin que las organizaciones cumplan las funciones para lo que fueron creadas.

Se dará énfasis en el acompañamiento y asesoría a los Consejos Comunitarios de Desarrollo de las comunidades del Municipio, para fortalecer la organización, coordinación entre comités o grupos de vecinos organizados para una priorización, gestión, e incidencia con una visión integral para el beneficio de la población en general.

8.5 COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Para lograr la articulación de esfuerzos y alianzas en el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias, principalmente a los consejos comunitarios de desarrollo de I y II nivel, así mismo al consejo municipal de desarrollo, la oficina tendrá que generar y dirigir la coordinación interinstitucional para este fin.

Diagrama de Líneas estratégicas



Fuente: Elaboración Ernestina Xi. (Mayo 2018)PPS II. URL

6 PLAN OPERATIVO

No.	LINEAS ESTRATEGICAS	RESULTADOS	ACTIVIDAD ESTRATEGICA	SUB ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACION	AÑO			RESPONSABLE	PRESUPUESTO
						1	2	3		
1	Sensibilización	100% de las comunidades tienen información de organizaciones comunitarias, como el consejo comunitario de desarrollo	Personal de la OMOC promueve y orienta a las organizaciones comunitarias del municipio, enfocado a la importancia de cumplir con los derechos y obligaciones como vecinos, y la importancia de la organización de las comunidades.	Reunión con organizaciones comunitarias. Seguimiento a que las organizaciones comunitarias repliquen en sus comunidades el tema recibido. Programas radiales. Spots radiales.	Actas Informes Spots radial				OMOC	Q3,600.00
2	Organización	90% de las comunidades tienen organizaciones comunitarias, como el consejo comunitario de desarrollo.	Se promueve y da seguimiento a la organización de vecinos, respetando las formas propias y tradicionales de las diferentes comunidades.	Acompañamiento en organización de vecinos, y consejos comunitarios de desarrollo de I y II nivel. Organización de Consejos comunitarios de I y II nivel.	Actas de organización Certificación de inscripción en la municipalidad. Carnets de identificación de comités.				OMOC, DMP y Secretaria Municipal.	

				<p>Calendarizar reuniones del COMUDE.</p> <p>Calendarizar reuniones de COCODEs de I y II nivel.</p>					
3	Fortalecimiento	El 80% de los Consejos comunitarios de Desarrollo realizan acciones prácticas y de gestión para sus comunidades.	<p>Personal participa en capacitaciones que fortalecen sus conocimientos, capacidades y desempeño.</p> <p>Capacitación mensual al órgano de coordinación de los consejos comunitarios de desarrollo de acuerdo a la metodología de capacitación.</p>	<p>Capacitación mensual a consejos comunitarios de desarrollo.</p>	<p>Convocatorias</p> <p>Actas</p> <p>Fotografías</p> <p>informes</p>			OMOC	Q15,000.00
4	Asesoría	100% de las organizaciones comunitarias que se acercan a la oficina, son asesorados en cuanto a su organización,	Se brindará asesoría en cuanto a su estructura, organización, y funcionamiento.	Orientar en la elaboración de solicitudes, actas, y gestiones necesarias para la comunidad.	Libro de conocimientos.			OMOC	

		estructura y funcionamiento.	Se dará énfasis en el acompañamiento y asesoría a los Consejos Comunitarios de Desarrollo						
5	Coordinación interinstitucional	1 red interinstitucional creada y fortalecida en el Municipio.	Para lograr la articulación de esfuerzos y alianzas, la oficina tendrá que generar y dirigir la coordinación interinstitucional para este fin.	Elaboración de mapeo de actores. Identificación de mapa de poder. Planificación de reuniones. Convocatoria Organización de la res. Proceso de planificación y fortalecimiento de la red.	Mapa de actores. Mapa de poder. Calendario de reuniones. Convocatorias. Actas. Minutas.			OMOC, DMP y Secretaria Municipal.	Q1000.00

Fuente: Elaboración Ernestina Xi. (Mayo, 2018) PPSI URL

Fotografías de la construcción del plan estratégico.



Exposición de trabajo de grupo



Participación en construcción de Plan Estratégico



Participación en construcción del plan estratégico

Participantes en tercer taller para la construcción del plan estratégico

ANEXO 5: Resultado 2, Guía de Capacitación



MODULO DE CAPACITACIÓN: FORTALECIMIENTO DE LA FUNCIONALIDAD DE LOS CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO



Elaborado por: Sandra Ernestina Xi
Chocoj
Práctica Profesional Supervisada II
Licenciatura en Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es evidente que a nivel municipal se han tenido avances para que la ciudadanía sea escuchada, ejerciendo voz y voto en la toma de decisiones y priorización de los diferentes proyectos, con el fin de que estos respondan al bien común y sean ejecutados según el presupuesto destinado y así encaminar procesos de desarrollo a nivel urbano y rural. Pese al avance que se ha tenido en el tema de participación e incidencia política, aún existen algunas debilidades en cuanto al manejo y conocimiento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural que fue creada en el año 2002 y uno de sus fines es propiciar una amplia participación de todos los pueblos y sectores de la población guatemalteca en la determinación y priorización de sus necesidades y las soluciones correspondientes.

Por lo anterior; se ha visto la necesidad de crear mecanismos que contribuyan a la divulgación de la Ley en mención, es por ello que se ha creado el módulo de capacitación “Fortaleciendo la funcionalidad de los COCODES”, esta formación se enlaza con las necesidades estratégicas y objetivas que forman parte de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias, debido a que se dirige a fortalecer las capacidades locales para un mejor desarrollo del municipio.

El módulo de formación consta de seis capítulos y tiene como objetivo principal informar a la población y así fortalecer el cumplimiento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. La propuesta pedagógica está pensada para líderes que trabajan en la incidencia a nivel comunitario, entre ellos los integrantes del órgano de coordinación del COCODE, quienes en una segunda fase replicaran lo aprendido en las comunidades. El contenido de cada módulo se organizó a partir de tres momentos de la metodología dialéctica de la educación popular:

- Partir de la práctica: Lo que siento
- Teorizar sobre ella : retomando lo que siento con la parte practica
- Volver a la práctica: lo que podemos hacer para enfrentar la problemática identificadas.

La construcción del manual fue elaborado a través de un proceso participativo efectuado a nivel de la Oficina de planificación de la Municipalidad de Chisec, A.V, Bajo la dirección de Ernestina Xol, estudiante de Práctica Profesional Supervisada de la Licenciatura en Trabajo Social con énfasis para el Desarrollo de la Universidad Rafael Landívar Campus de la Verapaz, respondiendo a los propósitos de la Universidad que busca fortalecer los ámbitos de participación para así construir una sociedad más justa y en vías de desarrollo.

OBJETIVOS

- 1.** Fortalecer los procesos de participación ciudadana a través de la aplicabilidad de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.
- 2.** Fortalecer el conocimiento de las lideresas y líderes comunitarios, para mayor eficacia y eficiencia durante los procesos de priorización de necesidades.
- 3.** Identificar las funciones principales de los Órganos de Desarrollo y sus diferentes niveles, basados en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

CONTENIDOS Y ESTRUCTURA DE LA FORMACIÓN

El curso de formación se diseñó en un módulo integrado con seis capítulos. Cada uno contiene una serie de actividades y herramientas de formación y proporciona una guía de sesiones paso a paso. Las guías de cada sesión ofrecen contenidos claves e indicaciones para el desarrollo de la formación y está estructurada con herramientas prácticas para una mejor comprensión de los participantes.

A continuación, se presenta el esquema de los capítulos consensuado con el personal de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias.

Capítulo	Temas
Capítulo I	Naturaleza, principios, objetivos e integración del Sistema de Consejo de Desarrollo
Capítulo II	Organización de Consejos Comunitarios de Desarrollo de primer nivel. Art. 15 Ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural
Capítulo III	Organización de Consejos Comunitarios de Desarrollo de segundo nivel. Art. 15 Ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural
Capítulo IV	Organización del órgano de coordinación. Art 16 Ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural
Capítulo V	Consejos Municipales de Desarrollo. Art, 11 Ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural
Capítulo VI	Actividades administrativas que deben desarrollar los Consejos Comunitarios de Desarrollo

Se sugiere que cada capítulo sea desarrollado en un taller, la modalidad de cada taller es presencial y para lograr los objetivos establecidos para el proceso, es necesario que las personas que van a participar se comprometan en asistir a todos los talleres que se establecieron.

SUGERENCIAS PARA LA APROPIACIÓN DEL MODULO DE FORMACIÓN

Para que el proceso de formación logre los objetivos propuestos se requiere de la apropiación del tema y uso del manual de parte del equipo facilitador y que los participantes se comprometan en hacer las réplicas de los conocimientos adquiridos.

El proceso de formación tiene como base la construcción colectiva de conocimiento, adoptado por el enfoque metodológico de la Educación Popular partiendo de la aplicación de la Ley de Consejo de Desarrollo Urbano y Rural desde las comunidades.

Se motiva a que el equipo facilitador ponga en práctica su creatividad, dando valor a los diferentes recursos didácticos y no únicamente se enfoque a lo que la guía sugiere. Asimismo, que sustenten los contenidos a desarrollarse durante todo el proceso

Para el desarrollo de los talleres, es necesario tomar en cuenta la edad, ocupación y compromisos de los participantes para establecer los horarios que mejor se adapten.

PLANIFICACIÓN DE LOS TALLERES Y LOGISTICA

El equipo facilitador debe planificar cada sesión de trabajo de acuerdo a lo que se sugiere en el presente manual y preparar los materiales, esto lo tiene que realizar con anticipación para que el día del evento cuente con el suficiente material para trabajar y brinde una formación adecuada a los participantes, la cual les permitirá el proceso de réplica.

La selección del lugar para el desarrollo del taller es importante, por lo que se requiere un lugar donde se pueda realizar los ejercicios prácticos. Debe ser un salón adecuado en donde se esté desarrollando únicamente el taller, que genere

confianza en los participantes para exponer sus inquietudes. Las sillas no se deben colocar en fila, más bien se invita a trabajar en forma de U o círculo donde los participantes puedan verse. Asimismo; se recomienda que el facilitador pueda ubicarse dentro del círculo junto con los participantes, para evitar que sea una catedra.

SELECCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Por la temática a abordar en el proceso de formación y los objetivos establecidos se sugiere como criterio que participen todos los integrantes del órgano de coordinación del Consejo Comunitario de Desarrollo de I y II nivel. Este proceso también debe desarrollarse con lideresas y líderes locales que estén trabajando con diversos grupos o colectivos, o que estén comprometidos con el desarrollo del municipio.

¿QUÉ ES LA EDUCACIÓN POPULAR?

El objetivo de la educación popular es contribuir a la construcción de una democracia sustantiva real, en la que todas las personas y pueblos tengan la capacidad y posibilidad de participar en condiciones de equidad, impulsando cambios sociales a favor del desarrollo y de un mundo más justo, solidario, cooperativo y en mejor armonía con los diferentes grupos de personas.

La educación popular está centrada en la persona que aprende y tiene como requisito la transformación de la realidad vinculada con el contexto y saberes de quienes participan. Parte de los conocimientos y experiencias de los participantes y se orienta a la justicia y equidad.

La práctica pedagógica de la educación popular

- Debe producir transformaciones
- Estimular la autoconfianza y la autoestima
- Garantiza la toma de conciencia.

- Producir y desarrollar nuevas capacidades
- Identificar fuentes y formas de usar en la práctica los contenidos aprendidos
- Debe ser replicada

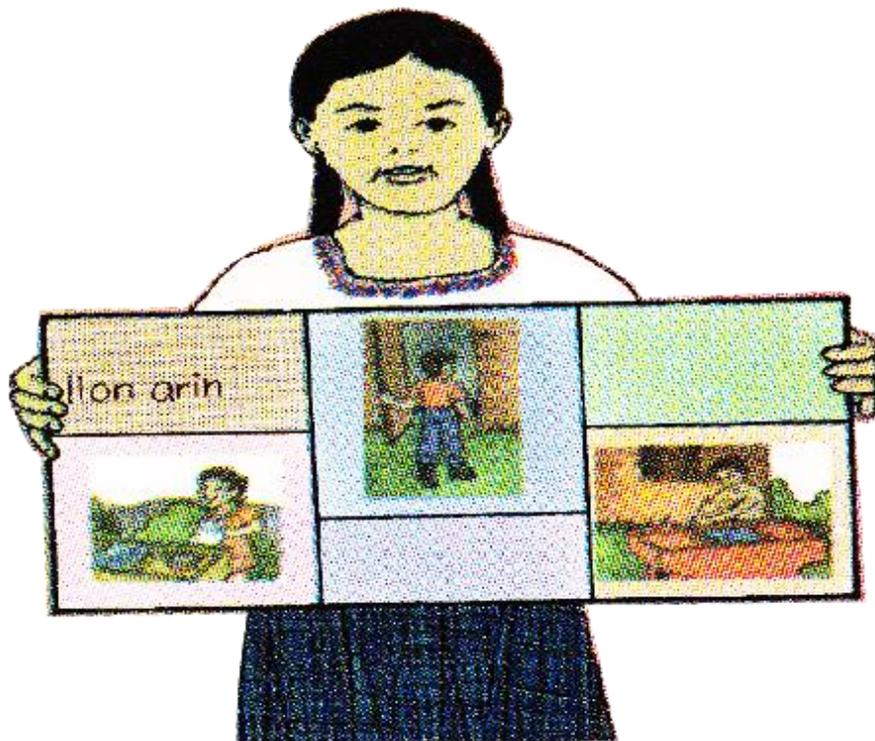
Cuando se habla de educación popular, se parte de conocer que el conocimiento es un proceso continuo generado por todas las personas involucradas; facilitadoras y participantes aportan en la adquisición de nuevos conocimientos.

Se adapta a las personas, suministra herramientas de análisis, motiva la crítica constructiva; genera preguntas; contribuye a la solución de problemas concretos; estimula y desarrolla la obtención de nuevas capacidades.

CAPÍTULO I

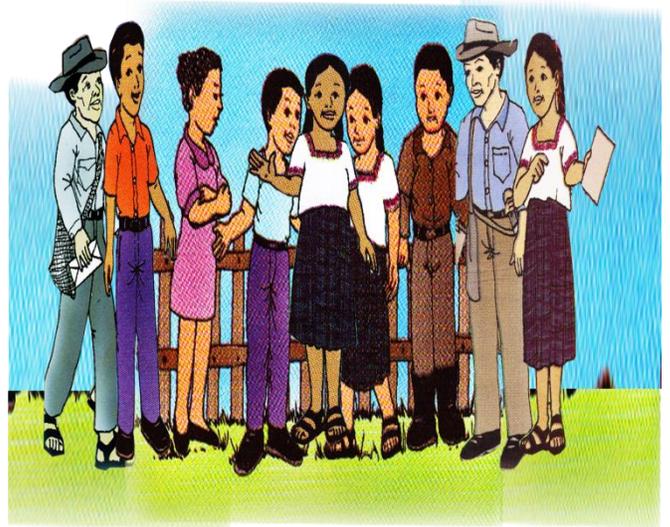
Naturaleza, principios, objetivos e Integración del Sistema de Consejos de Desarrollo

1.1 ¿Qué es la ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural?



1.2 ¿Qué es un sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural?

Según el reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo es un espacio de relación y encuentro ciudadano multiétnico, multilingüe y pluricultural, que permite a todos los habitantes del país su participación positiva en la toma de decisiones para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus comunidades, municipios, departamentos, regiones y toda la Nación.



Fuente: Guía de Resolución de Conflictos Pastoral Social (2015)



Asimismo, el Sistema de Consejos de Desarrollo permite la instauración de un diálogo armonioso entre las diferentes culturas y la participación activa de las diversas comunidades para coadyuvar a fortalecer la unidad nacional.

Reconoce la forma de organización de los cuatro pueblos:

1. Maya
2. Xinca
3. Garífuna
4. No Indígena.

Fuente: Guía de Resolución de Conflictos Pastoral Social (2015)

1.3 Naturaleza de la ley de Consejos:



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

Fuente: Ernestina Xi (2018)

1.4 Principios del Sistema de Consejos

Los principios generales del sistema son:



Respeto a las culturas de los pueblos que viven en Guatemala

Fomento de la armonía en las relaciones interculturales

Optimización de la eficiencia y eficacia en todos los niveles de la administración pública

Promoción de los procesos de la democracia participativa con equidad e igualdad de oportunidades para los cuatro pueblos.

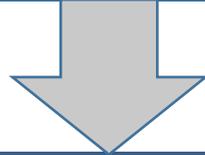
Conservación y mantenimiento del equilibrio ambiental y el desarrollo humano con base a la cosmovisión de los cuatro pueblos

Equidad de género y participación efectiva tanto del hombre como de la mujer

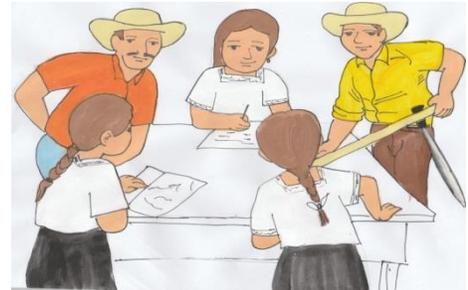
Fuente: Ernestina Xi (2018)

1.5 Objetivo del Sistema de Consejos

Organizar y coordinar la Administración pública



A través de propuestas de planes y programas propuestos por la misma población por medio de la participación ciudadana



Fuente: Ernestina Xi (2018)

1.6 ¿Cómo se integra el Sistema de Consejo de Desarrollo?



Fuente: Xi Sandra (2018)

Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomarán los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Bienvenida	Romper el hielo e inicio de la actividad.	De forma verbal una representante de la OMOC da a conocer el propósito del proceso de formación y en cuantos módulos va estar integrado, sensibiliza sobre la importancia de participar en el proceso de formación, da a conocer de cuantos módulos va estar integrado. Asimismo; agradece la asistencia y participación de las y los líderes	5 minutos	Guía comunitaria	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del Taller, reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelógrafos y marcadores	Equipo facilitador
Presentación	Propiciar confianza entre los participantes	Se ordena a los participantes en una media luna y se les pide que se presenten compartiendo su nombre, comunidad o micro-región de donde viene y lo que espera del taller.	10 minutos	Sillas Participantes	Equipo facilitador / participantes
Introducción al tema	Evaluar nivel de conocimientos de los participantes	A través de la técnica lluvia de ideas se pregunta a los participantes ¿Qué conocen de la Ley? Las ideas que	05 minutos	Papelógrafos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador

	s previo a ver el tema.	van saliendo se anotan en un Papelógrafos.			
Trabajo Grupal	Intercambiar conocimientos y experiencias.	Se conforman 3 grupos de trabajo en donde analizaran y elaboraran un mural con recortes de lo que consideran que es, ¿Qué es participación? ¿Qué es el COCODE? ¿Quiénes integran el órgano de coordinación y como se debe conformar? ¿Cuáles son las funciones que debe realizar el COCODE en las comunidades? Al finalizar de hacer el mural cada grupo comparte lo que han identificado y lo que comprenden de ellos.	50 minutos	Periódicos Revistas Pegamento Papelografos Marcadores	Equipo facilitador y participantes.
Profundización del tema	Ampliar conocimientos de los participantes.	Retomando las ideas de cada mural el equipo facilitador realiza una explicación magistral apoyada de Papelógrafos en donde profundiza el concepto de cada tema mostrando como ejemplo los que han identificado las participantes y complementando con otros. (Profundización sobre la Ley) Asimismo da a conocer los objetivos y principios de la Ley y la importancia de su aplicación.	60 minutos	Equipo de computo Cañonera Papelógrafos Mural Marcadores Maskin tape Presentación digitalizada Material de apoyo	Equipo facilitador
Volviendo a la Practica	Aterrizar la sensibilización	A través de la dinámica FOTOCUENTO los participantes se reúnen en grupos de trabajo en donde se entrega una hoja con figuras de la integración del COCODE y cada grupo en un Papelógrafos pegara según lo que les pidan. Los escriben en Papelógrafos y lo comparten con los demás.	45 minutos	Hojas con figuras, tijeras, pegamento, marcadores, maskintape, papelografos.	Equipo facilitador participantes
Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	El facilitador realiza preguntas de ¿Qué es la Ley? ¿Cuál es la finalidad? ¿Por qué es importante aplicarla? ¿Quiénes deben incidir para que se aplique?	30 minutos	Papelografos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador

		<p>¿Qué beneficios trae a las comunidades la incidencia política y organización comunitaria? Se organizan en grupos de trabajo para responderlas, las respuestas las anota en un papelógrafo, eligen a un representante para que comparta en plenaria las respuestas.</p> <p>Posterior; a las exposiciones el facilitador profundiza en el tema para retroalimentar el tema abordado.</p>			
Cierre	Agradecer los logros del taller	<p>Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica.</p> <p>Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.</p>	10 minutos	Velas	

Organización de Consejo Comunitario de Desarrollo de I nivel (art. 15) Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

2.1 ¿Qué es un Consejo Comunitario de Desarrollo?

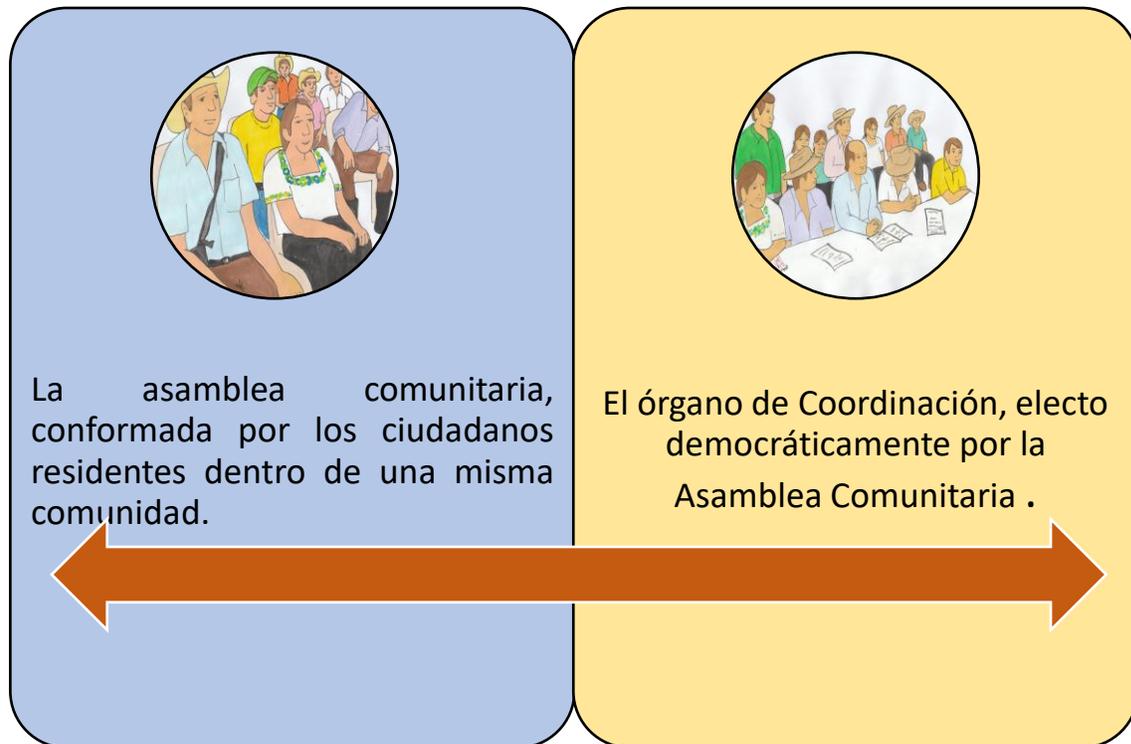
Un Consejo Comunitario de Desarrollo es conocido de manera popular como COCODE, mismo que es mencionado en dentro del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, es el medio principal de la población Maya, Xinca, Garífuna y no indígena en la gestión pública para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo.

A través de los Consejos de Desarrollo la población puede participar en la toma de decisiones y en la ejecución y supervisión de las obras públicas y los proyectos que el Estado realiza en cumplimiento de su mandato y con los recursos que todos los ciudadanos han aportado a través de los impuestos, tomando en cuenta los principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación guatemalteca.

El objetivo de los Consejos de Desarrollo es organizar y coordinar la administración pública por medio de propuestas de planes y programas nacidos desde la misma población a través de la participación ciudadana.

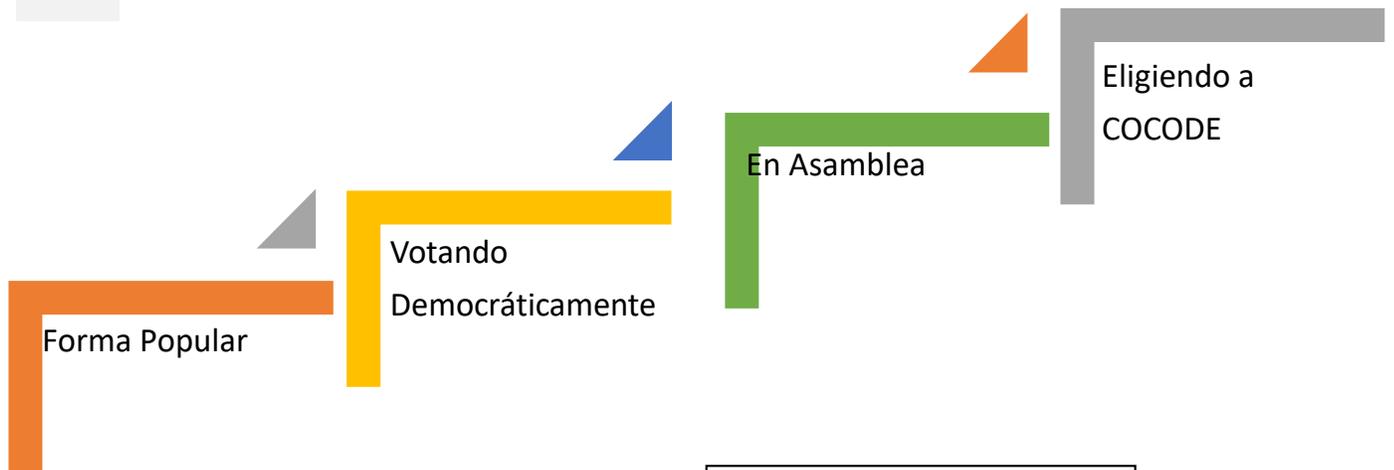
2.2 ¿Quiénes forman el Consejo Comunitario de Desarrollo?

El Consejo de Desarrollo está formado de la siguiente manera:



Fuente: Ernestina Xi (2018)

2.3 ¿Cómo son electos los Consejos comunitarios de Desarrollo?



Fuente: Ernestina Xi (2018)

2.4 ¿A quiénes representan los Consejos Comunitarios de Desarrollo?

**A LA CIUDADANÍA DE CADA
COMUNIDAD**

2.5 ¿Qué cargos conforman un Consejo Comunitario de Desarrollo?

En el artículo 13 de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural dice que los COCODEs se integran por la asamblea comunitaria.



La asamblea comunitaria la integran los residentes de una comunidad y por el órgano de coordinación.

**El Coordinador(a) del COCODE,
es el auxiliar o comunitario.**

Quiere decir que cuando elijamos a los integrantes del COCODE primero debemos confirmar al actual alcalde auxiliar o comunitario para que él sea el coordinador del COCODE. Si por algún motivo el no pudiera se elige a otra persona la cual automáticamente pasa a ser alcalde y coordinador de COCODE. Art. 13 reglamento de la Ley de Consejos

Fuente: Ernestina Xi (2018)

2.6 Funciones de un Consejo Comunitario de Desarrollo Artículo 14 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural)

La asamblea comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y sus funciones son:

A

Elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus propios principios, valores y normas de la comunidad.

B

Promover, facilitar y apoyar la organización y participación efectiva de la comunidad y sus organizaciones, en la priorización de necesidades, problemas y sus soluciones para el desarrollo integral de la comunidad.

C

Promover y velar por la coordinación tanto entre las autoridades comunitarias, las organizaciones y los miembros de la comunidad como entre las instituciones públicas y privadas.

D

Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción, integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.

E

Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de necesidades, problemas y soluciones y proponerlos al Consejo Municipal.

F

Dar seguimiento a la ejecución de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario priorizados por la comunidad.

H

Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios.



Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomaran los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Bienvenida	Romper el hielo e inicio de la actividad.	Se realiza la dinámica Mar y Tierra Desarrollo: se traza una línea en el suelo. Todos los participantes se sitúan a lo largo de la línea; un lado representa el mar y el otro la tierra, en forma alternativa al tiempo que los jugadores deben saltar a un lado de la línea según corresponda, el coordinador actúa cada vez más rápido e intenta confundir a los jugadores, el jugador que queda en el campo equivocado queda eliminado.	5 minutos	Guía comunitaria	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del taller , reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelógrafos y marcadores	Equipo facilitador
Retroalimentación de la sesión anterior	Reforzar los conocimientos adquiridos	A través de la dinámica papa caliente se les pregunta a los participantes de que se trató la sesión anterior y con base a las respuestas se va a fortaleciendo la temática	15 minutos	Guía metodológica taller anterior	Equipo facilitador Participantes

Introducción al tema	Evaluar nivel de conocimientos de los participantes	Se realizan grupos de trabajo integrado con un máximo de ocho personas, se les entrega Papelógrafos y marcadores y van a responder las siguientes interrogantes: ¿Qué es el consejo de Desarrollo Comunitario de I nivel? ¿Quiénes lo conforman? ¿Cómo son electos? ¿A quién representan? . Cada grupo tiene 15 minutos para responder las preguntas, deben elegir a un vocero y a un secretario, posteriormente se asigna 10 minutos para la plenaria. En este momento el facilitador no debe intervenir únicamente tomar nota de lo que cada grupo comparta.	25 minutos	Papelógrafos Marcadores Masking tape	Equipo facilitador
Profundización del tema	Ampliar conocimientos de las participantes .	A través de una exposición magistral apoyado con Papelógrafos o presentación en power point el facilitador profundiza el tema a abordar.	60 minutos	Equipo de computo Cañonera Papelógrafos Mural Marcadores Maskin tape Presentación digitalizada Material de apoyo	Equipo facilitador
Volviendo a la Practica	Conocer los cargos y funciones del consejo de desarrollo	A través de una dramatización se analiza los cargos y funciones del consejo de desarrollo. A los grupos ya integrados se les pide que se organicen para desarrollar una dramatización se les asigna 20 minutos para que puedan armar la presentación y posteriormente la socialicen, para ello se les asigna cinco minutos a cada grupo. Después de la presentación de cada grupo el facilitador profundiza en el tema.	45 minutos	Según la creatividad de cada grupo	Equipo facilitador participantes
Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	El facilitador realiza preguntas de ¿Qué es el consejo de Desarrollo Comunitario de I nivel? ¿Quiénes lo conforman? ¿Cómo son electos? ¿A quién	30 minutos	Papelógrafos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador

		representan? ¿Qué cargos y funciones realizan? Y de forma voluntaria los participantes deben responder. Con base a las respuestas que den el facilitador profundiza en el tema.			
Cierre	Agradecer los logros del taller	<p>Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica.</p> <p>Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.</p>	10 minutos	Velas	

CAPÍTULO III

Organización de Consejos Comunitarios de Desarrollo de II nivel (Art. 13)

3.1 CONSEJOS COMUNITARIOS DE DESARROLLO DE SEGUNDO NIVEL

En los municipios donde se encuentran más de veinte COCODEs, el COMUDE podrá establecer COCODE de Segundo Nivel, cuya asamblea estará formada por todos los miembros de los órganos de Coordinación de todos los COCODEs del municipio. Los Órganos de Coordinación de los COCODES de Segundo nivel se elegirán de acuerdo a sus propias normas, valores y procedimientos.



Fuente: Ernestina Xi (2018)

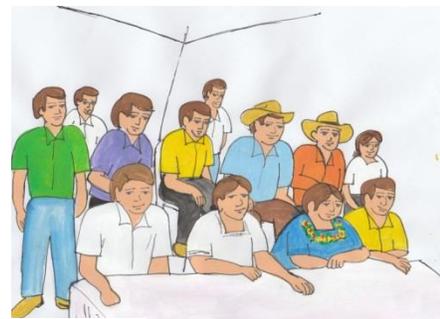
3.2 ¿Cómo está conformado el Órgano de los COCODEs de Segundo Nivel? ()

A

Por un coordinador o coordinadora comunitario electo entre los miembros de la Asamblea General de COCODE de Segundo Nivel.

B

Hasta doce representantes serán electos dentro de la samblea General de COCODE de Segundo nivel



Fuente: Ernestina Xi (2018)

3.3 FUNCIONES DE LA ASAMBLEA GENERAL DE LOS ÓRGANOS DE COORDINACIÓN DE LOS COCODEs DE SEGUNDO NIVEL (Art. 15)

Las funciones de la Asamblea General y de los órganos de Coordinación de los COCODE de segundo nivel, son las mismas que es desempeñado por los COCODE



Fuente: Ernestina Xi (2018)

Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD / SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomaran los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del Taller, reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelógrafos y marcadores	Equipo facilitador
Presentación	Propiciar confianza entre los participantes	<p>Se realiza la presentación a través de la dinámica: La tres ruedas</p> <p>Desarrollo de la dinámica: El total de participantes hace un círculo. Se ordenan por números de 1 a 3 y cada número forman otro círculo.</p> <p>En cada uno sus miembros dirán su nombre, el que está a la par dirá su nombre y del que le antecedió y así sucesivamente.</p> <p>Después de ejercitarlo, se vuelve a formar el círculo general y se hace la repetición de nombre. Seguidamente se le da a cada uno una tarjeta y un marcador para que escriban su nombre.</p> <p>En el mismo círculo al compás de la música se pasa la tarjeta de uno a otro en forma sucesivamente, al suspender la música cada uno busca al</p>	20 minutos	Bocinas Computadora Canción	Equipo facilitador / participantes

		<p>dueño de la tarjeta que le quedo en la mano.</p> <p>Se repite las veces que se crea conveniente. Finalmente, cada participante busca su tarjeta con su nombre y con un gancho se la coloca en el pecho y se dirige a su lugar.</p>			
Introducción al tema	Retroalimentación del tema anterior	<p>El facilitador lanza la pregunta ¿Quién indica que tema tratamos en la sesión anterior? Y de manera espontánea responden los participantes que quieran.</p> <p>Con base a las respuestas el facilitador retroalimenta y hace la conexión con la sesión a desarrollar.</p>	20 minutos	Papelógrafos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador
Trabajo Grupal	Intercambiar conocimientos y experiencias.	<p>Para evaluar el nivel de conocimiento de los participantes el facilitar divide el grupo con un máximo de ocho personas. Cada grupo debe responder las siguientes interrogantes ¿Cómo está conformado el órgano de coordinación del II nivel? ¿Cuáles son las funciones del órgano de coordinación de II nivel? Se les da 20 minutos para organizar la presentación y se le asigna 10 minutos a cada grupo para que presente el trabajo preparado.</p>	50 minutos	Según los materiales que requiera cada grupo	Equipo facilitador y participantes.
Profundización del tema	Ampliar conocimientos de las participantes.	<p>El facilitador hace una exposición magistral del tema y va tomando los ejemplos que cada grupo expuso.</p>	30 minutos	Equipo de computo Cañonera Papelografos Mural Marcadores Maskin tape Presentación digitalizada Material de apoyo	Equipo facilitador
Volviendo a la Practica	Aterrizar la sensibilización	<p>A través de grupos de trabajo los participantes deben analizar si los COCODES de II nivel están cumpliendo con las funciones que establece la ley y que pueden realizar ellos para incidir en la aplicación de la ley.</p>	45 minutos	Hojas con figuras, tijeras, pegamento, marcadores, maskintape, papelografos	Equipo facilitador participantes

Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	<p>El facilitador realiza hace una comparación de las funciones del COCODE de I y II nivel a través de una lluvia de ideas.</p> <p>Posterior; a las exposiciones el facilitador profundiza en el tema para retroalimentar el tema abordado.</p>	30 minutos	Papelografos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador
Cierre	Agradecer los logros del taller	<p>Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica.</p> <p>Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.</p>	10 minutos	Velas	

CAPÍTULO IV

Organización del órgano de coordinación (Art. 16) Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

4.1 ¿Qué es el órgano de Coordinación?

Un Órgano de Coordinación es la organización comunitaria electa popular y democráticamente por la asamblea de una comunidad.



Fuente: Ernestina Xi (2018)

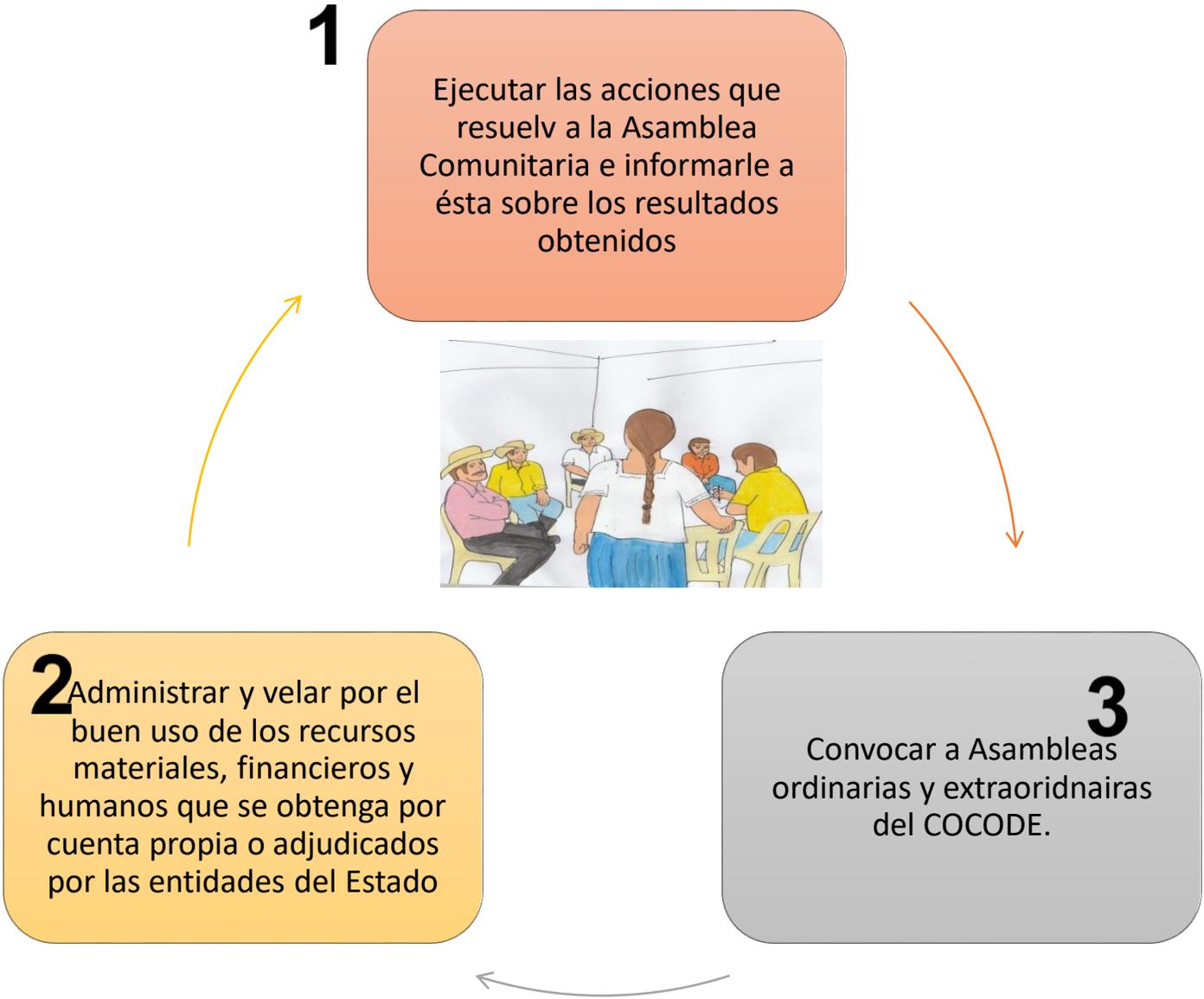
4.2 ¿Cómo está formado el Órgano de Coordinación?

El alcalde o alcaldesa de la comunidad, quien lo dirige.

No más de doce representantes electos por la Asamblea General Comunitaria.

Tiene bajo su responsabilidad la coordinación, ejecución y desarrollar procesos de auditoría social, sobre proyectos u obras que sean ejecutadas por las instituciones del Estado.

4.3 Funciones del Órgano de Coordinación de los COCODES



Fuente: Xi Sandra (2018)

Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomarán los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del Taller, reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todos.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelografos y marcadores	Equipo facilitador
Presentación	Propiciar confianza entre los participantes	Se realiza la dinámica: Armando tejidos Desarrollo; los participantes se ponen en círculo. La dinámica empieza pidiéndole a un participante que tome la punta de la pita, diciendo su nombre, de donde viene y que es lo que hace en su comunidad. Luego sin soltar la punta de la pita, lanza la bola a una segunda persona. Esta también se presenta y así sucesivamente hasta que pasen todos los participantes. Esta dinámica, además de usarse para presentar a los participantes, puede servir para facilitar la reflexión sobre la comunicación y unidad del grupo.	20 minutos	Pita o bola de lana	Equipo facilitador / participantes

Introducción al tema	Retroalimentación del tema anterior	El facilitador lanza la pregunta ¿Quién indica que tema tratamos en la sesión anterior? Y de manera espontánea responden los participantes que quieran. Con base a las respuestas el facilitador retroalimenta y hace la conexión con la sesión a desarrollar.	20 minutos	Papelógrafos Marcadores Maskin tape	Equipo facilitador
Trabajo Grupal	Ampliar conocimientos de las participantes.	El facilitador hace una exposición magistral de que es la organización del órgano de COCODE, como está conformado, y las funciones	50 minutos	Según los materiales que requiera cada grupo	Equipo facilitador y participantes.
Profundización del tema	Intercambiar conocimientos y experiencias.	Luego del desarrollo del tema se les pide a los participantes que se integren en tres grupos de trabajo. A cada grupo se le solicita que realice una dramatización relacionada con 1) Organización del órgano de coordinación 2)¿Cómo está conformado? 3)las funciones del órgano de coordinación Posterior a las presentaciones se realiza un análisis sobre el cumplimiento de ley en relación al tema abordado.	60 minutos	Según la creatividad de cada grupo	Equipo facilitador
Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	La evaluación de conocimientos se hará a través de la dinámica la lechuga. El facilitador previo al taller debe preparar una pelota de papel y en cada capa debe colocar una pregunta relacionada al tema. Se hace un círculo con todos los participantes y deben pasar la pelota de mano en mano al ritmo de la música cuando la música para, la persona que le quedo la pelota debe de sacar la primera capa de papel y responder la interrogante que encuentre. Así sucesivamente hasta que se deshaga la pelota.	45 minutos	Pelota de papel con interrogantes Bocina Reproductor Música	Equipo facilitador

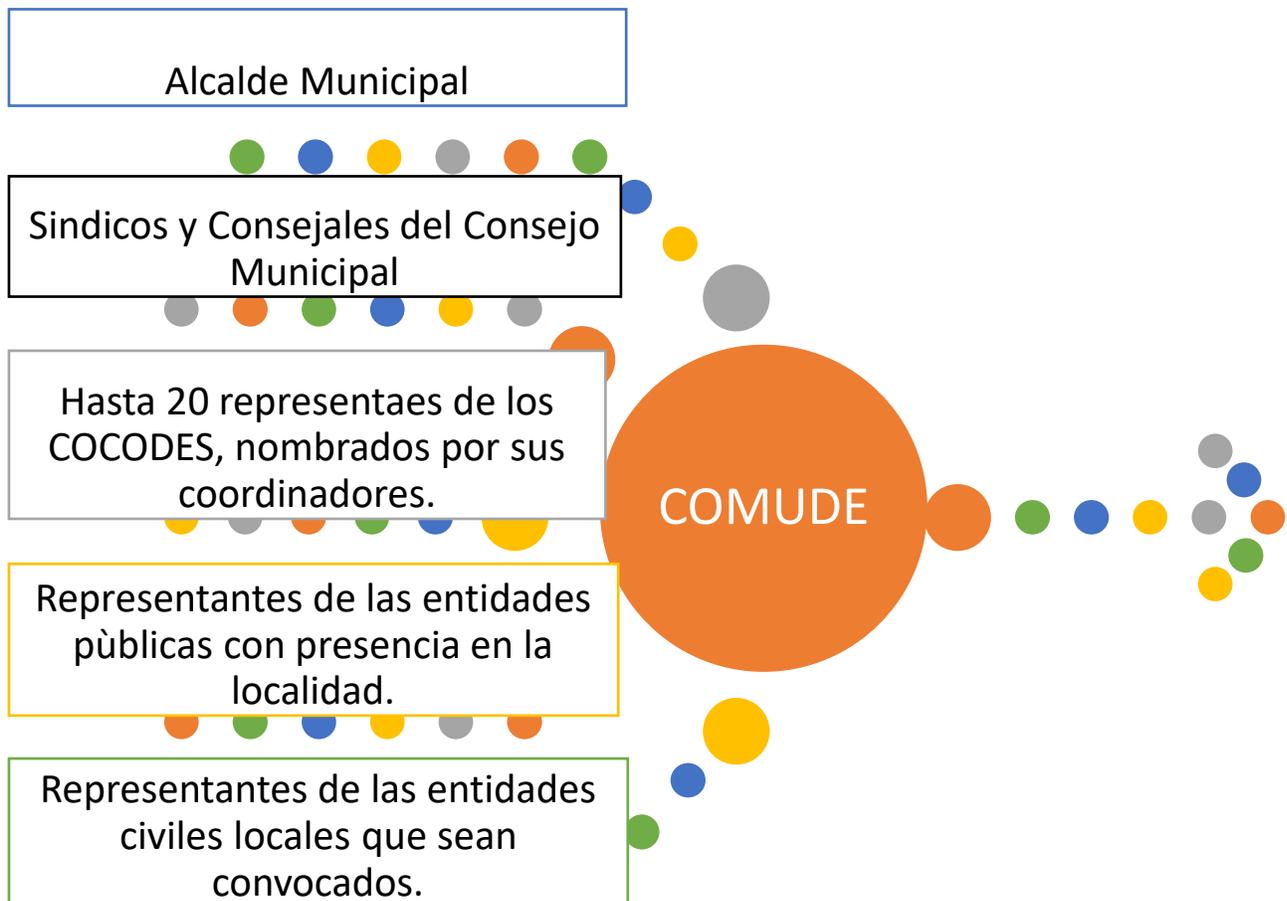
		Después de la dinámica el facilitador aclara los desaciertos que surjan			
Cierre	Agradecer los logros del taller	<p>Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica.</p> <p>Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.</p>	10 minutos	Velas	

CAPÍTULO V

CONSEJOS MUNICIPALES DE DESARROLLO (COMUDES) Artículo 11 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

5.1 ¿Cómo se integra el COMUDE?

En el Artículo 11 Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, establece lo siguiente.



Fuente: Ernestina Xi (2018)

5.2 FUNCIONES DEL COMUDE



F

- Velar porque se cumplan las metas y objetivos de las políticas, planes, programas y proyectos municipales de desarrollo.

G

- Dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo municipal y comunitario en caso necesario realizar propuestas correctivas.

H

- Proponer al Consejo Municipal la asignación de recursos de inversión de acuerdo a la disponibilidad de recursos económicos.

I

- Conocer e informar a los COCODES sobre los gastos del presupuesto del año anterior, de acuerdo a los fondos provenientes del Presupuesto General del Estado.

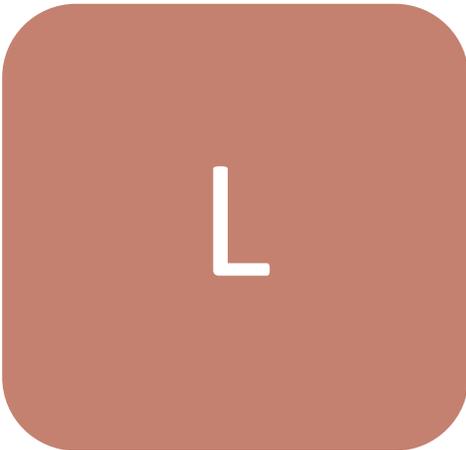
J

- Promover la obtención de financiamiento para poner en práctica las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.



K

- Reportar a las autoridades municipales o departamentales que correspondan.



L

- Contribuir a definir y dar seguimiento al cobro y pago de impuestos de acuerdo a su mandato diseñar propuestas de políticas de desarrollo.



M

- Velar por el cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Consejos de Desarrollo.

Fuente: Ernestina Xi (2018)

Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomaran los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Bienvenida	Romper el hielo e inicio de la actividad.	Se realiza un círculo y cada persona comparte como se siente con el proceso de formación y que espera del taller	10 minutos	Guía comunitaria	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del Taller , reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelógrafos y marcadores	Equipo facilitador
Retroalimentación	Reforzar los conocimientos adquiridos en el proceso de formación	Se hacen grupos conforme a las microrregiones que están participando en el taller y deben de responder las siguientes preguntas ¿Qué temas hemos trabajado? ¿Cómo hemos aprovechado y puesto en práctica los conocimientos que hemos ido adquiriendo? ¿Por qué es importante continuar en el proceso de formación?	30 minutos	Papelógrafos Marcadores Maskin	Equipo facilitador / participantes
Trabajo Grupal	Intercambiar conocimientos y experiencias .	Se conforman grupos por microrregiones para hacer un estudio de casos, esta dinámica permitirá estudiar cómo ha sido la conformación del COMUDE en el municipio, y las acciones que ha realizado. Cada grupo expone el análisis realizado.	50 minutos	Periódicos Revistas Pegamento Papelografos Marcadores	Equipo facilitador y participantes.

Profundización del tema	Ampliar conocimientos de los participantes.	El facilitador realiza una exposición de que es el Consejo Municipal de Desarrollo, como se conforma, cuál es su estructura y funciones	60 minutos	Equipo de computo Cañonera Papelografos Mural Marcadores Maskin tape Presentación digitalizada Material de apoyo	Equipo facilitador
Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	La evaluación de conocimientos se realizara a través de la dinámica las dos pelotas: los participantes se sitúan sentados formando un círculo. El coordinador empieza lanzando una pelota a alguien. Esta persona tiene que responder lo que el que el facilitar interogue. A continuación las personas que tiene las pelotas las lanzan a otros compañeros y se vuela a opinar de nuevo hasta que el facilitador cambie la pregunta.	30 minutos	Pelotas Guía metodología	Equipo facilitador
Cierre	Agradecer los logros del taller	Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica. Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.	10 minutos	Velas	

CAPÍTULO VI

Actividades Administrativas que debe desarrollar los COCODES

6.1 Planificación de asamblea comunitaria

Planificar de forma anual las reuniones, pueden ser consideradas de acuerdos a las propias características y condiciones de la comunidad.

Podrán desarrollarse reuniones extraordinarias, según las necesidades y condiciones de la comunidad.



Fuente: Ernestina Xi (2018)

6.2 Convocatoria

Las organizaciones comunitarias, realizarán convocatoria a asambleas de acuerdo a su propia planificación.

La municipalidad como ente de dirigencia, coordinará la convocatoria a asambleas mensuales para la discusión, priorización y decisión de proyectos de desarrollo, en caso de reuniones de COMUDE



Fuente: Ernestina Xi (2018)

6.3 Agenda

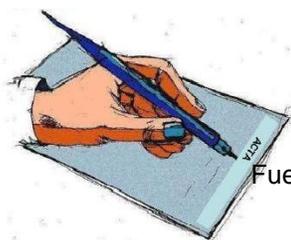
Una agenda es discutida a nivel de Consejo Municipal y a nivel de COMUDES



6.4 Acta

Fuente: Ernestina Xi (2018)

El manejo de libro de actas es importante para dejar constancia de cada uno de los acuerdos y decisiones tomadas en asamblea. Esta es autorizada por la municipalidad del municipio. El encargado de asentar el acta es el secretario (a) de Consejo Comunitario, así mismo cada acta debe contar con las firmas legibles de los que intervinieron y la mayoría de la asamblea.



Fuente: Ernestina Xi (2018)

Planificación de la capacitación

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomaran los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Bienvenida	Romper el hielo e inicio de la actividad.	<p>Para motivar a los participantes se hará la dinámica El director de la orquesta:</p> <p>Uno de los participantes sale del salón mientras el grupo nombra un director. Se le pide a la persona que salió que entre al salón. El que es director empieza a hacer un movimiento, como si tocara un instrumento. El resto del grupo debe imitarlo. Cuando el director cambia de instrumento, la orquesta también.</p> <p>El que salió fuera debe averiguar quién es el que hace el papel de director. Si lo descubre, ocupa su lugar y este sale fuera.</p> <p>Se elige otro directo y continua el juego, hasta que el facilitador considere oportuno.</p>	10 minutos		Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se desarrolle con éxito.	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador
Objetivos del Taller , reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelografos y marcadores	Equipo facilitador
Retroalimentación	Reforzar el tema de	Se hacen grupos de trabajo y deben de responder la	10 minutos	Sillas	Equipo facilitador / participantes

	funciones del COCODE	siguiente interrogante: ¿Cuáles son las funciones del COCODE? Cada grupo expone la respuesta y el facilitador refuerza según lo establecido en la ley.		Participantes	
Desarrollo del tema	Ampliar conocimiento de los participantes sobre las actividades administrativas que deben realizar los COCODES.	Con base a las funciones que tiene los COCODES se les da a conocer actividades administrativas que deben realizar y se les explica cómo se elabora 1) la planificación y los elementos que la componen 2) como se realiza una agenda 3) como se realiza una acta 4) como se hace la convocatoria para el desarrollo de la asamblea comunitaria	40 minutos	Papelografos Marcadores Maskin tape Computadora Cañonera	Equipo facilitador
Trabajo Grupal	Intercambiar conocimientos y experiencias.	Se conforman 4 grupos de trabajo y se le asigna una tarea admirativa que debe realizarla con casos reales. Posterior a la organización cada grupo pasa a exponer el trabajo que realizo.	30 minutos	Según creatividad del grupo	Equipo facilitador y participantes.
Profundización del tema	Ampliar conocimientos de las participantes.	Después de las presentaciones el facilitador refuerza los aspectos que considera necesarios	20 minutos	Papelografos Mural Marcadores Maskin tape Material de apoyo	Equipo facilitador
Compromisos	Poner en práctica los conocimientos adquiridos	Se conforman grupos según las microrregiones que están participando, responden las siguientes preguntas: ¿Qué me gusto del proceso de formación? ¿Qué aprendí? ¿Cómo voy a aplicarlo en mi comunidad?	45 minutos	Hojas con figuras, tijeras, pegamento, marcadores, maskintape, papelografos.	Equipo facilitador participantes
Cierre	Agradecer los logros del taller	Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica. Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.	10 minutos	Velas	



INFORME:
**Procesos de capacitación realizada al
personal de la Oficina Municipal de
Organizaciones Comunitarias**

Elaborado por: Sandra Ernestina Xi Chocooj
Práctica Profesional Supervisada II
Licenciatura en Trabajo Social
Universidad Rafael Landívar

INFORME:

Descripción:

Título:

Formación a personal de la Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias de la municipalidad de Chisec, Alta Verapaz

Propósitos y Resultados esperados:

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de conocimientos del personal de la Oficina Municipal de Organizaciones comunitarias del municipio de Chisec, Alta Verapaz para que brinden una mejor atención a los usuarios y respondan a las demandas comunitarias de una manera oportuna.

¿Por qué de la formación?:

La Oficina Municipal de Organizaciones Comunitarias -OMOC- fue creada por la municipalidad de Chisec, Alta Verapaz tomando en cuenta la demanda de los líderes comunitarios del municipio quienes solicitaron al jefe edil que estableciera una oficina que les permitiera una atención oportuna ante las demandas y gestiones que realizan. Por lo anterior; en el año 2016 fue establecida la OMOC y para la atención de los usuarios se contrataron a tres personas.

Como parte del ejercicio profesional de la Carrera de Trabajo Social con Énfasis en Gerencia para el Desarrollo de la universidad Rafael Landívar, se insertó en esa oficina para fortalecer las acciones que implementan.

La práctica profesional consistió en dos fases: en la PPS I, se realizó un diagnóstico institucional y con base a los hallazgos se definió una propuesta de proyecto el cual se ejecutó en la PPS II.

Dentro del desarrollo de los talleres para la realización del diagnóstico se evidenció que existía debilidad en los conocimientos del personal sobre el tema de organización comunitaria, la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y liderazgo. En ese marco se vio la necesidad de fortalecer al equipo sobre esos temas debido a que esto condicionaba las acciones que se realizaban con los líderes comunitarios, debido a que no había una orientación adecuada hacia sus demandas.

¿En qué consistió la formación?

Con base a las necesidades detectadas en la PPS I, se establecieron realizar tres talleres, a) Organización comunitaria, b) Liderazgo y 3) Ley de consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Se estableció realizar cada taller con una duración de cinco horas cada uno y para ello se contó con el apoyo del Alcalde Municipal quien contribuyó en prestar las instalaciones para realizar la formación y brindó la alimentación para el taller.

Previo a la implementación del taller se vio la necesidad de trabajar el módulo de formación que se diseñó en el proceso de PPS II, es por ello que para fines de la formación se trabajó el capítulo I: Naturaleza, principios, objetivos e integración del Sistema de Consejo de Desarrollo. Con esto, en este proceso también se logró validar el módulo de formación para los consejos comunitarios de desarrollo.

¿Quiénes participaron?

En la propuesta de intervención se planteó desarrollar los temas liderazgo, trabajo en equipo, planificación de actividades, uso de material audiovisual con el personal de la oficina, el coordinador de la oficina de organizaciones comunitarias manifestó que por la planificación de actividades a nivel comunitario no lograrían participar las tres personas que integran la oficina, por lo que hizo la gestión ante las autoridades municipales para integrar a los líderes comunitarios de las trece micro-regiones siendo ellos los representantes de las micro-regiones de Chisec, tomando en cuenta que son los beneficiarios de la calidad de atención que brinda la OMOC, así mismo para que las mismas autoridades comunitarias den seguimiento a los resultados de la formación que el personal de dicha oficina ya cuenta, así mismo se logra que se integren al proceso de capacitación de Fortalecimiento de la funcionalidad de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, uso de material audiovisual fue el tema que se desarrolló con solamente con el personal de la oficina considerando que serán los responsables de dar seguimiento a las capacitaciones a los consejos comunitarios de desarrollo.

Período de la formación:

Mayo 2018

Aporte de organización:

- La Municipalidad de Chisec, facilitó las instalaciones, mobiliario y alimentación de los participantes.
- También dio el tiempo para que el personal de la oficina se involucrara en el proceso de formación.

Aporte de la estudiante de PPS:

- Personal para acompañar, convocar y encargado de la logística para el desarrollo de los talleres
- Personal para el desarrollo de la formación
- Equipo de cómputo para desarrollar los talleres y preparar materiales

- Teléfono para convocar a las participantes a los talleres y para hacer gestiones relacionadas a la formación

Logros obtenidos durante la formación:

- Integración de los representantes micro-regionales en el proceso de capacitación al personal de la oficina municipal de organizaciones comunitarias.
- Se desarrolló un taller sobre el tema: Sistemas de Consejos de Desarrollo – SISCODE- participaron personal de la oficina y representantes de las micro-regiones.
- Se desarrolló un taller sobre: Funcionalidad de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, a través del mismo se logró involucrar a los representantes del órgano de coordinación de las 13 microrregiones que no habían sido involucrados desde el inicio.
- Participación del personal de la oficina de organizaciones comunitarias quienes tienen las herramientas de acuerdo a la Ley de Consejos de Desarrollo para formar a los líderes comunitarios.
- Se logró la validación de la guía metodológica del módulo I, de formación a consejos comunitarios de desarrollo establecido como resultado de la PPS II, integrado por seis capítulos.
- A través de la formación se logró que los líderes se comprometieran en dar seguimiento a la formación y concluir los seis capítulos que integra el módulo de formación.

Dificultades

- Por la dinámica de trabajo del personal de la oficina de organizaciones comunitarias, se reprogramo las fechas de las capacitaciones en cuatro ocasiones, lo que causo atrasar el proceso de formación establecido, y por el tiempo que se contaba para la realización de la PPS, únicamente fue posible el desarrollo de los temas planificados, no se logró realizar otros temas que demandaron en el transcurso de los talleres.

Guía metodológica para realizar el taller de fortalecimiento a integrantes de la OMOC

COCODE MODULO I

NOMBRE DEL EVENTO: Taller de naturaleza, principios y objetivos del Sistema Comunitario de Desarrollo

LUGAR DE EJECUCIÓN: Salón municipal

FECHA DE EJECUCION: Mayo 2018

OBJETIVO GENERAL: Fortalecer la incidencia política de las y los líderes comunitarios a través de la aplicación de Ley

METODOLOGÍA:

Se utilizará la metodología de educación popular y participativa y técnicas de trabajo para la concientización a las lideresas y lideresas.

ACTIVIDAD/ SUBTEMA	OBJETIVOS	METODOLOGIA/TÉCNICAS SUGERIDAS	TIEMPO	RECURSO S	RESPONS ABLE
Inscripción de participantes	Registrar a participantes	En planilla previa elaborada se tomaran los datos de los participantes	15 minutos	Planillas	Equipo facilitador
Bienvenida	Romper el hielo e inicio de la actividad.	De forma verbal una representante de la OMOC da a conocer el propósito del proceso de formación y en cuantos módulos va estar integrado, sensibiliza sobre la importancia de participar en el proceso de formación, da a conocer de cuantos módulos va estar integrado. Asimismo; agradece la asistencia y participación de las y los líderes.	5 minutos	Guía comunitaria	Equipo facilitador
Oración / Invocación	Pedir sabiduría e iluminación al Creador para que el taller se	Se encienden las velas y un líder inicia la oración de apertura del taller.	10 minutos	Veladoras	Equipo facilitador

	desarrolle con éxito.				
Objetivos del Taller , reglas o normas del taller	Crear un ambiente agradable y de plena confianza para la participación activa de todas.	A través de lluvia de ideas, los participantes aportan sus normas para el desarrollo del taller y conocen el objetivo del taller.	10 minutos.	Papelógrafo s y marcadores	Equipo facilitador
Presentación	Propiciar confianza entre los participantes	Se ordena a las participantes en una media luna y se les pide que se presenten compartiendo su nombre, comunidad o micro-región de donde viene y lo que espera del taller.	10 minutos	Sillas Participante s	Equipo facilitador / participante s
Introducción al tema	Evaluar nivel de conocimientos de los participantes previo a ver el tema.	A través de la técnica lluvia de ideas se pregunta a los participantes ¿Qué conocen de la Ley? Las ideas que van saliendo se anotan en un Papelógrafos.	05 minutos	Papelógrafo s Marcadores Masking tape	Equipo facilitador
Trabajo Grupal	Intercambiar conocimientos y experiencias.	Se conforman 3 grupos de trabajo en donde analizaran y elaboraran un mural con recortes de lo que consideran que es, ¿Qué es participación? ¿Qué es el COCODE? ¿Quiénes integran el órgano de coordinación y como se debe conformar? ¿Cuáles son las funciones que debe realizar el COCODE en las comunidades? Al finalizar de hacer el mural cada grupo comparte lo que han identificado y lo que comprenden de ellos.	50 minutos	Periódicos Revistas Pegamento Papelógrafo s Marcadores	Equipo facilitador y participante s.

Profundización del tema	Ampliar conocimientos de las participantes.	Retomando las ideas de cada mural el equipo facilitador realiza una explicación magistral apoyada de Papelógrafos en donde profundiza el concepto de cada tema mostrando como ejemplo los que han identificado las participantes y complementando con otros. (Profundización sobre la Ley) Asimismo da a conocer los objetivos y principios de la Ley y la importancia de su aplicación.	60 minutos	Equipo de computo Cañonera Papelógrafos Mural Marcadores Masking tape Presentación digitalizada Material de apoyo	Equipo facilitador
Volviendo a la Practica	Aterrizar la sensibilización	A través de la dinámica FOTOCUENTO los participantes se reúnen en grupos de trabajo en donde se entrega una hoja con figuras de la integración del COCODE y cada grupo en un Papelógrafos pegara según lo que les pidan. Los escriben en Papelógrafos y lo comparten con los demás.	45 minutos	Hojas con figuras, tijeras, pegamento, marcadores, masking Papelógrafos.	Equipo facilitador participantes
Evaluación	Identificar el nivel de comprensión de la temática	El facilitador realiza preguntas de ¿Qué es la Ley? ¿Cuál es la finalidad? ¿Por qué es importante aplicarla? ¿Quiénes deben incidir para que se aplique? ¿Qué beneficios trae a las comunidades la incidencia política y organización comunitaria? Se organizan en grupos de trabajo para responderlas, las respuestas las anota en un Papelógrafos,	30 minutos	Papelógrafos Marcadores Masking tape	Equipo facilitador

		<p>eligen a un representante para que comparta en plenaria las respuestas.</p> <p>Posterior; a las exposiciones el facilitador profundiza en el tema para retroalimentar el tema abordado.</p>			
Cierre	Agradecer los logros del taller	<p>Un representante de la OMOC agradece el esfuerzo y la participación de los líderes e insta a continuar en la formación y multiplicar en sus comunidades para que otras personas conozcan la ley y las inicien a poner en práctica.</p> <p>Se realiza la oración de cierre de energías agradeciendo al Creador por el trabajo y tiempo brindado.</p>	10 minutos	Velas	

ANEXO 7
FOTOGRAFÍAS



Socialización de proyecto de intervención



Identificación de necesidades de oficina de organizaciones comunitarias de la municipalidad de Chisec –OMOC-



Elaboración de plan estratégico de la OMOG.

+



Capacitación a personal de la OMOG



Socialización y validación de productos

ANEXO 8. Listado de participantes



NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Validación de pps

FECHA: 22 de mayo 2018

LUGAR: Salon Municipal Chisec A.R.

No.	NOMBRE Y APELLIDO	CARGO	COMUNIDAD	FIRMA
1	Gonzalo Latz Coy	Gerente Ac curso humano	Muni-Chisec	<i>[Signature]</i>
2	Francisco Ché Pop	Coordinador OMOC	Muni-Chisec	<i>[Signature]</i>
3	Ana Violeta Lima Quiroz	Directora Municipal de la Mujer	Muni-Chisec.	<i>[Signature]</i>
4	Lidia Lucrecia Paz Si	Secretaria OMOC	Muni-Chisec.	<i>[Signature]</i>
5				

[Signature]
ERNESTINA XI CHOCOOJ
ESTUDIANTE PPS II

[Signature]
Vo. Bo. GONZALO LATZ
ENLACE, MUNICIPALIDAD