

Ludvin Gerardo Ortíz

Guía de capacitación en liderazgo comunitario, dirigida a Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Comapa, Jutiapa.

Asesora: Licda. Mayra Lisette Salguero Santos



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES

Departamento de Pedagogía

Guatemala, Noviembre de 2021

Este informe fue presentado por el autor, como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciado en Pedagogía e Interculturalidad.

INDICE

Contenido	Página
Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	4
1.1.3 Desarrollo histórico	6
1.1.4 Situación económica	8
1.1.5 Vida política	12
1.1.6 Concepción filosófica	14
1.1.7 Competitividad	15
1.2 Institucional	15
1.2.1 Identidad institucional	15
1.2.2 Desarrollo histórico	18
1.2.3 Los usuarios	19
1.2.4 Infraestructura	19
1.2.5 Proyección social	19
1.2.6 Finanzas	20
1.2.7 Política laboral	21
1.2.8 Administración	21
1.2.9 Ambiente institucional	22
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	22
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción	23
1.5 Priorización del Problema	25
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	26
Capítulo II: Fundamentación teórica	30
2.1 Elementos teóricos	30
2.2 Fundamentos legales	48

Capítulo III: Plan de acción	52
3.1 Título del proyecto	52
3.2 Problema seleccionado	52
3.3 Hipótesis acción	52
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	52
3.5 Unidad ejecutora	52
3.6 Justificación de la intervención	52
3.7 Descripción de la intervención	53
3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos	53
3.9 Metas	53
3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)	54
3.11 Actividades para el logro de objetivos	54
3.12 Cronograma	54
3.14 Recursos	56
3.15 Presupuesto	56
3.16 Responsables	56
3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención	57
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	58
4.1 Descripción de las actividades realizadas	58
4.2 Productos, logros y evidencias	59
4.3 Sistematización de la experiencia	86
4.3.1 Actores	87
4.3.2 Acciones	87
4.3.3 Resultados obtenidos	88
4.3.4 Implicaciones	88
4.3.5 Lecciones aprendidas	89
Capítulo V: El voluntariado	90
5.1 Plan de acción realizada	90
5.2 Sistematización de la intervención	98
5.3 Evidencias y comprobantes	100
Capítulo VI: Evaluación del proceso	109
6.1 Del diagnóstico	109

6.2 De la fundamentación teórica	109
6.3 Del diseño del plan de intervención	109
6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	110
6.5 Del voluntariado	110
6.6 Del informe final	110
Conclusiones	111
Recomendaciones	112
Bibliografía o fuentes consultadas	113
Apéndices	116
Anexos	122

INDICE DE CUADROS

Cuadro 2 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	23
Cuadro 3 hipótesis acción	25
Cuadro 4 viabilidad	26
Cuadro 5 estudio técnico	26
Cuadro 6 estudio del mercadeo	27
Cuadro 7 estudio económico	28
Cuadro 8 estudio financiero	29
Cuadro 9 Formato de instrumento de evaluación de la intervención	57
Cuadro 10 Actividades y resultados	58
Cuadro 11 Productos y logros	59
Cuadro 12 formato de instrumento de evaluación del diagnostico	117
Cuadro 13 formato de instrumento de evaluación de la fundamentación teórica	118
Cuadro 14 formato de instrumento de evaluación del diseño del plan de intervención	119
Cuadro 15 formato de instrumento de evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención	120
Cuadro 16 formato de instrumento de evaluación del voluntariado	120
Cuadro 17 formato de instrumento de evaluación del informe final	121

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 organigrama de la institución

17

INDICE DE FOTOGRAFIAS

Fotografía 1 entrega de guía al coordinado de los COCODES	85
Fotografía 2 entrega de guías a los presidentes comunitarios	85
Fotografía 3 realización de actividades con los presidentes de los COCODES	85
Fotografía 4 desarrollo del tema por el capacitador invitado	85
Fotografía 5 explicación del proyecto	86
Fotografía 6 entrega de diploma al capacitador	86
Fotografía 7 croquis de las instalaciones de la Facultad de humanidades Jutiapa	95
Fotografía 8 directiva del voluntariado antes de la realización del proyecto	100
Fotografía 9 presentación de detalles de la inversión	100
Fotografía 10 interior del salón de usos múltiples	100
Fotografía 11 entrega simbólica del proyecto	100
Fotografía 12 exterior del salón de usos múltiples	101
Fotografía 13 lateral derecho del salón de usos múltiples	101
Fotografía 14 grupo de epesistas responsables del proyecto	101
Fotografía 15 directiva del voluntariado después de la ejecución del proyecto	101
Fotografía 16 Nombramiento de asesor	123
Fotografía 17 solicitud de EPS, dirigida a la municipalidad de Comapa	123
Fotografía 18 constancia de aprobación emitida por la municipalidad	123
Fotografía 19 finiquito emitido por la municipalidad	123
Fotografía 20 Constancia de asistencia a la institución	123

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cronograma del plan de acción	54
Tabla 2 presupuesto del plan de intervención	56
Tabla 3 Listado de Epesistas	90
Tabla 4: Aporte del epesista	95
Tabla 5 Actividades realizadas para la recaudación de fondos	95
Tabla 6 Total de dinero gestionado para la elaboración del proyecto	95
Tabla 7 Detalle de la inversión	96
Tabla 8 Cronograma	97
Tabla 9 Directiva de Voluntariado	104
Tabla 10 Evaluación del voluntariado	104
Tabla 11 Listado de epesistas con su respectivo asesor	107

Resumen

El ejercicio profesional supervisado, fue realizado en la municipalidad de Comapa, del departamento de Jutiapa, dirigido a los líderes comunitarios de desarrollo (COCODES). El ejercicio profesional supervisado se realizó de manera sistemática, estructurado en diferentes capítulos los cuales son: diagnóstico, fundamentación teórica, plan de acción, ejecución y sistematización de la intervención, el voluntariado y la evaluación del proceso.

Durante el proceso se realizaron investigaciones, entrevistas, análisis, planes, una guía y evaluación.

Durante el diagnóstico se identificaron carencias, de las cuales se priorizó el problema ¿De qué manera se puede mejorar el liderazgo entre los comités Comunitarios de desarrollo?

Se planteó la siguiente hipótesis acción: si se diseña una guía de capacitación para el COCODE, entonces se promoverá el liderazgo comunitario. La cual dio como resultado, la elaboración de una guía de capacitación en liderazgo comunitario, dirigida a los comités comunitarios de desarrollo, del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa. Se socializó la guía con los líderes comunitarios mediante una capacitación donde se realizaron diferentes actividades, para promover y fortalecer el liderazgo en las diferentes comunidades, habiendo alcanzado así los objetivos descritos en el plan de acción.

Palabras clave: Investigación, observación, análisis, hipótesis, ejecución, evaluación.

Introducción

El proyecto que se presenta, pertenece al Ejercicio Profesional Supervisado “EPS”, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad, el cual se realizó en la Municipalidad del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa. El informe que se presentara es el resultado obtenido del proyecto titulado “Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE)”, de la municipalidad de Comapa. Dicho problema se centra en las comunidades las cuales no cuentan con un buen líder el cual no se desempeña o no cumple con las características que debe tener.

Se presentan 6 capítulos los cuales son los siguientes.

Capítulo I. El diagnóstico, es donde se detalla toda la información obtenida en la municipalidad del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa, se detallan aspectos del contexto de la institución como su ubicación geográfica, la composición social, el desarrollo histórico, situación económica, vida política, concepción filosófica, competitividad, en lo institucional, detalla la identidad institucional, desarrollo histórico, los usuarios, la infraestructura, la proyección social, las finanzas, política laboral, administración y ambiente institucional.

Así mismo durante la ejecución del diagnóstico se identifica una lista de carencias identificadas, se realiza la problematización, se priorizo el problema, se realiza la hipótesis acción y el análisis de viabilidad y factibilidad.

Capítulo II. En este capítulo se encuentra la fundamentación teórica, que es la base de del aporte brindado en ella se detalla el tema liderazgo comunitario.

Capítulo III. Comprende el plan de acción, detalla las actividades a realizarse, en este capítulo se encuentra el título del proyecto, problema seleccionado, hipótesis de acción, ubicación geográfica de la intervención, unidad ejecutora, justificación de la intervención, los objetivos (general y específicos), las metas, los beneficiarios, las actividades, cronograma, las técnicas metodológicas, presupuesto, responsables y evaluación.

Capítulo IV. Corresponde a la ejecución y sistematización de la intervención, dicho capítulo contiene las actividades realizadas con sus respectivos resultados, de acuerdo al cronograma de actividades establecidas en el plan de acción, los productos, logros y evidencias obtenidas, así mismo se describe la sistematización de experiencias obtenidas durante el ejercicio profesional supervisado.

Capítulo V. El voluntariado donde se encuentra el plan de acción realizado, sistematización, evidencias y comprobantes.

Capítulo VI. Detalla la evaluación de cada capítulo antes mencionado, determinando la efectividad y los logros alcanzados durante la ejecución del proyecto.

Así mismo se encuentran conclusiones derivadas de los objetivos que se encuentran en el plan de acción, recomendaciones que se consideran necesarias, las fuentes bibliográficas consultadas.

Posteriormente se encuentra apéndices donde se encuentran los formatos de instrumento de evaluación de cada capítulo del informe.

Finalmente el anexo donde se encuentran las cartas de asignación de asesor, constancias y finiquitos.

Capítulo I

Diagnóstico

Diagnóstico Institucional de la Municipalidad del municipio de Comapa Departamento de Jutiapa.

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

✓ Localización

“El municipio de Comapa se encuentra ubicado en las serranías al Sur-orienté del departamento de Jutiapa, está a una Elevación promedio de 1,250 mts. SNM; latitud 14°06'41” y longitud de 89°54'52””. Limita al norte con el municipio de Jutiapa, al orienté con el municipio de Zapotitlán y la República de El Salvador, al sur con el municipio de Jalpatagua y al occidenté nuevamente con el municipio de Jalpatagua y Jutiapa. Está ubicada a una distancia de 40 kilómetros de la cabecera departamental de Jutiapa y a una distancia de 125 desde la rosa de los vientos en el Salón de Recepciones del Palacio Nacional de la Cultura de la Ciudad Capital.” (18:20-21)

✓ Tamaño

“Comapa es uno de los municipios más antiguos del departamento, cuenta con una extensión territorial de 174.13 kilómetros cuadrados y se encuentra a una altura de 1,250 metros sobre el nivel del mar. La distancia de esta cabecera municipal a la ciudad de Jutiapa es de 35 kilómetros.” (24:9)

✓ Clima

“El clima que prevalece en el municipio es el templado, la temperatura es de 22.7 grados a 32.1 grados centígrados. El régimen de lluvias es de corta duración, por lo que influye grandemente en la composición y fisonomía de la vegetación. La precipitación pluvial oscila entre 500 a 855 milímetros cúbicos anuales. Este municipio pertenece a la zona de vida bosque seco tropical,

playas del río de Paz, que se encuentran ubicadas a las orillas de la Aldea Estanzuela y río Pulula, en el caserío el Tempisque. (24:30)

✓ **Suelo**

“La serie de suelos de Comapa es de material madre, de lava máfica, relieve ondulado, drenaje interno regular, con suelo de color café oscuro, textura y consistencia arcillosa friable, con un espesor aproximado de quince (15) a veinte y cinco (25) centímetros. De acuerdo al mapa productivo de la tierra, prevalecen suelos que pertenecen a la clase agrícola VII, son tierras no cultivables, aptas para fines de uso forestal y las otras clases que existen son para cultivo y pastizales para ganado vacuno. La topografía del terreno es inclinada y plana; el tipo de suelo es franco arcilloso y pedregoso.” (18:176)

✓ **Principales accidentes**

“Se registran tres accidentes orográficos, uno en el cerro El Comal (La Joya), ubicado al noroeste de la cabecera municipal, y a una distancia aproximada de cuatro kilómetros, dicho cerro desapareció debido en un deslave, perdiéndose el mismo y una comunidad allí ubicada. El segundo accidente en el cerro el volatín, ubicado al occidente de la aldea Estanzuela y al noroeste del caserío el San Miguel, su ubicación exacta está a cuatrocientos metros aproximadamente, al sur del caserío El Naranja, Aquí se dio un hundimiento de unos veinte metros. El tercer accidente se dio en el cerro El Blanco, fue un deslave que se dio al lado sur en un bajo porcentaje, este cerro es conocido como la colina de la torre debida que allí existió una estructura trípode de metal, instalada por un contingente norteamericano.” (18:20-21)

✓ **Recursos naturales**

“Están integrados por los diferentes tipos de suelos, los bosques que reúnen las distintas variedades de flora y fauna; el conjunto de ríos, riachuelos y quebradas que irrigan el área geográfica del municipio de Comapa”. (18:176)

“Los ríos que irrigan el municipio de Comapa son: Estanzuela, de paz, Pulula, San Nicolás y Sanarate. Cuenta con 20 quebradas siendo las principales: Chichón, de Quevedo, El Jute, El Achiotal y otros nacimientos, pozos y manantiales. Cabe mencionar que el caudal de ríos, nacimientos, pozos y manantiales es utilizado por la mayoría de comunidades para proveerse del vital líquido para consumo humano y sistema de riego. (24:29)

✓ **Fauna**

“La fauna existente en el municipio la integran especies domésticas entre las cuáles cabe mencionar: ganado vacuno, porcino, equino y aves de corral; así como especies silvestres tales como: conejos, ardillas, tepescuincles, masacuata, venado o cabrito de monte, venado con cola blanca, gato de monte, coyote, chorcha, pijuy, cheje, zopilotes, tortolitas y ranas garrobos. Algunas de los animales antes mencionados principal las silvestres se encuentran en peligro de extinción por la deforestación y caza irracional ocasionada por el hombre.” (18:179)

✓ **Flora**

En el municipio de Comapa se determinó que la mayor parte del terreno cultivable es aprovechado para la explotación agrícola, siendo esta la actividad principal productiva a la que se dedica los pobladores. El uso actual de la tierra se ve influenciado por variables como, clima, suelos, capacidad económica y topografía. Actualmente se explota los suelos para espacios silvestres y cultivos, dentro de los principales se puede mencionar: maíz, frijol, maicillo, jocote, rosa de Jamaica, flor de ixote, café y maguey, y algunas extensiones de bosques secos llamados Jaragua que los pobladores los han convertido en pasto.” (24:29)

✓ **Vías de comunicación**

“Son todos los medios que utiliza el Municipio para comunicarse y efectuar sus transacciones comerciales para satisfacer las necesidades existentes; dentro de los que posee carreteras de terracería, las cuales en un alto porcentaje encuentran en mal estado, principalmente en el área rural. Se cuenta con

servicio de telefonía celular y correos en el área urbana. Cada hogar cuenta con un radio receptor, por medio del cual se enteran de los acontecimientos nacionales Actualmente en el municipio de Comapa cuenta con un 70% de telefonía celular de las empresas Tigo y Claro, también se dispone de servicio de internet por línea fija y modem inalámbrico, así como servicio de televisión por cable, en el área.” (24:45-46)

1.1.2 Composición social

“Según el Instituto Nacional de Estadística INE, para el 2018 la población en el municipio de Comapa equivale a 32,207 habitantes. La población es el principal recurso con que cuenta el Municipio, en vista que desempeña un papel importante y decisivo dentro del proceso productivo, por ser productor y consumidor de los bienes y servicios para los habitantes del municipio, la población del municipio de Comapa ha ido incrementando con el paso del tiempo2.” (14:S/P)

✓ Etnia

“De acuerdo al censo poblacional de 1994, se estableció que en el municipio de Comapa la población en un 83% es ladina (no indígena) y el 17% es indígena, descendiente de los Pipiles quienes habitaban la región en el siglo XVI antes de la conquista de los españoles. El estudio realizado en octubre de 2002, reflejó el mismo porcentaje para la población no indígena 83% e indígena 17%.Esto significa que la población ejerce una marcada influencia sobre las características demográficas y la dinámica de la población del país. (14:S/P)

✓ Instituciones educativas

“Actualmente en el Municipio de Comapa funciona la escuela “Silvia Rivera de García”, una escuela de párvulos anexa a la urbana, dos colegios privados dos Institutos por cooperativa uno básico y el otro diversificado, adicionalmente

funcionan academias de mecanografía y de computación. En el área rural existen las siguientes escuelas: El Melonar, El Tempisque, Las Pilas, Estanzuela, Escuinapa, San Miguel, El Naranjo, Posas Blancas, San Ramón, El Playón, Caparrosa, El Carrizo, San Juan, San José, El Matochal, Buena Vista, Madre Cacao, El Jocote, El Ixcanal I, San Cristóbal, El Pinal, El Zapote, Tres Cerros y El Guachipilín (24:21)

✓ **Instituciones de salud**

“En el sector salud, el municipio cuenta con un centro de salud tipo “B” en la cabecera municipal, además, tres puestos de salud en la comunidad: San Cristóbal, Caparrosa, y Escuinapa. El personal para atención de estos centros está compuesto por: cuatro médicos, una enfermera profesional, 13 enfermeras auxiliares, dos inspectores de saneamiento, dos Técnico de laboratorio, dos oficinistas, un piloto, educadoras en salud, un guardia y un operativo de mantenimiento. El centro de salud se limita a atender casos leves de salud, en casos de enfermedades u otro conveniente de salud especial se lleva al Hospital Nacional de Jutiapa”. (8: S/P)

✓ **Vivienda**

“De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística INE, para el 2, 018 el total de viviendas en el municipio de Comapa es de 8,040, siendo tipo formal, siendo los materiales de construcción, pared, piso y techo. Entre los materiales más utilizados para la construcción de paredes, algunas viviendas son de adobe, block, ladrillo, bajareque, concreto, madera, lámina entre otros. En el material de piso el 81 % de las viviendas son de tierra y torta de cemento, con el tipo de techo los que más predominan son teja, lámina de zinc y paja.” (14:S/P)

✓ **Cultura**

“Dentro de los principales aspectos culturales del municipio de Comapa, se encuentran las costumbres y tradiciones tales como las fiestas patronales en el mes de agosto y la feria dedicada a la virgen de concepción el 15 de diciembre,

en lo relacionado a las creencias, las principales actividades son procesiones dedicadas a la virgen de concepción, que es la patrona del municipio, estas fiestas fueron instituidas por la iglesia católica con el propósito de conmemorar a algunos de sus personajes canonizados. Hasta los años cincuenta, las ferias tanto de agosto como la de diciembre eran responsabilidad de la mencionada iglesia”. (18: 113)

✓ **Costumbres**

“Las fiestas patronales celebradas en cada comunidad son: fiesta patronal en la semana del 19 al 21 de agosto de cada año, feria municipal del 14 al 17 de diciembre; entre las tradiciones están: Día de Todos los Santos el 2 de noviembre, así como las fiestas navideñas, en cada celebración se acostumbra realizar un baile social y el chinique. Dentro de las actividades religiosas de la comunidad se pueden mencionar las procesiones en honor a la Virgen de Concepción, Patrona del Municipio, todas estas actividades y costumbres se viven en el municipio desde su fundación, los habitantes disfrutaban de cada actividad, una costumbre muy antigua es la robada de la muchacha por parte del novio, la razón principal es el factor económico para no incurrir en gastos de boda, transcurridos tres u ocho días llegaban a pedir perdón a los padres de la muchacha, llevando gaseosas.”(18:118)

1.1.3 Desarrollo histórico

✓ **Primeros pobladores**

“En el post-clásico de la cultura maya, entre los años 1200 a 1300 D.C. algunas familias del grupo étnico Tolteca provenientes de Tula México son las que llegaban a este territorio llamado por ellos mismos Comapa. Luego avanzaron hacia el sur hasta asentarse en el valle de la Ciudad de México, logrando convertirse en la cultura más avanzada durante los años 900-1110 D de C, eran maestros en las artes y constituían también una sociedad guerrera, como puede

verse en sus numerosas culturas. Este grupo étnico Tolteca pueblo indígena mexicano, avanza dentro del territorio Guatemalteco y recorre toda la costa sur hasta llegar a lo que ahora es la República de El Salvador”. (18:9)

✓ **Sucesos importantes**

“Acontecimiento importante del municipio, después de la revolución de 194, El señor Ramón Martínez y su hijo Servelio Valdez, el Señor Pedro Arana Albeño, el señor Lázaro García y el señor Marcelino González, fueron perseguidos por las autoridades del gobierno debido a que se estimaba que ellos estaban vinculados con el comunismo y eran afines al gobierno del Coronel Jacobo Árbenz Guzmán, en ese entonces el jefe de la policía era el señor Francisco Bojórquez quien a su vez fue el primer jefe policial en este municipio, los antes mencionados tuvieron que huir a la República de El Salvador debido a que sus vidas estaban en alto peligro”. (18:50)

“Policía Militar Ambulante P.M.A esta institución castrense también puso orden en la población de Comapa, fue corto el tiempo en que un destacamento militar estuvo en la cabecera municipal y esto debido a la mala conducta de algunos vecinos que altercaban contra la entonces policía Nacional, los cuáles ya no podían contra aquellos bandidos del momento.” (18:51)

✓ **Personalidades presentes y pasadas**

Presentes

Entre las personas sobresalientes o destacadas en el municipio encontramos en primer lugar al señor Alcalde el profesor César Estuardo Vásquez Recinos, por ser una persona humilde y llevar una buena administración, el señor Adonay Barrientos, Lauro García, Antonio Ruíz y Ottoniel Vásquez, estas personas son destacadas por llevar una buena administración y velar por el bienestar del pueblo.” (18:57)

“Ytay Hexalen Martínez Hernández destacado por ser un maestro en arte especializado en pintura, escultura, grabado y vitrales, egresado del centro

nacional de bellas artes, autor de más de 500 obras de arte entre dibujos, pinturas, grabados, esculturas y vitrales, las cuales están en el territorio nacional, Centro América, México, EE:UU Canadá y Europa; Licenciado en Ciencias Tecnológicas egresado de la Universidad Hispanoamericana, Universidad Latinoamericana y seminario del Príncipe de Paz ” (18:224)

Pasadas

“Oscar Hernández, Mirrain Ramírez, Esteban Quiñonez, Anastacio Ortiz, José García, Pablo Medrano, Alfonso López, Miguel Bautista, Patrocinio Chávez, Alfonso Ruiz, Alfredo Chávez Facundo Vásquez, Eugenia García José García Rivera, Oved Martínez González, Patrona García, Noberta Marroquín viuda de Arana, el poeta Lucilo González, ellos y ellas son las cuales lograron que el municipio de Comapa sea de grandes logros y que hayan contribuido con su granito de arena, por sus características relevantes, son personas honorables que por sus acciones tesoneras han sobresalido y contribuido al desarrollo de este municipio.” (18:103)

✓ **Lugares de orgullo local**

“Dentro de los lugares de orgullo local para el municipio encontramos el templo católico; la pilona; centro arqueológico Piedra Pintada, los centros arqueológicos del Cinacamecayo en las comunidades de Los cerritos y Las Pilas, ruinas de mampostería colonial de la Hacienda El Tempisque, la estructura de vivienda de la señora Gregoria Viuda de Arana, la estructura de Rancho de Paja, la peña de los fierros (Simbología pipil-tolteca, la cual sirvió como modelo de fierros para la marca en el ganado), el árbol de mango que se encuentra en la plaza, la montaña El Venado y la montaña El sombrero.” (18:79)

1.1.4 Situación económica

“La población económicamente activa del municipio según proyección del INE para el 2002 es 5905 personas, de las cuales, 23.42% son hombres y 1.48% son mujeres. De acuerdo a las cifras anteriores y con base al total de la

población del municipio de Comapa, la PEA representa el 24.90%. Esto quiere decir que 5,905 personas mantienen la economía del municipio, teniendo que mantener cada uno a 3.01 persona que equivale al resto de población de 76.10 por ciento”. (24:36)

“Los Talleres Participativos, reflejaron que la migración con fines laborales se da en gran parte hacia fuera del municipio, especialmente con el empleo informal hacia la ciudad capital, al mismo municipio para el corte de café, y a Estados Unidos. Además, según la caracterización del municipio del año 2002, la migración en el municipio se da hacia otros departamentos y municipios, especialmente cuando hay sequía, debido a que los pequeños agricultores no cuentan con suficientes recursos y se trasladan a las meloneras u otros para obtener un ingreso económico para sus hogares” (24:36)

“Las actividades productivas que se realizan en el municipio de Comapa son: la agricultura, crianza de ganado vacuno, crianza y engorde de pollos, crianza de ganado porcino y artesanías. La importancia que cada producto cultivado o manufacturado tiene en la región, va de acuerdo a la cantidad de esfuerzo que la población destine a los mismos y los ingresos generados por tales actividades. Los bajos niveles y escasa diversión de la producción para el consumo interno, estancamientos de la producción en cultivos, inadecuada utilización del suelo, baja productividad agrícola, sin embargo, sus potenciales productivas no se han desarrollado, es por esto que la contribución al incremento de la producción no genera empleo”. (24:36)

✓ **Sector agrícola**

“La mayor parte de la población se dedica a la agricultura como única actividad que conoce para subsistir: Maíz, frijol, maicillo y otros cultivos como café, rosa Jamaica, jocote e izote, maguey y arroz.” (24:36)

En el municipio de Comapa los recursos más cultivados son el maíz y el frijol, el maicillo casi no es producción pero varias personas aún las cosechan, unas de las dificultades sería que el 50% del producto que obtienen son para el consumo propio y lo demás para la comercialización, en algunos casos las siembras no progresan dado el caso que le llega la plaga o los fenómenos naturales que varía su integración en el crecimiento de sus cultivos, dicho esto genera pérdidas para los agricultores ya que no generan lo suficiente para su comercialización.

✓ **Sector pecuario**

“En este sector se conoce tres tipos de ganado: bovino, avícola y porcino, de estos el más importante es el bovino, que es utilizado principalmente para la producción de leche, misma que es comercializada para transformarla en queso y crema; en segundo lugar está el avícola, integradas por tres pequeñas granjas informales que se dedican a satisfacer las necesidades del área urbana del municipio, y por último, el ganado porcino, el cual no se pudo cuantificar, debido a que es una actividad secundaria para las personas que lo practican para ganar un poco recurso interno para sí mismo cubriendo poca necesidad de sustento”.
(24:37)

✓ **Sector artesanal**

“La artesanía en Comapa como en toda Guatemala, es una expresión tradicional del lugar, se pudo establecer que la rama artesanal que más se practica en Comapa es la Jarcia.” (24:37)

“La jarcia es la única labor autóctona con que cuenta la cultura comapense, este cultivo artesanal se remonta a los toltecas mexicanos, siendo ellos quienes trajeron al territorio de Guatemala el cultivo del maguey y sus derivados. En cuanto a variedades tenemos: la bolsa de faja, la bolsa de manecillas, matates, arganías (Alforja), gamarrones, fajas, hamacas, lazos y pitas. Por ahora si nos descuidamos, perderemos ese gran valor cultural autóctono, el más sobresaliente ha sido el señor Santos Paredes, originario del Caserío el

Calvario, aldea San José, este personaje trabaja esta labor con talento artístico, de tal manera que ocupó un primer lugar en artesanías a nivel nacional”. (18:68)

✓ **Medios de comunicación**

El hombre siempre ha buscado la manera de comunicarse y lo ha hecho de diferentes formas y tiempos. En Comapa, la forma de comunicar un asunto era a través de una o varias personas que caminaban día y noche para llegar a determinado lugar y entregar un mensaje, este tipo de comunicación duró siglos, aun cuando llegaba el sistema de correo estatal, termina la mensajería de a pie y de igual manera en bestia mular o caballar, Por acuerdo del 04 de junio de 1949 se instituye en este municipio el servicio de correos y telecomunicaciones de tercera categoría. (18:45)

“En cuanto a medios de comunicación un 70% de la telefonía celular claro y Tigo también se dispone de internet inalámbrico así como de servicio de televisión por cable”. (18:26)

Actualmente se actualizado los medios de comunicación en el municipio, cuenta con varias fuentes informáticas los cuales ayudan mucho a las personas de las comunidades rurales ya que se les facilita para comunicarse con sus familiares o en emergencias necesarias. Algunas aldeas solamente cuentan con medios de comunicación sonora, ya que no cuentan con economía suficiente para optar otros medios.

✓ **Medios de transporte**

“Hace mucho tiempo en el municipio de Comapa había transporte el cual eran; Bestias mulares, Caballeras y Carretas, como medio de transporte de personas y carga, al mismo tiempo implementaron las carretas de bueyes, con caballos y con bestias mulares, de los cuales los comapenses hicieron uso por muchos años, hasta que llegaron los vehículos mecánicos”. (18:42)

“La movilidad de transporte según información proporcionada en el taller de Mapeo Participativo, es por Bus y Miro-bus circulan dentro del municipio para

las comunidades rurales, hay transporte de Bus y Picop para la mayoría de comunidades”. (24:26)

Actualmente hay varios medios de transporte en la cabecera municipal, y en algunas aldeas como caparrosa, el Pinal, san Ixtan ya cuentan con propios buses los cuales facilita la movilidad de las personas que se encuentran lejos del municipio, no obstante saber que unas de las aldeas llamada Madre Cacao, aun usan las bestias para transportarse ya que la calle está en muy malas condiciones.

1.1.5 Vida política

✓ Gobierno local

Consejo municipal

“La municipalidad de Comapa está integrada por un consejo Municipal, como primer integrante el señor alcalde César Estuardo Vásquez Recinos, 5 concejales 2 síndicos, los síndicos y concejales electos popularmente y 2 concejales suplentes, junto con el alcalde su función es fiscalizar y exigir los cumplimientos de los acuerdos y resoluciones de la corporación municipal, Cesar Estuardo Vásquez Recinos, Alcalde Municipal, Agustín Osorio González Sindico Primero, Tino Juan Cashpal Galicia Sindico Segundo, Carlos Alfonso Najarro Gatica Concejal Primero, Juan David Arévalo López Concejal Segundo, Elvyn Chávez Santiago Concejal Tercero, Clementino Medrano Tobar Concejal Cuarto y Elder Tobar Rivera Concejal Quinto. Aníbal López Bautista primer concejal suplente y Luis Estuardo Posadas Esquivel segundo concejal suplente.” (21:S/P)

✓ Participación ciudadana

“En el municipio de Comapa existen diferentes tipos de organizaciones y/o escenarios que en teoría deberían favorecer la participación ciudadana en cada uno de sus estratos y género. La participación ciudadana se demuestra a través las Juntas escolares y los COCODES organizados en el 100% en

los lugares poblados, la participación de la mujer según información proporcionada por la OMM (oficina municipal de la mujer), es poco representada en el nivel comunitario y municipal, debido a que la OMM se visualiza por parte de las personas como una Oficina de coordinación, aunque la OMM, según su reglamento es una oficina técnica pero, no se le presta la debida importancia” (24:27)

✓ **Organizaciones de poder local.**

“La conformación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo y el COMUDE, han sido una fortaleza, ya que velan por el buen desarrollo del municipio, sin embargo, es necesario fortalecer el funcionamiento en cumplimiento a lo establecido en ley, para que pueda haber un fomento a la participación ciudadana en todos los niveles y con equidad social, además, como una fortaleza, cabe mencionar la presencia de organizaciones sociales tales como: Comités de feria y Comités de religiosos, comités de agua potable, también se encuentra Visión Mundial, la que promueve esta temática”. (24:27)

✓ **Organizaciones públicas**

“Las instituciones públicas con presencia en el municipio de Comapa son: Ministerio de Educación (Supervisión Educativa), salud pública y asistencia social (Ministerio de Salud), Ministerio de Gobernación (subestación de la Policía Nacional Civil), Coordinación Municipal de CONALFA, Organismo Judicial (juzgado de paz), RENAP, se cuenta con ONG (Visión Mundial) y Ministerio Público, los cuáles apoyan el desarrollo del municipio.” (24:41)

✓ **Gobierno local**

“El gobierno municipal funciona como un órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales, donde el Concejo Municipal, integrado por el Alcalde, Síndicos y Concejales, toman las decisiones trascendentales de manera responsable para el beneficio del municipio, promoviendo la ejecución de programas y proyectos de desarrollo, en atención

a las necesidades prioritarias que demanda la población y el territorio, para ello, se apoya al Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) y de los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE)". (24:41)

✓ **Organización administrativa**

"La municipalidad de Comapa cuenta con la Dirección Municipal de Planificación (DMP) y las distintas unidades de trabajo como: Secretaría, no obstante, se hace necesario impulsar el fortalecimiento de estas instancias, para el logro de mejores resultados en la prestación del servicio público municipal, para lo cual, se tiene la total voluntad política de las autoridades locales. En el tema de política pública municipal, se hace necesaria la formulación e implementación de políticas enfocadas a la atención de temas prioritarios en el municipio, como: gestión de riesgo, protección y conservación ambiental, la población en el Taller Participativo, se carece de la aplicación de sistemas de regulación municipal, por no contarse con un Construcción, ni un Plan de Ordenamiento Territorial principalmente". (24:41)

1.1.6 Concepción filosófica

✓ **Religión**

"La primera denominación cristiana en llegar a Comapa fue la fe católica, en el año 1539, fundada por el párroco de Guazacapán, en la actualidad la religión que prevalece es la fe católica. Por ahora la iglesia católica es mayoría en el municipio en cuanto a fieles. El 25 de enero de 2003 fue elevada a la categoría de parroquia, vale la pena reconocer que existen algunos católicos sinceros y que en medio de su creencia religiosa buscan la verdad de Dios, Guatemala se volvió a la fe cristiana católica al cien por ciento". (18:80)

"La primera denominación cristiana evangélica llega a Guatemala en el año de 1882 a través del misionero JOHN CLARK HILL. Esta misma llega a Comapa en Septiembre de 1935 fue fundada la primer iglesia cristiana evangélica,

denominada las Asambleas de Dios, en 1968 se fundó la iglesia de Dios Evangelio Completo, otras denominaciones fundadas en el municipio de Comapa son: la iglesia de Príncipe de Paz y la iglesia de Movimiento Misionero Mundial esta denominación cristiana llega a Comapa fundado una iglesia en el año 2005 la cual permanece por gracia y voluntad divina.”(18:80- 81)

1.1.7 Competitividad

“La municipalidad de Comapa provee al desarrollo de proyectos y de las actividades económicas y sociales a través de los servicios que brinda a las comunidades. Una de las funciones más importante es la de contribuir a mejorar la atención de los ciudadanos a través de los servicios básicos, por lo tanto la municipalidad de Comapa no tiene ninguna otra institución que haga competencia”. (24:3)

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad institucional

Municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa.

✓ Localización geográfica

La municipalidad de Comapa se encuentra ubicada en el Barrio Católico, zona 0, del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa.

✓ Visión

“Ser una municipalidad competitiva e innovadora a través de la gestión de programas y proyectos que promuevan el desarrollo integral y la participación ciudadana basada en principios y valores, que garantice una oportunidad de bienestar, orientada por el plan de desarrollo municipal, brindando servicios de calidad a toda la población.” (20: S/P)

✓ **Misión**

“Somos una municipalidad que impulse de manera planificada el desarrollo del municipio, trabajando con transparencia y eficiencia, devolviéndoles a nuestros ciudadanos sus impuestos en obras y beneficios para proveerles de una mejor calidad de vida.” (20: S/P)

✓ **Objetivos**

Específico

“Impulsar la participación ciudadana realizando la organización comunitaria para poder descentralizar el gobierno Municipal y capacitar a líderes comunitarios.” (20: S/P)

General

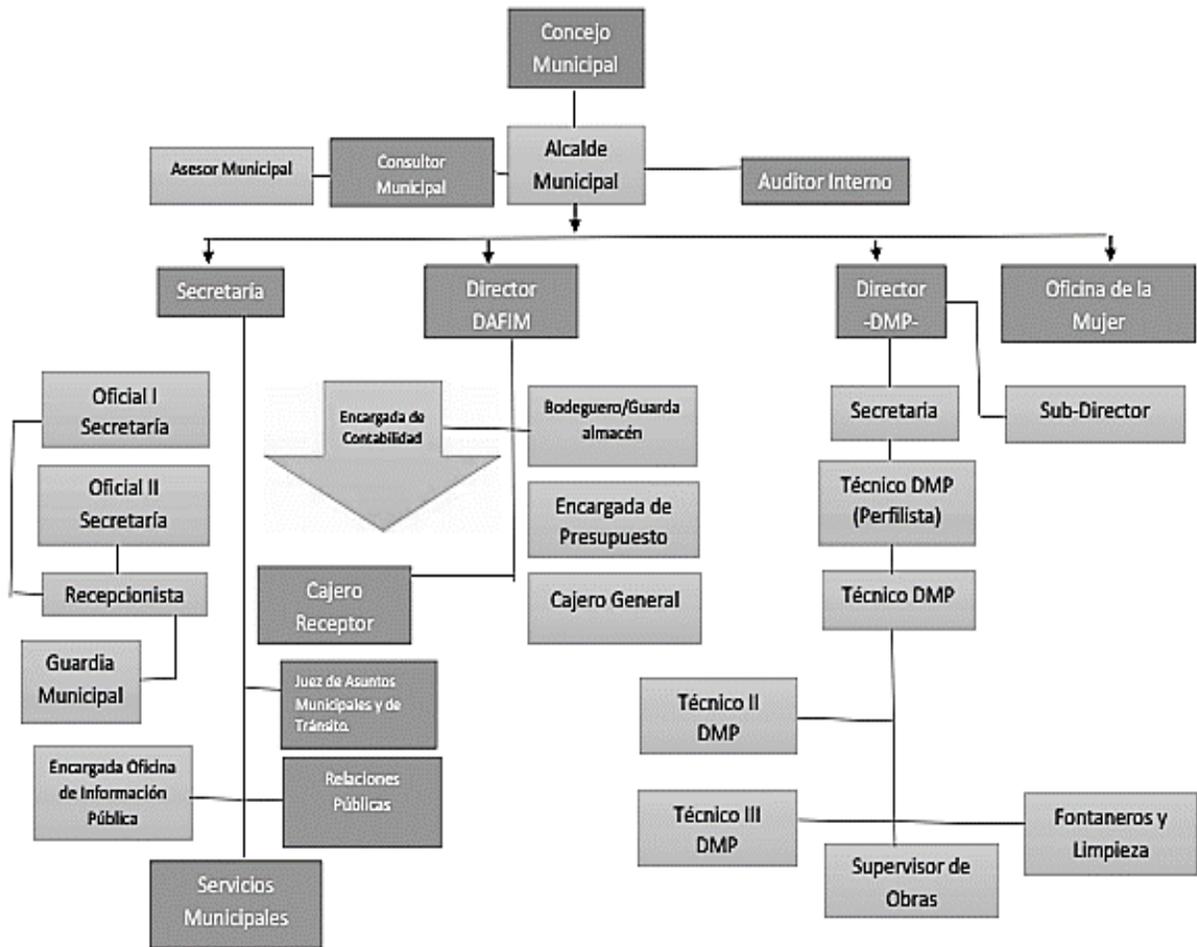
“Lograr el fortalecimiento institucional, dar una respuesta a la demanda de necesidades existentes en el municipio de Comapa, ser una institución concedora de sus competencias y siempre velar por la transparencia del manejo de bienes y recursos del pueblo.” (20: S/P)

✓ **Principios y valores**

“El trabajo de la corporación municipal se basa en principios y valores los cuales garantizan oportunidades de desarrollo y mejoras en el nivel de vida de los habitantes del municipio de Comapa, estos principios y valores son los siguientes: eficiencia, igualdad, equidad, imparcialidad, solidaridad, respeto, justicia identidad cultural, honestidad, transparencia, integridad, disciplina, compromiso y lealtad, dichos principio y valores son practicados, con el fin de atender las necesidades de los habitantes del municipio sin discriminación alguna, identificándose con la población para contribuir a mejorar su calidad de vida, haciendo uso del presupuesto del municipio de manera eficaz y razonable.” (20: S/P)

✓ Organigrama de la Institución

Figura 1 organigrama de la institución



Fuente: Extraído de la municipalidad de Comapa

✓ Servicios que presta

“La actual administración municipal tiene contemplado la priorización de los temas de agua y saneamiento, caminos rurales y desarrollo social, que son las necesidades más urgentes que la población presenta. Abordando las prioridades de gobierno como salud, educación, valoración de los recursos naturales; considerando los enfoques de gestión de riesgo y cambio climático para contribuir al desarrollo sostenible del municipio., Asimismo, se encarga de prestar los servicios básicos como construcción de drenajes, el

abastecimiento de agua, el registro de los nacimientos y defunciones, mantener el ornato de la ciudad para el bienestar de los habitantes.” (6:22)

✓ **Relaciones con instituciones a fines**

“Las organizaciones que se encuentran en el municipio de Comapa incluyen a la municipalidad, juzgado, centro de salud, supervisión educativa y escuelas públicas de educación, con alfa. Las organizaciones no gubernamentales que operan en Comapa, es una ONG internacional denominada PRAC de la comunidad Europea. Relaciones con instituciones a fines o similares: La coordinación tanto técnica como administrativa con las instituciones gubernamentales presentes en el municipio, por ejemplo MSPAS, MINEDUC, MAGA entre otros, así como con instituciones no gubernamentales que ofrezcan su apoyo para el municipio”. (6:41)

1.2.2 Desarrollo histórico

“El primer edificio municipal fue construido en el año 1859 y por acuerdo del 26 de Julio de 1957 se clasifica como municipalidad de segunda categoría, en 1960 aún existía el edificio municipal con su arquitectura colonial al cien por ciento, paredes de adobe, piso de ladrillo de barro cocido, ventanas y puertas de madera de cedro, en los periodos de administración de varios alcaldes dicho edificio sufrió cambios, por último en la administración de Otto Vásquez (2,004-2,008) se extermina por completo para la edificación de otro edificio con arquitectura moderna.” (18:63)

“En frente del actual edificio municipal exactamente donde se ubica el lado occidental del parque estaba un edificio de paja llamado cabildo, allí estaba el despacho de los regidores municipales. Actualmente el edificio Municipal se encuentra en el mismo lugar que fue construido por primera vez con diversos cambios en la administración del alcalde Otto Vásquez este edificio empezó a sufrir modificaciones casi después de terminados los dos periodos en la administración del Señor Alcalde Adonay Barrientos este proceso de

construcción siguió en marcha fue hasta en el año 2017 que en el periodo del actual alcalde Cesar Estuardo Vásquez Recinos y personal administrativo tomo posesión del edificio”. (18:65)

1.2.3 Los usuarios

“Actualmente se atiende a más de 80 usuarios diariamente de los cuales un 30% son de sexo masculino y el 50% son de sexo femenino, el comportamiento de estos es aceptable ya que mantienen un perfil amable y paciente, la mayoría son procedentes de aldeas, caseríos y cantones del municipio de Comapa, el objetivo principal de sus visitas es conseguir el apoyo y aprobaciones de proyectos sociales, ayuda económica para algunas actividades sociales o recreativas, busca de empleo dentro de la municipalidad para lograr una estabilidad económica; algunas personas son miembros de los COCODES, Iglesias o personas particulares, con un nivel socioeconómico medio o bajo”. (25: 8)

1.2.4 Infraestructura

“La municipalidad de Comapa tiene un aproximado de área 1000m² de construcción, cuenta con 18 oficinas, ambientes de oficinas dividido en, secretaria, tesorería, asuntos municipales, despacho, sala de juntas, servicios municipales, maga, clínica municipal, relaciones públicas, Dirección municipal de planificación, archivos, ambientes para baños en primer y segundo nivel, así también dos oficinas centrales de recepción de visitantes y cinco de estas oficinas son utilizadas para bodegas, en ellas posee equipo de cómputo, materiales, mobiliario y útiles de oficina”. (25:7)

1.2.5 Proyección social

“El municipio de Comapa se ha categorizado por ser las reina de las colinas por lo cual es un municipio seguro, ordenado y actualmente modernizado, en el municipio se llevan a cabo distintos proyectos que benefician a los habitantes

del municipio, principalmente a los del área rural, se ha priorizado el tema de la educación para que todos los niños, jóvenes e incluso adultos puedan acceder a ella, se han realizado capacitaciones o charlas con el apoyo del área de salud, sobre buenas prácticas de higiene porque principalmente en las aldeas debido a que es ahí donde existen más casos de enfermedades siendo los más afectados niños menores de 5 años.” (25:9)

“Así mismo como la seguridad, la PNC policía nacional civil y Visión Mundial que es una organización que ha apoyado en proyectos al municipio de Comapa y sus alrededores dándoseles a los presidentes de COCODES e impartiendo charlas en cuanto a contaminación ambiental y ayuda a niños de escasos recursos, también apoyando en proyectos de construcción, son muchas las organizaciones las cuales se van desarrollando con el tiempo, para así ayudar a quienes lo necesitan tomando en cuenta que son para su bienestar familiar, actualmente se cuenta con OMM (Oficina Municipal de la mujer) con el propósito de orientar a la mujer a saber sus valores e importancia que tiene en el mundo”. (25:9)

1.2.6 Finanzas

“El presupuesto asignado por parte de la nación a la municipalidad de Comapa es de veinticinco millones de quetzales (Q25, 000,000.00). A parte de ese ingreso esta institución cuenta con fondos propios los cuales son generados a través de los pagos que realizan los pobladores por el uso de servicios que la municipalidad presta. Estos ingresos son de dos tipos: Ingresos Tributarios y No Tributarios. Los ingresos tributarios son aquellos que se dan por el pago de: boletos de ornato, extracción de productos agrícolas, arbitrios sobre anuncios y rótulos. Los no tributarios son aquellos que se modifican de forma directa mediante un reglamento y estos son: tasas administrativas, certificaciones, licencias, cédulas, tasas por servicio, canon de agua, extracción de basura, el rastro y servicio de plaza, renta por alquiler de locales municipales, uso privados de bienes municipales, multas y terrenos”. (6:1)

“Parte de la asignación del presupuesto es invertido en los salarios que se le da al personal que trabajan en la municipalidad, también es utilizado para implementar proyectos de mejoramiento comunitario. Un 8% de este es utilizado para el mantenimiento y funcionamiento de la municipalidad. Para un control de finanzas se realizan dos tipos de auditoría: una externa y una interna. La auditoría externa se lleva acabo anualmente por la Contraloría General de Cuentas de la Nación y la auditoría interna la realiza el Lic. Cesar Efraín Tenas Contreras empleado el cual ve el presupuesto, los ingresos, egresos, abonos y facturas.” (6:2)

1.2.7 Política laboral

“La Municipalidad cuenta con treinta y cinco empleados de los cuales 25 son profesionales y 10 no son profesionales. El horario laboral es de lunes a viernes de 8:00 am a 16:00 pm. El ingreso y egreso de los empleados se monitorea a través de un sistema digitalizado llamado TIMES WORK (tiempo de trabajo). Para el proceso administrativo se cuenta con un total de 15 trabajadores y para el personal de servicio hay 20. Cada cierto tiempo se les da una capacitación para que estos puedan mejorar el servicio dentro de la institución. Y se realiza una evaluación de personal para ver el desempeño que estos tienen dentro de sus labores.” (6: 12)

1.2.8 Administración

“Se lleva mediante una planificación a corto y mediano plazo con un mínimo de tres años y un máximo de 8 años, en la cual se elabora un plan operativo anual en donde se establecen diferentes actividades en un periodo de un año fiscal que se inicia del uno de enero al treinta y uno de diciembre. Existen planes de contingencia los cuales son contemplados por el consejo municipal dentro del presupuesto de gastos y la dirección municipal de planificación de acuerdo a las experiencias y necesidades que se presenten, para el desarrollo de su gestión, la municipalidad cuenta con la Dirección Municipal de Planificación

(DMP) y las distintas unidades de trabajo como: Secretaria, DAFIM, UIMP, no obstante es necesario impulsar el fortalecimiento de dichas instituciones para el logro de mejores resultados.” (6:28)

1.2.9 Ambiente institucional

El ambiente dado en la Municipalidad es muy agradable, brindan apoyo a todas las personas que llegan a por información o a veces ayuda comunitaria, las diferentes oficinas atienden de una forma ordenada y con buenos valores, las personas se llevan una buena perspectiva del trato hacia ellos. La buena educación que tiene cada trabajador es vital para el funcionamiento de la municipalidad ya que muestran una buena cooperación para proporcionar el atendimento de tanto como a los adultos mayores como a los jóvenes y mujeres que es primordial para su reputación, y así no quedar mal ante su presencias.

1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas

1. Baja cobertura en salud pública.
2. Numerosos casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer.
3. Baja cobertura educativa.
4. Casos de prejuicios por razones éticas a nivel de familias.
5. Poca cultura de programación de la comunidad.
6. Poco acceso a la información pública de la institución.
7. La institución no cuenta con las medidas de seguridad necesarias.
8. Falta de Relaciones Humanas en el ámbito laboral y de convivencia por parte de comité Comunitario y de desarrollo (COCODE).
9. Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).

10. Se elige por afinidad al personal para ocupar los cargos en la institución

Fuente: elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019

1.4 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis-acción

Cuadro 1 Problematicación de las carencias y enunciado de hipótesis acción

Carencias	Problemas	Hipótesis
Baja cobertura e insuficiencia en la salud pública.	¿Cómo mejorar la baja cobertura y la insuficiencia en la salud pública?	Si se hace un diagnóstico para saber la falta de producto, entonces se puede mejorar la insuficiencia en la salud.
Numerosos casos de violencia contra la mujer e intrafamiliar.	¿Qué hacer para disminuir la violencia contra la mujer e intrafamiliar?	Si se hace una capacitación para hacerles saber lo importante que es la mujer en la sociedad entonces se reducirá el maltrato hacia ellas
Baja cobertura educativa.	¿Por qué existe una baja cobertura educativa?	Si se hace un diagnóstico en los centros educativos, entonces se dará a conocer la baja cobertura.
Casos de prejuicios por razones éticas a nivel de familias.	¿Qué hacer para mejorar los casos de prejuicios de las éticas de las familias?	Si se capacita a las personas de las comunidades para establecer las diferencias entre familias y otro, entonces podemos

		mejorar las éticas de las familias.
Poca cultura de programación de la comunidad.	¿Qué hacer para incrementar la poca cultura de programación de la comunidad?	Si se capacita a las comunidades dándoles una guía para que se orienten de las actividades, entonces se puede organizar la cultura en la comunidad.
Poco acceso a la información pública del municipio.	¿Por qué existe poco acceso a la información política del municipio?	Si se ejecuta una capacitación al consejo municipal haciéndoles saber que se necesita una oficina en el cual se de la información necesaria y apropiada, entonces se mejoraría la información del municipio.
La institución no cuenta con las medidas de seguridad necesarias.	¿Por qué la institución no cuenta con las medidas de seguridad necesarias?	Si se hace un programa para especificar las ejecuciones que se deben hacer, entonces mejoraríamos la seguridad
Falta de Relaciones Interpersonales en el ámbito laboral y de convivencia pacífica por parte de comité	¿Cómo mejorar la falta de relaciones humanas en el ámbito laboral y de convivencia para que cumplan mejor con sus funciones?	Si se realiza una guía de relaciones interpersonales en el ámbito laboral entonces se podrá lograr una convivencia pacífica

Comunitario y de desarrollo (COCODE).		entre los usuarios de dicha institución.
Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).	¿De qué manera se puede mejorar el liderazgo entre los comité Comunitario de desarrollo?	Si se diseña una guía de capacitación para el COCODE, entonces se promoverá el liderazgo comunitario.
Se elige por afinidad al personal para ocupar los cargos en la institución.	¿Qué hacer para que las autoridades elija a su personal por capacidad laboral y no por afinidad?	Si se realiza un proceso de evaluación al personal para trabajar en la municipalidad entonces sabremos las capacidades que tiene cada uno

Fuente: (Elaboración Propia)

1.5 Priorización del Problema

Analizando las carencias las cuales se identificaron en la Municipalidad de Comapa, se tomó en cuenta con el consejo municipal y el epesista, se necesita solución para el ordenamiento de las sociedades en el municipio, la cual se tomara en cuenta para dar solución es: **Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).**

1.5.1 Hipótesis Acción

Cuadro 2 hipótesis acción

Carencia	Problema (pregunta)	Hipótesis-acción
Falta de liderazgo por parte del	¿De qué manera se puede mejorar el liderazgo entre	Si se diseña una guía de capacitación para el

comité Comunitario de desarrollo (COCODE).	los comité Comunitario de desarrollo?	COCODE, entonces se promoverá el liderazgo comunitario.
--	---------------------------------------	---

Fuente: (Elaboración Propia).

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

1.61 Viabilidad

Cuadro 3 viabilidad

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se tiene, por parte de la Institución, el permiso para hacer el proyecto?	X		
¿Se cumplen los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X		
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X	

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

1.6.2 Factibilidad

✓ El Estudio Técnico

Cuadro 4 estudio técnico

Indicador	si	No	Evidencia
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X		
¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X		
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X		
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X		

¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X		
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X		
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X		
¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X		
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?	X		

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

✓ El Estudio del Mercadeo

Cuadro 5 estudio del mercadeo

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X		
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X		
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X		
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X		

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

✓ **El Estudio Económico**

Cuadro 6 estudio económico

Indicadores	si	No	Evidencia
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X		
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	X		
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X		
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X		
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X		
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	X		
¿Los pagos se harán con cheque?		X	
¿Los gastos se harán en efectivo?	X		
¿Es necesario pagar impuestos?		X	
¿En el presupuesto se incluye el valor de las horas laborales del epesista?		X	

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

✓ **El Estudio Financiero**

Cuadro 7 estudio financiero

Indicador	Si	No	Evidencia
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X		
¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		X	
¿Será necesario gestionar crédito?		X	
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X	
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X		
¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X	

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 ¿Qué es el liderazgo?

“De las teorías de Robbins, Koontz y Wehrich se conviene la siguiente definición de liderazgo: Es la capacidad para influir de forma no coercitiva en los miembros de un grupo para que éstos orienten sus esfuerzos hacia una tarea común de forma voluntaria y entusiasta.” (1:1)

“El concepto de liderazgo es uno de los que más controversias ha generado dentro de la literatura científica y sobre este existen diversas interpretaciones así como diversos autores han tratado la temática. Así, Fiedler (1961) citado por Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo. Este líder debe tener como características principales la satisfacción de necesidades de su grupo, la seguridad y la tendencia a la unidad.” (11:65)

“(Robbins, 1999). Define desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. (French & Bell, 1996). Define El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.” (11:65)

✓ ¿Qué es un líder?

“El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene

determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder. Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos: Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).” (15:3)

“Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro. Es una persona que mira al largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos. El líder anticipa los cambios, se adelanta a los competidores. Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder. Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee.” (15:4)

✓ **Características de un líder**

“Según Olamendi, Gabriel. La credibilidad de un líder consiste en ser una persona de carácter, de principios, una persona ética, justa y capaz porque conoce lo que está haciendo en su trabajo, debe tener capacidad de convencimiento, el líder es una persona que se preocupa por las personas que trabajan a su lado, son personas que están dispuestas a decir las cosas como son, una característica fundamental del líder actual es la valentía y el coraje en la toma de decisiones, deben ser capaces de establecer confianza, los verdaderos líderes actualmente son líderes no por jerarquía, sino por competencia, por humildad, porque transmiten paz entre sus colaboradores.” (22:1)

✓ **Cualidades Indispensables de un líder.**

“John Maxwell. Define La forma en que un líder trata con las circunstancias de la vida dice mucho de su carácter. La crisis no necesariamente forma el

carácter, pero sí lo revela. La adversidad es el cruce de dos caminos donde una persona tiene que elegir uno de los dos: carácter o compromiso. Cada vez que escoge el carácter, la persona se vuelve más fuerte, aun cuando esa elección traiga consecuencias negativas.” (19:5)

“John Maxwell describe 21 cualidades que debe tener un buen líder: el carácter que determina lo que ves y lo que haces, el carácter determina quién eres, carisma, la primera impresión puede ser determinante, compromiso que es el que separa a los hacedores de los soñadores, comunicación sin ella viajas solo, capacidad, valentía, discernimiento, concentración, generosidad, iniciativa, escuchar, pasión, actitud positiva, solución de problemas, relaciones, responsabilidad, seguridad, autodisciplina, la primera persona que tienes que dirigir eres tú mismo, servicio para progresar, pon a los demás primero, aprender y visión puedes conseguir solo lo que puedes ver.” (19:2)

“Usa el poder que tiene con responsabilidad y respeto por los integrantes de la organización, Su comportamiento es de un servidor de la organización y no como el dueño o el amo de ella, usa eficientemente las funciones de un administrador: planifica, organiza, evalúa y controla. Tiene una clara visión del futuro de su organización y es capaz de transmitirla a los otros. Mantiene una dirección clara para acercarse a la misión de su organización o grupo, sabe guiar y motivar a los otros en función de la misión y sus objetivos, tiene iniciativa y estimula a que los demás también ejerzan la suya, Utiliza una serie de habilidades de comunicación que favorecen la integración, el trabajo de equipo y la identificación con las metas del grupo o de la organización así como la responsabilidad y la autorregulación.” (10:7-8)

✓ **¿Cómo ser un buen líder?**

“Según Dale Carnegie. El liderazgo es un arte que puede Adquirirse. Con poco esfuerzo cualquier persona que lo desee puede aprender a guiar a los demás disponiendo de su respeto, confianza y absoluta

cooperación. No dirigir; liderar. A veces, los directivos están influidos por ideas equivocadas y mitos sobre la gerencia. No deben seguirse automáticamente los pasos de un antiguo líder. No ser severos, ni poco exigentes, elogiar a los demás integrantes del grupo por el trabajo bien hecho, trata a los demás como tú quisieras que te trataran, Siempre debemos estar disponibles para nuestros compañeros.” (7:23)

“Peter Drucker. Los directivos que realmente lideran a sus trabajadores en lugar de dirigir su trabajo, no sólo obtienen mejores resultados para su empresa, sino que también desarrollan equipos de personas comprometidas a trabajar para triunfar en todos los aspectos de sus cometidos y sus vidas. El verdadero líder sirve a sus trabajadores, no al revés. La típica figura geométrica que asociamos a la mayoría de empresas es el triángulo, Los verdaderos líderes empoderan a su grupo, se preocupan por ellos.” (7:11)

“Conózcase a sí mismo y trate de mejorar, sea técnicamente capaz, tome decisiones firmes y oportunas, mantenga informada a las personas, desarrolle un sentido de responsabilidad en los demás, use toda la capacidad de su organización, predique con el ejemplo, conozca a sus grupo y vele por su bienestar, El liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables. El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados.” (9:14-15)

✓ **Habilidades que debe desarrollar para ser un buen líder**

“Habilidad de motivar a otras personas: No basta con que tú creas en el proyecto, es imprescindible que sepas contagiar tu entusiasmo al resto del equipo para que el trabajo se realice con la mayor calidad posible. Honestidad un líder coherente y consecuente con sus palabras y acciones puede convertirse en un buen líder. Capacidad crítica y resolutiva: Los miembros de

un equipo esperan que la persona que los dirige sea capaz de enfrentarse a las situaciones desde una perspectiva crítica, analizando los pros y los contras con sabiduría, y pueda llegar a una solución apropiada que permita a todo el grupo superar el conflicto.” (12:3)

“Actitud pro-activa: Un jefe aportará propuesta, mientras que un líder no sólo hablará de objetivos sino que los hará realidad a base de perseverancia y trabajo. Capacidad comunicativa para que el equipo te siga y te respete primero tiene que comprenderte. Una buena comunicación es clave para convertir un superior en un líder. Don de gentes si eres una persona introvertida vas a tener que superar la timidez para llegar a ser un buen líder, puesto que contar con fluidas relaciones interpersonales (con los compañeros, clientes, proveedores y hasta la competencia) y disponer de una amplia red de contactos son signos del liderazgo.” (12:3)

✓ **El liderazgo efectivo**

“Para llegar a ser un líder efectivo, lo primero es asumir que podemos mejorar y que necesitamos cambiar algunos aspectos de nuestra conducta y, lo segundo, es tener la voluntad y la motivación para hacerlo. Reuniendo ambas condiciones, estamos en camino de llegar a ser líderes más efectivos. Sin duda, todos los líderes quieren ser efectivos, es decir, desean ser capaces de lograr las metas que se proponen con el menor costo de tiempo y de recursos materiales y humanos posibles. Desde el punto de vista de las organizaciones sociales, idealmente el dirigente debe ser un líder efectivo, es decir, que con su comportamiento logre que los demás miembros se esfuercen en alcanzar las metas de la organización.” (10:7)

✓ **Algunas de las características que debe poseer un líder para ser efectivo**

“Usa el poder que tiene con responsabilidad y respeto por los integrantes de la organización, su comportamiento es de un servidor de la organización y no como el dueño o el amo de ella, usa eficientemente las funciones de un

administrador: planifica, organiza, evalúa y controla, tiene una clara visión del futuro de su organización y es capaz de transmitirla a los otros, mantiene una dirección clara para acercarse a la misión de su organización o grupo, sabe guiar y motivar a los otros en función de la misión y sus objetivos, tiene iniciativa y estimula a que los demás también ejerzan la suya, utiliza una serie de habilidades de comunicación que favorecen la integración, el trabajo de equipo y la identificación con las metas del grupo o de la organización así como la responsabilidad y la autorregulación.” (10:8)

➤ **La mentalidad del líder**

“Peter Drucker dijo: no puedes liderar a otra gente si no te lideras primero a ti mismo.

Si esto es cierto, la mayoría de los programas de educación y formación del liderazgo están equivocados, porque la mayoría de ellos empiezan con habilidades como la estrategia, la gestión del personal y las finanzas. Desde el punto de vista de Drucker, este planteamiento empieza por el final y se olvida del principio. Es como empezar a construir una casa por el tejado.” (13:3)

“Rasmus y Jacqueline definen que el liderazgo empieza en uno mismo; más concretamente en la mente de cada uno. Te liderarás mejor si sabes cómo funciona tu mente, y si te conoces y te lideras más eficientemente, podrás conocer mejor a los demás y liderarles de forma más efectiva. Por más eficientemente nos referimos a liderarla de tal manera que aproveches al máximo las motivaciones intrínsecas y la finalidad tuya y de tu gente. Si eres capaz de hacer esto y sabemos que, con la práctica y la persistencia, cualquiera puede hacerlo tendrás un equipo de trabajo más comprometido y más productivo. Y lo más importante es que aumentarás la felicidad, crearás relaciones humanas más fuertes y mejorarás la cohesión social dentro y fuera de tu organización.” (13:3)

➤ **El perfil del líder de hoy**

“El líder de hoy responde a las expectativas e inquietudes que han delegado en él y comparte con otros sus ideas y proyectos. Tiene una visión estratégica, la cual considera vital para el éxito de su gestión. Se enfrenta a problemas, tendencias, presiones o situaciones, busca las soluciones con el análisis de las causas, aplica correcciones, previene y genera nuevas ideas. Es un transformador. Responde con talento, visión y audacia a los retos de un medio turbulento, da respuesta a las acciones operativas, pero su orientación está dirigida al alcance de las grandes metas de las organizaciones.” (3:1-2)

“El liderazgo genuino sirve para apoyar, no es coercitivo. Liderazgo significa hacer partícipes a otros. El liderazgo es visión primero; acción segundo, significa entender que las personas son más importantes que las cosas. Es un arte, ha ser aprendido y aplicado y no se debe confundir con una simple posición de trabajo. No se preocupa por el elogio o la culpa, su enfoque es la acción, el trabajo y la verdad. Tiene una apertura hacia los sentimientos de los demás, y no una insensibilidad hacia ellas en nombre de hacer el trabajo, es humilde y reconoce esta cualidad más que cualquier medalla al mérito.” (3:4-5)

“Es dado al servicio para los demás, Es responsable de guiar a su grupo, esté conformado por mucha gente o por pocos participantes, hacia una meta. Se compenetra con los miembros de su círculo con el fin de impulsarlos hacia niveles más alto de actuación. Delega y fomenta la participación para lograr el compromiso de los miembros del equipo. Motiva a sus miembros a incrementar el nivel de atención y conciencia sobre la importancia y el valor que tienen los resultados deseados y los medios para lograrlos.” (3:6-7)

Estilos de liderazgo

White, Lippit, Lewin, 1939 Y Likert (1961) definen los siguientes estilos de liderazgo que existen:

- **Autoritario**

“El líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo: los procedimientos ulteriores no se aclaran en absoluto. El líder determina las tareas de los miembros aislados del grupo y forma los grupos de trabajo propiamente dichos. El líder está “personalmente” para la alabanza o crítica del trabajo de los miembros del grupo, no toma parte en su trabajo, aunque sea para aclarar cosas. Se muestra más bien amistoso o impersonal que enemigo. Aparecen reacciones de frustración y agresión, conductas restrictivas de desinterés, apatía y tendencia a huir. Las relaciones son difíciles y no se desarrolla una conciencia grupal. Se manifiesta una notoria sumisión ante el líder.” (17:7)

- **Democrático**

“Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. En la primera discusión del grupo se define un ámbito general del complejo de actividad conjunto, se muestran los pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el grupo puede decidir. El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas. Los resultados iniciales son algo inferiores, pero luego se incrementan, y muestran mayor originalidad por poder expresar libremente las ideas y estimular la creatividad.” (17:7-8)

- **Laissez-faire o liberal**

“Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. El líder no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas. Si no se solicita, raramente hace comentarios sobre

los resultados de los miembros del grupo, ni intenta formar parte en el trabajo del grupo o participar en su actividad. El grupo está desorganizado.” (17:8)

✓ **Liderazgo basado en valores y actitudes**

“Daft, 2006: 134). Los valores son las creencias que conducen a una persona, en ciertos terrenos, a que prefiera hacer las cosas de una manera determinada influyendo en su comportamiento diario. Los individuos siempre califican a los otros, a las cosas o a las ideas de buenas o malas, agradables o desagradables, éticas o poco éticas, etcétera.” (2:45)

“Una forma de comprender a los valores es pensarlos y clasificarlos como coadyuvantes o definitivos. Los primeros, a veces también llamados valores contundentes, son creencias referidas a las metas valoradas por las cuales vale la pena luchar; por ejemplo, algunas personas creen que hay que pelear en la vida por la seguridad, por una vida cómoda o por tener una buena salud por encima de todo. Otras posiblemente concedan mayor valor al reconocimiento social, al placer o a una vida de emociones. Los segundos, también llamados valores instrumentales, son creencias referidas a los comportamientos que son considerados correctos para conseguir los resultados; entre estos valores se destacan la honradez, el valor o la responsabilidad.” (2:46)

Un buen líder debe ser: audaz, eficiente, honesto, optimista, responsable, ético, cooperador, capaz, inteligente, culto, justo, leal, democrático, honesto, transparente, trabajador, facilitador de procesos, tolerante, autentico, perseverante y humilde.

● **Actitudes**

“Los valores colaboran también para determinar las actitudes que los líderes toman ante los seguidores, entendiendo por actitud a la evaluación (positiva o negativa) de las personas, los hechos o las cosas. Es posible decir que

las actitudes están compuestas por tres elementos: el cognitivo (los pensamientos), el afectivo (los sentimientos) y el conductual. El elemento cognitivo corresponde a las ideas y a lo que el individuo conoce respecto al objeto de una actitud, por ejemplo, lo que un líder sabe y piensa sobre el desempeño y las capacidades de un subordinado.” (2:46)

“El elemento conductual de una actitud predispone a actuar de una manera dada, por ejemplo, un líder podría evitar a un subordinado o no hacerlo participar en ciertas funciones del grupo. Como se ve, es menos difícil modificar actitudes que valores, sin embargo éstas suelen reflejar los valores principales, los antecedentes y las experiencias de un individuo en la vida. Un líder que valora más perdonar, sentir compasión y ayudar tendrá actitudes y comportamientos muy diferentes de los de otro que valora más la ambición personal y la capacidad.” (2:46-47)

✓ **Liderazgo y toma de decisiones**

“La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, empresarial, etc., es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aun cuando no se evidencie un conflicto latente.” (16:2)

“Para tomar una decisión, no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más

estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema. Las decisiones nos atañen a todos ya que gracias a ellas podemos tener una opinión crítica. Toda mala decisión que tomo va seguida de otra mala decisión.” (16:3)

✓ **Liderar es un arte**

Liderar un equipo humano, no es una ciencia, es un arte en que la vista, oído, olfato, gusto y tacto tienen una parte muy bien definida.

▪ **Vista**

“Los auténticos líderes ven más allá, impulsan a su organización a través de una visión, retadora del futuro que extraen de su equipo y la devuelven después de haberle dado forma, no existe una fuerza más poderosa que impulse a una organización hacia la excelencia y el éxito duradero, que una visión de un futuro atractivo, valioso y factible y que sea compartida de forma general.” (7:3)

• **Olfato y oído**

“Los líderes saben aprovechar sus oportunidades dejándose llevar por corazonadas que suelen ser ciertas, tienen un acusado olfato para negociar, son capaces de oler con eficacia y rapidez las oportunidades que en su entorno se presentan. Los líderes no hacen oídos sordos, a sus colaboradores atendiéndose de lo que estos sienten, desean y necesitan, una de sus cualidades activamente a los demás, de ponerse en su lugar y entender, si no sus motivaciones, sí, al menos sus razones. (7:3)

• **Tacto y gusto**

“Los líderes deben de contar con el suficiente tacto como para reunirse individualmente con cada uno de sus colaboradores, exponerles en que deben mejorar, sin que ellos se sientan ofendidos, además deben comentarles que hacen bien para que lo repitan en el futuro. Los líderes deben conseguir que los éxitos de la organización sean interiorizados como tales por los colaboradores, deben conseguir que aprecien y les guste haber alcanzado las metas

propuestas, sino se sienten los logros como propios es probable que no se comprometan de igual forma para obtenerlos en el futuro, es clave del líder de hoy, dedicar el tiempo y esfuerzo y reconocer y recompensar colectiva e individualmente los logros.” (7:3)

✓ **El anti líder**

“El anti líder es soberbio se cree en posesión de la verdad, no escucha, no pide consejos, no acepta otros puntos de vista, no sabe reconocer sus errores, no reconoce sus propias limitaciones. Todo ello le puede llevar a cometer errores muy graves que pongan en peligro el futuro de la empresa, aparte de que este modo de comportarse genera un fuerte rechazo entre los empleados. Incumplidor promete y no cumple, su equipo se esfuerza esperando conseguir la recompensa prometida y ésta no se produce. Esto le lleva a perder toda credibilidad. El equipo pierde su confianza en él y no va a estar dispuesto a seguir realizando esfuerzos adicionales.” (15:21)

“Temeroso es una persona que se siente insegura, lo que le lleva a ser extremadamente celosa de su parcela de poder. Tiene miedo a que alguien le pueda hacer sombra y ello le lleva a rodearse de gente mediocre. Es una persona acomplejada, el miedo a mostrar debilidad le lleva a rechazar consejos, a no escuchar, a no permitir que la gente de su equipo brille. un líder apagado difícilmente va a ser capaz de generar entusiasmo en su equipo. Si el líder carece de energía, de optimismo, de empuje poco va a poder motivar a sus empleados. Rehúye el riesgo el líder debe luchar por unos objetivos, unas metas difícilmente alcanzables; esto le obliga a transitar por caminos desconocidos, a asumir riesgos.” (15:21)

“Es deshonesto cuando el directivo carece de unos sólidos principios éticos no es de extrañar que termine cometiendo injusticias. El equipo difícilmente va a seguir a una persona de la que no se fía; más bien terminará despreciándola. Falto de visión: el líder consigue el apoyo de la

organización a cambio de ofrecerle un proyecto realmente estimulante: el líder vende ilusiones. Es egoísta la persona cuya principal (y a veces única) preocupación son sus propios intereses difícilmente va a conseguir el apoyo de su equipo. Es iluminado, el líder es una persona que se adelanta al futuro, pero manteniendo siempre los pies en la tierra, sin dejar de ser realista. Autoritario: el jefe que basa su dirección en el empleo del miedo.” (15:21)

✓ **El líder como un mediador en los conflictos**

“Un conflicto se define como una situación en la que unos actores, o bien persiguen metas diferentes, definen valores contradictorios, tienen intereses opuestos o distintos, o bien persiguen simultáneamente y competitivamente la misma meta, se define como toda actividad donde un hombre lucha contra otro por algún objetivo, en resumen se podría decir que para una situación dada sea calificable o no como conflicto debería de reunir las siguientes características: una integración entre dos o más participantes, pudiendo ser los participantes personas, grupos pequeños o grandes grupos, intencionalidad de perjudicar al otro, utilización indirecta o directa del poder, ineficacia normativa.” (23:4)

✓ **Conflicto grupal**

“Los conflictos son inevitables cuando varias personas trabajan juntas (Ayestarán, 1999). En los grupos que trabajan de manera continuada, el conflicto surge en una variedad de formas y contextos. Los miembros del grupo pueden sentirse, insultados o engañados por otros miembros, pueden estar en desacuerdo con la solución o con la aproximación seguida para resolver el problema, pueden descubrir serias diferencias entre ellos en valores y actitudes, etc. Algunas veces los miembros del grupo expresan sus sentimientos, de forma constructiva, pero en otras ocasiones no lo hacen.” (23:7)

“Walton (1969) distingue tres niveles de conflictividad: bajo, moderado y alto, con efectos diferenciales sobre la utilización de la información y los resultados

para la organización. En este sentido, la relación entre grado de conflictividad y resultados organizacionales, adopta la forma de U invertida, de modo que un nivel de conflicto excesivamente elevado provoca la presencia de resultados negativos para la organización, al mismo tiempo que un nivel excesivamente bajo tiende a generar una actitud de estancamiento que hace que los resultados alcanzados no sean tampoco satisfactorios. Ambos obstaculizan el desempeño. Un nivel óptimo es aquel en el que se da suficiente conflicto para impedir el estancamiento, estimular la creatividad, permitir la liberación de tensiones y promover el cambio.” (23:7)

- **Conflictos dentro del equipo**

“El líder es consciente de que en las reuniones del equipo directivo pueden surgir situaciones tensas, discusiones acaloradas. Además, es precisamente entonces cuando la gente se emplea a fondo y da lo máximo de sí, exponiendo abiertamente sus puntos de vista. Lo que no debe permitir es que estas tensiones sean la tónica general de estas reuniones, ya que terminaría generando una crispación que afectaría a la unidad del equipo. Tampoco puede permitir que en estas reuniones acaloradas se lleguen a traspasar los límites del respeto personal. Cuando el líder se rodea de gente competente, con personalidad, ambiciosa, es normal que en ciertas ocasiones pueden surgir fricciones entre ellas.” (15:48)

“Para evitar malos entendidos, incomprensiones, etc., es fundamental que haya una comunicación muy fluida dentro del equipo. De ahí la importancia de establecer reuniones periódicas (diarias, semanales...) que facilite el contacto entre las personas. Además, el líder debe ser muy cuidadoso para evitar dar pie a situaciones (a veces de manera inconsciente) que puedan deteriorar las relaciones dentro del equipo.” (15:49)

- **Rol de mediador o tercera parte**

“Como tercera parte imparcial y neutral un mediador puede ser interno o externo a una organización. Su rol principal será ayudar a las partes para que se comprometan en la búsqueda de consenso sobre los asuntos más importantes que son la fuente de su desacuerdo para encontrar soluciones mutuamente satisfactorias. Así, el rol del mediadores ayudar a las partes a: compartir la manera cómo perciben el conflicto comunicar y escuchar activamente al otro, entender las necesidades e intereses de la otra parte trabajar en conjunto para encontrar alternativas que les permitan satisfacer sus necesidades, arribar a soluciones consensuadas para lidiar con el problema, crear un plan de implementación efectivo de estos acuerdos.” (27:31)

“El proyecto OEA-Pro-Paz (1996) menciona varios roles que las terceras partes en un conflicto pueden asumir, entre los más comunes se encuentran:

- Convocador: Cuando es el encargado de crear el espacio y condiciones para que las partes dialoguen.
- Mediador: Encargado de facilitar un proceso entre dos o más partes con el fin de contribuir a la búsqueda y consecución de acuerdos mutuamente satisfactorios para las partes a través de la negociación.
- Observador: Cuando la función del tercero consiste en participar en el proceso como un garante de la voluntad política de las partes en cuanto a compromisos asumidos.” (27:32)

- **Intervención del mediador**

“La tercera parte es considerada un facilitador para promover el diálogo entre los sujetos en conflicto y facilitar un mayor entendimiento para alcanzar soluciones a los problemas planteados. Esta tercera parte puede estar representada por un agente externo o por un miembro de la propia comunidad que goce de la legitimidad y reconocimiento entre las partes. Existen ventajas y desventajas en la intervención de una tercera parte, ya sea externa o interna al

conflicto. Por ejemplo, si es externa al conflicto podría aportar conocimientos y experiencias diversas al tema a tratar, confiabilidad, creatividad y un sentido de imparcialidad y neutralidad en el proceso. Sin embargo, podría resultar más costoso y carecer de legitimidad entre los miembros de la comunidad en donde el conflicto se presenta.” (27:27)

- **La mediación: su importancia y eficiencia**

“La mediación es el proceso de deliberación voluntario que es estructurado y facilitado por una tercera persona. Ayuda a las partes a lograr un mayor entendimiento de cómo se perciben los conflictos, las causas subyacentes y entender la visión del otro mientras se desarrolla una perspectiva colaborativa sobre la manera de cómo resolverlos. Al ser un proceso estructurado y de buena fe facilitado por la tercera parte neutral o mediador, la mediación convoca a las partes a dialogar en un ambiente seguro donde puedan hablar sobre sus conflictos confidencialmente. Se debe tomar en cuenta que más de un mediador puede facilitar el proceso.” (27:27)

“El mediador necesita ser competente para entender los objetivos, creencias y percepciones de las partes para poder asistirles durante la mediación, a la vez que ayudarles en: examinar sus problemas, Identificar y entender las causas subyacentes al conflicto comunicarse constructivamente, encontrar opciones que puedan ayudar a manejar sus problemas, escoger las mejores soluciones mutuamente aceptadas, alcanzar acuerdos mutuamente aceptables que les ayudarán a lidiar con sus conflictos. Un componente clave de la mediación es el empoderamiento de las partes por el mediador para que éstas puedan tener poder de decisión, mientras trabajan conjuntamente para alcanzar consensos.” (27:28)

El líder comunitario

✓ **¿Qué se espera del presidente comunitario?**

“Que representes legalmente a tu comunidad, que convoques y presidas las juntas ordinarias y extraordinarias, que hagas cumplir los acuerdos decididos en cada junta, Dichas así, parecen demasiadas obligaciones para un cargo que se ejerce sin percibir más remuneración que el aprecio de los vecinos o la satisfacción por el trabajo bien hecho. Pero lo cierto es que, a la hora de verdad, nunca estarás solo.” (26:6)

✓ **Crear un buen clima**

Ten siempre en cuenta estos 4 principios, y comprobarás cómo tu comunidad funciona de un modo mucho más fluido.

1. “Información: Usa tanto los medios tradicionales (circulares) como los tecnológicos (email, redes sociales) para mantener a todos los vecinos informados de cualquier asunto interesante. No solo te ganarás su confianza, sino que evitarás suspicacias y sorpresas de última hora.
2. Neutralidad: Evita tomar partido por ninguna de las partes dentro de un conflicto. Toma como referencia este manual y la Ley de Propiedad Horizontal para definir tu postura. Intenta crear un área de consenso de acuerdo a lo que dicta la Ley, acercando posturas en pos del bien común.” (26:10)
3. “Cercanía: Tómate tu nombramiento como Presidente como una oportunidad de estar más cerca de tus vecinos. De conocer sus puntos fuertes e identificar qué pueden aportar al grupo. Valora sus ideas o comentarios, porque pueden sorprenderte para bien.
4. Acción: Otro ámbito en el que te ganarás el respecto de tus vecinos es éste. Si consigues resolver los problemas con agilidad y manteniendo la compostura, demostrarás que todo lo relacionado con la Comunidad está en buenas manos.” (26:10)

✓ **Las tareas y funciones no explicitadas por la ley**

Al dirigente comunitario le corresponde una amplia gama de tareas, que debe desarrollar constantemente, para el óptimo funcionamiento de la organización. Veamos, en detalle, cada una de ellas.

1. “Facilitador. El líder es quien facilita un clima organizacional donde se promueven la participación y la distribución del poder entre todos los integrantes de ella y donde se reconoce y valora los recursos de las personas y se toma en cuenta las necesidades de ellas. Para ello es necesario que tenga actitudes y habilidades de comunicación y sepa utilizar ciertas herramientas o técnicas para realizar un trabajo de grupo eficiente y participativo.” (10:9)
2. “Orientador. El líder debe ser capaz de conducir y orientar la marcha de la organización. Por eso, sabe exactamente cuáles son los objetivos de la organización y su misión última e intencional las tareas y actividades en ese sentido. Su aporte implica recordar los objetivos, proponer acciones, generar los equipos que mejor pueden desarrollar determinadas tareas. Es capaz de reconocer cuándo y en qué momento deben participar todos o una parte de los miembros en las diferentes decisiones. Es capaz de orientar al grupo para comunicaciones efectivas, para que el grupo respete las decisiones tomadas, y pueda desarrollar estrategias adecuadas para resolver problemas.” (10:9)
3. “Educador. El dirigente democrático educa a los miembros de la organización con su ejemplo y con sus aportes. Esto permite que muchas otras personas estén capacitadas para relevar en sus puestos a los dirigentes, con igual más eficiencia. Se educa: dando toda la información relevante, asignando responsabilidades y apoyando cuando es necesario, estimulando a los que no se atreven a asumir responsabilidades o a emitir opiniones, siendo responsable en el ejercicio del cargo de dirigente y mediando en los conflictos de la organización.” (10:9-10)

4. “Organizador. Esta es la función que mejor ejecutan los dirigentes realizándola muchas veces en forma solitaria. No obstante, es importante destacar que el dirigente democrático y participativo es capaz de organizar junto con otros. Él sabe cómo se planifica y aplica las técnicas y métodos necesarios para que la planificación sea un trabajo compartido; tiene claro lo que se requiere para realizar una actividad, pero también sabe delegar responsabilidades, asumiendo más bien una labor de control y evaluación de los procesos.” (10:10)

2.2 Fundamentos legales

El código municipal en su **artículo 17. Derechos y obligaciones de los vecinos.**

“Son derechos y obligaciones de los vecinos:

- a) Ejercer los derechos ciudadanos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política de la República y la Ley Electoral y de Partidos Políticos.
- b) Optar a cargos públicos municipales.
- c) Participar en actividades políticas municipales.
- d) Participar activa y voluntariamente en la formulación, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas municipales y comunitarias.” (6:5)

De acuerdo al código municipal, todo vecino tiene derecho a ser el líder de su comunidad, puede participar en cualquier actividad que se realice, es de suma importancia que cada comunidad cuente con un COCODE, para poder gestionar programas y proyectos que beneficien a la comunidad.

“ARTICULO 18. Organización de vecinos. Los vecinos podrán organizarse en asociaciones comunitarias, incluyendo las formas propias y tradicionales surgidas en el seno de las diferentes comunidades, en la forma que las leyes de la materia y este Código establecen” (6: 5)

Según el código municipal, Decreto 12-2002, establece que el organizarse en asociaciones comunitarias es un derecho de todos los habitantes de las diferentes comunidades, esto se hace mediante elecciones, donde se elige a la persona más apropiada para desempeñar dicho cargo.

✓ **Funciones de los Consejos Comunitarios de Desarrollo.**

De acuerdo a la ley de desarrollo de Guatemala (2002) sus funciones son las siguientes:

- 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, normas y procedimientos de la comunidad o, en forma supletoria, según el reglamento de esta ley.
- 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.” (5:9-10)

La Ley de desarrollo Decreto número 11-2002, es el medio principal de participación de la población maya, xinka y garífuna, para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, donde se toma en cuenta los principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe.

Dicha ley cuenta con las funciones que debe desempeñar un líder en su comunidad, para poder lograr el desarrollo de la población.

- a. “Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer.
- b. Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlos al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.
- c. Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento.” (5:10)

De acuerdo a la ley de desarrollo, un líder debe velar por el bienestar de su comunidad, gestionar proyectos que beneficien a mujeres, niños, adolescentes y a toda la comunidad en general, debe velar y exigir que se cumplan los programas.

- d. “Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos.
- e. Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones.
- f. Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Corporación Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.” (5:10)

Un buen líder debe trabajar con transparencia, haciendo buen uso de los recursos técnicos y financieros que se le asignen a la comunidad. Por lo tanto la persona que desempeñe dicho cargo en la comunidad, debe ser una persona con buenos principios y valores.

- g. “Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios.
- h. Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.
- i. Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.
- j. Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad.” (5:10)

En una comunidad debe existir buena comunicación, se debe mantener informado a los habitantes sobre los programas y proyectos que se realizarán para el desarrollo de la comunidad. Esto con el objetivo de evitar conflictos, la base de las buenas relaciones interpersonales entre el líder comunitario y las personas que dirige es, la buena comunicación.

Capítulo III

Plan de acción

3.1 Título del proyecto

Guía de capacitación en liderazgo comunitario, dirigida a Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Comapa, Jutiapa.

3.2 Problema seleccionado

¿De qué manera se puede mejorar el liderazgo en el comité comunitario de desarrollo?

3.3 Hipótesis acción

Si se diseña una guía de capacitación para el COCODE, entonces se promoverá el liderazgo comunitario.

3.4 Ubicación geográfica de la intervención

Zona 0, Barrio católico en el centro de Comapa, departamento de Jutiapa

3.5 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Municipalidad de Comapa

3.6 Justificación de la intervención

La intervención se realiza porque, acorde al diagnóstico realizado en las instalaciones de la municipalidad de Comapa, se detectó que la falta de liderazgo por parte del comité comunitario de desarrollo no están alcanzando sus objetivos debido a que hace falta mejorar la convivencia entre los líderes comunitarios (COCODE) razón por la cual es necesario realizar una guía con la que se obtendrán beneficios a los integrantes del comité. Entonces así mismo se pretende lograr que los líderes de los grupos comunitarios puedan obtener un conocimiento acertado de cómo liderar a una comunidad para que cumplan y mejoren sus funciones como integrantes de Comités Comunitarios y sobre

todo dar buena impresión al desarrollar el cargo que se le ha asignado para colaborar con las personas y la municipalidad.

3.7 Descripción de la intervención

El proyecto consistirá en un proceso participativo entre las autoridades de los líderes comunitarios y la coordinación del epesista para estructurar con base a una detenida revisión, elaborar una guía de capacitación de liderazgo, así como la elaboración de material que permita hacer procesos de formación e información para enseñar las capacidades que tiene cada líder a la hora de dar a conocer su conocimiento ante la comunidad.

Esta guía de capacitación pretende ser un apoyo para los líderes de las diferentes comunidades, del municipio de Comapa. Será de gran utilidad para que puedan liderar de manera positiva a las personas de su comunidad, promoviendo la comunicación y el trabajo en equipo, preparándolos para cualquier situación de conflicto que se presente, permitirá influir de manera positiva en el grupo de personas que dirige.

3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos

3.8.1 General

- ✓ Propiciar el mejoramiento de liderazgo por parte del comité comunitario (COCODE) por medio de una capacitación.

3.8.2 Específicos.

- ✓ Elaborar una guía de cómo liderar en los comités.
- ✓ Socializar la guía con las autoridades municipales.
- ✓ Capacitar a COCODES en la Guía liderazgo comunitario, para prepararlos y que puedan influir de manera positiva en su comunidad.

3.9 Metas

- ✓ Elaborar 1 guía de cómo liderar con los comités comunitarios.
- ✓ Entregar 1 guía a las autoridades municipales.

- ✓ Realizar 1 capacitación con los 27 líderes de las comunidades proporcionándoles información de cómo liderar en la comunidad, realizando diferentes actividades en la capacitación.

3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)

- ✓ **Directos:** 5 autoridades y 27 líderes comunitarios y de desarrollo de la Municipalidad de Comapa.
- ✓ **Indirectos:** 20 usuarios de la municipalidad de Comapa y 100 vecinos de las aldeas del municipio de Comapa.

3.11 Actividades para el logro de objetivos

- ✓ Autorización del proyecto.
- ✓ Recolección de información en diversos documentos para después seleccionarla.
- ✓ Redacción de Guía sobre el tema de Relaciones Humanas en el ámbito laboral.
- ✓ Validación de guía por el asesor.
- ✓ Capacitación sobre el tema Falta de liderazgo por parte del comité comunitario.
- ✓ Entrega de Guía a los líderes comunitarios.
- ✓ Entrega de proyecto al alcalde municipal.

3.12 Cronograma

Tabla 1 Cronograma del plan de acción

ACTIVIDADES		TIEMPO				
		MES	Marzo			
		SEMANA	1	2	3	4
1	Autorización del proyecto.	P				
		E				
		R				
2	Recolección de información de diversos documentos para después analizar y seleccionarla	P				
		E				
		R				
3	Redacción de Guía sobre el tema de Relaciones Interpersonales, para la convivencia pacífica en la comunidad.	P				
		E				
		R				
4	Validación de guía por el asesor	P				
		E				
		R				
5	Elaboración de diplomas para participantes.	P				
		E				
		R				
6	Capacitación sobre el tema de Relaciones Interpersonales, para la convivencia pacífica en la comunidad.	P				
		E				
		R				
		P				

7	Entrega de Guía a los líderes comunitarios.	E				
		R				
8	Entrega de diplomas a las personas participantes durante la capacitación.	P				
		E				
		R				
9	Entrega de proyecto al alcalde municipal.	P				
		E				
		R				

Fuente: (Elaboración propia)

3.13 Técnicas metodológicas

Análisis, observación y aprendizaje colaborativo.

3.14 Recursos

Humanos: Epesista, moderador, líderes comunitarios de COCODE.

Materiales: 1 resma de hojas papel bond.

Material Tecnológico: Cámara digital, computadora, impresora, cañonera.

3.15 Presupuesto

Tabla 2 presupuesto del plan de intervención

No.	Descripción	Cantidad	Cantidad unitaria Q.	Subtotal Q.
1.	Impresión de guías	27	33.00	693.00
2.	Impresión de diplomas	27	5.00	135.00
3.	Empastado de guías	27	15.00	405.00
4.	Alquiler de manteles	2	10.00	20.00
5.	Alquiler de sillas	35	2.00	70.00
6.	Alquiler de mesas	2	5.00	10.00
7.	Hojas bond	1 resma	35.00	35.00
8.	Refacción	35	10	350.00
9.	Otros			
10.	Total			1718.00

Fuente: (Elaboración propia)

3.16 Responsables

Municipalidad de Comapa.

Epesista

3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención

Cuadro 8 Formato de instrumento de evaluación de la intervención

Elemento del plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del (la) epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?	X		

Fuente: (elaboración propia Basado en Ejercicio Profesional Supervisado 2019)

Capítulo IV

Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Para ejecutar la intervención del proyecto de Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE). En la Municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa, se realizaron las actividades que se detallan a continuación:

✓ **Actividades/ resultados**

Cuadro 9 Actividades y resultados

No.	Actividades	Resultados
1	Autorización del proyecto	Autorización para ejecutar el proyecto en la Municipalidad del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa.
2	Recolección de información de diversos documentos para después analizar y seleccionarla	Fundamentos teóricos del tema Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).
3	Redacción de guía sobre el tema de Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).	Elaboración de la guía con la información obtenida.
4	Validación de la guía por el asesor.	Revisión y validación de la guía por el asesor.

5	Capacitación sobre el tema Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).	La capacitación con el tema Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE). Se realizaron en un lapso de tiempo de 1 hora y 30 minutos, en el cual se obtuvieron los resultados satisfactorios que se habían planeado.
6	Entrega de guía a los líderes comunitarios.	Se les proporciono una guía a los presidentes de cada COCODE.
7	Entrega de diploma al capacitador.	Se hizo entrega de un diploma al capacitador por su participación.
8	Entrega del proyecto al señor alcalde municipal.	Se hizo entrega del proyecto al señor coordinador de COCODES, de la municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa.

Fuente: (Elaboración propia)

4.2 Productos, logros y evidencias

Cuadro 10 Productos y logros

Productos	Logros
1. Guía sobre el Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE).	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso de los líderes comunitarios para implementar efectivamente la guía. ✓ Participación de los usuarios.

Fuente: (Elaboración propia)

Guía de capacitación en liderazgo comunitario, dirigida a Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Comapa, Jutiapa.



Compilador: Ludvin Gerardo Ortiz

ÍNDICE

Contenido	Página
Presentación	i
Objetivos	ii
Capítulo I	1
1. ¿Qué es el liderazgo?	1
1.2 ¿Qué es un líder?	1
1.2.1 Características y cualidades de un líder.	2
1.3 Actividad No. 1	3
Capítulo II	4
2. El líder comunitario	4
2.1 ¿Qué se espera del presidente comunitario?	4
2.1.1 Cuatro principios para crear un buen clima en tu comunidad	5
2.2 Conoce algunas de tus funciones como líder de tú comunidad.	6
2.3 Actividad No. 2	7
3. Liderar es un arte	8
3.1 Actividad No. 3	10
4. Estilos de liderazgo	11
4.1 El perfil del líder de hoy	11
4.2 Actividad No. 4	12
5. Conflicto grupal	13
5.1 ¿Cómo debe actuar el líder ante un conflicto grupal?	14
5.2 El líder como mediador ante un conflicto	15
5.3 Actividad No. 5	16
6. Liderazgo y toma de decisiones	17
6.1 Actividad No. 6	18
Conclusiones	19
Referencias Bibliográficas	20

Presentación

“Robbins, Define desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. French & Bell. Define El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.” (4:65)

Esta guía es presentada con el objetivo de fortalecer el liderazgo en las comunidades del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa. Es necesario preparar a los líderes comunitarios, para que puedan dirigir de manera eficiente al grupo que tienen a su cargo. Un buen líder es aquel que se preocupa por el bienestar de los demás, es capaz de influir en el grupo, tiene visión, ética, principios, valores, es responsable, generoso, inspira confianza y tiene coraje en la toma de decisiones.

Es importante que los líderes estén preparados para resolver los conflictos que puedan presentarse en el grupo, los conflictos son inevitables. Los miembros del grupo pueden sentirse, insultados o engañados por otros miembros, pueden estar en desacuerdo con la solución o con la aproximación seguida para resolver el problema, pueden descubrir serias diferencias entre ellos en valores y actitudes, etc.

Se pretende lograr un cambio en el liderazgo que se ejerce en cada comunidad, para promover la convivencia pacífica entre los miembros de cada grupo comunitario.

Objetivos

General

Propiciar liderazgo por parte del Comité Comunitario de Desarrollo (COCODE) por medio de una capacitación.

Específicos

- ✚ Elaborar una guía de cómo liderar en los comités.
- ✚ Socializar la guía con las autoridades municipales.
- ✚ Capacitar a COCODES en la Guía liderazgo comunitario, para prepararlos y que puedan influir de manera positiva en su comunidad.

Capítulo I

1. ¿Qué es el liderazgo?

“Robbins. Define desde otro punto de vista, el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podría ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. French & Bell,. Define El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.” (4:65)

Figura 2

1.2 ¿Qué es un líder?

“El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder.” (5:3)

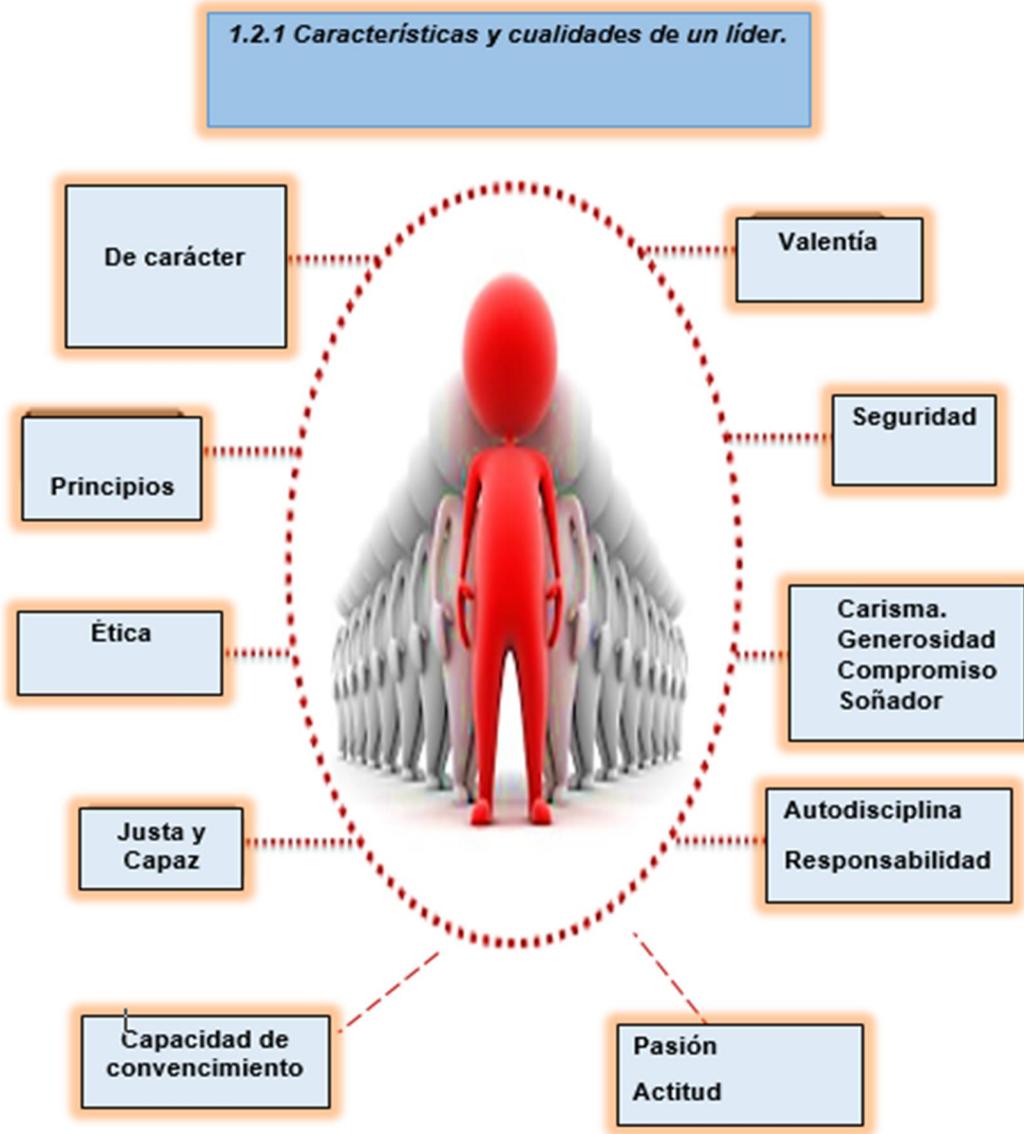
Imágen 1



Fuente:

<https://images.app.goo.gl/ke3UqXv9K9eNfDZ39>

Imagen 2



Fuente: Elaboración propia

1.3 Actividad No. 1

Se busca un líder

Objetivo: Identificar quién dispone de mayor capacidad directiva.

Potenciar las habilidades de liderazgo de manera positiva.

Materiales: ninguno es especial.

Duración: 15 minutos

Desarrollo de la actividad:

Paso 1: El facilitador del grupo, distribuye a los participantes en dos grupos. Dentro del grupo, cada integrante tendrá que realizar una tarea que le marque el facilitador.

Dentro de cada grupo, el rol de líder va rotando. De manera que todos los miembros tengan la posibilidad de liderar a sus compañeros. Cuando hayan finalizado todas las rondas, será el grupo el que elija a un líder de entre ellos para realizar una última tarea.

Paso No. 2 *Discusión:* reflexión final en la que todos los miembros puedan expresar por qué eligieron a un compañero en concreto.

Evaluación: responde las siguientes preguntas.

1. ¿Qué significa para ti ser un líder?
2. ¿Ha sido un líder responsable hasta ahora en 2020?
3. ¿Cuáles son las características que posees como líder?

2. El líder comunitario

2.1 ¿Qué se espera del presidente comunitario?

“Que representes legalmente a tu comunidad, que convoques y presidas las juntas ordinarias y extraordinarias, que hagas cumplir los acuerdos decididos en cada junta, Dichas así, parecen demasiadas obligaciones para un cargo que se ejerce sin percibir más remuneración que el aprecio de los vecinos o la satisfacción por el trabajo bien hecho. Pero lo cierto es que, a la hora de verdad, nunca estarás solo.” (8:6)

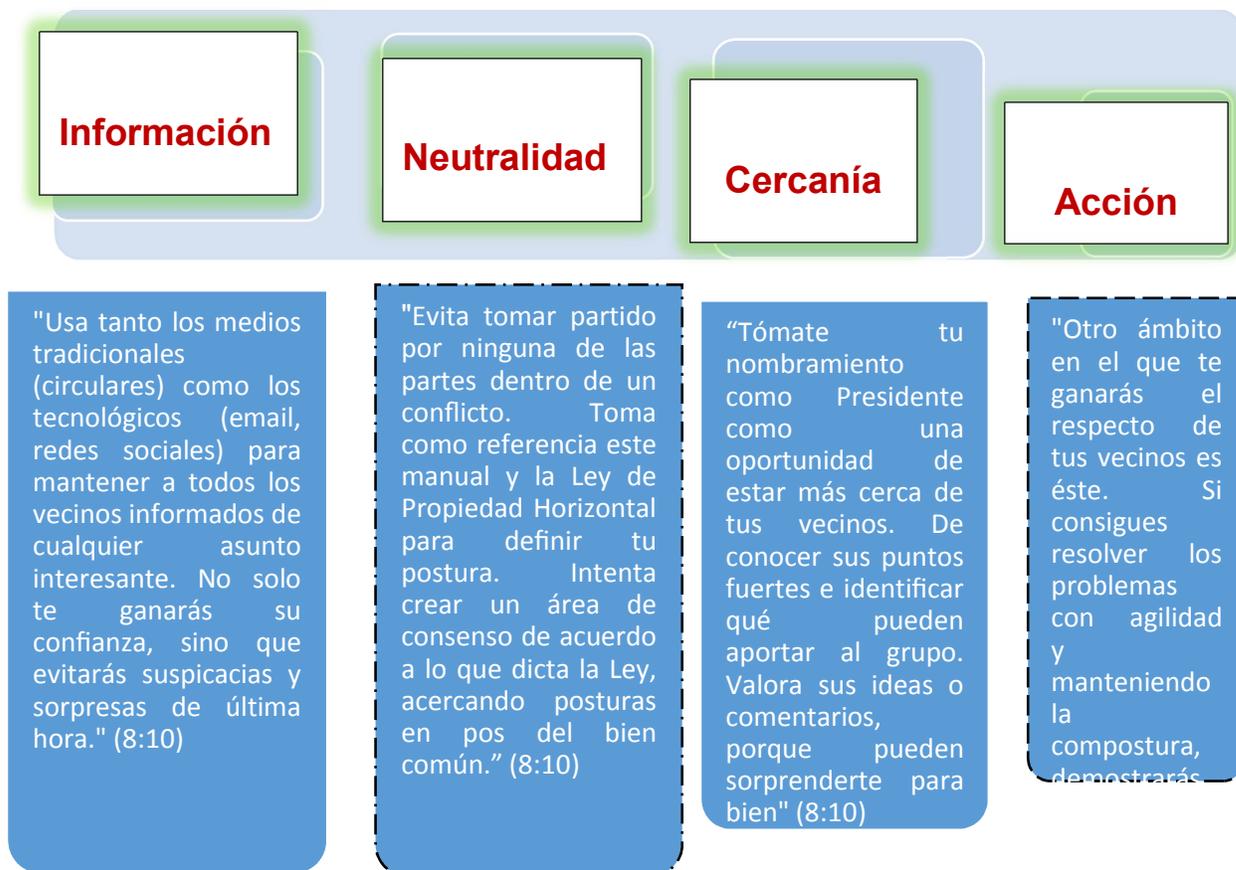
Imágen 3



Fuente: <https://images.app.goo.gl/2uNZbg53WT5hwdiQ6>

2.1.1 Cuatro principios para crear un buen clima en tu comunidad

Figura 3



Fuente: *Elaboración propia*

2.2 Conoce algunas de tus funciones como líder de tú comunidad.

De acuerdo a la ley de desarrollo de Guatemala (2002) sus funciones son las siguientes:

Figura 4

- “Promover programas que beneficien a la niñez, adolescencia, la juventud y la mujer.
- 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.
- 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.
- Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios” (2:10)

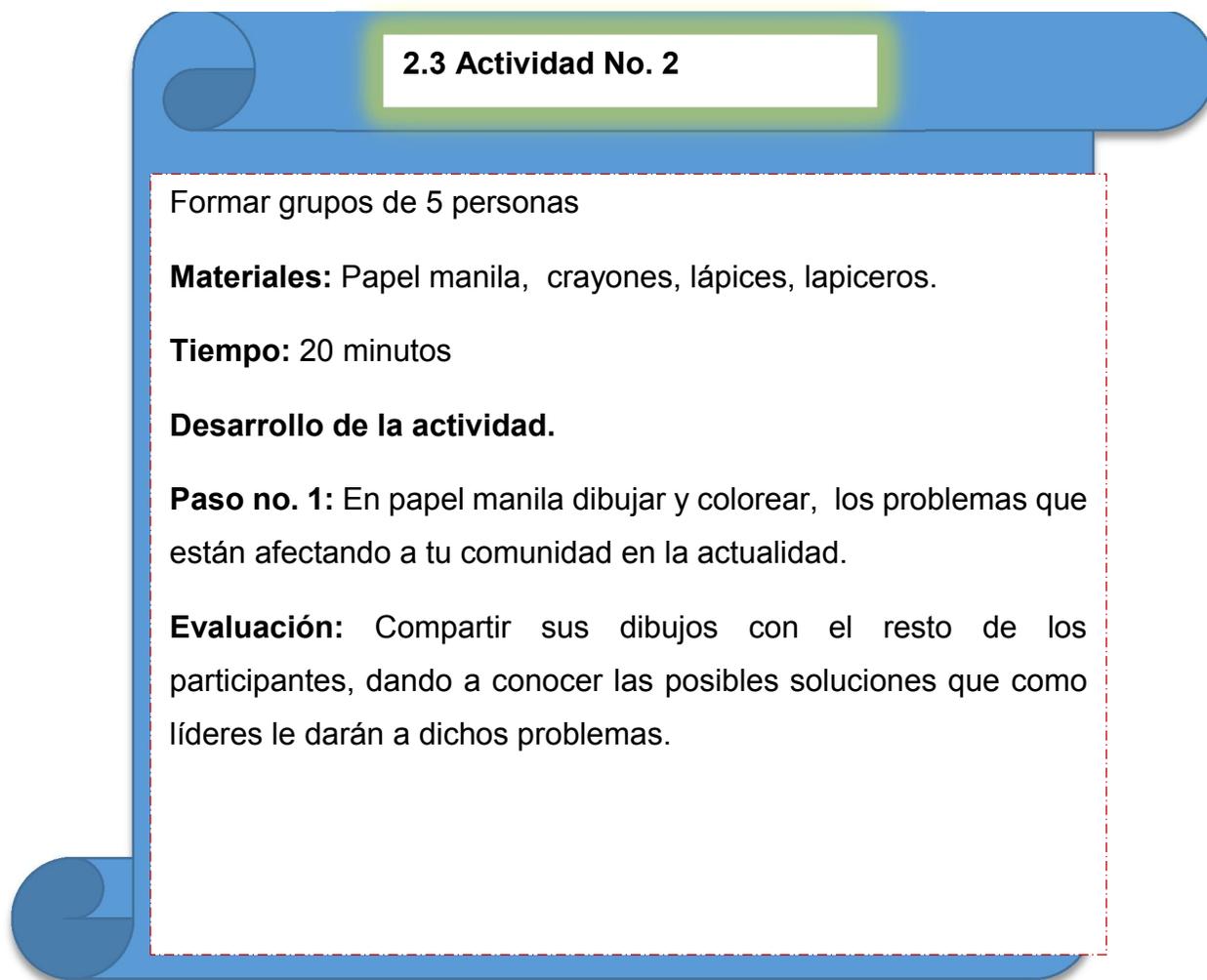
Imágen 4



Fuente:

<https://www.google.com/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fdocplayer.es%2Fdocs-images%2F84%2F89174293%2Fimages%2F14-0>

Figura 5



2.3 Actividad No. 2

Formar grupos de 5 personas

Materiales: Papel manila, crayones, lápices, lapiceros.

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo de la actividad.

Paso no. 1: En papel manila dibujar y colorear, los problemas que están afectando a tu comunidad en la actualidad.

Evaluación: Compartir sus dibujos con el resto de los participantes, dando a conocer las posibles soluciones que como líderes le darán a dichos problemas.

Fuente: Elaboración propia

3. Liderar es un arte

Liderar un equipo humano, no es una ciencia, es un arte en que la vista, oído, olfato, gusto y tacto tienen una parte muy bien definida.

Figura 6

“**Vista:** Los auténticos líderes ven más allá, impulsan a su organización a través de una visión, retadora del futuro que extraen de su equipo y la devuelven después de haberle dado forma...” (3:3)

Imágen 5



Fuente: Link <https://images.app.goo.gl/79ZLJgdtMRziHN17>



Imágen 6

Fuente: Link

<https://images.app.goo.gl/ZGgRq8w7VVyuZRYd9>

Figura 6

“Tacto y gusto: Los líderes deben de contar con el suficiente tacto como para reunirse individualmente con cada uno de sus colaboradores, exponerles en que deben mejorar, sin que ellos se sientan ofendidos, Los líderes deben conseguir que los éxitos de la organización sean interiorizados como tales por los colaboradores, deben conseguir que aprecien y les guste haber alcanzado las metas propuestas...” (3:3)

Fuente: Link

<https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fc8.aly.com%2Fcompes%2Fk7xchp%2Fpersonas-hablando-de-dibujos-animados->

Cuadro 1

“Olfato y oído: Los líderes saben aprovechar sus oportunidades dejándose llevar por corazonadas que suelen ser ciertas, tienen un acusado olfato para negociar, son capaces de oler con eficacia y rapidez las oportunidades que en su entorno se presentan. Los líderes no hacen oídos sordos, a sus colaboradores atendiéndose de lo que estos sienten, desean y necesitan...” (3:3)



Imágen 7

3.1 Actividad No. 3

EL CIEGO Y EL GUÍA

Objetivo: Fomentar la confianza y las relaciones en el grupo.

Materiales: ninguno en especial.

Tiempo: 15 minutos

Desarrollo de la actividad.

Paso No. 1: Organizar el grupo en parejas, cada uno de ellos debe ser el guía y el otro, el ciego (aquel que tiene los ojos vendados). Se le asignaran tareas como organizar objetos en una forma determinada, ir de un extremo del aula al otro pasando por ciertos obstáculos, tocar objetos pequeños y organizarlos según determinadas categorías. Cuando el ciego termine su tarea, se cambian los roles y vuelven a empezar. Mientras realizan las actividades, el guía debe describir cada uno de los pasos (elementos, objetos, lugares, movimientos) que el ciego debe realizar.

Paso No. 2: Esta actividad es excelente para reforzar la cohesión grupal, fomentar la confianza y las relaciones entre los integrantes de un grupo y, obviamente, para que se dejen guiar por otros sentidos diferentes al de la vista.

Evaluación: colorea y responde en cada cuadro como utilizas los cinco sentidos para liderar a tu comunidad y comparte tu información con el resto del grupo.

Figura 7

VISTA	OLFATO Y OIDO	GUSTO Y TACTO

Fuente: Elaboración propia

4. Estilos de liderazgo

Imágen 8

					
democrático	afiliativo	coach	visionario	competitivo	autoritario
<p>Establece lazos de confianza y respeto al buscar el consenso y participación de los miembros del equipo.</p> <p>Escucha y valora los aportes de otros.</p> <p>Fomenta el trabajo colaborativo.</p>	<p>Favorece las relaciones personales.</p> <p>Affende las necesidades emocionales de los miembros del equipo, antes que la generación de resultados.</p> <p>Evita hacer llamados de atención.</p>	<p>Demuestra creer en el potencial de las personas y la expectativa de que den lo mejor de sí mismas.</p> <p>Delega y empodera al equipo con responsabilidades desafiantes.</p> <p>Da y recibe retroalimentación.</p>	<p>Comparte el conocimiento en todos los niveles.</p> <p>Fija un rumbo y brinda la libertad para crear y experimentar.</p> <p>Ayuda al equipo a entender el propósito de su trabajo.</p> <p>Evita entrar en el detalle de la práctica.</p>	<p>Fija grandes retos y se guía por los indicadores de productividad.</p> <p>Genera presión en el equipo para alcanzar las metas y antepone los resultados del equipo a cualquier sentimiento.</p> <p>Se propone ser el mejor en todo, SIEMPRE.</p>	<p>Demanda cumplimiento inmediato de sus ordenes y considera que es innecesario explicarlas.</p> <p>Toma la iniciativa de resolver con inmediatez aquello que no funciona.</p> <p>Se enfoca en señalar lo que esta mal hecho.</p>

Fuente: Link <https://images.app.goo.gl/sbDRFZgrZv41evK2A>

Figura 8

4.1 El perfil del líder de hoy

“El líder de hoy responde a las expectativas e inquietudes que han delegado en él y comparte con otros sus ideas y proyectos. Tiene una visión estratégica, la cual considera vital para el éxito de su gestión. Se enfrenta a problemas, tendencias, presiones o situaciones, busca las soluciones con el análisis de las causas, aplica correcciones, previene y genera nuevas ideas. Es un transformador. Responde con talento, visión y audacia a los retos de un medio turbulento, da respuesta a las acciones operativas, pero su orientación está dirigida al alcance de las grandes metas de las organizaciones.” (1:1-2)

Fuente: Elaboración propia

4.2 Actividad No. 4

¿Cuál es tú estilo de liderazgo?

Objetivo: Conocer la autovaloración de los empleados y la opinión del resto.

Materiales: Papel manila, lápices, lapiceros.

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo de la actividad.

Paso No. 1: En un lugar visible, se detallarán los distintos tipos de líderes: democrático, afiliativo, visionario, competitivo, coach, autoritario.

Se dejan unos minutos para que cada uno valore en qué grupo se siente más identificado.

El facilitador conducirá una reflexión grupal en el que cada persona explicará por qué se sentirá en un determinado estilo y sus compañeros le darán su opinión y si están de acuerdo, o no, con su decisión.

Paso No. 2 *Discusión:* puede ocurrir que la percepción personal difiera con la de los compañeros. En estos casos, será más enriquecedora la actividad.

Evaluación: En la siguiente sopa de letras, encierra y colorea los diferentes estilos de liderazgo: democrático, afiliativo, visionario, competitivo, coach, autoritario.

Tabla 1

S	R	C	O	A	C	H	O	A	Ñ	S
J	F	O	R	T	Q	S	R	F	A	O
D	E	M	O	C	R	A	T	I	C	O
A	E	P	A	N	I	S	E	M	X	I
Z	V	E	C	X	D	J	K	O	Ñ	D
A	A	T	D	E	A	M	O	A	F	A
K	V	I	S	I	O	N	A	R	I	O
A	U	T	O	R	I	T	A	R	I	O
A	F	I	L	I	A	T	I	V	O	D
T	O	V	E	R	A	N	C	O	A	A
W	V	O	Y	Z	J	M	Ñ	P	O	D

Fuente: Elaboración propia

5. Conflicto grupal

Imagen 9



Fuente:

[https://www.google.com/imgres?imgurl=httpsVJ2ACEwYBhgL%2Fs1600%2FCONFLICTO.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fblouniminuto.blogspot.com%](https://www.google.com/imgres?imgurl=httpsVJ2ACEwYBhgL%2Fs1600%2FCONFLICTO.jpg&imgrefurl=http%3A%2F%2Fblouniminuto.blogspot.com%2F)

Figura 9

“conflicto se define como una situación en la que unos actores, o bien persiguen metas diferentes, definen valores contradictorios, tienen intereses opuestos o distintos, o bien persiguen simultáneamente y competitivamente la misma meta, se define como toda actividad donde un hombre lucha contra otro por algún objetivo, en resumen se podría decir que para una situación dada sea calificable o no como conflicto debería de reunir las siguientes características: una integración entre dos o más participantes, pudiendo ser los participantes personas, grupos pequeños o grandes grupos, intencionalidad de perjudicar al otro, utilización indirecta o directa del poder, ineficacia normativa.” (7:4)

5.1 ¿Cómo debe actuar el líder ante un conflicto grupal?

Figura 10

“Para evitar malos entendidos, incomprensiones, etc., es fundamental que haya una comunicación muy fluida dentro del equipo. De ahí la importancia de establecer reuniones periódicas (diarias, semanales...) que facilite el contacto entre las personas. Además, el líder debe ser muy cuidadoso para evitar dar pie a situaciones (a veces de manera inconsciente) que puedan deteriorar las relaciones dentro del equipo.” (5:49)

Imagen 10



Fuente: <https://images.app.goo.gl/B7ev8fTF86tL9wkC8>

Figura 11

5.2 El líder como mediador ante un conflicto

“La mediación es el proceso de deliberación voluntario que es estructurado y facilitado por una tercera persona. Ayuda a las partes a lograr un mayor entendimiento de cómo se perciben los conflictos, las causas subyacentes y entender la visión del otro mientras se desarrolla una perspectiva colaborativa sobre la manera de cómo resolverlos. Al ser un proceso estructurado y de buena fe facilitado por la tercera parte neutral o mediador, la mediación convoca a las partes a dialogar en un ambiente seguro donde puedan hablar sobre sus conflictos confidencialmente...” (9:27)

Imágen 11



Fuente: <https://www.google.com/imgres?imgurl=httpsclaves-para-resolver-un-conflicto-sin-ser-un-mediador-profesional-20180924->

5.3 Actividad No. 5

Fantasia de un conflicto

Objetivo: El objetivo de esta actividad es que cada persona exprese su propia forma de resolver un conflicto, identificando estrategias diferentes y elaborar un plan común.

Materiales: hojas bond, lápices, lapiceros.

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo de la actividad.

Paso No. 1: Todas las personas se sentarán. A continuación, el encargado de la actividad les explicará la siguiente situación:

“Te encuentras caminando por la calle y ves, a lo lejos, a alguien que crees que conoces. Te das cuenta que esa persona es una persona con la que tienes muchos conflictos. A medida que os encontráis más cerca te pones más nervioso porque no sabes cómo reaccionar cuando te cruces con ella. Se te ocurren algunas alternativas... decide ahora cuál eliges y tómate unos minutos para recrear, en tu imaginación, qué es lo que pasaría”.

“Ya ha pasado, esa persona se ha ido. ¿Qué sientes? ¿Está satisfecho con la manera que te has comportado?”

Paso No. 2: se elegirán a varios participantes para que compartan sus ideas con el grupo.

Evaluación: Piensa en problema que haya ocurrido en tu comunidad y escribe las acciones que realizaste como líder para resolverlo.

Figura 12

6. Liderazgo y toma de decisiones

“Para tomar una decisión, no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema. Las decisiones nos atañen a todos ya que gracias a ellas podemos tener una opinión crítica. Toda mala decisión que tomo va seguida de otra mala decisión.” (6:3)

Imagen 12



Fuente: <https://nutt.jpg&imgrefurl=https%3A%2F%2Fmiguelarino.com%2F2015%2F03%2F26%2Fla-mitad-de-las-decisiones-que-se-toman-son-equivocadas>

6.1 Actividad No. 6

Robar la bandera

Objetivo: El objetivo de esta dinámica de resolución de conflictos es desarrollar una mejor capacidad de toma de decisiones en equipo, además de hacer ver a los participantes de la necesidad de cooperar.

Materiales: banderas, conos.

Tiempo: 20 minutos

Desarrollo de la actividad.

Paso No. 1: El juego empieza formando dos grupos antagonistas: el de los policías y el de los ladrones. Se coloca la bandera en el interior del campo de los policías, bandera la cual los ladrones tienen que conseguir. La idea es que los ladrones consigan robar la bandera y llevarla a su campo, pero sin que sean interceptados por la policía. Si uno es interceptado, el ladrón va a la cárcel y la bandera vuelve a su sitio.

Aunque simple, con esta actividad se puede conseguir que los grupos planeen estrategias para evitar que el contrario les gane, cooperando y distrayendo a los rivales.

Evaluación: Escriba lo que aprendió sobre el liderazgo y la toma de decisiones.

Figura 13



Conclusiones

1. Se logró la capacitación dirigida a los presidentes de los COCODES con el fin de convivir con los integrantes de las comunidades.
2. Se promovió la importancia de un buen liderazgo en las comunidades, donde se busque el beneficio y desarrollo de las mismas.
3. Se realizó la entrega de las guías que a la Institución beneficiada, servirán como apoyo para poder capacitar a los trabajadores del área de COCODES comunitarios.

Referencias Bibliográficas

1. Castulo Vidal. ---**Perfil del líder de hoy.** --- [En línea]. -- [Consultado el 20 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <https://www.aciamericas.coop> 25 p.
2. Congreso de la República de Guatemala. – **Ley de desarrollo DECRETO NUMERO 11-2002** – Guatemala. 14 p.
3. Dale Carnegie.--- **Como ser un buen líder.**--- Ediciones Obelisco. 2015. --- 23 p.
4. Gómez Radas, Carlos. ---**Cuaderno Hispanoamericano de psicología.**--- Vol. 2, 61-77 --- 18 p.
5. Liderazgo y mercadeo.--- **¿Qué es un líder?**--- [En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <http://www.liderazgoymercadeo.com> 66 p.
6. Liderazgo y toma de decisiones. --- [En línea]. -- [Consultado el 20 de marzo de 2,020]. -- Disponible en: www.ulasalle.edu.bo 9 p.
7. Ortego, María del Carmen. – **Tema: 9 Los conflictos** / María del Carmen Ortego, Santiago López González, María Lourdes Álvarez.--- (Ciencias psicosociales I) Universidad de Cantabria. -- 18 p.
8. **Preparándose para ser presidente.** --- [En línea]. -- [Consultado el 20 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: www.aeafincas.es 28 p.

9. Salcedo, Adriana.-- **La mediación como herramienta de resolución de conflictos en el sistema educativo dominicano manual de entrenamiento para facilitadores**. --Santo Domingo, República Dominicana 2016. – (Viceministerio de servicios técnicos y pedagógicos dirección de orientación y psicología) 118 p.

10. Universidad del país Vasco – **Relaciones interpersonales generalidades**. --- España. –74 p.

✓ **Evidencia fotográfica**

Fotografía 1 entrega de guía al coordinado de los COCODES



(González, 2020)

Fotografía 2 entrega de guías a los presidentes comunitarios



(González, 2020)

Fotografía 4 desarrollo del tema por el capacitador invitado



(González, 2020)



(González, 2020)

Fotografía 5 explicación del proyecto



(González, 2020)

Fotografía 6 entrega de diploma al capacitador



(González, 2020)

4.3 Sistematización de la experiencia

La realización del proyecto fue uno de los desafíos que pude afrontar en el transcurso del tiempo, tuve que investigar los problemas que se daban en los comités de las comunidades para ejecutar e intervenir, así poder darles una capacitación de cómo ser un buen líder ya que conocí a líderes los cuales no contaban con una perspectiva de liderazgo, así como también conocí a un buen líder en el cual administra de una buena forma, el dinero y los bienes de la comunidad, busca apoyo en la alcaldía con otros grupos o instituciones y mantener una buena comunicación y sacar adelante a su comunidad.

El propósito del proyecto es darles a conocer a los líderes comunitarios el buen funcionamiento que conlleva el liderazgo en todo su conocimiento, y las consecuencias que se tiene a la hora de ejercer el puesto, estar preparados para cualquier situación que se les presente. Lograr que cada persona despierte y hable con voz de mando para ser reconocido como líder de la comunidad y no callar ante nadie. Unos de los logros que note fue la participación de los líderes dando sus propias referencias donde pudieron notar la falta de liderazgo que

les faltaba poner en práctica, y el resultado fue satisfactorio ver que si les importaba conocer lo poco que se capacitó.

4.3.1 Actores

El 20 de enero de 2020, llegué a la municipalidad del municipio de Comapa, para entrevistarme con el señor Alcalde César Estuardo Vásquez Recinos, daba la impresión de ser una persona colaboradora, junto a él se encontraba el secretario de la municipalidad el señor Jorge Mario Samayoa, quien fue un ente colaborador en la ejecución del proyecto, en lo cual me pregunto cuál era mi proceso para la realización del proyecto, entonces le respondí que mi objetivo principal era participar en la solución de problemas que se encontraban en la municipalidad dirigidos a los COCODES, para la actualización de conocimientos hacia los líderes para un mejor aporte a las comunidades y así poder ayudar en los programas en los cuales se involucran las personas.

4.3.2 Acciones

A la semana de estar en la institución como Epesista, se llevó a cabo un diagnóstico donde se detallaría información institucional y contextual, en lo cual me tome un tiempo para dialogar con varios trabajadores de la alcaldía, para así aprender y evaluar las condiciones en las que se encontraba la institución. Fue un proceso muy interesante para conocer un poco sobre la política que se maneja dentro de ella, muchas personas fueron gentiles al tomarse su tiempo para platicarnos de un poco de su labor. Algunos líderes no estaban de acuerdo con la realización del proyecto ya que pensaron que me iba a involucrar con ellos o con las actividades de las comunidades, lo me que me llevo a dialogar con el encargado de los lideres para informarle que el proyecto era solo para darles a conocer lo importante que es ser un líder y la responsabilidad que conllevan al tratarse de una comunidad unida, y que por eso se capacitaría y resolvieran todas sus dudas.

4.3.3 Resultados obtenidos

Después de la finalización del diagnóstico nos reunimos con el alcalde para dialogar las posibles carencias que cuenta la institución, nos pusimos de acuerdo que se iba a trabajar con los presidentes comunitarios para solucionar el problema Falta de liderazgo por parte del comité Comunitario de desarrollo (COCODE). Se le informo al coordinador del COCODE el señor Manuel Aguirre, quien muy amablemente acepto apoyar con el proceso del proyecto.

Se realizó una guía en la cual se describe los posibles procesos para ser un buen líder comunitario. Realizado esto se procedió a citar a los presidentes comunitarios para darles la capacitación en donde se hablaría de cómo organizarse en las comunidades y aportar buena presentación a la hora de dirigir. Se logró la participación de los integrantes así como aclarar todas sus dudas con respecto de cómo estaba organizado su comité, ya que solo contaban con el apoyo de sí mismos y algunas instituciones que colaboraban en varias comisiones.

4.3.4 Implicaciones

Dos semanas antes de la realización del proyecto se canceló hasta nuevo aviso, ya que cerraron el municipio por el COVID-19, en donde el alcalde nos informó que no se podían hacer ningún tipo de actividad, ya que estaba prohibida la aglomeración de personas. Dicho esto el periodo del COVID-19 se fue creciendo, pasaron los días, y meses en los cuales no podía ejecutar la capacitación para darles a conocer el contenido hecho.

Siete meses después el alcalde me dio la noticia que si se podría dar la capacitación ya que el municipio de Comapa se encontraba en el color amarillo, de acuerdo al semáforo epidemiológico, en donde decía que se podría realizar reuniones con un grupo de personas (máximo 15), siempre y cuando tomando las medidas de seguridad sanitaria. Sabiendo todo esto me reuní con el alcalde y el coordinador de COCODES, donde nos pusimos de acuerdo a la realización

de la capacitación, donde se citarían a 15 presidentes comunitarios el día 06 de noviembre de 2020.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Fue muy gratificante notar el apoyo que me brindaron en la Municipalidad de Comapa para la ejecución de mi proyecto, donde el coordinador de COCODES me dio una pequeña charla sobre cómo estaba organizado su comité comunitario. Así como también el alcalde nos abrió las puertas ya que en las otras instituciones no quisieron aceptarme por cuestiones que desconocí, pero gracias a Dios concluí realizándola con personas buenas donde participaron y me dejaron buena enseñanza.

A nivel personal, el tratar con los líderes comunitarios me permitió entender como es su organización en cada comunidad y las formas en que trabajan. Me di cuenta que todos los líderes son personas que ya tienen años de estar como presidentes de sus comunidades por ende da a entender que si apoya y beneficia a su grupo de personas. En lo técnico pude practicar mucho de lo que se me enseñó en mi formación académica, la colaboración y dedicación que se requiere al ejecutar un proyecto, además los contratiempos que se presentaron, pero al final de todo se pudo dar satisfactorio todo el proceso, la convivencia que tuve con los líderes de las comunidades, el reto que tuve para la animación y cuidado al expresarme. Me asegure y me adapte al proceso de ejecución para explicar algunos contenidos de la problemática de los líderes. Fue una experiencia de la que aprendí a ser precavido y a analizar las situaciones en las que uno se encuentra, muchos de los líderes participaron tanto para mi lección como para expresar las funciones que tenían en su comunidad. Al final todo salió como lo planeado, a pesar de que me acople en las medidas de seguridad que se tuvo en el proceso.

Capítulo V

El voluntariado

Voluntariado infraestructura Facultad de Humanidades, sede 31, Jutiapa

5.1 Plan de acción realizada

✓ Parte informativa

Institución: Facultad de Humanidades Sección, Jutiapa.

Nombre del proyecto: Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades Jutiapa

Modalidad: Infraestructura

Fecha de ejecución: del 17 de octubre al 04 de diciembre.

✓ Descripción

Instalación de ocho (8) ventanas PVC doble corredizas con vidrio reflectado bronce de 6 milímetros, de diversas medidas haciendo un total de 37 metros cuadrados; y dos (2) puertas de metal con vidrio de 1.50cm de ancho * 2.40cm de altura.

Repello interior y exterior de cuatro (4) paredes, equivalente a quinientos sesenta y cuatro (564) metros cuadrados.

Fundición de acera peatonal de ciento setenta y nueve (179) metros cuadrados.

El proyecto de voluntariado de infraestructura “Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, sede 31, Jutiapa” es presentado por los siguientes estudiantes epesistas:

Tabla 3 Listado de Epesistas

NOMBRE	NO. DE CARNÉ
1. María Fernanda Valenzuela Barrientos	201510354
2. Rodolfo Leonel Tobar Silva	201510350
3. Lesly Azucely González Samayoa	201510318
4. Cindy Carolina Ortíz González de Vásquez	201510402

5. Ludvin Gerardo Ortíz	201510368
6. Libny Elizabeth González Carrillo	201518567
7. Mario Augusto Hernández Godoy	201510400
8. Aleyda Danixa Sarceño Miranda	201510406
9. Yesenia Quintanilla Hernández	201510372
10. Yesica Llanet Arana Barrera	201510313
11. Luis Estuardo Argueta Molina	201510349
12. Nataly Eunise Ordóñez Salazar	201510373
13. Kimberly Eunice Yánes Lima	201510358
14. Karen Roxana González Rivera	201510403
15. Sandra Yaneth Jiménez Vásquez	201510405
16. Gilson Abimael Godoy y Godoy	201510319
17. Ana Lucia Asencio Samayoa	201510308
18. Doyssi María del Carmen Sandoval Salguero	201510399
19. Béberlyn Maribel González Chacón	201510352
20. Lesbia Lucia Contreras Monteros	201518624
21. Eddy Estuardo Cruz López	201510369
22. Olga Patricia González Galicia	201510401
23. Edna Patricia Quiñonez y Quiñonez	201510315
24. Gilma Yojana Samayoa Quiñónez	201510309
25. Douglas Anibal Cardona Arévalo	201510398
26. Kelly Annabí Brito Hilopapa	201510345
27. Lisbeth Fabiola Pérez Godoy	201510317
28. Gustavo Adolfo Peñate Martínez	201510367
29. Kinverlyn Jasmín Alondra Godoy Chinchilla	201510322
30. Gilmer Fernando Ramírez Ortiz	201510408

Los ambientes para albergar estudiantes en la Facultad de Humanidades sede 31, Jutiapa, son insuficientes, lo que dificulta que la población siga creciendo, cada año crece el interés de los egresados de las carreras de diversificado para inscribirse en las carreras que se ofrecen, por lo que los estudiantes epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad, anteriormente listados, consideran de suma importancia mejorar las condiciones actuales del salón de usos múltiples que carece de ventanales, puertas, repello y aceras para protección del mismo; actualmente se utiliza para atender a estudiantes de dos ingresos, además para la realización de actividades académicas, culturales y recreativas se alquilan salones privados, lo que ocasiona un desembolso económico para los estudiantes. Por lo que se pretende realizar estas mejoras que vendrán a solucionar problemas de espacio para albergar a los estudiantes actuales como los de nuevo ingreso.

En respuesta a la necesidad nació el proyecto de voluntariado de infraestructura 2020, los recursos financieros utilizados fueron gestionados por los estudiantes epesistas, los que, con afán de aportar a la casa de estudios, realizaron el repello de las paredes del salón, la colocación de ventanales y puertas y construcción de aceras para protección de la infraestructura, contribuyendo de este modo con el mejoramiento y la habilitación del salón de usos múltiples no solo para atender de forma presencial a los estudiantes los días de clase, sino también para las diversas actividades que son parte del quehacer pedagógico en la sede.

El inicio de la ejecución del proyecto de infraestructura se tenía estimado iniciarlo el 28 de octubre del año en curso, para ser entregado en el mes de noviembre 2020; sin embargo se retrasó la entrega hasta el día 04 de diciembre del año en curso. Se considera que con este aporte las condiciones de infraestructura en sede Jutiapa fueron resueltas y que los epesistas ejecutores adquirieron para su formación profesional, las herramientas necesarias para contribuir a la solución de los problemas contextuales.

✓ **Metodología**

Para ejecutar el proyecto, haciendo énfasis en el espíritu humanista que caracteriza a los estudiantes de la Facultad de Humanidades, se organizó una directiva con el propósito de planificar la acción y contribuir de manera voluntaria a la solución de las necesidades que existen en la casa de estudios; se realizaron actividades de gestión para reunir los fondos económicos y además evidenciar la práctica de las fases de la Administración y obtener diferentes aprendizajes, propios de la especialidad de la carrera.

A través de la ejecución del proyecto “Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, sede 31, Jutiapa” se pretendió facilitar y promover actividades académicas, culturales, sociales y educativas, beneficiando con esto, de manera directa, a más de trecientos estudiantes; evitando ocasionar desembolsos para la realización de dichas actividades. Además de contribuir a la estética de la institución y propiciar un espacio digno de ser utilizado para la formación académica en caso de que el número de estudiantes exceda en el futuro.

✓ **Objetivo General**

Habilitar el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, para la realización de actividades educativas, académicas, culturales y sociales.

✓ **Específicos**

Instalar ventanas PVC y vidrio para mejorar las condiciones del salón.

Instalar puertas de metal y vidrio, para seguridad y resguardo del mobiliario y equipo del salón.

Repellar las paredes con monocapa gris y blanca para mejorar las condiciones interiores y exteriores.

Construir aceras a los laterales del salón de usos múltiples para protección de las paredes.

✓ **Justificación**

Los espacios son recursos que facilitan o favorecen el desarrollo del proceso educativo otorgándole calidad y bienestar. El espacio influye en el proceso, condiciona o favorece las circunstancias para aprender y cualquier espacio puede ser de carácter educativo si se diseña con estos fines y así no se limita el aprendizaje. La importancia de un espacio amplio e idóneo que ofrezca las condiciones funcionales, ambientales y arquitectónicas para desarrollar actividades socioculturales y de recreación, al igual que no puede pasar desapercibida la necesidad en que se ve envuelta la población estudiantil de la Facultad de Humanidades de Jutiapa para realizar, sin generar gastos elevados, eventos de este carácter.

Debido a la carencia de un lugar que llene las condiciones pedagógicas donde se puedan desarrollar actividades colectivas en beneficio de la población estudiantil de la Facultad de Humanidades Jutiapa, y para que dichos estudiantes eviten el gasto de alquilar salones para llevar a cabo actividades como seminarios, talleres, graduaciones, entre otras, resulta imperioso realizar el mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades para que pueda estar al servicio de los estudiantes.

Este proyecto beneficiaría, de manera directa, a más de trecientos (300) estudiantes y doce (12) docentes de dicha facultad y, pues también les será de mucha utilidad para capacitaciones y reuniones laborales. El salón de usos múltiples agregaría estética a las instalaciones de la institución, reflejando desarrollo y bienestar para la comunidad Humanista del municipio de Jutiapa.

✓ **Ubicación**

El edificio de la Facultad de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en el Barrio El Cóndor Zona

3, Complejo Educativo, a un costado de la Escuela en Ciencias Comerciales, Jutiapa.

✓ **Geo-referencia**

Fotografía 7 croquis de las instalaciones de la Facultad de humanidades Jutiapa



(Google Maps, 2020)

Presupuesto

Tabla 4: Aporte del epesista

CANTIDAD DE EPESISTAS	APORTE INDIVIDUAL	APORTE TOTAL
30	Q. 1,500.00	Q. 45,000.00

Tabla 5 Actividades realizadas para la recaudación de fondos

Actividad	Total
Rifa número 1	Q 1,200.00
Total	Q 1,200.00

Tabla 6 Total de dinero gestionado para la elaboración del proyecto

Gestión	Total
Gestión total por estudiante	Q 45,000.00
Gestión total por actividades	Q 1,200.00
Total	Q 46,200.00

Tabla 7 Detalle de la inversión

DESCRIPCIÓN SC	CANTIDAD	PRECIO POR UNIDAD	SUB TOTAL
Ventanas corredizas de PVC	37	Q 500.00	Q 18,000.00
Puertas de metal y vidrio	2	Q 2,500.00	Q 5,000.00
Bolsas de cemento	41	Q 68.90	Q 2,824.90
Bolsas monocapa gris	57	Q 43.75	Q 2,493.75
Bolsas de monocapa blanco	38	Q 63.40	Q 2,409.20
Sacos de arena poma	25	Q 13.00	Q 325.00
Block	150	Q 3.90	Q 585.00
Quintal de Hierro 3/8	13	Q 15.60	Q 202.80
Metros de piedrín	2	Q 187.50	Q 375.00
Metros de piedrín triturado	1	Q 160.00	Q 160.00
Metros de arena	4	Q 133.50	Q 534.00
Alquiler de tabla de 10'		-	Q 300.00
Candado Yale	1	Q 75.00	Q 75.00
Nylon negro	12	Q 9.75	Q 117.00
Arena poma	10	Q 15.00	Q 150.00
Clavo	2	Q 4.30	Q 8.60
Madera 1*3*8	4	Q 12.70	Q 50.80
Pintura	2	Q 86.25	Q 172.50
Tinner	1	Q 47.50	Q 47.50
Mano de obra		-	Q 11,500.00
Plaqueta	1	Q 550.00	Q 550.00
Piedrín	1	Q 240.00	Q 240.00
Arena	1	Q 130.00	Q 130.00
TOTAL			Q 46,251.05

✓ **Cronograma**

Tabla 8 Cronograma

N o.	Actividades	Indicadores	Meses															
			Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Información, orientación, asesoría	P																
		E																
2	Diagnóstico del proyecto	P																
		E																
3	Plan de acción	P																
		E																
4	Ejecución del proyecto	P																
		E																
5	Evaluación del Proyecto	P																
		E																
6	Presentación del informe final	P																
		E																

5.2 Sistematización de la intervención

✓ Limitaciones y logros

Como en todo proyecto, siempre habrá que enfrentar obstáculos y limitaciones para que este pueda llevarse a cabo. Una de las limitantes encontradas durante la ejecución del proyecto fue el mal estado de las columnas y paredes del salón, presentando grietas, desproporciones y otras fallas, lo que condujo a otra limitación en cuanto al presupuesto, ya que generó un gasto imprevisto en materiales para poder tallarlas y posteriormente ejecutar nuestro proyecto.

Sin embargo, a pesar las limitantes antes mencionadas, se logró ejecutar el proyecto a cabalidad, obteniendo grandes alcances, pues no solo se logró propiciar un espacio digno de ser utilizado para todo tipo de actividades y también para la formación académica en un futuro, sino además se adquirió experiencia en cuanto a la gestión, diseño y administración de recursos en la solución de problemas contextuales a través de la participación activa de los epesista, así mismo se promovió el trabajo en equipo y se obtuvieron alcances adicionales como el diseño de un arriate y la decoración de las columnas con pintura, agregando un toque muy estético y embellecedor al Salón de Usos Múltiples que ahora está totalmente listo para ser utilizado.

✓ Conclusiones

La resolución de problemas **se constituye como un camino para el aprendizaje**, fomentando la planificación y búsqueda de procedimientos mecanismos que permitan alcanzar determinadas metas y objetivos a través del uso eficiente y eficaz de los recursos y proveyendo a su vez la oportunidad de ser actores en los procesos de gestión de proyectos y que estos atengan impacto en la calidad de los procesos y resultados de la educación; gracias a esta metodología, se ha logrado ejecutar el proyecto, concluyendo con los siguiente:

- Se habilitó el salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, por tanto, la

realización de actividades educativas, académicas, culturales y sociales ya no presentarán un desembolso económico para los estudiantes.

- Se instalaron ocho ventanas PVC doble corredizas equivalente a 37 metros cuadrados; y dos puertas de metal con vidrio de 1.50cm de ancho * 2.40cm de altura.
- Se repellaron 4 paredes del lado interior y exterior equivalente a quinientos sesenta y cuatro (564) metros cuadrados.
- Se logró la fundición de acera peatonal de ciento setenta y nueve (179) metros cuadrados.
- Como un alcance adicional, se logró el diseño y construcción de un arriate de 40cm de alto * 60cm de ancho y un largo de 13 metros, para la cultivación de flores y plantas ornamentales.

✓ **Recomendaciones**

- Contribuir a la sostenibilidad del proyecto a través de la organización y ejecución de actividades de mantenimiento para el beneficio y conservación de las instalaciones del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa.

- Debido a la necesidad de realizar mejoras tanto en el salón de usos múltiples como en las instalaciones de la Facultad de Humanidades Jutiapa, se debe procurar la implementación de proyectos educativos en beneficio de estos y que, de esto modo, los estudiantes obtengan las herramientas necesarias para contribuir a la solución de los problemas contextuales.

- Es conveniente el compromiso tanto de la coordinación como de estudiantes y todos beneficiados con el proyecto al cuidado y remozamiento de este para su durabilidad.

- Para agregar mayor estética al salón de usos múltiples, se sugiere

5.3 Evidencias y comprobantes

✓ Evidencia fotográfica

Proyecto de voluntariado 2020 “Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades Jutiapa”

Fotografía 8 directiva del voluntariado antes de la realización del proyecto



(Asencio, 2020)

Fotografía 9 presentación de detalles de la inversión



(Asencio, 2020)

Fotografía 10 interior del salón de usos múltiples



(Cruz, 2020)

Fotografía 11 entrega simbólica del proyecto



(Asencio, 2020)

Fotografía 12 exterior del salón de usos múltiples



(Cruz, 2020)

Fotografía 13 lateral derecho del salón de usos múltiples



(Cruz, 2020)

Fotografía 14 grupo de epesistas responsables del proyecto



(Asencio, 2020)

Fotografía 15 directiva del voluntariado después de la ejecución del proyecto



(Asencio, 2020)

Carta de convenio

Carta de convenio

En la ciudad de Jutiapa, siendo las 14 horas del día 04 de diciembre de 2020 constituidos en la oficina Administrativa de la coordinación de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa, con el propósito de iniciar el presente convenio entre la Junta Directiva de Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad y el Licenciado: Luis Antonio Espino Girón Coordinador de esta sección con el propósito de establecer lineamientos claros para la entrega sostenible del proyecto de voluntariado, denominado "Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples", de la siguiente manera:

PRIMERO: Se identifica con las siguientes generales; Nosotros: Prof. Gilma Yojana Samayoa Quiñónez Camé 201510309 con cargo de Presidenta de la Junta Directiva del ingreso de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad; Prof. Doyssi María Sandoval Salguero camé 201510399 con cargo de Vicepresidenta, Prof. Gilson Abimael Godoy Camé 201510319 con cargo de tesorero, Prof. Bébertyn Maribel González Chacón Camé 201510352 como secretaria, Profe. Eddy Estuardo Cruz López con camé 201510369 con cargo de vocal I; Profe. Mario Augusto Godoy Hernández 201510400 como Vocal II, y Yo: Lic. Luis Antonio Espino Girón con cargo de Coordinador de la Facultad de Humanidades, sede 31, Jutiapa.

SEGUNDO: Los profesores de Educación Primaria Intercultural mencionado en el apartado anterior; en representación de los 29 epesistas de Licenciatura en pedagogía e Interculturalidad, hace entrega del Proyecto denominado "Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples" en la Facultad de Humanidades, sección Jutiapa con un valor de Q 46,251.05, el cual consiste en la instalación de ocho (8) ventanas PVC doble corredizas con vidrio refractivo bronce y dos (2) puertas de metal con vidrio; repello interior y exterior de las cuatro (4) paredes y fundición de acera peatonal de ciento setenta y nueve (179) metros cuadrados. Indicando que este proyecto fue promovido como Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad del periodo 2020, con la finalidad de habilitar los espacios físicos de estas instalaciones y que este proyecto sea sustentable, así mismo, se promuevan mejoras de infraestructura para consolidar esta casa de estudios superior.

TERCERO: El licenciado Luis Antonio Espino Girón, como Coordinador de la Facultad de Humanidades Sección Jutiapa, indicó que según la normativa del Ejercicio Profesional Supervisado, la normativa de proyectos de infraestructura de la Universidad de San Carlos de Guatemala, establece que es necesario un convenio de aceptación, entrega y aprobación de los proyectos por parte de los participantes ejecutores de las autoridades Universitarias con el propósito de seguir su mejoramiento físico para su utilización.

CUARTO: Se celebró por ambas partes el convenio de entrega del proyecto autorizado por el Jefe de Extensión, Lic. Santos de Jesús Dávila Aguilar, "Mejoramiento y habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades Jutiapa", a partir de la fecha 04 de diciembre de 2020, por lo que el

Coordinador de la Facultad, Lic. Luis Antonio Espino Girón recibe a entera satisfacción en nombre de las autoridades universitarias dicho proyecto y de esta manera aprobar y dictaminar sobre la entrega legal de la obra, comprometiéndose con el mantenimiento respectivo para que su funcionalidad sea duradera; por lo que la Junta Directiva de Voluntariado, hace formal entrega del proyecto en mención en nombre de sus compañeros de estudio , agradeciendo a la Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Humanidades por su proyección en la formación de nuevo líderes en esta jurisdicción.

QUINTO: No habiendo nada más que hacer constar, se da por terminada la presente carta de convenio institucional siendo 14 horas con 30 minutos en el mismo lugar y fecha de su inicio, firmando para su constancia: Prof. Gilma Yojana Samayoa Quiñónez, Prof. Doyssi Sandoval, Prof. Béberlyn González, Prof. Gilson Godoy, Prof. Eddy Cruz, Prof. Mario Hernández y Lic. Luis Antonio Espino Girón.



f. _____
Lic. Luis Antonio Espino Girón
Coordinador



F. _____
Eddy Estuardo Cruz López
Vocal II



F. _____
Mario Augusto Godoy Hernández
Vocal I



F. _____
Gilson Abimael Godoy y Godoy
Tesorero



F. _____
Doyssi María del Carmen Sandoval Salguero
Vicepresidenta



F. _____
Béberlyn Maribel González Chacón
Secretaria



F. _____
Gilma Yojana Samayoa Quiñónez
Presidenta

Nómina de los miembros de Directiva

Tabla 9 Directiva de Voluntariado

No.	CARNÉ	Nombres y apellidos	Cargo
1.	201510309	Gilma Yojana Samayoa Quiñónez	Presidenta
2.	201510399	Doyssi María del Carmen Sandoval Salguero	Vicepresidenta
3.	201510319	Gilson Abimael Godoy y Godoy	Tesorero
4.	201510352	Béberlyn Maribel González Chacón	Secretaria
5.	201510400	Mario Augusto Godoy Hernández	Vocal I
6.	201510369	Eddy Estuardo Cruz López	Vocal II

- **Anexos**

Tabla 10 Evaluación del voluntariado

Aspectos a observar para evaluar el proyecto	Valoración			
	Sin Evidencia	Concluido	En proceso	Satisfecho
Se cumplieron los objetivos planteados				X
Generó impacto positivo el proyecto				X
Los actores se sienten parte del proyecto				X

La coordinación se comprometió a dar sostenibilidad al proyecto				X
Se solucionó la problemática existente				X
El proyecto tiene sostenibilidad				X
El presupuesto fue suficiente				X
Se concluyó el proyecto en su totalidad				X

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Jutiapa

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE.:

El Coordinador de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, HACE CONSTAR: que los estudiantes con cierre de pensum de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e interculturalidad, en cumplimiento con el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado vigente en cuanto a la realización del voluntariado, han culminado el proceso planificado consistente en habilitación del salón de usos múltiples de la Facultad de Humanidades, sección Jutiapa, consistente en la instalación de ocho (8) ventanas PVC doble corredizas con vidrio refractivo bronce y dos (2) puertas de metal con vidrio; repello interior y exterior de las cuatro (4) paredes y fundición de acera peatonal de ciento setenta y nueve (179) metros cuadrados; el cual tuvo un costo de Q46,251.05, con el fin de contribuir a mejorar las instalaciones de la facultad de Humanidades, sección Jutiapa y dar solución a sus necesidades. El proyecto fue ejecutado por treinta epevistas identificados en el listado adjunto.

Jutiapa, 04 de diciembre de 2020

Vo. Bo. _____



Lic. Luis Antonio Espino Girón
Coordinador

Tabla 11 Listado de epeistas con su respectivo asesor

No.	NOMBRE	NO. DE CARNÉ	ASESOR
1	Aleyda Danixa Sarceño Miranda	201510406	Elida del Carmen Lima Sandoval de Florián
2	Ana Lucia Asencio Samayoa	201510308	Selvin Donald Girón Jiménez
3	Béberlyn Maribel González Chacón	201510352	Elida del Carmen Lima Sandoval de Florián
4	Cindy Carolina Ortíz González de Vásquez	201510402	Elida del Carmen Lima Sandoval de Florián
5	Douglas Anibal Cardona Arévalo	201510398	Yony Manuel Godoy Molina
6	Doysy María del Carmen Sandoval Salguero	201510399	Dulce Asucena Castillo Figueroa
7	Eddy Estuardo Cruz López	201510369	Paolo Girón Jiménez
8	Edna Patricia Quiñonez y Quiñonez	201510315	Mayra Lissete Salguero Santos
9	Gilma Yojana Samayoa Quiñonez	201510309	Mayra Lissete Salguero Santos
10	Gilmer Fernando Ramírez Ortiz	201510408	Mayra Lissete Salguero Santos
11	Gilson Abimael Godoy y Godoy	201510319	Selvin Donald Girón Jiménez
12	Gustavo Adolfo Peñate Martínez	201510367	Marina Elvira Herrera
13	Karen Roxana González Rivera	201510403	Marina Elvira Herrera
14	Kelly Annabí Brito Hilopapa	201510345	Dulce Asucena Castillo Figueroa
15	Kimberly Eunice Yánes Lima	201510358	Carlos Alejandro Carrillo Gálvez
16	Kinverlyn Jasmín Alondra Godoy Chinchilla	201510322	Luis Mauricio Castro Salguero
17	Lesbia Lucia Contreras Monteros	201518624	Mayra Lissete Salguero Santos
18	Lesly Azucely González Samayoa	201510318	Mayra Lissete Salguero Santos
19	Libny Elizabeth González Carrillo	201518567	Mayra Lissete Salguero Santos
20	Lisbeth Fabiola Pérez Godoy	201510317	Luis Mauricio Castro Salguero
21	Ludvin Gerardo Ortíz	201510368	Mayra Lissete Salguero Santos

22	Luis Estuardo Argueta Molina	201510349	Mayra Lissete Salguero Santos
23	María Fernanda Valenzuela Barrientos	201510354	Mayra Lissete Salguero Santos
24	Mario Augusto Hernández Godoy	201510400	Carlos Alejandro Carrillo Gálvez
25	Nataly Eunise Ordóñez Salazar	201510373	Marina Elvira Herrera
26	Olga Patricia González Galicia	201510401	Yony Manuel Godoy Molina
27	Rodolfo Leonel Tobar Silva	201510350	Mayra Lissete Salguero Santos
28	Sandra Yaneth Jiménez Vásquez	201510405	Marina Elvira Herrera
29	Yesenia Quintanilla Hernández	201510372	Elida del Carmen Lima Sandoval de Florián
30	Yesica Llanet Arana Barrera	201510313	Luis Mauricio Castro Salguero

Capítulo VI

Evaluación del proceso

Cada una de las fases del proyecto se evaluó aplicando técnicas para obtener un antes y un después en función de los objetivos planteados, y verificar la información de lo realizado.

6.1 Del diagnóstico

Para la evaluación del diagnóstico o ex ante, fue una lista de cotejo que se encuentra en apéndices en las páginas No. 118 y 119, dicha lista permitió conocer la situación inicial del proyecto, verificar carencias, contar con el tiempo necesario para que se realice el proyecto y contar con todo lo necesario (personal, material, equipo, lugar y fondos) para realizar la intervención.

6.2 De la fundamentación teórica

Para la evaluación de esta fase, se utilizó una lista de cotejo que se encuentra en apéndices en la página No. 119, dicho instrumento permitió conocer aspectos como: verificar que la teoría presentada correspondiera a la hipótesis acción, el contenido es el suficiente para desarrollar el tema, las citas se realizaron de manera correcta, de acuerdo a las normas de un sistema específico, las referencias bibliográficas contienen todos los elementos necesarios, las fuentes consultadas y la evaluación del epesista en su desarrollo de la realización de la fase.

6.3 Del diseño del plan de intervención

El plan de acción fue evaluado con una lista de cotejo, la cual se encuentra en apéndices en las páginas No. 120 y 121, dicho instrumento presenta aspectos a calificar como: la identificación institucional del o la epesista, el problema priorizado en el diagnóstico, la hipótesis acción, la ubicación, la justificación, los objetivos, las metas, las actividades, los beneficiarios, las técnicas utilizadas, el tiempo de la ejecución, los responsables y el presupuesto todo estos aspectos son evaluados estrictamente para una mejor realización y ordenamiento.

6.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

Para evaluar la ejecución y sistematización de la intervención, se utilizó una lista de cotejo la cual se encuentra en apéndices en la página No. 121, con aspectos que detallan las experiencias vividas, las lecciones aprendidas como epesista, la participación de los involucrados y la valorización de la intervención ejecutada, estos aspectos servirán para futuras intervenciones, dicho instrumento de evaluación se encuentra en apéndices al final del informe.

6.5 Del voluntariado

La evaluación del voluntariado, para cual se utilizó una lista de cotejo, se realizó con el objetivo de verificar la participación del epesista, como parte del proyecto de EPS, para verificar aspectos como: el plan que fue aprobado por el departamento de extensión, el apoyo de distintas instituciones, los beneficios de realizar dicho proyecto, los efectos a largo plazo y la sistematización donde expresa toda la magnitud del proyecto. El instrumento de evaluación se encuentra en apéndices al final del informe, en las páginas No. 122 y 123.

6.6 Del informe final

Antes de ser presentado el informe final para su total aprobación, se evaluó utilizando una lista de cotejo para determinar el valor del EPS realizado, verificando que él o la epesista haya cumplido con todos los aspectos en cada fase y en la redacción del informe final, y así obteniendo los resultados los cuales determinaran su buena estructura en cuanto a su estética y aclaración de palabras. Dicho instrumento se encuentra en apéndices al final del informe, en las páginas, 122 y 123.

Conclusiones

- ✓ Se contribuyó a la participación y al desarrollo del tema falta de liderazgo por parte del comité comunitario de desarrollo (COCODE), por medio de una guía, dirigida a los presidentes comunitarios del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa.
- ✓ Se socializó la guía con las autoridades municipales, del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa.
- ✓ Se capacitó a los líderes de los COCODES, del municipio de Comapa, promoviendo y fortaleciendo el tema el liderazgo comunitario.

Recomendaciones

- ✓ Se propone a la Municipalidad del municipio de Comapa, aplicar la guía dirigida a los líderes de los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES), la cual le ayudara a la persona que tiene el cargo como líder para que desempeñe su capacidad de dirigir a la comunidad.

- ✓ Es importante que los líderes comunitarios apliquen la guía a su favor para que puedan dar el 100% de su capacidad para dirigir a su comunidad y que el día de mañana sea reconocido por su buen desempeño a la hora de solucionar los problemas.

- ✓ Se propone verificar que en algunas comunidades falta un buen líder el cual les ayude a salir adelante, dicha guía los orientara y facilitara en entendimiento y razonar los problemas que tienen, así poder trabar con precisión y ordenamiento.

Bibliografía o fuentes consultadas

1. Barcena, Jaime.---**El liderazgo**.---- [En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <https://j davidulloa.files.wordpress.com> 24 p.
2. Cao, Hugo. --**Liderazgo, evolución y funciones**. -- La plata. El autor, 2017. -- 153 p. -- tesis (Maestría en Ciencia política) Universidad Nacional de La Plata Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
3. Castulo Vidal. ---**Perfil del líder de hoy**. ---[En línea]. -- [Consultado el 20 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <https://www.aciamericas.coop> 25 p.
4. Comisión específica del cálculo matemático. **Asignación constitucional a las municipalidades**– [En línea]. -- [Consultado el 20 de febrero de 2,020]. -- Disponible en: <https://www.minfin.gob.gt> 4p.
5. Congreso de la República de Guatemala. -- **Ley de desarrollo DECRETO NUMERO 11-2002** – Guatemala. 14 p
6. Congreso de la República de Guatemala. **Código Municipal- DECRETO NUMERO 12-2002**– [En línea]. -- [Consultado el 20 de febrero de 2,020]. -- Disponible en: <https://www.acnur.org> 46 p.
7. Dale Carnegie.--- **Como ser un buen líder**.--- Ediciones Obelisco. 2015. --- 23 p.
8. Deguate.---**Salud en el municipio de Comapa**. -- [En línea]. -- [Consultado el 27 de enero de 2,020]. -- Disponible en
9. División de asistencia técnica, capacitación y tratamiento de las minorías nacionales. --- **Desarrollo de liderazgo**.--- Washington DC. 76 p.
10. Gobierno de Chile. --- **Programa de capacitación y metodología división de organizaciones sociales**.--- Versión Preliminar 2001. 13 p.---[En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <https://biblioteca.org.ar>libros>lideres>
11. Gómez Radas, Carlos. ---**Cuaderno Hispanoamericano de psicología**.---Vol. 2, 61-77 --- 18 p.

12. Grupo P&A. --- **Como ser un buen líder de equipo.**---[En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: www.grupo-pya.com 8 p.
13. Hougaard, Rasmus. ---**Cómo liderarte a ti mismo, a tu gente y a tu organización para obtener resultados extraordinarios.** /Rasmus Hougaard, Jacqueline Carter.---Barcelona, España. Editorial Reverté, S. A., 2019 --- 53 p.
<https://www.dequate.com/municipios/pages/jutiapa/comapa/salud.php#.Xjc42kRtUMO>
14. Instituto Nacional de Estadística.---- **Resultados del censo poblacional del municipio de Comapa.** -- [En línea]. -- [Consultado el 27 de enero de 2,020]. --Disponible en: <http://redatam.censopoblacion.gt/bingtm/RpWebengine.exe/Portal?BASE=CPVGT2018lang=esp>
15. Liderazgo y mercadeo.---**¿Qué es un líder?**---[En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: <http://www.liderazgoymercadeo.com> 66 p.
16. Liderazgo y toma de decisiones. --- [En línea]. -- [Consultado el 20 de marzo de 2,020]. -- Disponible en: www.ulasalle.edu.bo 9 p.
17. López Martínez, Esther. -- **La importancia del liderazgo en las organizaciones.**-- Barcelona: el autor, 2013.-- 39 p. -- Tesis. (Facultad de Derecho) UAB
18. Martínez, Ytay **Identidad Cultural de Comapa/** Ytay Martínez, Hermides Martínez, Oved Martínez. Guatemala. 2014. 224 p.
19. Maxwell, Jhon. --- **21 cualidades indispensable de un líder.**---2000 Editores Caribe-Betania P.O. Box 141000 Nashville, TN 37214-1000, EE.UU.--- 77 p.
20. Municipalidad de Comapa---**Nuestra municipalidad**--- [En línea]. -- [Consultado el 11 de febrero de 2,020]. -- Disponible en <https://www.municomapa.laip.gt/>
21. Municipalidad del municipio de Comapa---**Información Pública**---Guatemala. 2,020
22. Olamendi, Gabriel. ---**Liderazgo.**---[En línea]. -- [Consultado el 19 de Marzo de 2,020]. --Disponible en: www.estoesmarketing.com 5 p.

23. Ortego, María del Carmen. – **Tema: 9 Los conflictos** / María del Carmen Ortego, Santiago López González, María Lourdes Álvarez.--- (Ciencias psicosociales I) Universidad de Cantabria. -- 18 p.
24. **Plan de desarrollo Municipal PDM del municipio de Comapa, departamento de Jutiapa/** José Adonay Barrientos... [et al] Guatemala: SEGEPLAN. 2011- - 83 p.
25. **Plan de Desarrollo Municipal y Ordenamiento Territorial Comapa, Jutiapa/**César Estuardo Vásquez Recinos... [et al] Guatemala: SEGEPLAN. 2019--- 60 p.
26. **Preparándose para ser presidente.** --- [En línea]. -- [Consultado el 20 de Marzo de 2,020]. –Disponible en: www.aeafincas.es 28 p.
27. Salcedo, Adriana.-- **La mediación como herramienta de resolución de conflictos en el sistema educativo dominicano manual de entrenamiento para facilitadores.** --Santo Domingo, República Dominicana 2016. – (Vice-ministerio de servicios técnicos y pedagógicos dirección de orientación y psicología) 118 p.

Apéndices

Apéndice no. 1 copia de los instrumentos de evaluación

- **Evaluación del diagnóstico**

Cuadro 11 formato de instrumento de evaluación del diagnóstico

Actividad/aspecto/elemento	Si	no	comentario
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?			
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?			
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?			
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?			
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?			
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?			
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?			
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?			
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?			
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?			
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?			
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?			
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?			

¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?			
---	--	--	--

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

- **Evaluación de la fundamentación teórica**

Cuadro 12 formato de instrumento de evaluación de la fundamentación teórica

Actividad/aspecto/elemento	Si	no	Comentario
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en la hipótesis acción?			
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?			
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?			
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?			
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?			
¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?			

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

- **Evaluación del diseño del plan de intervención**

Cuadro 13 formato de instrumento de evaluación del diseño del plan de intervención

Elemento del plan	Si	No	Comentario
¿Es completa la identificación institucional del (la) epesista?			
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?			
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?			
¿La ubicación de la intervención es precisa?			
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?			
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?			
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?			
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?			
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?			
¿Los beneficiarios están bien identificados?			
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?			
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?			

¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?			
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?			
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?			
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?			

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

- **Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención**

Cuadro 14 formato de instrumento de evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Aspecto	Si	No	Comentario
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el eps?			
¿Los datos surgen de la realidad vivida?			
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de eps?			
¿Se valoriza la intervención ejecutada?			
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?			

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

- **Evaluación del voluntariado**

Cuadro 15 formato de instrumento de evaluación del voluntariado

Aspecto/elemento	si	no	Comentario
¿La acción se enmarcó dentro de las disposiciones de extensión de la Facultad?			
¿El plan fue debidamente aprobado por la instancia de extensión encargada del voluntariado?			

¿Para ejecución del voluntariado se tuvo apoyo de otras instituciones?			
¿La acción de voluntariado constituye un beneficio para los involucrados en el área en que se ejecutó?			
¿La acción de voluntariado tendrá efectos a largo plazo?			
¿Se obtuvo el finiquito del voluntariado por parte de los beneficiarios de la acción?			
¿La sistematización presentada expresa toda la magnitud del voluntariado realizado? Etc			

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

- **Evaluación del informe final**

Cuadro 16 formato de instrumento de evaluación del informe final

Aspecto/elemento	Si	no	Comentario
¿Se evaluó cada una de las fases del eps?			
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del eps?			
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?			
¿Se presenta correctamente el resumen?			
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?			
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?			
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?			
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?			
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?			

Fuente: (Ejercicio profesional supervisado 2019)

Anexos

Fotografía 16 Nombramiento de asesor



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 8 de Noviembre de 2019

Licenciado
Mayra Lisette Salguero Santos
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

Atentamente se le informa que ha sido nombrado como ASESOR que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará el estudiante

Ortiz Ludvin Gerardo
201510368

Previo a optar al grado de Licenciado En Pedagogía E Interculturalidad.


Lic. Santos de Jesús Davila Aguilera
Director Departamento Extension



Bo: Vo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biotz
Decano



Recibido
28/11/2019


C.C expediente
Archivo.
10195-2019

Educación Superior, Inclusión y Proyección
Edificio S-1, Ciudad Universitaria zona 12
Teléfono: 24103602 24159419-20
2418 0000 ext. 85302 Fax: 85320



Fotografía 17 solicitud de EPS, dirigida a la municipalidad de Comapa



*Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades*

Jutiapa, 20 de enero de 2,020

Ing.

César Estuardo Vásquez Recinos. Alcalde Municipal.
Institución – Municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa.
Presente

Estimado Señor Alcalde:

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía e Interculturalidad.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS– al (la) estudiante: Ludvin Gerardo Ortiz carné No. 201510368 En la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Esperamos contribuir con su institución de manera efectiva y eficaz.

Deferentemente.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"




Licda. Mayra Lissette Salguero Santos.
Asesora



Municipalidad de Comapa, Jutiapa

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

A quien interese:

Por este medio se **HACE CONSTAR** que el estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa: **Ludvín Gerardo Ortiz**, quien se identifica con registro académico (carné) **201510368** y CUI: **3429 67088 2211**, realizó el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), en la municipalidad de Comapa, Jutiapa contribuyendo con la solución de problemas sociales y educativos mediante la ejecución del proyecto titulado: **"Guía de capacitación en liderazgo comunitario, dirigida a los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES) de la Municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa"** con fecha 06 de noviembre de 2020, siendo partícipes los presidentes de los COCODES del municipio de Comapa, Jutiapa y el coordinador de COCODES Manuel de Jesús Aguirre por lo que se da por **APROBADO** el proceso de ejecución del proyecto.

Para los usos legales que a la interesada convengan, se extiende la presente en el municipio de Comapa, Jutiapa, el veinte de noviembre de dos mil veinte

f) 
Manuel de Jesús Aguirre Ortiz
Coordinador de COCODES

Vo.Bo. 
Ing. César Estuardo Vásquez Recinos
Alcalde Municipal



Fotografía 19 finiquito emitido por la municipalidad



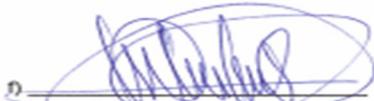
Municipalidad de Comapa, Jutiapa

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE:

Por este medio se **HACE CONSTAR** que el estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa: **Ludvin Gerardo Ortiz**, quien se identifica con registro académico (carné) **201510368** y CUI: **3429 67088 2211**, realizó el Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), en la municipalidad de Comapa, Jutiapa, contribuyendo con la solución de problemas sociales y educativos mediante la ejecución del proyecto titulado: **"Guía de capacitación, en liderazgo comunitario, dirigida a los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODES) de la Municipalidad de Comapa, departamento de Jutiapa"** con fecha 06 de noviembre de 2020, siendo partícipes los presidentes de COCODES del municipio de Comapa, Jutiapa.

Para los usos legales que a la interesada convengan, se extiende la presente en el municipio de Comapa, Jutiapa, el veinte de noviembre de dos mil veinte.


Manuel de Jesús Aguirre Ortiz
Coordinador de COCODES

Vo.Bo. 
Ing. César Estuardo Vásquez Recinos
Alcalde Municipal 



Guatemala, 13 de noviembre de 2,020

Licenciado
Santos de Jesús Dávila
Director de Extensión
Facultad de Humanidades

Señor Director

Se hace constar que la estudiantes Ludvín Gerardo Ortiz, con registro académico 201510368 CUI 3429 67088 2211, cumplió con el número de horas establecidas en el normativo del Ejercicio Profesional Supervisado y para el seguimiento administrativo, previo al examen especial de graduación de la carrera correspondiente, firmamos.


Ing. César Estuardo Vasquez Reinos
Alcalde Municipal, del municipio de
Comapa


Licda. Mayra Lissette Salguero Santos
Asesora de EPS

Vo.Bo. Lic. Santos de Jesús Dávila
Director de Extensión

