

Kensy Quiñonez Barrera

**Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)
del Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa**

Asesora: Licda. Mayra Lissette Salguero Santos



FACULTAD DE HUMANIDADES

Departamento de Pedagogía

Guatemala, julio de 2019

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

INDICE

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	3
1.1.3 Desarrollo histórico	5
1.1.4 Situación económica	7
1.1.5 Vida política	8
1.1.6 Concepción filosófica	9
1.1.7 Competitividad	9
1.2 Institucional	10
1.2.1 Identidad institucional	10
1.2.2 Desarrollo histórico	13
1.2.3 Los usuarios	14
1.2.4 Infraestructura	15
1.2.5 Proyección social	16
1.2.6 Finanzas	17
1.2.7 Política laboral	18
1.2.8 Administración	19
1.2.9 Ambiente institucional	20
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	20
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción	21
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis-acción	23
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	24

Capítulo II: Fundamentación teórica	27
2.1 Elementos teóricos	27
2.1.1 ¿Qué son los COCODES?	27
2.1.2 Decreto número 11-2002 Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural	27
2.1.2.1 Artículo 13. Integración de los COCODES	27
2.1.2.2 Artículo 14. Funciones de los COCODES	28
2.1.3 Reglamento de la Ley de los Concejos de desarrollo Urbano y Rural Acuerdo Gubernativo 461-2002	31
2.1.3.1 Artículo 52. De los concejos comunitarios de desarrollo	31
2.1.3.2 Artículo 53. Supletoriedad	31
2.1.4 Liderazgo	32
2.1.4.1 Niveles de Liderazgo	32
2.1.4.2 Posición	32
2.1.4.3 Permiso	32
2.1.4.4 Desarrollo humano	33
2.1.4.5 Personalidad	33
2.1.5 Influencia del liderazgo	33
2.1.6 Categorías del liderazgo	33
2.1.6.1 Líder dirigente	33
2.1.6.2 Líder que se ha formado	34
2.1.6.3 Líder latente	34
2.1.6.4 Líder limitado	34
2.1.7 La clave del liderazgo: prioridades	34
2.1.8 El elemento más importante del liderazgo: integridad	35
2.1.9 La prueba esencial del liderazgo	35
2.1.10 La actitud en el liderazgo	35
2.1.11 El papel del líder	35
2.1.12 Puntos fuertes de los líderes	35
2.1.13 Las 21 leyes irrefutables del liderazgo	36
2.1.13.1 Ley del tope	36

2.1.13.2 Ley de la influencia	36
2.1.13.3 Ley del proceso	36
2.1.13.3 Ley de la navegación	36
2.1.13.4 Ley de Hutton	37
2.1.13.5 Ley del terreno firme	37
2.1.13.6 Ley del respeto	37
2.1.13.7 Ley de la intuición	37
2.1.13.8 Ley del magnetismo	38
2.1.13.9 Ley de la conexión	38
2.1.13.10 Ley del círculo íntimo	38
2.1.13.11 Ley del otorgamiento de poderes	38
2.1.13.12 Ley de la reproducción	38
2.1.13.13 Ley del apoyo	39
2.1.13.14 Ley de la victoria	39
2.1.13.15 Ley del gran impulso	39
2.1.13.16 Ley de las prioridades	39
2.1.13.17 Ley del sacrificio	39
2.1.13.18 Ley del momento oportuno	40
2.1.13.19 Ley del crecimiento explosivo	40
2.1.13.20 Ley del legado	40
2.1.14 Moral y ética	41
2.1.15 Valores	42
2.1.15.1 ¿Para qué nos sirven los valores?	42
2.1.15.2 La honestidad	42
2.1.15.3 La tolerancia	42
2.1.15.4 La libertad	43
2.1.15.5 El agradecimiento	43
2.1.15.6 La solidaridad	43
2.1.15.7 La bondad	44
2.1.15.8 La justicia	44
2.1.15.9 La amistad	44

2.1.15.10 La responsabilidad	44
2.1.15.11 La lealtad	45
2.1.15.12 El respeto	45
2.1.15.13 La fortaleza	45
2.1.15.14 La generosidad	45
2.1.15.15 La laboriosidad	46
2.1.15.16 La perseverancia	46
2.1.15.17 La humildad	46
2.1.15.18 La prudencia	46
2.1.15.19 La paz	47
2.1.16 El Desarrollo	47
2.1.17 Participación Comunitaria	48
2.1.18 Gestión Comunitaria	49
2.1.19 Gestión de proyectos	50
2.1.20 La organización	51
2.1.20.1 Tipos de Organización	52
2.2 Fundamentos legales	56
2.2.1 Base Legal: Reglamento de la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Acuerdo Gubernativo 461-2002 “Artículo 69. Capacitación	56
Capítulo III: Plan de acción o de la intervención (proyecto)	
3.1 Tema/título del proyecto	57
3.2 Problema seleccionado	57
3.3 Hipótesis acción	57
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	57
3.4 Unidad ejecutora	57
3.5 Justificación de la intervención	57
3.6 Descripción de la intervención	58
3.7 Objetivos de la intervención: general y específicos	58
3.8 Metas	58
3.9 Beneficiarios	59

3.10 Actividades para el logro de objetivos	59
3.11 Cronograma	60
3.12 Técnicas metodológicas	60
3.13 Recursos	62
3.14 Presupuesto	62
3.15 Responsables	64
3.16 Formato de instrumento de control o evaluación de la intervención	65
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención	67
4.1 Descripción de las actividades realizadas	67
4.2 Productos, logros y evidencias	
Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa	69
4.3 Sistematización de las experiencias	102
4.3.1 Actores	103
4.3.2 Acciones	104
4.3.3 Resultados	104
4.3.4 Implicaciones	104
4.3.5 Lecciones aprendidas	105
Capítulo V: Evaluación del proceso	107
5.1 Del diagnóstico	107
5.2 De la fundamentación teórica	107
5.3 Del diseño del plan de intervención	107
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	108
Capítulo VI: El Voluntariado	109
6.1 Plan de la acción realizada	110
6.2 Sistematización	116
6.3 Evidencias y comprobantes	117
Conclusiones	124
Recomendaciones	125
Bibliografía o fuentes consultadas	126

Apéndices	127
Apéndice 1 Plan general del EPS	127
Apéndice 2 Instrumentos de evaluación utilizados	129
Anexos	133
Anexo 1 Carta de nombramiento de asesora de EPS	133
Anexo 2 Autorización de realización EPS en la Institución	134
Anexo 3 Acta de inicio de EPS en Institución	135
Anexo 4 Invitación a COCODES a participar en proyecto de intervención	136
Anexo 5 Acta de realización de proyecto de intervención	137
Anexo 6 Acta de finalización de EPS en Institución	139

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Instituciones educativas del municipio de Zapotitlán	4
Cuadro 2. Carencia, problema e hipótesis-acción en el diagnóstico	21
Cuadro 3. Viabilidad y factibilidad del proyecto de intervención	24
Cuadro 4. Cronograma de actividades en proyecto de intervención	60
Cuadro 5. Presupuesto para proyecto de intervención	62
Cuadro 6. Lista de cotejo para evaluar el proyecto de intervención.	65
Cuadro 7. Actividades y resultados del proyecto de intervención	67
Cuadro 8. Productos y logros obtenidos con el proyecto de intervención	69
Cuadro 9. Presupuesto del proyecto de voluntariado	112
Cuadro 10. Lista de cotejo de la fase de diagnóstico	137
Cuadro 11. Lista de cotejo de la fase de la fundamentación teórica	138
Cuadro 12. Lista de cotejo de la fase de diseño del plan de intervención	139
Cuadro 13. Lista de cotejo de la fase de ejecución y sistematización de la intervención	140

RESUMEN

El Ejercicio Profesional Supervisado EPS, es una oportunidad de acercamiento y proyección que se tiene hacia la población, tomando en cuenta que se va a participar de una forma activa con ellos y ellas, para que finalmente sean beneficiados por los estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa.

La guía de capacitación dirigida a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, se realizó con el propósito de contribuir con su proceso formativo y así mismo con el de las diferentes comunidades del municipio, para facilitar el proceso de gestión de sus proyectos en beneficio de los habitantes de Zapotitlán, y fortaleciendo el conocimiento de temas como: liderazgo, gestión comunitaria, valores y participación ciudadana.

Palabras claves:

Proyección, COCODES, proceso, participación, valores, liderazgo, gestión.

INTRODUCCIÓN

La municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, representó la institución avaladora y avalada en donde se desarrolló el Ejercicio Profesional Supervisado EPS. Después de contar con el aval del alcalde municipal, se inició a realizar el diagnóstico, para detectar carencias que necesitaban ser resueltas, pero en esta ocasión se priorizó trabajar con los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), se socializó una guía en donde participaron como principales autores, llevándose a cabo en el municipio de Zapotitlán, en donde se promovió el proceso de gestión comunitaria en dicho municipio.

Es de gran importancia mencionar que todo proyecto lleva su secuencia, es por eso que se realizó este informe de EPS, en el cual se plasman los capítulos que lo llevaron hasta su culminación: Capítulo I El diagnóstico: se pretende dar una visión de como se encuentra la institución, y es aquí donde va a surgir la priorización de nuestra carencia a ser resuelta. Capítulo II Fundamentación teórica: representa la base de nuestra investigación, la cual es de gran importancia para la intervención. Capítulo III Plan de acción o de intervención: es en donde se va a plasmar con anterioridad la ejecución para su mejor realización.

Capítulo IV Ejecución y sistematización de la intervención: es el proyecto que como Epesista se ha realizado. Capítulo V Evaluación del proceso: es dar a conocer por medio de instrumentos de evaluación utilizados en la intervención los resultados obtenidos. Capítulo VI El voluntariado: es la proyección hacia la población que como epesistas se va a realizar en conjunto. Cada uno de estos capítulos conforman el trabajo significativo realizado a lo largo del Ejercicio Profesional Supervisado EPS

Capítulo I

Diagnóstico

Municipalidad de Zapotitlán

1.1 Contexto

1.1.1 Ubicación geográfica

Localización: el municipio de Zapotitlán, se encuentra ubicado al Sur-Este de la cabecera departamental de Jutiapa, las coordenadas siguientes: Latitud: 14° 08' 12", longitud: 89° 49' 36"y Altitud: Cabecera Municipal: 875 metros sobre el nivel del mar. Sus colindancias son: al norte con El Adelanto y Yupiltepeque (Jutiapa); al este con Jerez (Jutiapa); al sur con El Salvador; y al oeste con Comapa y El Adelanto (Jutiapa), el municipio de Zapotitlán es lugar muy rico en flora y fauna es por eso que es de gran extensión territorial (Najarro, 2003).

Tamaño: su extensión territorial es de 84 Kilómetros cuadrados. La distancia de Zapotitlán a la cabecera departamental de Jutiapa es de 36 Km, de los cuales todos son asfaltados. De la cabecera municipal a la ciudad capital hay una distancia de 157 kilómetros, Zapotitlán se considera uno de los municipios más grandes del departamento de Jutiapa (Najarro, 2003).

Clima: el clima del municipio es de bosque húmedo subtropical (templado) con las características siguientes: lluvias frecuentes en los meses de mayo a octubre. La temperatura media anual es de 24°. El municipio de Zapotitlán, cuenta con la siguiente cobertura de bosque: Bosque húmedo subtropical cálido sur 4.51 Km² y Bosque húmedo subtropical templado 74.18 Km² (Najarro, 2003).

Suelo: los terrenos correspondientes a esta zona de Zapotitlán, son de relieve ondulado a accidentado y escarpado. De acuerdo a la clasificación de Signos, los suelos en el Municipio se catalogan como: Suelos de altiplanicie central: para pastos y bosques, el municipio de Zapotitlán es un lugar con un suelo muy fértil en donde se cultivan granos básicos, hortalizas, las cuales sirven para la alimentación de sus habitantes (Najarro, 2003).

Principales accidentes: en la historia de la comunidad zapotitlaneca se han registrado una serie de acontecimientos vinculados con los desastres naturales que han afectado directa e indirectamente a la población. La madrugada del 4 de febrero de 1976, fue sorprendida por un sismo, el cual luego fue declarado terremoto de gran magnitud dejando grandes pérdidas a nivel nacional y Zapotitlán no fue la excepción (Najarro, 2003).

Recursos naturales: los recursos naturales de Zapotitlán, se encuentran determinados por la existencia de suelos aptos para bosques y pastos, contando con clima templado con período de lluvias frecuente entre los meses de mayo a octubre, en donde ocurre la temporada de invierno, los recursos naturales con los que posee Zapotitlán son un patrimonio propio y el cual se cuida y protege (Najarro, 2003).

Ríos: Chiquito Ixtacapa, El Aguaje, Chalchuapa, de Paz, San Nicolás y San Lorenzo. Hay dos riachuelos denominados El Cajón y Las Pavas, La quebrada del Cacahuillo, la quebrada Honda y la quebrada de la Pita Floja. Fauna: dentro de la fauna predominan conejos, venados, gatos de monte, armadillos, garrobos, iguanas, coyotes y tepezcuintles; además, existen varias clases de aves entre las que se pueden mencionar: lechuzas, gavilanes, pericas y zopilotes; es normal encontrar variedad de reptiles, así como un gran número de insectos, serpientes (cascabel, castellana). En extinción, venados y garrobos (Najarro, 2003).

Flora: entre las especies más comunes de árboles que se encuentran en el municipio están: el pino, sauce, coco, madre cacao, ceiba, jocote, cedro, conacaste, mango, jocote, amate, limón, coco, palo de jote, guayaba, roble, pacaya, banano, zapote, aguacate, paterna y el palo de izote el cual es utilizado para división de colindancias o cercos y su flor es comestible. De estos en extinción el cedro y conacaste (Najarro, 2003).

Vías de Comunicación: la principal vía de acceso para el municipio, por el lado norte es la carretera que comunica desde la cabecera departamental de Jutiapa, la que consta de 36 Kilómetros asfaltados vía Yupiltepeque. También se puede llegar por el municipio de Atescatempa por carretera asfaltada. Con comunicación interna de los demás poblados, al lado noroeste por la aldea San Luis Ilopango y sus caseríos del municipio de El Adelanto, para el área sudeste el caserío Los Fierros y por los poblados circunvecinos a través de veredas (Najarro, 2003).

1.1.2 Composición social

Integración de la población y Organizaciones funcionales (etnia): los pobladores del municipio de Zapotitlán, fueron emigrantes de distintos lugares especialmente de Jutiapa y Jalapa. Al realizarse la Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala, la división política por decreto del 11 de octubre de 1885, Zapotitlán fue mencionado como perteneciente al circuito de Asunción Mita, las y los pobladores del municipio de Zapotitlán, muchos de ellos son provenientes de municipios vecinos y se han venido a ver vivir acá (Najarro, 2003).

Con la misma jurisdicción figura en el decreto del 27 de agosto de 1936 al distribuirse los pueblos del Estado para administración de justicia. La población indígena originaria de Zapotitlán pertenece al pueblo Xinca. Como resultado de varios factores, se ha desarrollado un proceso de crecimiento de población ladina, situación que requiere de programas de educación

intercultural para recuperar la identidad y el idioma propio de la población Xinca. El 99% de los habitantes de la población son ladinos y un 1% es indígena de personas que han emigrado de otros lugares (Najarro, 2003).

Instituciones educativas: entre las instituciones educativas del municipio se encuentra, la Coordinación Técnica Administrativa que tiene a su cargo supervisar los centros educativos los cuales son:

Cuadro No. 1

NIVEL	CENTROS AUTORIZADOS
Preprimaria	18
Primaria	24
Educación Básica	06
Diversificado	03
Academias de Mecanografía	03
Academias de Computación	04

Descripción: en el cuadro anterior se representan las instituciones educativas existentes en el municipio de Zapotitlán.

Instituciones de salud: los servicios de salud en el municipio de Zapotitlán, está a cargo del Centro de Salud ubicado en la cabecera municipal, el cual cuenta con una Doctora, Enfermera Graduada y sus auxiliares de enfermería, también existe un puesto de salud en Aldea San Antonio Papaturo, Aldea

La Ceibita y Aldea Las Flores, atendidos por una auxiliar de enfermería que funge como paramédico I de los mismos (Najarro, 2003).

Vivienda: el tipo de vivienda que predomina es el de paredes de adobe, piso de tierra, techo de teja, de barro, con poca o ninguna división interna. Existen viviendas que están construidas de block, ladrillo y piso de cemento, con techos de lámina de zinc y losa fundida, cada una de las viviendas del municipio de Zapotitlán, están construidas a base de materiales muy resistentes y de mayor comodidad y frescura para quienes las habitan (Najarro, 2003).

Cultural: entre las actividades culturales que se realizan para integrar y socializarse con las personas del municipio son las siguientes: 15 de septiembre, día de los Santos, noche buena y año nuevo, baile de los moros (sábado de Gloria) realizado por los integrantes de la comunidad (Najarro, 2003).

Costumbres: entre las principales costumbres del municipio de Zapotitlán se encuentran: la feria titular en honor a San Miguel Arcángel del 15 al 20 de febrero organizada por la iglesia católica y municipalidad. Semana Santa: que actualmente se celebra por la iglesia católica. También existe un grupo de Mayordomos y Capitanes, que tienen a su cargo la tradición de realizar algunas actividades durante esos días (Najarro, 2003).

1.1.3 Desarrollo histórico

Primeros pobladores: los primeros pobladores del municipio de Zapotitlán, fueron emigrantes de distintos lugares especialmente de Jutiapa y Jalapa. Los datos históricos recabados en el municipio indican que existe desde el periodo hispánico, los primeros pobladores cuentan nuestros abuelos que les contaban sus abuelos y así de generación en generación, que eran personas trabajadoras y humildes (Najarro, 2003).

Sucesos importantes: Conforme al decreto ejecutivo del 23 de febrero de 1848, el departamento de Mita se dividió en tres distritos y Zapotitlán pasó al de Jutiapa. Su nombre proviene del náhuatl “zapotl” que significa “zapote” y el vocablo final “tlan” que quiere decir “abundancia”. La conjunción completa del significado es “lugar de abundantes zapotes”. Su cabecera municipal es Zapotitlán. Los árboles de zapotes son los que originan el nombre de Zapotitlán (Najarro, 2003).

La feria titular se celebra del 15 al 20 de febrero en honor a San Miguel Arcángel. También se celebra una fiesta en mayo en honor a la Santa Cruz, ambas son organizadas por la iglesia católica. Semana Santa: que actualmente es celebrada por la iglesia católica (Najarro, 2003).

Personalidades presentes y pasadas: los pobladores originales pertenecían al pueblo Xinca. Con el correr de los años se fue perdiendo esta identidad, actualmente el 99.32% de población es ladina (INE, 2002). Los descendientes que se denominan indígenas Xinca actualmente no conservan ningún rasgo de sus tradiciones ancestrales. El proceso de ladinización ha sido progresivo implicando una pérdida de su cultura, asumiendo todas las características ladinas tanto en términos de su idioma, vestimenta y costumbres (Najarro, 2003).

Lugares de orgullo local: la iglesia católica del municipio, la poza del salto (catarata) Río de paz, poza de los encuentros (rio de san Nicolás y rio de Paz cancha polideportiva, lavadero el marillal, río San Nicolás, parque central moderno, estadio de fútbol, lavadero el pozo, lavadero tía García, poza redonda Poza la cuje (Najarro, 2003).

1.1.4 Situación económica

Medios de productividad: los productos principales en el sector agrícola son: maíz, frijol, café, maicillo, loroco. En una minoría: chile pimiento, chile jalapeño, pepino, tomate, sandía. De estos productos un 25% es utilizado para el consumo familiar y el resto para la comercialización y exportación, el valor de la producción está condicionado al costo de los insumos para el cultivo y al valor del producto durante la cosecha (Najarro, 2003).

Adicionalmente algunas frutas como jocote, caña de azúcar, ayote cuya semilla es comercializada. El maíz es utilizado para la comercialización y el consumo. Normalmente se vende la mayor parte (75%) y el resto se utiliza para el consumo familiar. La producción de frijol es en su mayoría comercializada (hasta el 90% de la cosecha), el resto es utilizado para consumo familiar. Pecuario: la explotación pecuaria es básicamente la producción de bovinos, porcinos y aves, la cual se realiza en forma tradicional y artesanal; y también como producción de traspatio, la cual sirve para autoconsumo (Najarro, 2003).

Fuentes laborales y ubicación socioeconómica de la población: la ocupación predominante en los habitantes es: en los hombres la agricultura tradicional y en las mujeres oficios domésticos, aunque también a la ganadería, albañilería y comercio. En el municipio de Zapotitlán, según el INE, la mayor concentración de actividad en la cual trabaja la población es la agricultura, seguido de la construcción y el comercio por mayor y menor (Najarro, 2003).

Medios de comunicación: existe una oficina postal y telegráfica de tercera categoría de la dirección general de correos, la que fue establecida por Acuerdo Gubernativo del 29 de febrero de 1904, la cual es administrada actualmente por la IPS (Internacional Postal Services, Ltd- El correo). Teléfonos celulares y de línea fija, internet móvil (Najarro, 2003).

Servicios de transporte: funcionan diversos servicios de transporte entre los que se pueden mencionar: transporte de buses Danielita y Estrellita que circulan en ruta de Zapotitlán a Guatemala, microbuses que circulan en ruta de la cabecera municipal a Jutiapa (Najarro, 2003).

1.1.5 Vida política

Participación cívica ciudadana: en el bello municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, existen y funcionan las siguientes organizaciones comunitarias: comités de pro-mejoramiento, comités de agua potable, organizaciones de padres de familia, juntas escolares, comités de feria titular, comité de la casa de arte y cultura, Junta municipal de futbol, consejos pastorales y Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE) (Najarro, 2003).

Organizaciones de poder local: el municipio cuenta con el apoyo del Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), Concejo Comunitario de Desarrollo (COCODE). Agrupaciones políticas: dentro de las agrupaciones políticas del municipio están: UCN, UNE, LIDER, con sus respectivos representantes (Najarro, 2003).

Gobierno local: la autoridad es ejercida por el alcalde municipal que representa al municipio, por el concejo municipal (gobierno local), como las autoridades donde su circunscripción (alcaldes comunitarios) (Najarro, 2003).

Organización administrativa: el Municipio de Zapotitlán, está formado por las siguientes comunidades: Zapotitlán, Cerro Redondo, El Tablón, El Pinal I, El Pinal II, Las Aradas, El Cóbano II, La Ceibita, Agua Escondida, Quinixtepeque, Canoas, Barillas, Las Flores, Las Pitas, La Cuchilla, Sanarate, Talpetates, Los Fierros, Mashashapa, El Granadillo, San Antonio El Papaturre, San Francisco La Palma, San Luis Ilopango, Zapotitlancito (Najarro, 2003).

1.1.6 Concepción filosófica

Ideas y prácticas generalizadas de espiritualidad (iglesias): los habitantes de municipio de Zapotitlán, profesan: Religión Católica: el 60% de las personas que habitan el municipio de Zapotitlán practican la religión católica son muy devotos y realizan las actividades de la Iglesia con gran fervor. Religión Evangélica: el 25% de sus habitantes practican la religión evangélica distribuida en iglesias de asambleas donde asisten sus fieles. No profesan ninguna actividad religiosa: el 15 % de sus habitantes no practican ni la religión católica ni tampoco la religión evangélica (Najarro, 2003).

Valores apreciados y practicados en la convivencia familiar y social: cada familia en el municipio de Zapotitlán practica valores como: amor, respeto, lealtad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, solidaridad cuando conviven dentro y fuera de su hogar en la sociedad, que los hacen identificarse como buenos ciudadanos y hacer más fuertes sus lazos familiares, además con la práctica de estos valores se dan a conocer como las buenas personas que son y de la importancia que tiene el poseer valores.

1.1.7 Competitividad

El municipio de Zapotitlán, cuenta con una municipalidad que busca el desarrollo del pueblo contando con la ayuda de las asociaciones locales con las cuales se relaciona: Consejos Pastorales, Organización de padres de familia, Consejos Educativos, Consejos de Padres de Familia, Comité de la feria titular, Comité de la casa del arte y cultura, Junta local de seguridad, Comité pro-constitución de templos católicos y evangélicos, Asociación de desarrollo municipal. (ADEMZA), Asociación de Desarrollo Integral de Zapotitlán (ADIZAP), Concejos Comunitarios de Desarrollo, COMUDE (Concejo Municipal de Desarrollo), COMUSA (Comisión Municipal de Salud).

1.2 Institucional

1.2.1 Identidad institucional

Nombre de la Institución: Municipalidad de Zapotitlán, Jutiapa

Localización geográfica: el municipio de Zapotitlán, se encuentra ubicado al Sur-Este de la cabecera departamental de Jutiapa, dentro de las coordenadas siguientes: Latitud: 14° 08' 12", longitud: 89° 49' 36"y Altitud: Cabecera Municipal: 875 metros sobre el nivel del mar. Sus colindancias son: al norte con El Adelanto y Yupiltepeque (Jutiapa); al este con Jerez (Jutiapa); al sur con El Salvador; y al oeste con Comapa y El Adelanto (Jutiapa) (Najarro, 2003).

Visión: municipalidad gestora del desarrollo, basada en los principios de unidad, solidaridad, equidad, eficiencia, eficacia y transparencia, que garantice oportunidades de bienestar y mejor calidad de vida a la población, con el fin de contribuir al desarrollo integral del municipio (Najarro, 2003).

Misión: somos una entidad autónoma que promueve el desarrollo del municipio a través de actividades sociales, culturales, deportivas, ambientales, con el fin de prestar servicios que contribuyan a mejorar y satisfacer las necesidades y aspiraciones de la población (Najarro, 2003).

Políticas institucionales: son las gestiones que se realizan para obtener fondos, de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, en la realización de obras. Fortalecer la capacidad institucional de la municipalidad a través de asistencia técnica, capacitación y apoyo financiero para la adecuada aplicación de la ley de Consejos de Desarrollo, código municipal y descentralización (Najarro, 2003).

Objetivos de la Municipalidad de Zapotitlán

General

Ejecutar planes, programas y proyectos en forma sistemática y permanente en función del desarrollo del municipio de Zapotitlán, Jutiapa.

Específicos

Diseñar plan de capacitación para el personal municipal.

Ejecutar el plan operativo anual 2017.

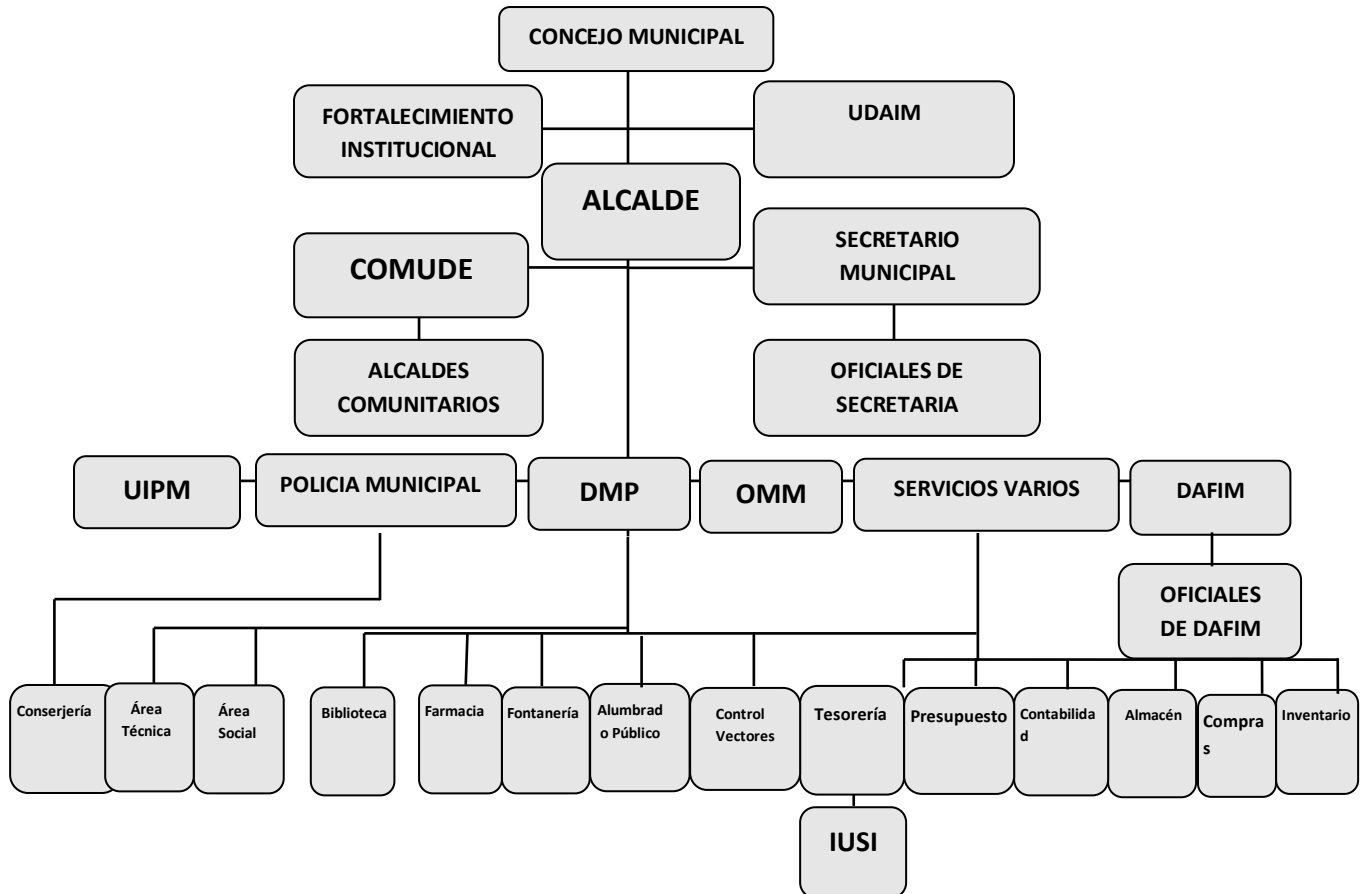
DMP identificada dentro de la estructura municipal para el 2017.

COMUDE activo y funcionando para el 2017.

Principios: los principios que crean vínculos de unión en municipalidad de Zapotitlán son: humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad. Valores: los valores que se practican en la municipalidad de Zapotitlán son: honestidad, responsabilidad, respeto, tolerancia, solidaridad, transparencia, amor, amistad (Najarro, 2003).

Organigrama

ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE ZAPOTITLÁN, JUTIAPA



Fuente: Manuel Quiñonez Najarro, año 2011

Servicios que presta: por medio del pago del boleto de ornato de los habitantes del municipio de Zapotitlán, la municipalidad ofrece los servicios de: promotora en desarrollo del municipio de Zapotitlán, responder a las necesidades de sus habitantes, procesos legales, pago de boleto de ornato, constancias legales, becas estudiantiles (Najarro, 2003).

Asociaciones Locales: con las asociaciones locales que se relacionan son: consejos pastorales, organización de padres de familia, consejos educativos, consejos de padres de familia, comité de la feria titular, comité de la casa del

arte y cultura, junta local de seguridad, consejos pastorales, comité pro-constitución de templos católicos y evangélicos, Asociación de Desarrollo Municipal. (ADEMZA), Asociación de Desarrollo Integral de Zapotitlán (ADIZAP), Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), Concejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), Comisión Municipal de Salud (COMUSA) (Najarro, 2003)

1.2.2 Desarrollo histórico

Fundación y fundadores: la primera municipalidad existente en Zapotitlán fue fundada por el señor Rafael Arana Linares en el año 1957, quién regía como alcalde municipal del municipio, fue modificado construyéndose varios cuartos para ser utilizados como oficinas, además se le agregó un segundo nivel, con la iniciativa del actual alcalde municipal Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez, el fundador Hilmar es una persona muy apreciada en el municipio por su ente de cambio que se ve muy notorio en el municipio de Zapotitlán (Najarro, 2003).

Épocas o momentos relevantes: La feria titular en honor a San Miguel Arcángel del 15 al 20 de febrero organizada por la iglesia católica y municipalidad. Semana Santa: que actualmente se celebra por la iglesia católica. También existe un grupo de Mayordomos y Capitanes, que tienen a su cargo la tradición de realizar algunas actividades durante esos días, entre las que podemos mencionar procesiones, el baile de los viejos, la famosa lectura del testamento, en donde a cada persona que se ha portado mal “Tatita Judas” le deja su respectiva herencia (Najarro, 2003).

Personajes sobresalientes: “Rafael Arana Linares (fundador), Santano Valenzuela (Promotor del Agua Potable) Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez (Remodelo el palacio municipal)”. (Najarro, 2003, pág. 39) Memorias: la población fue declarada como municipio al realizarse la Asamblea Constituyente del Estado de Guatemala por decreto 11 de octubre 1825 perteneciente al circuito de Mita, el 23 de febrero de 1848 pasó a formar parte

de Jutiapa, al momento de su creación contaba con las aldeas que fueron: Zapotitlán, Papaturre la Laguna en la actualidad la laguna no existe. Los árboles de zapotes son los que originan el nombre de Zapotitlán (Najarro, 2003).

Anécdotas: en la historia de la comunidad zapotitlaneca se han registrado una serie de acontecimientos vinculados con los desastres naturales que han afectado directa e indirectamente a la población. La madrugada del 4 de febrero de 1976, fue sorprendida por un sismo, el cual luego fue declarado terremoto de gran magnitud dejando grandes pérdidas a nivel nacional y Zapotitlán no fue la excepción (Najarro, 2003).

Archivos especiales: dentro de la municipalidad de Zapotitlán se conserva el listado de los primeros pobladores del municipio de Zapotitlán, quienes fueron emigrantes de distintos lugares especialmente de Jutiapa y Jalapa. Según los registros existentes en el municipio, datan de 1,848 apareciendo inscritos los siguientes pobladores:

Maria Reyes Argueta, Hilaria Samayoa, Petrona Godoy, Ines Florian, Pedro Holacio Corado, Maria Samblar Padilla, Juan de Mata Lorenzana, Inillermo Quiñonez, Matias Mazariegos, Tomas Aquino de Lemus, Rodriga Godoy, Juan de Dios Argueta, Concepción Tobar, Guadalupe Corado, Benita Arana, Mártiro Lemus, Branlio García. Doroteo Hernandez, Balbino Samayoa, Selsa Revolorio, José Maria Cierra, Vicenta Arana, Pedro Florian, Petrona Corado, Bacilia Arana, Marcos Godoy, Anacleto Godoy, Paricia Bernal, Benancio Asencio (Najarro, 2003).

1.2.3 Los usuarios

Procedencia: los usuarios de la municipalidad de Zapotitlán proceden, de la cabecera municipal, de sus 09 aldeas Cerro Redondo, San Antonio El Papaturre, El Pinal I, El Pinal II, La Ceibita, Las Flores, Talpetates, Mashashapa, San Luis Ilopango y 23 caseríos El Tablón, El Imbo, Las Aradas,

El Cóbano II, Agua Escondida, Quinixtepeque, Canoas, Barillas, Agua Tibia, El Aguaje, El carrizo, El Cóbano I, La Cuchillas, Las Pitas, Sanarate, Los Fierros, El Granadillo, Los Cerritos, San Francisco La Palma, Los Zares, El Obraje, Zapotitlancito y Río Chiquito (Najarro, 2003).

Estadísticas anuales: cada año según las estadísticas la población va aumentando, esto se evidencia en los censos realizados por los centros de salud y los establecimientos educativos. La población en el área urbana es de 3,330 y la población en el área rural es de 9,730, según último censo realizado en el año 2016. Las familias: entre las familias zapotitlanecas se pueden mencionar: familia Quiñonez, Barrera, Valenzuela, Asencio, Bernal, Rivera, Najarro, Lima, Godoy, Barrientos, Barrillas, Ramírez, Revolorio, Fajardo, Corado (Najarro, 2003).

Situación socioeconómica: la mayoría de los usuarios de la municipalidad se dedican a la agricultura donde producen frijol, maíz, café, maicillo y loroco de donde obtienen el ingreso para sus familias, así mismo se dedican algunos otros a la ganadería de donde obtienen ingresos más altos para mantener a sus familias (Najarro, 2003).

1.2.4 Infraestructura

Locales para la administración: el palacio municipal es el cual se lleva a cabo el desarrollo de las actividades de todos sus empleados, contando con 09 oficinas propiamente para ellos y 01 únicamente para el señor alcalde municipal. Locales para la estancia y trabajo individual del personal: se cuenta con un salón municipal en el cual los empleados pueden realizar sus actividades con más relajación. Instalaciones para realizar las tareas institucionales: cada uno de los empleados realiza sus tareas en sus oficinas (Najarro, 2003).

Áreas de descanso: los empleados descansan en el patio de la terraza de la municipalidad. Áreas de recreación: parque central, estadio de fútbol, poza del

salto, río de Paz, cancha polideportiva techada y río San Lorenzo. Locales de uso especializado: el salón de proyecciones que se utiliza especialmente por la Dirección Municipal de Planificación (DMP). Áreas para eventos generales: el área que la municipalidad utiliza para llevar a cabo sus eventos es el salón municipal (Najarro, 2003).

El confort. Acústico: el palacio municipal es grande y los empleados desarrollan sus labores en el segundo nivel donde se escucha el cantar de los pájaros, siendo un sonido relajante según ellos para trabajar. Térmico: por encontrarse trabajando los empleados en el segundo nivel de la municipalidad, el ambiente es cálido con una temperatura agradable. Visual: por la amplitud de la municipalidad y el lugar donde se encuentra ubicada frente al parque se observa a su alrededor un ambiente bonito que les permite despejarse en su trabajo (Najarro, 2003).

Los servicios básicos (agua, electricidad, teléfono, fax, drenajes): la municipalidad cuenta con todos estos servicios, se contemplan dentro del 5% del presupuesto asignado para funcionamiento. Área de primeros auxilios: la municipalidad cuenta con un botiquín equipado para cualquier emergencia que se presente. Política de mantenimiento: lo cubre el 5% de la cantidad asignada anualmente por parte del Estado para funcionamiento (Najarro, 2003).

1.2.5 Proyección social

Participación en eventos comunitarios: entre los eventos comunitarios en los cuales la municipalidad participa son los siguientes: elección Flor de la Feria, concurso de bailes, concurso de canto, festival ranchero, elección de la señora Zapotitlán, jaripeo. Programas de apoyo a instituciones especiales: Becas municipales: se otorgan a estudiantes con escasos recursos y que cumplan con un buen desempeño académico. Trabajo de voluntariado: la municipalidad participa apoyando en actividades del día de la madre, día del padre, 15 de septiembre, día del niño y apoyo a la teletón (Najarro, 2003).

Acciones de solidaridad con la comunidad: se dan cuando ocurre algún desastre natural, recolectando víveres para apoyar a quien lo necesite. Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias: se rifan en la feria del municipio de Zapotitlán, herramientas, alimentos para las diversas familias que asisten. Cooperación con instituciones de asistencia social: se apoya a los centros de salud, dando medicamentos para su mejor equipamiento. Participación en acciones de beneficio social comunitario: se participa ejecutando proyectos que contribuyan al desarrollo de las diferentes comunidades del municipio de Zapotitlán (Najarro, 2003).

Participación en la prevención y asistencia en emergencias: existe un albergue en el municipio para uso de sus habitantes cuando se presente alguna emergencia en donde se necesite dicho lugar. Fomento cultural: entre las actividades culturales que se realizan para integrar y socializarse con las personas del municipio son las siguientes: día de los Santos, navidad, año nuevo, baile de los moros y juegos flores de Zapotitlán (Najarro, 2003).

1.2.6 Finanzas

Fuentes de obtención de los fondos económicos: el Organismo Ejecutivo incluye en el Presupuesto General de Ingresos Ordinarios del Estado, un 10 % del mismo para las municipalidades del país, y la municipalidad de Zapotitlán no es la excepción. Así mismo la contribución de los habitantes del municipio al realizar el pago del boleto de ornato. Existencia de patrocinadores: el Estado por medio del Organismo Ejecutivo (Najarro, 2003).

Venta de bienes y servicios: la municipalidad de Zapotitlán es autónoma, por lo tanto, no vende sus bienes y servicios, sino los presta gratuitamente a la población por ser una institución del gobierno. Política salarial: el salario de los empleados es pagado por el presupuesto de la nación el cual asigna un 5% para salarios, en este caso la cantidad anual asciende a Q. 450,000.00.

Cumplimiento con prestaciones de ley: todos y cada uno de los empleados de la municipalidad reciben sus prestaciones de ley como servidores públicos que son (Najarro, 2003).

Acceso a créditos: si pueden como municipalidad efectuar operaciones de endeudamiento para financiar proyectos de inversión, pero para ello existen normas que establecen la posibilidad de que adquieran créditos de la banca estatal o comercial, pero la municipalidad de Zapotitlán no tiene en estos momentos ningún crédito (Najarro, 2003).

Presupuestos generales y específicos: los presupuestos generales son con los que se trabajan en la municipalidad para proyectos son un 85 % para inversión y los presupuestos específicos que son 5% para salarios; 5% para funcionamiento y 5% obligatorio para invertirlos en proyectos de apoyo a la mujer (Najarro, 2003).

1.2.7 Política laboral

Procesos para contratar al personal: se contrata a las personas que han formado parte en el equipo del nuevo alcalde durante su campaña política donde fue elegido. Perfiles para los puestos o cargos de la institución: ser profesionales capaces y preparados para desempeñar de la mejor manera su trabajo. Procesos de inducción de personal: se brindan a los empleados para que hagan su trabajo bien (Najarro, 2003).

Procesos de capacitación continua del personal: se realizan capacitaciones constantes a los empleados para que mejoren en su trabajo. Mecanismos para el crecimiento profesional: se motiva a los empleados a que se sigan preparando profesionalmente para obtener cambios de puestos en su trabajo que les permitan mejorar sus condiciones de vida (Najarro, 2003).

1.2.8 Administración

Investigación: dentro de la administración de la municipalidad se dan auditorías de tipo internas y externas que permiten investigar más a fondo los procesos que se dan en la misma. Planeación: la municipalidad de Zapotitlán tiene un POA (Plan Operativo Anual), además de acuerdo al tipo de proyecto que planifiquen para realizar las obras que van a ejecutar. Pueden utilizar planes de corto, mediano o largo plazo (Najarro, 2003).

Programa: se realizan para llevar a cabo de una forma más ordenada las actividades. Dirección: en la municipalidad todos respetan la jerarquía que se tiene, porque son los jefes de cada uno de los empleados los encargados de dirigirles y orientarles en sus labores diarias. Control: normas de control: es un reglamento que se lleva en la municipalidad en donde los trabajadores tienen que cumplir ciertas, normas como: puntualidad, responsabilidad, honestidad, etc (Najarro, 2003).

Manuales de procedimientos: la municipalidad sí cuenta con manuales de procedimientos para poder formular un documento o llenar algún registro. Manuales de puestos y funciones: la municipalidad si cuenta con manual de puestos y funciones para que todos conozcan sus derechos y obligaciones como empleados. Legislación concerniente a la institución: la municipalidad efectivamente cuenta con su legislación como institución autónoma. Las condiciones éticas: como empleados de la municipalidad tienen estipulado en su reglamento interno el cumplir con su trabajo de una manera ética en todo momento (Najarro, 2003).

1.2.9 Ambiente institucional

Relaciones interpersonales: las relaciones interpersonales entre los empleados son de buena calidad ellos se llevan bien. Liderazgo: la cabeza de la municipalidad el señor alcalde, es quien ejerce un liderazgo de buena calidad

que permite que sus empleados hagan un buen trabajo. Coherencia de mando: en la municipalidad de trabajo el señor alcalde dirige y en su ausencia se encuentran los jefes de cada una de las oficinas quien guían el trabajo de los empleados a su cargo (Najarro, 2003).

La toma de decisiones: la toma de decisiones se hace en una reunión con todos del concejo municipal, el señor alcalde y otras entidades relacionadas con la situación que se está dando. Estilos de la dirección: en la municipalidad existe un nivel jerárquico que se tiene que respetar para las mejores relaciones. Claridad de disposiciones y procedimientos: la municipalidad cuenta con un reglamento interno en el cual se dan a conocer con gran claridad las disposiciones y procedimientos que tienen que seguir como empleados (Najarro, 2003).

Trabajo en equipo: los empleados de la municipalidad trabajan en cooperación unos con otros fomentando buenas relaciones entre ellos. Compromiso: cada uno de los empleados tiene muy claro sus compromisos por medio de su reglamento interno como municipalidad. El sentido de pertenencia: todos se adueñan de su trabajo y cumplen con sus responsabilidades de una buena manera. Satisfacción laboral: todos los empleados de la municipalidad se sienten bien realizando su trabajo porque lo cumplen como se les pide (Najarro, 2003).

1.3 Listado de deficiencias, carencias identificadas

Falta de capacitaciones a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)

Falta de asistencia técnica a la población agrícola del municipio

Erosión en los suelos de las escuelas

Carencia de huertos familiares

Carreteras en mal estado

Exceso de basura en sectores del municipio

Falta de atención a estudiantes con necesidades especiales por autoridades del MINEDUC

Falta de ornamentación en las escuelas

Carencia de pago del boleto de ornato por parte de la población

Falta de un centro de cómputo en la municipalidad

Inconformidad del personal de la municipalidad en la toma de decisiones

Carencia de cortesía de algunos empleados de la municipalidad hacia los usuarios

1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis-acción

Cuadro No. 2

Carencia	Problema	Hipótesis-acción
Falta de capacitaciones a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)	¿Cómo promover capacitaciones a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)?	Sí se elabora un módulo ilustrativo, entonces se capacitará a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).
Falta de asistencia técnica a la población agrícola del municipio	¿Cómo se podría brindar asistencia técnica a la población agrícola del municipio?	Sí se brinda asistencia técnica a la población agrícola, entonces habrá mejor producción en el municipio.
Erosión en los suelos de las escuelas	¿De qué manera se puede disminuir la erosión en los suelos de las escuelas?	Sí se siembran árboles en terrenos cercanos a las escuelas entonces se disminuirá la erosión del suelo.

Carencia de huertos familiares	¿Por qué existe carencia de huertos familiares?	Sí siembran huertos las familias entonces tendrán mejor salud y nutrición.
Carreteras en mal estado	¿Por qué hay carreteras en mal estado?	Sí se les da mantenimiento a las carreteras entonces ya no estarán en mal estado.
Exceso de basura en sectores del municipio	¿Cómo se puede evitar el exceso de basura en sectores del municipio?	Sí todos los habitantes utilizan el tren de aseo entonces ya no habrá exceso de basura en los sectores del municipio.
Falta de atención a estudiantes con necesidades educativas especiales por autoridades del MINEDUC	¿Cuándo se mejorará la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales por el MINEDUC?	Sí se capacita a personal docente, entonces mejorará la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales.
Falta de ornamentación en las escuelas	¿Cómo puede haber una mejor ornamentación en las escuelas?	Sí se siembran plantas en las escuelas entonces habrá una mejor ornamentación.
Carencia de pago del boleto de ornato	¿Cómo fomentar el pago del boleto de ornato?	Sí se promueven proyectos de beneficio comunitario, entonces se contrarrestará el pago del boleto de ornato.
Falta de un centro de cómputo en la municipalidad	¿Cómo contribuir a la creación de un centro de cómputo?	Sí se capacita a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) en gestión de proyectos,

		entonces se promoverá la creación de un centro de cómputo municipal.
Carencia de cortesía de algunos empleados de la municipalidad hacia los usuarios	¿Cómo disminuir la carencia de cortesía para los usuarios?	Sí se capacita a los empleados municipales en atención al público, entonces se disminuirá la carencia de cortesía hacia los usuarios.

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza la carencia, el problema y la hipótesis-acción que surgió del diagnóstico realizado.

1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción (propuesta de intervención=proyecto)

Luego de una reunión con el señor Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez alcalde de la municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa y la epesista Kensy Quiñonez Barrera, en forma consensuada se determinó, que la falta de capacitaciones a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), es un problema que está afectando a la población, sobre todo porque son ellos los principales portavoces de las necesidades de las comunidades, así mismo se expuso, que sí se capacita a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) habrá mejores líderes que promoverán la gestión de proyectos comunitarios.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Cuadro No. 3

No.	INDICADORES	SI	NO
ADMINISTRACIÓN LEGAL			
01	¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para realizar el proyecto?	X	
02	¿Se cumplen con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
03	¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X
TÉCNICO			
04	¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
05	¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	X	
06	¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
07	¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
08	¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X	
09	¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
10	¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X	
11	¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	X	

12	¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	X	
MERCADO			
13	¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
14	¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
15	¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución del proyecto?	X	
16	¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	
ECONÓMICO			
17	¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
18	¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X
19	¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?	X	
20	¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
21	¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
22	¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		X
23	¿Los pagos se harán con cheques?		X
24	¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
25	¿Es necesario pagar impuestos?		X
FINANCIERO			
26	¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	

27	¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?	X	
28	¿Será necesario gestionar crédito?	X	
29	¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X
30	¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	X	
31	¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?		X
TOTALES		24	07
Análisis porcentual		77	23

Descripción: en el cuadro anterior se da a conocer la viabilidad y factibilidad del proyecto de intervención por medio de indicadores.

Después de seleccionado el problema y aplicado el análisis de viabilidad y factibilidad se determinó que la opción propuesta es viable y factible para solucionar el problema, determinando que el proyecto a resolver es: Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa.

Capítulo II

Fundamentación teórica

2.1 Elementos teóricos

2.1.1 ¿Qué son los COCODES?

Los Concejos Comunitarios de Desarrollo son la estructura comunitaria creada para impulsar la participación de la población en la planificación del desarrollo y en la gestión pública a nivel local. Los COCODES forman parte del Sistema de Concejos de Desarrollo a nivel nacional, es importante mencionar que los Concejos Comunitarios son entes de cambio en cada una de las comunidades de las cuales son líderes (Reyes, 2002).

Un COCODE no existe ni funciona solo, sino que forma parte de una red que funciona a distintos niveles. Según establece la ley, los Concejos de Desarrollo deben funcionar a nivel comunitario, municipal, departamental, regional y nacional.

2.1.2 Decreto número 11-2002 Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Artículo 13. Integración de los COCODES

Los Concejos Comunitarios de Desarrollo se integran así:

La Asamblea Comunitaria, integrada por los residentes en una misma comunidad y el Órgano de Coordinación integrado de acuerdo a sus propios principios, valores, normas y procedimientos o, en forma supletoria, de acuerdo a la reglamentación municipal existente (Reyes, 2002)

Artículo 14. Funciones de los COCODES

La Asamblea Comunitaria es el órgano de mayor jerarquía de los Concejos Comunitarios de Desarrollo, las asambleas juegan un papel primordial para los concejos, porque es juntamente con ellos que se toman decisiones para el bienestar y desarrollo de la comunidad. (Reyes, 2002)

Sus funciones son: elegir a los integrantes del Órgano de Coordinación y fijar el período de duración de sus cargos con base a sus principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad en forma supletoria, según el reglamento de esta ley (Reyes, 2002)

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 (Reyes, 2002)

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, el trabajar todos y todas como equipo de trabajo permitirá obtener y alcanzar nuestros objetivos propuestos (Reyes, 2002).

Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer”, el promover el desarrollo en las comunidades con todos sus habitantes es el trabajo principal de los Concejos, porque se tiene que trabajar para la comunidad en todo momento (Reyes, 2002).

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 Concejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio (Reyes, 2002).

Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitarios priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y proponer medidas correctivas al Concejo Municipal de

Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento, el dar seguimiento a los proyectos que se tienen planificados para las comunidades es muy importante porque así se llegarán a su exitosa realización (Reyes, 2002).

Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Concejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos, el evaluar la realización de un proyecto permitirá buscar mejoras para el mismo (Reyes, 2002)

Solicitar al Concejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones, es muy importante que se solicite y se gestione los proyectos necesarios para las comunidades para hacer crecer y desarrollar las mismas y por lo tanto a su gente- (Reyes, 2002)

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 Concejo Municipal de Desarrollo, para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad (Reyes, 2002).

Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios”, está acción permitirá que no haya ningún mal entendido entre las personas de la comunidad y por lo tanto que exista una buena comunicación en todo momento, lo cual permitirá estrechar mejores lazos de fuerza y unión en la comunidad (Reyes, 2002).

Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad”, es importante que los COCODES

de las comunidades insistan en que se les otorgue proyectos para las comunidades, porque si se da esto habrá mejor desarrollo dentro de las mismas (Reyes, 2002)

Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo, es muy importantes que los Concejos Comunitarios de Desarrollo siempre tengan presentes la transparencia en la realización de los proyectos y que estos se realicen de manera legal (Reyes, 2002)

Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de los funcionarios públicos con responsabilidad sectorial en la comunidad, es importante que se dé una buena comunicación y desempeño de todos los involucrados y que por lo tanto en las comunidades tengan algún cargo de líderes para que se realicen las mejores actividades en beneficio de las comunidades (Reyes, 2002)

Velar por el fiel cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del Sistema de Concejos de Desarrollo, el velar por el cumplimiento de las funciones que como COCODES tienen estas entidades les permitirá crecer como personas y como organización para el desarrollo de las comunidades (Reyes, 2002).

2.1.3 Reglamento de la Ley de los Concejos de desarrollo Urbano y Rural

Acuerdo Gubernativo 461-2002

2.1.3.1 Artículo 52. De los concejos comunitarios de desarrollo.

Según Mijangos (2002), cada Concejo Comunitario de Desarrollo tiene por objeto que los miembros de la comunidad interesados en promover y llevar a cabo políticas participativas, se reúnan para identificar y priorizar los proyectos, planes y programas que beneficien a su comunidad.

Fuera de las áreas urbanas se considera comunidad el núcleo humano circunscrito en la organización territorial legalmente reconocida con la categoría de aldea, el reconocer también a las aldeas como parte de la cabecera municipal es imprescindible porque ellos participan en el desarrollo del mismo. (Mijangos, 2002)

2.1.3.2 Artículo 53. Supletoriedad

Según Mijangos (2002), en los municipios donde se establezcan más de veinte Concejos Comunitarios de Desarrollo, el Concejo Municipal de Desarrollo podrá agruparlos en Concejos Comunitarios de desarrollo de segundo nivel de conformidad con la Ley.

Según Mijangos (2002), los miembros de los Órganos de coordinación de los Concejos Comunitarios de Desarrollo del Municipio integrarán la Asamblea de los Concejos Comunitarios de Desarrollo de Segundo Nivel la cual elegirá en su seno a sus representantes ante el Concejo Municipal de Desarrollo.

El Concejo Municipal de Desarrollo indicará, a cada Concejo Comunitario de Desarrollo de Segundo Nivel, el número de representantes que le corresponda elegir en forma proporcional a la población que representa, que no sea mayor de veinte (Mijangos, 2002)

2.1.4 Liderazgo

Según Maxwell (1996) ,es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas, o en un grupo de trabajo determinado.

2.1.5 Niveles de Liderazgo

2.1.5.1 Posición

Este es el nivel básico de entrada al liderazgo. La única influencia que se tiene proviene de un título, el adquirir una posición no significará que se va a estar por encima de los demás, sino todo lo contrario cuando se asume una posición se está haciendo énfasis a mencionar una responsabilidad que se tiene con las personas las cuales han nombrado un líder por sus buenas características (Maxwel, 1996).

El verdadero liderazgo consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosa y confiadamente. Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser un jefe y ser un líder, se menciona esto porque cuando se es líder se gana la confianza con las acciones que se realicen, no con exigirse como jefe para que establecer poder autoritario para las personas quienes lo han nombrado líder (Maxwell, 1996).

2.1.5.2 Permiso

En este nivel, el tiempo, la energía y el enfoque se centran en las necesidades y deseos del individuo. Las personas incapaces de construir relaciones sólidas y duraderas, pronto descubrirán que son incapaces de sostener un liderazgo efectivo y permanente, se está proponiendo el preocuparse por las personas a las cuales dirige porque hay que tener empatía también para ser buen líder (Maxwel, 1996).

2.1.5.3 Desarrollo humano

Un líder es grande, no por su poder, sino por su habilidad de hacer surgir poder a otros. El éxito sin que se pueda transmitir a otros es un fracaso, el transmitir energías positivas, deseos de superación a los demás permitirá encaminarlos de esa misma línea y camino en la vida que se le llama éxito en cual se cultiva por decisión propia (Maxwell, 1996).

2.1.5.4 Personalidad

Los líderes que le rodean deben ser personas en las que usted personalmente dejó huella o les ayudó a desarrollarse de alguna manera, cuando se toma la decisión de ver una persona como líder, se está viendo a una persona la cual también contribuirá a ayudar al crecimiento que tengo como persona (Maxwell, 1996).

2.1.6 Influencia del liderazgo

El liderazgo es influencia. Eso es todo. Nada más, nada menos. Mi proverbio favorito sobre el liderazgo es: El que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, sólo está dando un paseo, el liderazgo es algo que se posee a lo largo de la vida y sólo se necesita un impulso positivo para hacerlo crecer (Maxwell, 1996).

2.1.7 Categorías del liderazgo

2.1.7.1 Líder dirigente

Nace con cualidades de liderazgo, ha visto modelarse el liderazgo a través de toda la vida, ha aprendido más sobre liderazgo y tiene autodisciplina para llegar a ser un gran líder, es quien sabe guiar correctamente a quienes tiene a su cargo, y quien los conduce a generar cambios positivos en cada uno de ellos y ellas (Maxwell, 1996).

2.1.7.2 Líder que se ha formado

Es el que ha visto modelarse el liderazgo la mayor parte de su vida, ha aprendido sobre liderazgo por medio de capacitación y tiene autodisciplina para llegar a ser un gran líder, estos líderes han tomado la decisión de guiar a otros por lo tanto han decidido moldearse poco a poco para así mismo poder ellos moldear a los demás a su cargo (Maxwell, 1996).

2.1.7.3 Líder latente

Es el que ha visto modelarse el liderazgo recientemente, está aprendiendo a ser líder por medio de capacitación y tiene autodisciplina para llegar a ser un buen líder, es quien ha tomado la decisión de querer liderar de una buena manera, y así mismo se está preparando para ser mejor interiormente y transmitirlo a los demás exteriormente (Maxwel, 1996).

2.1.7.4 Líder limitado

Es el que tiene pocos nexos o ninguno con líderes, no ha recibido capacitación o ésta ha sido escasa y tiene deseos de llegar a ser líder, estos tipos de líderes en vez de hacer crecer a su equipo de trabajo lo retrasan en su crecimiento porque todo lo ven de mala manera y no buscan buenas soluciones a las dificultades que se les presentan en la vida (Maxwel, 1996).

2.1.8 La clave del liderazgo: prioridades

La disciplina para establecer prioridades y la capacidad para trabajar en dirección a una meta establecida, son esenciales para el éxito de un líder, cuando se es líder se tiene que establecer prioridades para ir cumpliendo poco a poco las metas propuestas porque no se puede hacer todo a la vez, se tiene que priorizar (Maxwel, 1996).

2.1.9 El elemento más importante del liderazgo: integridad

La integridad no es tanto lo que hacemos sino lo que somos, este elemento es muy importante porque se es realmente lo que somos, no aparentamos ser otros, en este caso líderes falsos que no sólo se engañan a ellos mismos sino también a quienes ellos o ellas dirigen como líderes (Maxwel, 1996).

2.1.10 La prueba esencial del liderazgo

Producir un cambio positivo: cambia el líder, cambia la organización, cuando se recibe un cambio positivo se transmite un cambio positivo, el generar cambios buenos en los demás será aún mayor la satisfacción que se tenga al final delo camino recorrido en la vida de los y las que son líderes positivos (Maxwel, 1996).

2.1.11 La actitud en el liderazgo

Lo más importante es que cada día podemos escoger la actitud que vamos a tener ese día. No podemos cambiar nuestro pasado, la actitud juega un papel primordial la actitud que se demuestre cada día será la que condicionará el trabajo y el camino que se recorrerá en toda organización, hay que tener siempre una actitud positiva ante la vida (Maxwell, 1996).

2.1.12 El papel del líder

El líder establece un sistema de recompensas y apoyo que motivan y potencian a los miembros del equipo, el motivar al equipo de trabajo será un papel que le corresponderá al líder, usando estrategias que al momento de emplearse generen los cambios más positivos posibles, para todos los involucrados (Maxwel, 1996).

2.1.13 Puntos fuertes de los líderes

Los puntos fuertes de los líderes tienen que ver con la capacidad de hacer algo, bien sea para comunicar o para llevar a cabo una tarea a su equipo, las capacidades que los líderes posean serán sus puntos más fuertes para transmitir las energías más positivas a su equipo de trabajo y que estos en tomo momento tengas deseos de trabajar (Maxwel, 1996).

2.1.14 Las 21 leyes irrefutables del liderazgo

2.1.14.1 Ley del tope

Los líderes tocan el corazón antes de pedir una mano. La capacidad de liderazgo es el tope que determina el nivel de eficacia de una persona, los buenos líderes comienzan primero transmitiendo mensajes de convencimiento para poder luego liderar, porque lo primero que se toca es el corazón para transmitir buenos sentimiento y emociones (Maxwell, 1998).

2.1.14.2 Ley de la influencia

El verdadero liderazgo no puede ser otorgado, nombrado, ni asignado. Sólo procede de la influencia, y esta no puede imponerse. Debe ser ganada, la influencia de un buen líder es la estrategia que la emplea para ganarse la confianza y que estos le acepten sus ideas y lo acompañen a trabajar siempre y cuando lo requiera (Maxwell, 1998).

2.1.14.3 Ley del proceso

El liderazgo se desarrolla diariamente, no en un día. Ser un líder es como invertir con buen éxito en la bolsa de valores. Si usted espera hacer una fortuna en un día, no tendrá buen éxito (Maxwell, 1998)

2.1.14.4 Ley de la navegación

Cualquiera puede gobernar un barco, pero se necesita que un líder planee la ruta. Los seguidores necesitan líderes que puedan navegar eficazmente por ellos, el saber guiar un equipo de trabajo es una buena característica de un buen líder el cual se preocupa porque quienes están a su cargo se encuentren bien en todo momento de sus vidas (Maxwell, 1998).

2.1.14.5 Ley de Hutton

Cuando un verdadero líder habla, la gente escucha, usted sólo es líder si tiene seguidores, y eso siempre requiere el desarrollo de relaciones mientras más profundas sean las relaciones, más fuerte es el potencial para el liderazgo, esta ley permite que un buen líder se haga escuchar por su equipo de trabajo y que ellos le den respuestas positivas (Maxwell, 1998).

2.1.14.6 Ley del terreno firme

La confianza es el fundamento del liderazgo. Un líder que toma buenas decisiones y se mantiene registrando victorias para su organización acumula cambio. Y aunque cometa un error garrafal, sigue teniendo mucho cambio, un buen líder se ganará la confianza de su equipo de trabajo para llevar a cabo grandes proyectos en su organización la cual dirige (Maxwell, 1998).

2.1.14.7 Ley del respeto

Por naturaleza, la gente sigue a líderes que son más fuertes que ellos mismos. Hay muchas formas de medir el respeto de un seguidor a su líder, pero tal vez la prueba más grande de respeto se da cuando el líder hace un cambio grande en una organización (Maxwell, 1998).

2.1.14.8 Ley de la intuición

Los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo. Debido a su intuición, los líderes evalúan todo con una predisposición típica del liderazgo, los líderes poseen la característica de darse cuenta cuando algo está bien o está mal, así mismo llegan a conocer a quienes dirigen y buscan las mejores soluciones para ambas situaciones (Maxwell, 1996).

2.1.14.9 Ley del magnetismo

Quien es usted es a quien atrae. Los buenos líderes saben que uno de los secretos del buen éxito es buscar un personal que compense los puntos débiles de ellos. Esa es la Ley del Magnetismo: Usted atrae sólo a personas como usted (Maxwell, 1998).

2.1.14.10 Ley de la conexión

Los líderes tocan el corazón antes de pedir una mano. Los líderes eficaces saben que uno primero debe tocar el corazón de la gente antes de pedirles una mano. Esa es la Ley de la Conexión (Maxwell, 1998).

2.1.14.11 Ley del círculo íntimo

El potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de él. La principal capacidad que un líder debe tener es la de dirigirse y motivarse a sí mismo, los individuos que pueden levantar a otros y elevar la moral en una organización son muy valiosos (Maxwell, 1998).

2.1.14.12 Ley del otorgamiento de poderes

Sólo los líderes seguros otorgan poder a otros. El enemigo número uno del otorgamiento de poderes es el deseo de seguridad en el trabajo. Un líder débil piensa que, engrandecer a otros lo engrandece a usted (Maxwell, 1998).

2.1.14.13 Ley de la reproducción

Se necesita un líder para levantar otro líder. Sólo líderes pueden formar otros líderes. Los individuos no pueden dar a otros lo que ellos mismos no poseen. Los seguidores no pueden formar líder (Maxwell, 1998).

2.1.14.14 Ley del apoyo

La gente apoya al líder, luego la visión. Así es como funciona la Ley del Apoyo. El líder encuentra un sueño, y luego la gente. La gente encuentra el líder, y luego el sueño (Maxwell, 1998).

2.1.14.15 Ley de la victoria

Los líderes encuentran la forma de que el equipo gane. En momentos de presión, los grandes líderes dan lo mejor de sí. Lo que hay dentro de ellos sale a flote y funciona a favor o en contra de ellos. Los buenos líderes encuentran la forma de que sus equipos ganen (Maxwell, 1998).

2.1.14.16 Ley del gran impulso

El impulso es el mejor amigo de un líder. Los líderes fuertes saben que para cambiar de rumbo, primero hay que crear progreso y para eso se necesita la Ley del Gran Impulso. Se necesita un líder para crear impulso. Los seguidores lo perciben (Maxwell, 1998).

2.1.14.17 Ley de las prioridades

El determinar prioridades es algo que los buenos líderes siguen haciendo, sea que dirijan un grupo pequeño, pastoreen una iglesia, dirijan una pequeña empresa, o una corporación de miles de millones de dólares, cuando un buen líder aprende a distinguir entre lo necesario y lo innecesario en su equipo de trabajo se preocupará por darle cumplimiento a lo que realmente lo necesita (Maxwell, 1998).

2.1.14.18 Ley del sacrificio

Un líder debe ceder para subir. Usted debe ceder para subir. Hoy muchos individuos quieren subir la escala corporativa porque creen que en la cima les esperan los premios de la libertad y del poder. No

se dan cuenta de que la verdadera naturaleza del liderazgo es el sacrificio (Maxwell, 1998)

2.1.14.19 Ley del momento oportuno

Cuándo ser un líder es tan importante como qué hacer y dónde ir. Cuando los líderes hacen las cosas adecuadas en el momento apropiado, el buen éxito es casi inevitable. La gente, los principios, y los procesos convergen para causar un impacto increíble (Maxwell, 1998).

2.1.14.20 Ley del crecimiento explosivo

Para añadir crecimiento, dirige seguidores; para multiplicarse, dirige líderes. Los líderes que forman seguidores ayudan a su equipo a crecer. Formar líderes también es una labor ardua. Exige tiempo, energía, y recursos (Maxwell, 1998).

2.1.14.21 Ley del legado

El valor duradero del líder se mide por la sucesión. La única forma de desarrollar un liderazgo tan amplio es hacer de la formación de líderes parte de su cultura, cuando un buen líder decide por diversas razones abandonar un puesto de líder busca uno igual o mejor que el para que dirija y que la organización siempre siga siendo exitosa (Maxwell, 1998).

2.1.15 Moral y ética

Según Bueno (1996), los significados de las palabras moral y ética son muy parecidos en la práctica. Si bien la moral describe los comportamientos que nos conducen hacia lo bueno y deseable, y la ética es la ciencia filosófica que reflexiona sobre dichos comportamientos, tanto una como la otra, nos impulsan a vivir en una escala de valores.

La moral es un conjunto de normas, creencias, valores y costumbres que guían la conducta de las personas en la sociedad. La moral permite distinguir que acciones son correctas e incorrectas. Un ciudadano forma juicios y razonamientos morales para reflexionar, si los buenos líderes fueran poseedores de buena moral no existiría hoy en día el monstruo llamado corrupción (Bueno, 1996).

La moralidad mundana incluye ya no sólo una determinada práctica moral sino también unos conocimientos sobre esa práctica, un análisis diferencial de sus componentes, como lo demuestra la realidad de los vocabularios morales de una sociedad determinada (Bueno, 1996).

La ética es la rama de la filosofía que estudia lo correcto o equivocado del comportamiento humano, la moral, la virtud, el deber, la felicidad y el buen vivir. Los juicios éticos o morales formulados en la vida cotidiana son muy heterogéneos (Bueno, 1996).

Según Bueno (1996) ,las normas éticas y morales, implican un estado de construcción lógica del mundo, vinculado a la posesión de un lenguaje con pronombres personales, que haga capaz a los individuos de utilizar, en su comportamiento y clases operaciones diversas entre términos significativos de la individualidad propia y de la individualidad de los demás.

2.1.16 Valores

Según Malsinet (2002), los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea, los valores son propios de cada uno de nosotros los seres humanos, el hacerlos crecer día con día es responsabilidad de nosotros mismos, porque cada uno es dueño de sus propios actos y manera de vivir en la vida, porque si somos buenas personas poseedoras de buenos valores iniciaremos un buen camino en la vida.

2.1.16.1 ¿Para qué nos sirven los valores?

Según Malsinet (2002), para orientar nuestra conducta, con base en ellos decidimos cómo actuar ante las diferentes situaciones que nos plantea la vida, los valores permiten a todo ser humano crecer en un mundo dónde sólo exista la verdad, podrá hacer las cosas correctamente y aprenderá a distinguir entre el bien y el mal, y por lo consiguiente por los valores que posee irá haciendo el bien en la vida.

2.1.16.2 La honestidad.

Es el valor de la transparencia, es decir no se oculta nada, y esto da tranquilidad. Quien es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual, ni material: es una persona honrada. Cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran éxito (Malsinet, 2002).

2.1.16.3 La tolerancia.

Es la expresión más clara del respeto por los demás, y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas. Tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en su individualidad y en su diferencia (Malsinet, 2002).

2.1.16.4 La libertad.

Es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos, como actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. El que es libre elige, entre determinadas opciones, la o las que le parecen mejores o convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás o el de la sociedad en general (Malsinet, 2002).

Según Malsinet (2002), las personas libres piensan muy bien lo que van hacer antes de decidirse a actuar de una u otra manera, pues saben que la libertad es sinónimo de hacer lo que se me da la gana, y que la mayoría de nuestros actos tienen consecuencias buenas o malas según el grado de responsabilidad con el que actuemos.

2.1.16.5 El agradecimiento.

Según Malsinet (2002), surge cuando una persona se siente en deuda con otra porque le ha procurado algún bien, le ha prestado un servicio o le ha hecho algún regalo. Las personas agradecidas se alegran por los bienes recibidos, los reconocen y están dispuestas a corresponderlos. No se trata de devolver favor con favor ni regalo con regalo, sino de sentir y expresar admiración y gratitud por las calidades humanas de quienes nos honran con sus dones.

2.1.16.6 La solidaridad.

Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, hablamos de solidaridad. La solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de su historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante (Malsinet, 2002) .

2.1.16.7 La bondad.

Es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme. Las personas bondadosas sienten un gran respeto por sus semejantes y se preocupan por su bienestar. Si alguien no está en buena situación y necesita ayuda, el bondadoso no duda en ofrecérsela, y lo hace sin ofender, amorosamente y poniendo un gran interés en ello (Malsinet, 2002).

2.1.16.8 La justicia.

Según Malsinet (2002), consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los buenos méritos de un estudiante o un abnegado colaborador son entre otros, actos de justicia porque dan a cada cual lo que se merece y necesita para desarrollarse plenamente y vivir en dignidad.

2.1.16.9 La amistad.

Según Malsinet (2002), es una de las más nobles y desinteresadas formas de afecto que una persona puede sentir por otra. Los que son amigos se aceptan y se quieren sin condiciones, tal como son, sin que esto quiera decir que sean cómplices en todo o que se encubran mutuamente sus faltas.

2.1.16.10 La responsabilidad.

Es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás. La responsabilidad garantiza el cumplimiento de compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas. Un trabajo bien hecho o entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad. (Malsinet, 2002).

2.1.16.11 La lealtad.

Es el valor que tiene que ver con el apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que queremos o las ideas con las que nos identificamos. Los que son leales poseen un alto sentido del compromiso y eso les permite ser constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra (Malsinet, 2002).

2.1.16.12 El respeto.

Es la base para una buena convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. El respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes, hasta el que le debemos al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza en general, sin olvidar el respeto a las leyes, a las normas sociales, a la memoria de los antepasados y a la patria en que nacimos (Malsinet, 2002).

2.1.16.13 La fortaleza.

Según Malsinet (2002), es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacerles frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida. Son personas aplomadas y serenas, que conservan la compostura tanto en los buenos como en los malos momentos, pero sobre todo en estos últimos, infundiendo tranquilidad y confianza entre quienes les rodean.

2.1.16.14 La generosidad.

Es una de las más claras manifestaciones de nobleza de espíritu y grandeza de corazón que puede dar una persona. Los que son generosos son ricos, pero no en dinero ni cosas materiales, sino en la capacidad de ofrecer a otros lo más preciado de sí mismos (Malsinet, 2002).

2.1.16.15 La laboriosidad.

Es el amor al trabajo haciendo las cosas bien y correctamente, es el esfuerzo que hacemos por conseguir algo por nosotros mismos o con la ayuda de los demás. Gracias a nuestra laboriosidad podemos hacer realidad algo que teníamos en mente, arreglar algo que antes no funcionaba, corregir algo que estaba mal o crear algo que antes no existía (Malsinet, 2002) .

2.1.16.16 La perseverancia.

Es el aliento o la fuerza interior que nos permite llevar a un buen término las cosas que emprendemos. Los que son perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso que les impiden abandonar las tareas que comienzan, y los animan a trabajar hasta el final. La perseverancia es una cualidad común a las personas de carácter sólido, muchas de ellas líderes en su campo de acción (Malsinet, 2002).

2.1.16.17 La humildad.

Según Malsinet (2002), es la conciencia que tenemos acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos, y que nos impide por lo tanto creernos superiores a los demás. La humildad es igualmente condición indispensable para aprender cosas nuevas y superarnos permanentemente en todos los aspectos ya que gracias a ella tomamos conciencia de nuestra infinita pequeñez frente a la inmensidad del universo y la infinita sabiduría de nuestro Dios Padre.

2.1.16.18 La prudencia.

Es la virtud que nos impide comportarnos ciega o irreflexiva en las múltiples situaciones que debemos vivir en la vida. Una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado

del alto valor que le da a su propia vida, a la de los demás y en general a todas las cosas que vale la pena proteger. Las personas prudentes se reconocen porque saben cuándo hablar y cuándo callar, y cuándo actuar o abstenerse de actuar (Malsinet, 2002).

2.1.16.19 La paz.

Es el fruto de la sana convivencia entre los seres humanos. Para hacerla posible es necesario un ordenamiento social justo, en el que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse como personas y les sean respetados sus derechos fundamentales. Los que practican la paz saben que es la capacidad de manejar dichos conflictos y superarlos por medio de métodos no violentos como la protesta pacífica, el diálogo y la negociación (Malsinet, 2002).

2.1.17 El Desarrollo

El Desarrollo es un todo; es un proceso cultural, integral, rico en valores; abarca el medio natural, las relaciones sociales, la educación, la producción, el consumo y el bienestar (Márquez, 2000).

Según Márquez (2000), desde la perspectiva integral Los enfoques desde la perspectiva económica o desde la social, la expresión del desarrollo humano y de la equidad tenían limitaciones. Se hizo necesario cuestionar la validez de enfoques fragmentarios y dar paso a una visión integral, en la cual se produjera una interacción permanente entre los avances económicos y los sociales.

Según Márquez (2000), también el desarrollo consiste en procesos de crecimiento y de cambio relacionados sistemáticamente entre si y expresa una aspiración por una sociedad mejor. De este modo, se incorporan elementos de poder político y económico, sociales, tecnológicos, sectoriales y regionales, que configuran el tipo de sociedad a la que se quiere llegar.

El desarrollo humano, contiene dos aspectos básicos: la formación de capacidades humanas y el uso que la gente de a esas capacidades adquiridas. Por ello, coloca al ser humano como agente esencial de esos medios de desarrollo, y defiende una sinergia dinámica entre fin y medios, entre beneficiarios y facilitadores (Márquez, 2000).

Si Einstein demostró que materia y energía eran diferentes manifestaciones del mismo ente, podríamos proponer, de forma similar, que fines y medios, desde este marco de referencia, conforman un todo indivisible, continuo y cíclico. Llamémosle desarrollo humano. De ahí la importancia de colocar al ser humano en el centro de este concepto (Márquez, 2000).

El objetivo básico del desarrollo humano es la creación y el mantenimiento de un ambiente propicio para que las personas puedan desarrollar todo su potencial y tener oportunidades razonables para llevar una vida productiva y creativa, conforme a sus necesidades e intereses (Márquez, 2000).

2.1.18 Participación Comunitaria

Según López (2009), con la participación ciudadana se pretende, estrechar un lazo fuerte de ideas de cambio y bienestar de cada uno de los involucrados en este proceso, cuando se trabaja con esmero y voluntad se logran muchos proyectos en miras a mejorar al lugar donde se pertenece.

Con los procesos participativos se impulsa y así mismos se hacen incorporaciones de aportaciones positivas a proyectos. Dentro de una participación comunitaria es muy necesario que exista una gama de valores que permitan una democracia para la obtención de los resultados más satisfactorios de todas y todos (Márquez, 2000).

Los hombres seríamos otra cosa sin esa capacidad de futurizar, de proyectarse hacia el futuro y anticiparlo en términos de imaginario, expectativa, proyecto y determinación. Esa inquietud que nos hace desear, esperar y temer es la que nos permite relacionarnos con el futuro en sus diversas formas (Márquez, 2000).

2.1.19 Gestión Comunitaria

La gestión comunitaria, está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales, es que las comunidades sean capaces de administrar, operar y mantener los sistemas con criterios de eficiencia, eficacia y equidad tanto social como de género, la gestión comunitaria en un paso más hacia el desarrollo de una comunidad porque si se gestionan mejoras para la misma, permitirá ver reflejos de buenos líderes comunitarios (Márquez, 2000).

Estos entes comunales, toman todas las decisiones, teniendo el control de los recursos (técnicos, financieros, de personal, etc.), y establecen relaciones horizontales con servicios gubernamentales y no gubernamentales que apoyan su gestión, los entes principales de los cambios en las comunidades son los líderes llamados COCODES, quienes se encargan de hacer crecer las comunidades por medios de gestiones (Márquez, 2000).

Según Márquez (2000), la gestión comunitaria se consolida en la constitución de una organización cuyos miembros tienen la representación legítima de la comunidad y defienden sus intereses, con una gestión de calidad; con eficacia y eficiencia, la gestión comunitaria es propia de los que dirigen las comunidades en las cuales vivimos.

Está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales es el empoderamiento de las comunidades que significa que estas son capaces de administrar, operar y mantener el sistema de agua con criterios de eficiencia y equidad tanto social como de género, el poder que tienen las comunidades de crecer juntamente con los líderes es muy grande, mientras más unión allá mejor será su desarrollo (Márquez, 2000).

Según Márquez (2000), las comunidades toman todas las decisiones relacionadas con los sistemas de agua y saneamiento, tienen el control de los recursos (técnicos, financieros, de personal), y establecen relaciones

horizontales con las agencias gubernamentales y no gubernamentales que apoyan su trabajo. El empoderamiento subraya el carácter autónomo de la gestión comunitaria frente a los entes de apoyo sean estatales o no.

2.1.20 Gestión de proyectos

La gestión de proyectos es la disciplina del planeamiento, la organización, la motivación, y el control de los recursos con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos. Un proyecto es un emprendimiento temporal diseñado a producir un único producto, servicio o resultado con un principio y un final definidos, que es emprendido para alcanzar objetivos únicos y que dará lugar a un cambio positivo o agregará valor (Druker P. F., 2005).

Según Druker (2005), la naturaleza temporal de los proyectos se contrapone con las operaciones normales de cualquier organización, las cuales son actividades funcionales repetitivas, permanentes o semi-permanentes que hacen a los productos o al servicio. En la práctica, la gestión de estos dos sistemas suele ser muy distinto, y requieren el desarrollo de habilidades técnicas y gestión de estrategias diferentes.

El primer desafío para la gestión de proyectos es alcanzar la meta del proyecto, y los objetivos dentro de las limitantes conocidas. Las limitantes o restricciones primarias son el alcance, el tiempo, la calidad y el presupuesto, es importante que si se va a emprender un proyecto tener que cumplirlo entre todos y todas, no buscar responsables porque al final el beneficio será para todos y todas las personas de la comunidad (López F. C., 2009).

El desafío secundario, y el más ambicioso de todos, es optimizar la asignación de recursos de las entradas necesarias e integrarlas para alcanzar los objetivos predefinidos. Existen muchos más limitantes que dependen de la naturaleza del proyecto, de seguridad, relacionadas con el medio ambiente, relacionados con la oportunidad de negocio y otras muchas de tipo estratégico de compañía, el

saber administrar los recursos dentro de una organización implica al final la obtención de buenas ganancias (López F. C., 2009).

El éxito de un proyecto se corresponde con la consecución de los objetivos de alcance, plazos, coste y calidad mediante una gestión integrada de los mismos, al final de un proyecto es importante el evaluar si se alcanzaron o no los propósitos dentro del mismo, y si algo hace falta tratar la manera de cumplirlos a la perfección porque la satisfacción de ver un proyecto culminado será el éxito del mismo (López F. C., 2009).

2.1.21 La organización

El término organización, tiene dos significados diferentes. Puede referirse a unidades sociales o a función administrativa; es decir, al acto de organizar. En el primer caso las organizaciones, son unidades que atienden la satisfacción de las necesidades básicas, como alimentación, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo, necesidades culturales, las organizaciones son muy importantes porque logran progreso para ellos mismos con un arduo trabajo (Restrepo M. R., 1992).

La organización, como función administrativa se refiere al proceso que da lugar a la creación, ordenación, implementación y puesta en operación de una unidad social, sea de producción, educativa, financiera, hospitalaria, etc., una organización es opción donde se puede participar para la obtención de beneficios los cuales al final serán para todas y todos los que de alguna u otra manera han desempeñado alguna función para el logro de los mismos.(Restrepo M. R., 1992).

Como afirma (Restrepo M. R., 1992), es claro que cualquier empresa es una organización humana. Dentro de las organizaciones humanas constituye una especie o tipo concreto de organización cuyo objeto es el de producir y distribuir riqueza, al final dentro de una organización se persiguen propósitos comunes

los cuales se llegan a cumplir con el esfuerzo y dedicación que cada uno pongamos como granito de arena para ver cumplidos nuestros sueños.

Para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas aquellas tengan un propósito común: lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen coordinen su actividad - ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diferentes, estimen todos que les interesa alcanzar, dentro de un grupo de personas cuando se da la organización permite de una forma más asertiva el lograr lo que se han propuesto (Restrepo M. R., 1992).

Según Restrepo (1992), la palabra organización puede ser usada con dos significados diferentes: 1. Como organización, entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos específicos. 2. Organización como función administrativa, es una parte del proceso administrativo significa, acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos, encargados de su administración.

Según Restrepo (1992), los elementos básicos de una organización son: tamaño, que depende del número de integrantes de la organización. Acciones interdependientes, representadas por las relaciones que se establecen entre sus integrantes, cuando trabajan juntos para lograr objetivos comunes. Ubicación en el espacio y tiempo.

2.1.22 Tipos de Organización

La organización coercitiva es la que es extraña al proyecto de los individuos que son sus miembros, la que no está colocada en el camino que une al individuo con el sujeto histórico. Esto estaría justificado si se coloca en la perspectiva de los miembros, sea de los dirigentes, pero no lo es, si se le considera desde el punto de vista de las relaciones dominadas por la preponderancia del interés general de los valores sociales, este tipo de organización finalmente permitirá el realizar todas y todos proyectos para bienestar social (Restrepo M. R., 1992).

La organización instrumental es la que permanece exterior a los individuos, a menos que éstos se sientan situados en ella y, por lo mismo, ligados a la organización. Tiene una política que consiste en negarse a sí misma en nombre de un liberalismo que reduce la iniciativa y la integración a la manipulación de los individuos, este tipo de organización se sitúa en negarse a todo tipo de manipulación que pudiera existir de alguno de sus miembros, porque esto impide la obtención de muchas metas (Restrepo M. R., 1992).

La organización integradora es la que se capta como un sistema de relaciones sociales. El individuo no se capta aisladamente, pero tampoco en su vínculo con el sujeto histórico; lo es en su pertenencia a una colectividad concreta, este tipo de organización busca establecer mejores relaciones humanas, las cuales nos permitirán crecer en conjunto como una familia que somos (Restrepo M. R., 1992).

La organización representativa se define ella misma como en conjunto particular, es decir, por su vínculo con el sujeto histórico que manifiesta y representa. Representa, en un conjunto particular, el modelo racionalizador, la intención de desarrollo racional de un sistema de trabajo y de una sociedad, este tipo de organización permite una representación autónoma como grupo, es decir da a conocer a su equipo de trabajo a los demás (Restrepo M. R., 1992).

Funciones de la organización, el término función alude a la contribución de una actividad repetitiva, a fin de mantener la estabilidad o equilibrio. Se refiere a lo que una organización realiza o logra mediante la comunicación, dentro de una organización se distribuyen funciones que si se cumplen de una buena manera al final conducen al éxito de la organización y al cumplimiento de los objetivos que se han planteado (Restrepo M. R., 1992).

Las funciones específicas de la comunicación dentro de la organización son: instrucciones de trabajo, razones fundamentales del trabajo, procedimientos organizacionales e información de carácter ideológico para inculcar un sentido de misión, cada una de estas funciones permitirá el funcionamiento de la

organización y por lo tanto de todos los involucrados dentro de la misma, porque es indicará que tienen que realizar (Restrepo M. R., 1992).

Función de producción, la comunicación organizacional se preocupa por la eficiencia, racionalidad y cuidadosa programación de actividades de los bienes y servicios; se orienta hacia la producción. Algunos ejemplos incluyen mensajes sobre los presupuestos, mejorar la calidad de los productos o del servicio, el mercado, etc., aquí es muy claro que el producir es su principal razón, porque mientras más ganancias hayan dentro de una organización mayor será el incremento de buenas oportunidades para sus trabajadores (Restrepo M. R., 1992).

Según Restrepo (1992), asimismo, como señala Goldhaber, se consideran mensajes de producción aquellos que informan a los empleados cómo realizar sus trabajos; incluyen actividades como capacitación, orientación, establecimiento de objetivos, resolución de problemas, sugerencias de ideas, etc.

La función de producción implica cualquier actividad de comunicación relacionada directamente con la realización del trabajo central de la organización, dentro de una organización se requiere que se produzcan no sólo proyectos sino también cambios positivos que permitan el alcanzar los sueños y las metas que como organización se han propuesto lograr para un mejor bienestar como familia (Restrepo M. R., 1992).

Función de innovación, una innovación es una idea, una práctica o un objeto que se perciben como nuevos dentro de la organización, la innovación es un suceso muy raro en las organizaciones; sin embargo, ocurre en todo momento, cuando innovamos nos brindamos a nosotros mismo la oportunidad de crecer y darnos a conocer por las nuevas ideas y cambios que han surgido en nosotros mismos y en el equipo al cual pertenecemos (Restrepo M. R., 1992).

Según López (2009), por otra parte, las innovaciones en la organización son aquellas que requieren un cambio en el comportamiento del individuo; por ejemplo, la implantación de un círculo de calidad. Los círculos de calidad consisten en formar y reunir grupos de empleados para identificar, analizar y resolver problemas en su área específica de trabajo; es un proceso en el que interviene los empleados en la toma de decisiones.

La innovación incluye a toda la organización, pues requiere de un cambio en la actitud de los individuos, desde los directivos hasta los obreros, hacia ella para lograr metas organizacionales. En ambos casos, la función de innovación destaca la importancia de la comunicación, cuando hay innovación en un grupo existe una comunicación con miras a la realización de llevar a cabo nuevos propósitos los cuales serán de gran utilidad para la organización (Druker P. F., 2005).

Función de mantenimiento, la función de mantenimiento es distinta a las dos anteriores ya que afecta el mantenimiento de la autoestima de los individuos, de las relaciones interpersonales con otros miembros de la organización, y el mantenimiento de las propias funciones de producción e innovación, dentro de esta función se da las buenas relaciones que tienen que haber dentro de un grupo para que todos trabajen de la mano y para cumplir los mismos propósitos propuestos (Restrepo M. R., 1992).

Las actividades de comunicación en la función de mantenimiento están dedicadas a la socialización de la gente y no hacia el material con el que se trabaja. La comunicación de mantenimiento se ocupa de la información y confirma la relación de la persona con el ambiente físico y humano, dentro de una organización la comunicación es muy importante para que se desarrollen buenas relaciones de grupo (Malsinet, 2002).

2.2 Fundamentos legales

2.2.1 Base Legal: Reglamento de la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Acuerdo Gubernativo 461-2002 “Artículo 69. Capacitación.

El Instituto Nacional de Administración pública sin perjuicio de la capacitación que presta la secretaria de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia, desarrollará programas formativos, dirigidos a funcionarios públicos y miembros de los Concejos de Desarrollo, es importante mencionar que se si fortalece una organización está trabajará de la mejor manera porque la información es poder (Mijangos, 2002).

Sobre la política pública de desarrollo, planificación democrática, participación ciudadana y descentralización, en los Concejos de Desarrollo, tomando en cuenta las características multiétnicas, pluriculturales y multilingües de la nación. Los Concejos Municipales de Desarrollo accederán a estos programas previa solicitud, es muy esencial que los COCODES busquen la obtención de una participación dentro de programas de beneficio para sus comunidades porque ellos son entes de desarrollo. (Mijangos, 2002).

Capítulo III

Plan de acción o de la intervención (proyecto)

3.1 Tema/título del proyecto

Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

3.2 Problema seleccionado

¿Cómo promover capacitaciones Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)?

3.3 Hipótesis acción (seleccionada en el diagnóstico)

Sí se elabora un módulo ilustrativo; entonces se capacitará a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).

3.4 Ubicación geográfica de la intervención

Barrio el Centro del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa

3.5 Unidad ejecutora

Facultad de Humanidades, Municipalidad de Zapotitlán

3.6 Justificación de la intervención

De acuerdo al diagnóstico realizado en la municipalidad de Zapotitlán del departamento de Jutiapa, se pudo evidenciar que a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) les hace falta capacitarse porque carecen de organización de procesos de gestión, siendo ellos los principales portavoces de las necesidades de las comunidades. Es por eso que se hace necesario el socializar un módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, para que sean ellos quienes continúen contribuyendo al mejor desarrollo de sus comunidades siendo buenos líderes, gestores de más proyectos en beneficio de la población.

3.7 Descripción de la intervención (del proyecto)

La intervención se va a realizar en la municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, por la epesista Kensy Quiñonez Barrera, quien se encargará de coordinar con el señor alcalde por medio de una invitación a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) su participación, para socializar una guía de capacitación dirigida a cada uno de ellas y ellos como representantes de sus comunidades. Después de haber socializado la guía con los participantes, se dejará en la municipalidad como producto de contribución para que sean ellos quienes continúen fortaleciendo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

3.8 Objetivos de la intervención

General

Promover el proceso de gestión comunitaria en el municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Específicos

Elaborar un módulo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Socializar un módulo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Proporcionar un módulo ilustrativo dirigido a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

3.9 Metas

Un módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa.

Reproducción de 300 módulos ilustrativos dirigidos a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), del Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa para socializarlos.

Implementar con un módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), del Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa, a 40 COCODES.

3.10 Beneficiarios

Directos: 40 Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).

Indirectos: 15,000 habitantes de 40 comunidades y Municipalidad de Zapotitlán

3.11 Actividades para el logro de objetivos

Determinar las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica.

Recopilar la información

Analizar e interpretar información.

Organizar la información y diseñar la guía de capacitación dirigida a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Gestionar ante la municipalidad y otros aliados los recursos necesarios para la ejecución de la intervención.

Editar el módulo en borrador para su revisión.

Revisar y corregir encomiendas señaladas por la asesora

Imprimir y empastar el módulo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Capacitar a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa socializando la guía.

Entrega de un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad.

Evaluación del Proyecto

3.12 Cronograma

Cuadro No.4

No.	ACTIVIDADES	FECHA	Semana	22	29	05	12	19	26
				al	al	al	al	al	al
				26	02	09	16	23	02
			Mes	1	1	2	2	2	2
			Año	2019					
01.	Determinar las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica	P							
		E							
		R							
02.	Recopilar la información	P							
		E							
		R							
03.	Analizar e interpretar información.	P							
		E							
		R							
04.	Organizar la información y diseñar el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.	P							
		E							
		R							
05.	Gestionar ante la municipalidad y otros aliados los recursos necesarios para la ejecución de la intervención	P							
		E							
		R							
06.		P							

	Editar la guía en borrador para su revisión.								
		E							
		R							
07.	Revisar y corregir encomiendas señaladas por la asesora.	P							
		E							
		R							
08.	Imprimir y empastar el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.	P							
		E							
		R							
09.	Capacitar a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa socializando la guía.	P							
		E							
		R							
10.	Entrega de un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad.	P							
		E							
		R							
11.	Evaluación del Proyecto	P							
		E							
		R							

P (Programado) E (Ejecutado) R (Reprogramado)

Descripción: en el cuadro anterior se muestra el cronograma de actividades a realizar durante el proyecto de intervención.

3.13 Técnicas metodológicas

Análisis documental, observación.

3.14 Recursos

Humanos

Epesista

Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES)

Municipalidad

Materiales

Módulo

Hojas bond carta

Lápices

Lapiceros

Papel de colores

Marcadores

Carteles

Pliegos de papel bond

Nylon de colores

Computadora

Proyector audiovisual

Micrófono

Bocinas

Tape

Masking tape

Imágenes en papel

3.15 Presupuesto

Cuadro No. 5

Cantidad	Descripción	Ingreso Q.	Egreso Q.	Saldo Q.
1	Municipalidad de Zapotitlán	3,000.00		3,000.00

1	Elmida Meralí Quiñonez	850.00		3,850.00
1	Constructora Asencio	500.00		4,350.00
1	Pablo Quiñonez Valenzuela	1,000.00		5,350.00
1	Transportes Cielito	800.00		6,150.00
1	Maudiel Bernal	2,000.00		8,150.00
1	Transportes Homercito	500.00		8,650.00
1	Nanci Quiñonez Barrera	850.00		9,500.00
1	Epesista	500.00		10,000.00
8	Resma de hojas bond		300.00	9,700.00
10	Cartucho de tinta para impresora/color		1,500.00	8,200.00
10	Cartucho de tinta para impresora/blanco y negro		1,000.00	7,200.00
10	Tinta para rellenar cartuchos/blanco y negro		500.00	6,700.00

10	Tinta para rellenar cartuchos/color		500.00	6,200.00
300	Empastados		2,500.00	3,700.00
2,500	Fotocopias		600.00	3,100.00
2	Galones de gasolina		100.00	3,000.00
1	Transporte para trasladar las Guías		200.00	2,800.00
	Material audiovisual y decorativo para la socialización de la guía		700.00	2,100.00
	Refacción		1,700.00	400.00
	Gastos imprevistos		400.00	00.00
	Costo total del proyecto		10,000.00	
COSTO TOTAL DEL PROYECTO: Q.10,000.00				

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza el presupuesto que se tiene contemplado para la realización del proyecto de intervención.

3.16 Responsables

Concejos Comunitarios de Desarrollo

Municipalidad

Epesista

3.17 Formato de instrumentos de control o evaluación de la intervención

Lista de Cotejo

Cuadro No. 6

No.	Aspectos	Si	No	Comentario
01	¿Se determinaron las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica?			
02	¿Se recopiló la información?			
03	¿Se analizó e interpretó información?			
04	¿Se organizó la información y diseñó el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa?			
05	¿Ante la municipalidad y otros aliados, se gestionó los recursos necesarios para la ejecución de la intervención?			
06	¿Se editó el módulo en borrador para su revisión?			
07	¿Las encomiendas señaladas por la asesora se revisaron y corrigieron?			
08	¿Se imprimió y empastó el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de			

	Zapotitlán, departamento de Jutiapa?			
09	¿Se capacitó a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa socializando la guía?			
10	¿Se realizó la entrega de un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad?			
11	¿Se evaluó el proyecto?			

Descripción: en el cuadro anterior se muestra una lista de cotejo que se utilizará para evaluar el proyecto de intervención.

Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención

4.1 Descripción de las actividades realizadas

Cuadro No. 7

Actividades	Resultados
Determinar las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica.	Se buscaron las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica más adecuadas.
Recopilar la información	Se recopiló la información necesaria.
Analizar e interpretar información	Se analizó y así mismo se interpretó la información obtenida.
Organizar la información y diseñar el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.	Se organizó la información y diseñó el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.
Gestionar ante la municipalidad y otros aliados los recursos necesarios para la ejecución de la intervención.	Se gestionó ante la municipalidad y otros aliados los recursos necesarios para la ejecución de la intervención y respondieron positivamente.
Editar el módulo en borrador para su revisión.	Se editó el módulo en borrador para su revisión.
Revisar y realizar enmiendas señaladas por la asesora.	Se revisó y realizó las enmiendas señaladas por la asesora.

Imprimir y empastar el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.	Se imprimió y empastó el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.
Capacitar a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa socializando la guía.	Se capacitó a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa socializando la guía.
Entrega de un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad.	Se entregó un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad.
Evaluación del Proyecto	Se evaluó el proyecto evidenciando logros satisfactorios.

Descripción: en el cuadro anterior se da a conocer las actividades y los resultados obtenidos con el proyecto de intervención.

4.2 Productos, logros y evidencias

Cuadro No. 8

Productos	Logros
Módulo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.	<p>Participación voluntaria de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) en la capacitación.</p> <p>Entrega de los módulos ilustrativos dirigidos a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.</p> <p>Promover la gestión de proyectos comunitarios en el municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.</p>

Descripción: en el cuadro anterior visualiza los productos y logros obtenidos con el proyecto de intervención.



**Módulo ilustrativo dirigido a Concejos
Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del
Municipio de Zapotitlán, Departamento de
Jutiapa.**

**Compiladora: Kensy Quiñonez Barrera
Zapotitlán, Jutiapa 2019**

**Módulo ilustrativo dirigido a Concejos
Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del
Municipio de Zapotitlán, Departamento de
Jutiapa.**

Compiladora: Kensy Quiñonez Barrera

Zapotitlán, Jutiapa de 2019

INDICE

Presentación	i
Simbología	ii
Objetivos	iii
UNIDAD I. COCODES	1
1.1 ¿Qué son los COCODES?	1
1.2 Funciones de los COCODES	1
UNIDAD II. Liderazgo	4
2.1 ¿Qué es Liderazgo?	4
2.2 Niveles de Liderazgo	4
2.2.1 Posición	4
2.2.2 Permiso	5
2.2.3 Desarrollo	5
2.2.4 Personalidad	5
2.3 El papel del líder	5
UNIDAD III. Participación Comunitaria	7
3.1 Moral y ética	7
3.2 Valores	7
3.2.1 La honestidad	7
3.2.2 La tolerancia	7
3.2.3 La libertad	8
3.2.4 El agradecimiento	8
3.2.6 La bondad	8
3.2.7 La justicia	9
3.2.8 La amistad	9
3.2.9 La responsabilidad	9
3.2.10 La lealtad	9
3.2.11 El respeto	10
3.2.12 La fortaleza	10
3.2.13 La generosidad	10
3.2.14 La laboriosidad	10

	73
3.2.15 La perseverancia	11
3.2.16 La humildad	11
3.2.17 La prudencia	11
3.2.18 La paz	11
3.3 El Desarrollo	12
3.4 Participación Comunitaria	12
3.5 Gestión Comunitaria	12
3.6 Gestión de Proyectos	13
3.7 La organización	13
3.8 Tipos de organización	14
UNIDAD IV. Base Legal	16
4.1 Decreto número 11-2002 Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural	16
4.2 Reglamento de la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Acuerdo Gubernativo 461-2002	16
Conclusiones	17
Glosario	18
Bibliografía	19

PRESENTACIÓN

La presente guía de capacitación dirigida a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, tiene como propósito promover la gestión de proyectos comunitarios en beneficio de sus habitantes.

Se debe tener en cuenta que cada integrante de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) trabajan en equipo con sus demás miembros y especialmente con los de la comunidad, comparten ideas y puntos de vista, conversan sobre las mejoras que se necesitan y priorizan lo que les es más útil.

Así mismo con esta guía se pretende, establecer un compromiso con los miembros de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), para que sean agentes multiplicadores en cada una de sus comunidades, y le den a conocer a sus habitantes la importancia de contribuir y participar unidos para lograr los mejores proyectos, porque es muy importante que se le dé seguimiento en todo momento a todo lo que contribuya a unificar ideas y realizar acciones de éxito para todas y todos los involucrados.

Se plasman en esta guía temas relacionados con los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), sus funciones, así mismo se desarrollan temas sobre liderazgo, papel del líder, también temática sobre moral y ética, valores, desarrollo, participación y gestión comunitaria, gestión de proyectos, organización, tipos de organización y finalmente se hace mención sobre la base legal, que es de gran importancia conocerla.

Se espera que la temática y las actividades presentadas en este módulo ilustrativo sean de gran utilidad para los miembros de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, que sea para ellos una herramienta para promover la gestión de proyectos en cada una de sus comunidades.

SIMBOLOGÍA



Contenido informativo



Trabajo individual



Trabajo grupal



Integración de ideas

OBJETIVOS

Objetivo general

Promover en los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, la gestión de proyectos comunitarios en sus habitantes.

Objetivos específicos

Socializar la información contenida en el módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Proporcionar a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, la guía de capacitación.

Establecer un compromiso con los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) para que repliquen el módulo ilustrativo con los habitantes de sus comunidades.

UNIDAD I

Contenido informativo



1.1 ¿Qué son los COCODES?

Los Concejos Comunitarios de Desarrollo o COCODES son la estructura



comunitaria creada para impulsar la participación de la población en la planificación del desarrollo y en la gestión pública a nivel local, además los COCODES son la fuente de crecimiento de cada una de las comunidades a las cuales representan. (Reyes, 2002)

Fuente: www.prensalibre.com

1.2 Funciones de los COCODES

- 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, es imprescindible es respetar los períodos de tiempo que se establecen para los COCODES, y que cuando se presente la oportunidad de un cambio, éste se lleve a cabo de la manera más correcta. (Reyes, 2002).
- 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, es

bueno tomar la opinión y participación de los miembros de las comunidades en la toma de decisiones. (Reyes, 2002).

- 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, el trabajar todos y todas juntos de la mano permitirá realizar los proyectos de la mejor manera (Reyes, 2002).
- d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer, estos son importantes trabajarlos y así mismo hacer énfasis en ellos porque son esenciales y urgentes, por tanta pobreza y delincuencia hoy en día. (Reyes, 2002).
- e) 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 Concejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio, es muy importante el priorizar en todo momento lo que realmente se necesita solucionar primero y luego lo demás (Reyes, 2002).
- f) 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, es bueno el insistir para que se cumplan los proyectos y programas para las comunidades (Reyes, 2002).
- g) Evaluar la ejecución, eficacia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Concejo Municipal de Desarrollo las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstos en los mismos, el evaluar un proyecto realizado permitirá saber sus debilidades y fortalecer lo bueno dentro del mismo (Reyes, 2002).
- h) Solicitar al Concejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de las necesidades, problemas y soluciones, teniendo en cuenta que los miembros del COCODE tienen que saber

distinguir entre lo más urgente en las comunidades a las cuales lideran (Reyes, 2002).

- i) 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, los miembros del COCODE tiene que saber realizar una buena administración de los recursos para su correcta utilización (Reyes, 2002).
- j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitarios, para que se fortalezcan los lazos de fraternidad y haya transparencia entre los COCODES y las comunidades se tiene que informar de todo lo realizado para que exista siempre una buena comunicación (Reyes, 2002).



Trabajo individual

Escriba sus funciones como Concejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) de su comunidad.

UNIDAD II



Contenido Informativo

2.1 ¿Qué es Liderazgo?

Es el conjunto de habilidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas, o en un grupo de trabajo determinado haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos en común, el liderazgo es un ideal de ser quien dirige de una buena manera a un equipo de trabajo y buscar bienestar para todos y todas (Maxwell, 1998).



Fuente: www.prensalibre.com

2.2 Niveles de Liderazgo

2.2.1 Posición

Este es el nivel básico de entrada al liderazgo, el adquirir una posición no significará que se va a estar por encima de los demás, sino todo lo contrario cuando se asume una posición se está haciendo énfasis a mencionar una responsabilidad que se tiene con las personas las cuales han nombrado un líder por sus buenas características (Maxwell, 1998).

2.2.2 Permiso

Una persona en el nivel de permiso dirigirá por interrelaciones, las personas incapaces de construir relaciones sólidas y duraderas, pronto descubrirán que son incapaces de sostener un liderazgo efectivo y permanente, se está proponiendo el preocuparse por las personas a las cuales dirige porque hay que tener empatía también para ser buen líder (Maxwell, 1998).

2.2.3 Desarrollo humano

Un líder es grande, no por su poder, sino por su habilidad de hacer surgir poder a otros, el éxito sin que se pueda transmitir a otros es un fracaso, el transmitir energías positivas, deseos de superación a los demás permitirá encaminarlos de esa misma línea y camino en la vida que se le llama éxito en cual se cultiva por decisión propia (Maxwell, 1998).

2.2.4 Personalidad

Los líderes que le rodean deben ser personas en las que usted personalmente dejó huella o les ayudó a desarrollarse de alguna manera, cuando se toma la decisión de ver una persona como líder, se está viendo a una persona la cual también contribuirá a ayudar al crecimiento que tengo como persona (Maxwell, 1998).

2.2.5 El papel del líder

El líder establece un sistema de recompensas y apoyo que motivan y potencian a los miembros del equipo, el motivar al equipo de trabajo será un papel que le corresponderá al líder, usando estrategias que al momento de emplearse generen los cambios más positivos posibles, para todos los involucrados (Maxwell, 1998).



Fuente: www.prensalibre.com

Aun cuando el dinero es ciertamente un incentivo fuerte para los trabajadores, casi siempre es menos importante a los niveles superiores que las recompensas y apoyos menos tangibles, aunque a veces a así sea en la mayoría de ocasiones, es el dinero el incentivo que la mayoría posee para participar y no el bien común (Maxwell, 1998) .

Según Maxwell (1998). es importante el papel de la motivación alabando, recompensando y apoyando las acciones que mejor contribuyan a la misión del equipo.



Trabajo Grupal

Formen equipos de trabajo y comenten sobre los temas de liderazgo escuchados y den a conocer sus opiniones.

UNIDAD III



Contenido Informativo

3.1 Moral y ética

Según Bueno (1996), los significados de las palabras moral y ética son muy parecidos en la práctica. La moral describe los comportamientos que nos conducen hacia lo bueno y deseable, y la ética es la ciencia filosófica que reflexiona sobre dichos comportamientos.

3.2 Valores

Según Malsinet (2002), los valores son cualidades que podemos encontrar en el mundo que nos rodea, los valores son propios de cada uno de nosotros los seres humanos, el hacerlos crecer día con día es responsabilidad de nosotros mismos, porque cada uno es dueño de sus propios actos y manera de vivir en la vida, porque si somos buenas personas poseedoras de buenos valores iniciaremos un buen camino en la vida.

3.2.1 La honestidad.

Es el valor de la transparencia, es decir no se oculta nada, y esto da tranquilidad. Quien es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual, ni material: es una persona honrada, cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran éxito (Malsinet, 2002).

3.2.2 La tolerancia.

Es la expresión más clara del respeto por los demás, y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas, tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en su individualidad y en su diferencia (Malsinet, 2002) .

3.2.3 La libertad.

Es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos, como actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida, el que es libre elige, entre determinadas opciones, la o las que le parecen mejores o convenientes, tanto para su bienestar como para el de los demás o el de la sociedad en general (Malsinet, 2002) .

3.2.4 El agradecimiento.

Según Malsinet (2002), surge cuando una persona se siente en deuda con otra porque le ha procurado algún bien, le ha prestado un servicio o le ha hecho algún regalo.

3.2.5 La solidaridad.

Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, hablamos de solidaridad, la solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, pues gracias a ella no sólo ha alcanzado los más altos grados de civilización y desarrollo tecnológico a lo largo de su historia, sino que ha logrado sobrevivir y salir adelante (Malsinet, 2002).

3.2.6 La bondad.

Es la disposición permanente a hacer el bien, de manera amable, generosa y firme. Las personas bondadosas sienten un gran respeto por sus semejantes y se preocupan por su bienestar, si alguien no está en buena situación y necesita ayuda, el bondadoso no duda en ofrecérsela, y lo hace sin ofender, amorosamente y poniendo un gran interés en ello. (Malsinet, 2002).

3.2.7 La justicia.

Según Malsinet (2002), consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas, honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los buenos méritos de un estudiante o un abnegado colaborador son entre otros, actos de justicia porque dan a cada cual lo que se merece y necesita para desarrollarse plenamente y vivir en dignidad.

3.2.8 La amistad.

Según Malsinet (2002), es una de las más nobles y desinteresadas formas de afecto que una persona puede sentir por otra. Los que son amigos se aceptan y se quieren sin condiciones, tal como son, sin que esto quiera decir que sean cómplices en todo o que se encubran mutuamente sus faltas.

3.2.9 La responsabilidad.

Es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás, la responsabilidad garantiza el cumplimiento de compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas. Un trabajo bien hecho o entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad (Malsinet, 2002).

3.2.10 La lealtad.

Es el valor que tiene que ver con el apego, fidelidad y respeto que nos inspiran las personas a las que queremos o las ideas con las que nos identificamos, los que son leales poseen un alto sentido del compromiso y eso les permite ser constantes en sus afectos y cumplidores de su palabra (Malsinet, 2002).

3.2.11 El respeto.

Es la base para una buena convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad, el respeto abarca todas las esferas de la vida, empezando por el que nos debemos a nosotros mismos y a todos nuestros semejantes (Malsinet, 2002) .



Fuente: www.prensalibre.com

3.2.12 La fortaleza.

Según Malsinet (2002, es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacerles frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida, dentro de la fortaleza encontramos personas aplomadas y serenas, que conservan la compostura tanto en los buenos como en los malos momentos, pero sobre todo en estos últimos, infundiendo tranquilidad y confianza entre quienes les rodean.

3.2.13 La generosidad.

Es una de las más claras manifestaciones de nobleza de espíritu y grandeza de corazón que puede dar una persona, los que son generosos son ricos, pero no en dinero ni cosas materiales, sino en la capacidad de ofrecer a otros lo más preciado de sí mismos (Malsinet, 2002).

3.2.14 La laboriosidad.

Es el amor al trabajo haciendo las cosas correctamente, es el esfuerzo que hacemos por conseguir algo por nosotros mismos o con la ayuda de los demás, gracias a nuestra laboriosidad podemos hacer realidad algo que teníamos en mente, arreglar algo que antes no funcionaba, corregir algo que estaba mal o crear algo que antes no existía (Malsinet, 2002).

3.2.15 La perseverancia.

Es el aliento o la fuerza interior que nos permite llevar a un buen término las cosas que emprendemos, los que son perseverantes tienen una alta motivación y un profundo sentido del compromiso que les impiden abandonar las tareas que comienzan, y los animan a trabajar hasta el final (Malsinet, 2002).

3.2.16 La humildad.

Según Malsinet (2002), es la conciencia que tenemos acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos, gracias a la humildad tomamos conciencia de nuestra infinita pequeñez frente a la inmensidad del universo y la infinita sabiduría de nuestro Dios Padre.

3.2.17 La prudencia.

Es la virtud que nos impide comportarnos ciega o irreflexiva en las múltiples situaciones que debemos vivir en la vida. Una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado del alto valor que le da a su propia vida, una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado del alto valor que le da a su propia vida, a la de los demás y en general a todas las cosas que vale la pena proteger (Malsinet, 2002).

3.2.18 La paz.

Es el fruto de la sana convivencia entre los seres humanos. Para hacerla posible es necesario un ordenamiento social justo, en el que todos los ciudadanos tengan las mismas oportunidades de desarrollarse como personas y les sean respetados sus derechos fundamentales, los que practican la paz saben que es la capacidad de manejar dichos conflictos y superarlos por medio de métodos no violentos como la protesta pacífica, el diálogo y la negociación (Malsinet, 2002).

3.3 El Desarrollo

El Desarrollo es un todo; es un proceso cultural, integral, rico en valores; abarca el medio natural, las relaciones sociales, la educación, la producción, el consumo y el bienestar, el desarrollo humano, contiene dos aspectos básicos: la formación de capacidades humanas y el uso que la gente de a esas capacidades adquiridas. Por ello, coloca al ser humano como agente esencial de esos medios de desarrollo, y defiende una sinergia dinámica entre fin y medios, entre beneficiarios y facilitadores (Márquez, 2000).

3.4 Participación Comunitaria

Según López (2009), con la participación ciudadana se pretende, estrechar un lazo fuerte de ideas de cambio y bienestar de cada uno de los involucrados en este proceso, cuando se trabaja con esmero y voluntad se logran muchos proyectos en miras a mejorar al lugar donde se pertenece.

Con los procesos participativos se impulsa y así mismos se hacen incorporaciones de aportaciones positivas a proyectos. Dentro de una participación comunitaria es obtención de los resultados más satisfactorios de todas y todos. (Márquez, 2000)



Fuente: www.prensalibre.com

3.5 Gestión Comunitaria

La gestión comunitaria, está compuesta por una serie de factores complejos. Uno de sus ejes centrales, es que las comunidades sean capaces de administrar, operar y mantener los sistemas con criterios de eficiencia, eficacia y equidad tanto social como de género, la gestión comunitaria en un paso más hacia el desarrollo de una comunidad porque si se gestionan mejoras para la misma, permitirá ver reflejos de buenos líderes comunitarios (Márquez, 2000)

Según Márquez (2000), la gestión comunitaria se consolida en la constitución de una organización cuyos miembros tienen la representación legítima de la comunidad y defienden sus intereses, con una gestión de calidad; con eficacia y eficiencia.

3.6 Gestión de proyectos

La gestión de proyectos es la disciplina del planeamiento, la organización, la motivación, y el control de los recursos con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos, un proyecto es un emprendimiento temporal diseñado a producir un único producto, servicio o resultado con un principio y un final definidos, que es emprendido para alcanzar objetivos únicos y que dará lugar a un cambio positivo o agregará valor (Druker P. F., 2005).

3.7 La organización

El término organización, tiene dos significados diferentes. Puede referirse a unidades sociales o a función administrativa; es decir, al acto de organizar. En el primer caso las organizaciones, son unidades que atienden la satisfacción de las necesidades básicas, como alimentación, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo, necesidades culturales, la organización, como función administrativa se refiere al proceso que da lugar a la creación, ordenación, implementación y puesta en operación de una unidad social, sea de producción, educativa, financiera, hospitalaria, etc. (Restrepo M. R., 1992).

Es claro que cualquier empresa es una organización. Para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas aquellas tengan un propósito común”, lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen coordinen su actividad - ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diferentes, estimen todos que les interesa alcanzar (Restrepo M. R., 1992).

3.7.1 Tipos de Organización

La organización coercitiva es la que es extraña al proyecto de los individuos que son sus miembros, la que no está colocada en el camino que une al individuo con el sujeto histórico, esto estaría justificado si se coloca en la perspectiva de los miembros, sea de los dirigentes, pero no lo es, si se le considera desde el punto de vista de las relaciones dominadas por la preponderancia del interés general de los valores sociales (Restrepo M. R., 1992).

La organización instrumental es la que permanece exterior a los individuos, a menos que éstos se sientan situados en ella y, por lo mismo, ligados a la organización, tiene una política que consiste en negarse a sí misma en nombre de un liberalismo que reduce la iniciativa y la integración a la manipulación de los individuos (Restrepo M. R., 1992).

La organización integradora es la que se capta como un sistema de relaciones sociales, el individuo no se capta aisladamente, pero tampoco en su vínculo con el sujeto histórico; lo es en su pertenencia a una colectividad concreta, este tipo de organización busca establecer mejores relaciones humanas, las cuales nos permitirán crecer en conjunto como una familia que somos (Restrepo M. R., 1992).

La organización representativa se define ella misma como en conjunto particular, es decir, por su vínculo con el sujeto histórico que manifiesta y representa, representa, en un conjunto particular, el modelo racionalizador, la intención de desarrollo racional de un sistema de trabajo y de una sociedad, este tipo de organización permite una representación autónoma como grupo, es decir da a conocer a sus equipos de trabajo a los demás (Restrepo M. R., 1992).



Trabajo Individual

Enliste los valores que considere lo identifican como miembro del Concejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) de su comunidad.

UNIDAD IV



Contenido Informativo

4.1 Decreto número 11-2002 Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural

Es el medio principal de participación de la población guatemalteca en sus niveles: nacional, regional, departamental, municipal y comunitario para la organización, coordinación y planificación del desarrollo integral de sus habitantes, es importante mencionar que se si fortalece una organización está trabajará de la mejor manera porque la información es poder (Reyes, 2002).

4.2 Reglamento de la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural Acuerdo Gubernativo 461-2002

Es el que desarrolla y estipula los procedimientos y funciones de los miembros electos, conforme a la Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural, es muy esencial que los COCODES busquen la obtención de una participación dentro de programas de beneficio para sus comunidades porque ellos son entes de desarrollo.



Integración de Ideas

Establecer calendario de réplica sobre la guía de capacitación, con cada Concejo Comunitario de Desarrollo (COCODE) a su comunidad.

CONCLUSIONES

Se socializó la información contenida en el módulo ilustrativo dirigido a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Se proporcionó a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, el módulo ilustrativo.

Se estableció un compromiso con los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) para que repliquen el módulo ilustrativo con los habitantes de sus comunidades.

GLOSARIO

Asamblea: Grupo de personas reunidas.

Conexión: Enlace o relación estrecha

Consejo: Cuerpo administrativo de gobierno de una nación o comunidad.

Correctivo: Castigo o sanción generalmente leve.

Legado: Lo que se deja o transmite a su sucesor.

Órgano: Parte de un conjunto que realiza una función diferenciada dentro del mismo

Rural: Perteneciente al campo

Surgir: Manifestarse o aparecer

Tope: Extremo hasta lo que algo puede llegar.

Urbano: Perteneciente a la ciudad

BIBLIOGRAFÍA

Maxwell, John C. Desarrolle el Líder que está en Usted. Editorial Caribe. Estados Unidos. 1996

Maxwell, John C. Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo. Editorial Caribe. Estados Unidos. 1998.

Mijangos Contreras, José Luis. Acuerdo Gubernativo Número 461-2002 Reglamento de la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Guatemala. 2002.

Restrepo, Mariluz. Intervenir en las Organizaciones. 1992

Bueno, Gustavo. El sentido de la vida. Oviedo. 1996.

Malsinet, Andantino. El libro de los valores. Editorial El tiempo. Colombia. 2002.

Drucker, Peter F. Gestión comunitaria. 2005

Márquez, Miguel. El desarrollo humano desde la perspectiva integral. 2000.

López, Fernando. Participación Ciudadana para una administración deliberativa. 2009.

Reyes López, Juan Francisco. Decreto 11-2002 Ley de los Concejos de Desarrollo Urbano y Rural. Guatemala. 2002

Foto No.1

Preparación del escenario para desarrollar la capacitación



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 2

Escenario listo para la capacitación



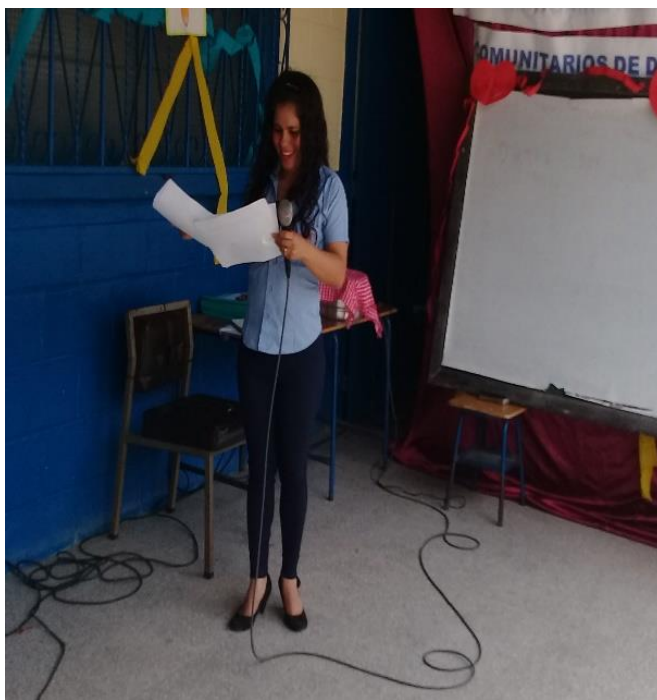
Fuente: Pablo Quiñonez Valenzuela

Foto N o. 3
Iniciando con una oración a Dios por todos los participantes



Fuente: Pablo Quiñonez Valenzuela

Foto No. 4
Iniciando con la capacitación



Fuente: Pablo Quiñonez Valenzuela

Foto No. 5

Desarrollo de la guía por la epesista



Fuente: Pablo Quiñonez Valenzuela

Foto No. 6

Miembros del COCODE escuchando con mucha atención



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 7

Miembros del COCODE manifestando sus opiniones



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 8

Procediendo a la entrega de guías a COCODES



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 9

Continuación de entrega de guías



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 10

Finalización de entrega de guías a COCODES



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No.11

Entrega de diplomas por participación a COCODES



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 12

Entrega de guía a Municipalidad



Fuente: Pablo Quiñonez

4.3 Sistematización de las experiencias

El proceso del ejercicio profesional supervisado, es una oportunidad que se nos brinda como estudiantes de la tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, para poder tener un acercamiento con la población y así mismo proyectarnos en beneficio de la misma.

Durante la ejecución de mi intervención, en la institución avaladora/avalada municipalidad del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, con los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) en socializar un módulo ilustrativo sobre diversos temas como: Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), funciones de los COCODES, liderazgo, moral y ética, valores, el desarrollo, la participación comunitaria, gestión comunitaria y gestión de proyectos, se tuvo una bonita experiencia que será de gran utilidad en la vida, porque con la colaboración del señor alcalde se hizo un listado con sus nombres, se les invitó a participar en la capacitación antes mencionada.

Se impartió la capacitación de una forma participativa y dinámica donde se intercambiaron ideas por medio de la realización de las actividades propuestas en la guía que se les compartió, y sí se logró que ellos manifestaran sus experiencias como miembros de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, teniendo en cuenta que hay muchos de ellos que tienen varios años de ser reelegidos por sus comunidades lo cual les permite tener más historias que contar de lo vivido durante ese tiempo con su gente.

Algo importante que ellos manifestaban era que, con los temas socializados no se les había trabajado y que importante fue esa intervención, porque ellos pueden ser mejores líderes gestores de más proyectos en sus comunidades por medio de la información tan útil como la que se les compartió en ésta actividad, porque tienen una guía a seguir y así mismo para compartir con la comunidad a su cargo y además dieron a conocer que les gustaría seguir recibiendo temas

como los recibidos, para ir mejorando como miembros de Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) que son, ya que dirigen a personas y les gustaría ser mejores líderes gestores cada día.

Finalmente se entregó un módulo ilustrativo a todos los miembros de los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) presentes y a la municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, como un material de apoyo para se siga compartiendo esa temática que es de gran importancia.

Finalizada la socialización del módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, fue muy agradable el escuchar nuevamente las opiniones por parte de algunos miembros de Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), sobre la importancia que tiene el recibir temas como los socializados en esta ocasión, porque reconocen que son ellos los representantes de las comunidades y así mismo los agradecimientos por parte de la municipalidad hacia mi persona por la buena iniciativa.

4.3.1 Actores

Los actores han significado una pieza muy importante dentro de la intervención; la municipalidad que ha representado la institución avaladora/avalada, brindando su apoyo en todo momento, convocando a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) que han sido actores que marcaron esta intervención con su participación en la socialización de la guía de capacitación sobre el tema de liderazgo, y finalmente se da a conocer a la epesista como actora encargada de llevar a cabo la intervención.

4.3.2 Acciones

Las acciones permitieron encaminarse a llevar a cabo la intervención, iniciando con determinar las fuentes bibliográficas de la fundamentación teórica, recopilando la información y así mismo analizándola e interpretándola, para luego proceder a organizarla y diseñar el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

Ante la municipalidad y otros aliados se dio la gestión de los recursos necesarios para la ejecución de la intervención, iniciando a editar la guía en borrador para su revisión, realizando las encomiendas señaladas por la asesora, para después imprimir y empastar la guía, llegando el día en el cual se capacitó y así mismo se hizo la entrega de un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad, para finalmente evaluar la intervención del proyecto.

4.3.3 Resultados

Después de realizada la intervención se obtuvieron los siguientes resultados: se promovió el proceso de gestión comunitaria en el municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, porque se elaboró un módulo ilustrativo el cual se socializó dirigida a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa, dentro de esta intervención se proporcionó una guía de capacitación que les será de gran utilidad.

4.3.4 Implicaciones

Durante el proceso de la intervención se dieron diversas implicaciones, que permitieron en este caso beneficiar su ejecución, entre éstas se podría mencionar: se contó con el apoyo en todo momento de la municipalidad de

Zapotitlán para llevar a cabo la ejecución de la intervención, teniendo en cuenta que los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) participaron voluntariamente en la socialización de la guía de capacitación.

4.3.5 Lecciones aprendidas

Se visitó la municipalidad de Zapotitlán el 19 de junio del presente año a las 11:00 am, con el propósito de entregar mi solicitud para poder realizar mi ejercicio profesional supervisado en dicha institución, me recibieron de una forma muy amable, el señor alcalde Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez me manifestó su aceptación para iniciar mi trabajo.

Teniendo el aval de la municipalidad emprendí mi camino a realizar el diagnóstico de la institución, el cual me iba a permitir conocerla a profundidad, ya que es parte esencial para partir y llevar a cabo mi intervención, me di cuenta por la información obtenida que la institución tiene muchas fortalezas pero así mismo también me di cuenta que tiene diversas debilidades, las cuales se pueden mejorar con la voluntad y el trabajo de todos los involucrados en la institución y así mismo mi intervención como epesista.

Analizando la información obtenida nos pudimos dar cuenta con el señor alcalde municipal, que la institución necesitaba un fortalecimiento en el área institucional con respecto a darle importancia a los COCODES, ya que se necesitaba capacitarlos en diversos temas de liderazgo, participación, desarrollo, gestión comunitaria, entre otros, es por eso que el señor alcalde me designo encargarme de contribuir con ellos en dicho tema.

Así se llevó a cabo; se elaboró primeramente un listado con los nombres de los que conforman los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, se procedió a invitarlos a participar en la socialización del módulo ilustrativo de capacitación dirigida para ellos, se

impartió la capacitación a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, comprometiendo también a la municipalidad para que continúen brindando capacitaciones de este nivel, entregándoseles un módulo ilustrativo como material de apoyo.

Capítulo V

Evaluación del proceso

5.1 Del diagnóstico

Dentro de la fase del diagnóstico se utilizó la lista de cotejo, dentro de la cual se dan a conocer aspectos muy importantes, desde que se inició hasta que se culminó esta fase en la institución avaladora/avalada, y en la cual además también se pudo evidenciar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas en dicha institución, que nos permite darnos cuenta de la importancia de realizar antes de iniciar toda actividad un diagnóstico.

5.2 De la fundamentación teórica

En la fase de la fundamentación teórica se utilizó la lista de cotejo, la cual fue de gran utilidad al momento de realizar el análisis documental y así mismo se permitió obtener las mejores fuentes bibliográficas, pero de igual manera se evidenció la presencia de citas bibliográficas plasmadas correctamente dentro de esta fase que es de gran importancia para el informe de eps.

5.3 Del diseño del plan de intervención

La fase del diseño del plan de intervención es un paso muy interesante, porque es aquí donde se define todos los elementos necesarios para la intervención, dentro de esta fase se trabajó con lo que es la lista de cotejo, para una mejor comprensión y seguimiento de los pasos que llevarían a la mejor realización de la intervención.

5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención

Dentro de la fase de la ejecución y sistematización de la intervención se realizó una lista de cotejo en la cual se incluyeron aspectos que evidencian la utilidad y beneficio de la intervención realizada, y así mismo se manifiestan ideas claras de lo vivido a lo largo de la intervención con todos los actores involucrados dentro de la misma, y que al final se da a conocer que todos han sido beneficiados.

Capítulo VI

El voluntariado

Informe de Voluntariado

Construcción de una Parque Ecológico con materiales de reciclaje en la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, ubicado en la calle la universidad 1-30 zona 2, Jutiapa.



Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía

Guatemala, 09 de febrero de 2019

6.4 Plan de la acción realizada

Nombre del proyecto de voluntariado

Construcción de un Parque Ecológico en la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Jutiapa, ubicado en la calle la universidad 1-30 zona 2, Jutiapa.

Objetivo General

Promover el trabajo en equipo por medio de la actividad de voluntariado.

Objetivo Específicos

Construir un parque ecológico dentro de las instalaciones de la Universidad.

Brindar a los estudiantes y catedráticos de la Universidad un espacio adecuado de confort en contacto con la naturaleza.

Garantizar una continuidad eficiente y sostenibilidad del proyecto.

Justificación

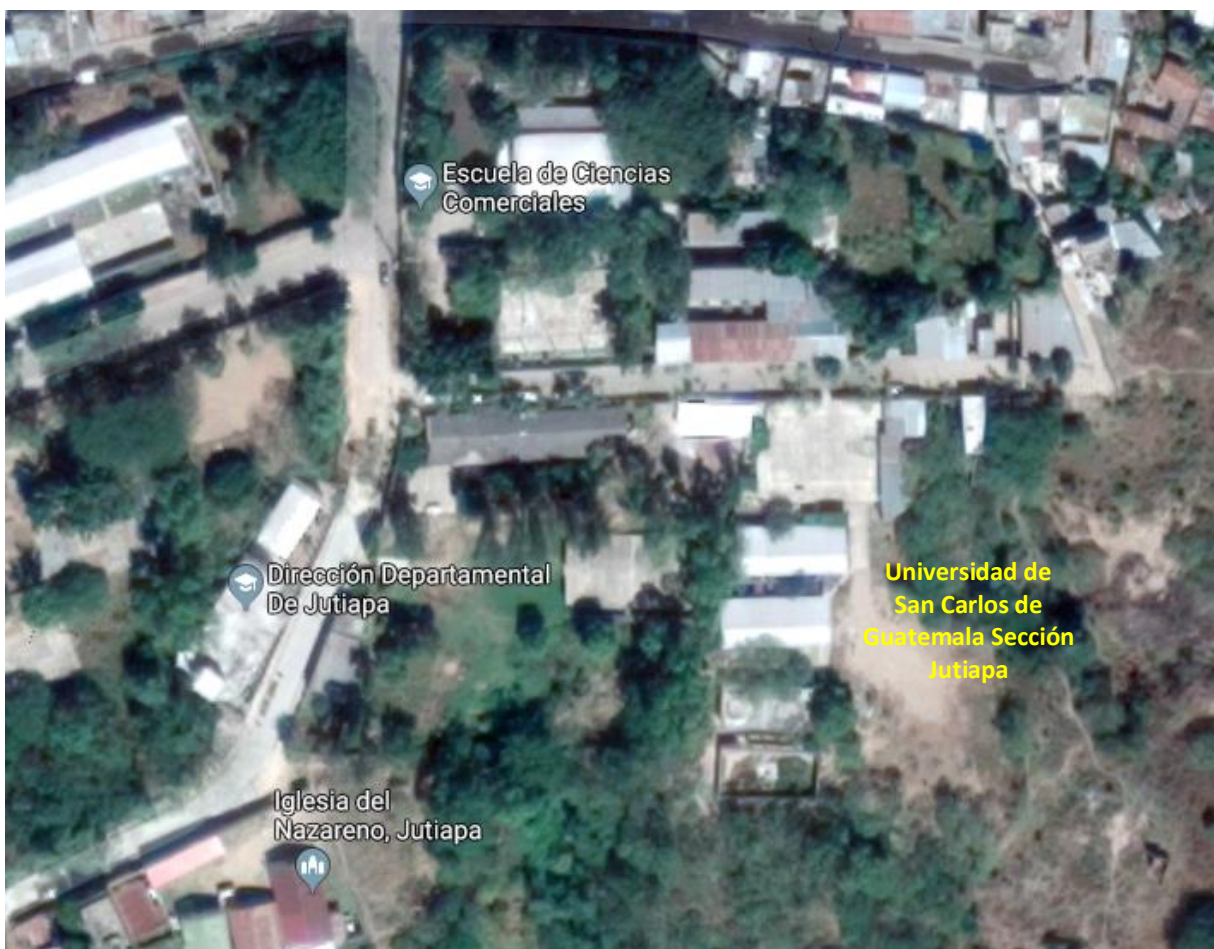
Los estudiantes epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala con sede Jutiapa, hemos tomado la decisión como equipo de trabajo llevar a cabo el capítulo VI el voluntariado, el cual consiste en promover el aprovechamiento de los recursos naturales y contribuir al reciclaje de llantas que producen un daño a la naturaleza cuando se desechan, mientras tanto cuando se les busca un uso de embellecimiento a un espacio eso es lo más adecuado, además que como san carlistas colocamos nuestro granito de arena para cuidar de los recursos que se nos han sido regalados por la madre naturaleza.

En esta ocasión surge la necesidad según el diagnóstico realizado por todo el equipo de trabajo y priorizando, el construir un Parque Ecológico en las

instalaciones de la Universidad, dicho proyecto contribuirá a beneficiar a todos los estudiantes y catedráticos de la instalación porque no sólo embellecerá la Universidad sino también será un espacio en el cual podan tener un contacto directo con la naturaleza encontrándose en un espacio de confort agradable.

Ubicación

El edificio de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en la calle la universidad 1-30 zona 2 Jutiapa.



Presupuesto

Construcción del parque ecológico con materiales de reciclaje

No.	Descripción	Cantidad	Valor/u	Subtotales
1	Cal hidratada rendidora 16 KG	1	18.50	18.50
2	Tubo PVC 1" PSI 160 agua potable	3	21.79	65.37
3	Tubo PVC ½" agua potable	2	13.55	27.10
4	Copla PVC 1"	2	1.42	2.84
5	Copla PVC ½"	2	0.63	1.26
6	Codo PVC ½"	6	0.95	5.70
7	Tee PVC Lisa ½"	1	1.05	1.05
8	Cinta aislar Temflex grande negra	1	9.29	9.29
9	Cable 12 (metros)	40	5.99	239.60
10	Sierra de metal cromada	1	17.50	17.50
11	Tornillo poulser punta broca ¾"	4	0.25	1.00
12	Tornillo poulser punta broca 1"	4	0.30	1.20
13	Alambre de amarre (libra)	1	4.00	4.00
14	Swintch industrial botonera	1	22.05	22.05
15	Llave p/ jardín Toolcraft ½"	2	18.38	36.76
16	Adaptador hembra PVC 1"	2	1.00	2.00
17	Pichacha italiana 1"	1	50.40	50.40
18	Adaptador macho PVC 1"	1	2.00	2.00
19	Pegamento PVC 50 gramos	1	15.96	15.96
20	Sierra Sandflex fina	1	8.50	8.50
21	Grapa para cerco 1 ¼" (libra)	2	4.10	8.20
22	Pintura aceite dura galón blanco	2	100.59	201.18
23	Arco para sierra	1	18.38	18.38
24	Hierro corrugado ½" x 6 mts	4	33.81	135.24

No.	Descripción	Cantidad	Valor/u	Subtotales
25	Tapón hembra PVC ½"	1	0.85	0.85
26	Pintura dura aceite galón blanco	1	95.80	95.80
27	Clavo para concreto 4"	10	0.35	3.50
28	Tapón hembra PVC ½"	2	0.85	1.70
29	Tapón hembra con rosca PVC ½"	1	2.40	2.40
30	Adaptador macho ½"	1	0.70	0.70
31	Candado Globe dorado 1 ¼"	1	18.00	18.00
32	Tubo PVC ½" agua potable	1	12.90	12.90
33	Hierro corrugado ½" x 6 mts.	2	32.20	64.40
34	Copla PVC ½"	2	0.60	1.20
35	Pegamento PVC Duram 25 gramos	1	9.10	9.10
36	Pintura Dura aceite galón blanco	1	110.15	110.15
37	Pintura Dura aceite ¼ blanco	1	33.60	33.60
38	Brochas mango plástico 3"	6	5.50	33.00
39	Espiga de hule redonda con abrazadera	1	8.50	8.50
40	Galón amarillo caterpillar aceite	1	90.00	90.00
41	¼ verde ecológico aceite	1	29.50	29.50
42	¼ verde ecológico aceite	1	29.50	29.50
43	Galón rojo bermellón aceite	2	90.00	180.00
44	¼ amarillo caterpillar aceite	1	29.50	29.50
45	Brocha china 3"	2	5.00	10.00
46	Galón amarillo caterpillar aceite	1	90.00	90.00
47	¼ negro aceite	1	29.50	29.50
48	Gasolina para fletes galón	64	-----	1,500.00
49	Camionada de balastro	1	1,000.00	1,000.00
50	Camionada de pedrín	1	2,500.00	2,500.00
51	Arbustos de Duranta Golden	150	4.00	600.00
	Total			7,378.88

Construcción del parque ecológico con materiales de reciclaje

(Gestión)

No.	Descripción	Cantidad	Valor/u	Subtotales
1	Postes de madera grande	70	15.00	Q 1,050.00
2	Litro de Glifosato	1	50.00	Q. 50.00
3	Fertilizante 20-20 Disagro saco verde	2	180.00	Q. 360.00
4	Llantas medianas	40	20.00	Q 800.00
5	Llantas pequeñas	150	10.00	Q 1500.00
6	Llantas grandes	10	20.00	Q. 200.00
7	Bobinas de cable de madera	11	500.00	Q 5,500.00
8	Rocas grandes	50	10.00	Q. 500.00
9	Trozos	40	50.00	Q. 2,000.00
10	Clavos 4"	10lbs.	8.00	Q 80.00
11	Tierra negra para jardín en costal	30	10.00	Q 300.00
12	Abono preparado estiércol	20	10.00	Q. 200.00
13	Bomba de 1HP no sumergible	1	1,000.00	Q. 1,000.00
14	Árbol de ciprés	3	300.00	Q. 900.00
15	Aserrar postes		200.00	Q. 100.00
16	Aserrar reglas		150.00	Q. 150.00
17	Reglas para cerca	106	6.50	Q. 689.00
18	Fletes acarreo de postes y reglas	4	350.00	Q. 1,400.00
19	Lepas	24	8.34	Q. 200.00
20	Palmera	1	100.00	Q. 100.00
21	Nivelación del terreno (maquina x hora)	3 horas	400.00	Q. 1,200.00
	Total			Q. 18,079.00

Cronograma

AÑO 2018-2019			Meses																			
No	ACTIVIDADES		Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Información, orientación y asesoría	P																				
		E																				
2	Diagnóstico del proyecto	P																				
		E																				
3	Perfil del proyecto	P																				
		E																				
4	Ejecución del proyecto	P																				
		E																				
5	Evaluación del proyecto	P																				
		E																				
6	Presentación del informe final	P																				
		E																				

Logros

- ✚ Se promovió el trabajo en equipo por medio de la actividad del voluntariado.
- ✚ Se construyó un parque ecológico dentro de las instalaciones de la Universidad.
- ✚ Se brindó a los estudiantes y catedráticos de la Universidad un espacio adecuado de confort en contacto con la naturaleza.

6.5 Sistematización

Se inicio como equipo de epesistas a llevar a cabo nuestro proyecto de voluntariado, donde nos reunimos para dar a conocer nuestras ideas y así mismo tratar puntos medulares los cuales nos permitirían iniciar nuestro proyecto que sería de gran importancia y beneficio para todos los estudiantes y catedráticos de la Universidad.

Se continuó llevando a cabo varias reuniones en diversas fechas, para hacer planes de trabajo los cuales nos permitirían culminar exitosamente nuestro voluntariado, se hicieron gestiones buscando aliados para realizar nuestro voluntariado y se logró un financiamiento el cual sirvió para iniciar, nuestro proyecto de voluntariado trabajando duramente como equipo de trabajo.

Día a día y con gran esfuerzo como equipo de voluntariado a Dios gracias, logramos culminar el mismo un once de agosto de dos mil dieciocho, realizando así mismo su entrega al coordinador de la sede de Jutiapa el 25 de agosto del presente año, recibiendo de su persona los agradecimientos y como equipo de trabajo sintiéndonos con gran emociones y sentimientos encontrados de satisfacción y felicidad por el proyecto culminado, gracias a Dios.

6.6 Evidencias y comprobantes

Foto No. 1

Limpieza del terreno de la Universidad



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No.2

Colocación de postes en el terreno



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No.3
Colocación y barnizado de mesas



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 4
Transportando tierra para rellenar



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 5
Siembra y abono de arbolitos



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 6
Pintura de mesas



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 7
Culminación del proyecto



Fuente: Pablo Quiñonez

Foto No. 8
Entrega del proyecto



Fuente: Pablo Quiñonez

Carta de convenio de sostenibilidad

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración educativa
Voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado

PLAN DE SOSTENIBILIDAD EPESISTAS 2016.

Datos generales

1. Nombre del Proyecto:

“Construcción de un Parque Ecológico en la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

2. Lugar de ejecución:

El edificio de la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, se encuentra ubicado en la calle la universidad 1-30 zona 2 Jutiapa.

3. Institución responsable:

Facultad de Humanidades.

4. Justificación:

Los estudiantes epesistas de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa de la Universidad de San Carlos de Guatemala con sede Jutiapa, hemos tomado la decisión como equipo de trabajo llevar a cabo el capítulo VI el voluntariado, el cual consiste en promover el aprovechamiento de los recursos naturales y contribuir al reciclaje de llantas que producen un daño a la naturaleza cuando se desechan, mientras tanto cuando se les busca un uso de embellecimiento a un espacio eso es lo más adecuado, además que como san carlistas colocamos nuestro granito de arena para cuidar de los recursos que se nos han sido regalados por la madre naturaleza.

En esta ocasión surge la necesidad según el diagnóstico realizado por todo el equipo de trabajo y priorizando, el construir un Parque Ecológico en las

instalaciones de la Universidad, dicho proyecto contribuirá a beneficiar a todos los estudiantes y catedráticos de la instalación porque no sólo embellecerá la Universidad sino también será un espacio en el cual podan tener un contacto directo con la naturaleza encontrándose en un espacio de confort agradable.

5. Objetivo general:

Promover el trabajo en equipo por medio de la actividad de voluntariado.

6. Objetivo Específicos

Construir un parque ecológico dentro de las instalaciones de la Universidad.

Brindar a los estudiantes y catedráticos de la Universidad un espacio adecuado de confort en contacto con la naturaleza.

Garantizar una continuidad eficiente y sostenibilidad del proyecto.

7. Meta:

- ✓ Construcción de un parque ecológico en la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- ✓ Jardinización y embellecimiento de la Facultad de Humanidades.

8. Responsable:

“Grupo de 20 Epesistas 2016”.

9. Entrega del proyecto y responsable directo:

- ✓ Lic. Rudy Mauricio Chapeta García “Coordinador de la Facultad”.
- ✓

10. Beneficiarios

Directos: 150 estudiantes de las diferentes carreras impartidas en la Universidad de San Carlos, Facultad de Humanidades, sección Jutiapa.



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 20 de febrero de 2019

A quien interese:

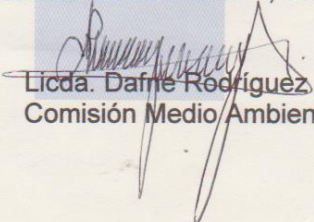
Presente

Me dirijo a usted, en espera que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS **Quiñonez Barrera Kensy** con número de carnet **201023678** participó en la jornada revitalización del Parque Ecológico con materiales de reciclaje en la Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Jutiapa, ubicado en la calle La Universidad 1-30 zona 2, municipio y departamento de Jutiapa, Guatemala el día 09 de febrero de 2019.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.


Licda. Dafne Rodríguez
Comisión Medio Ambiente


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



CONCLUSIONES

- ✚ Se elaboró un módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

- ✚ Se socializó el módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

- ✚ Se proporcionó un módulo ilustrativo a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) y a la municipalidad de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

RECOMENDACIONES

- ✚ A los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES), seguir promoviendo procesos de gestión comunitaria en el municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

- ✚ A los Concejos Municipales de Desarrollo (COMUDES), elaborar una continuación del módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

- ✚ A la Municipalidad, continuar socializando capacitaciones dirigidas a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

- ✚ A los Concejos Municipales de Desarrollo (COMUDES), dar seguimiento a la temática del módulo ilustrativo dirigido a los Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa.

BIBLIOGRAFÍA O FUENTES CONSULTADAS

- Bueno, G. (1996). *Moral y ética*. España: Oviedo.
- C., M. J. (1996). *Las 21 Leyes Irrefutables del Liderazgo*. Estados Unidos: Caribe.
- Druker, P. (2005). *Gestión comunitaria*.
- López, F. (2009). *Participación ciudadana para una administración deliberativa*.
- Malsinet, A. (2002). *El libro de los valores*. Colombia: El tiempo.
- Marquez, M. (2000). *El desarrollo humano desde la perspectiva integral*.
- Maxwel, J. C. (1996). *Desarrolle el líder que está en usted*. Estados Unidos: Caribe.
- Maxwel, J. C. (2000). *Las 15 leyes indispensables del crecimiento*. Estados Unidos : Caribe.
- Pérez, A. (1996). *Organización humana*.
- Restrepo, M. (1992). *Intervenir en las Organizaciones*. Buenos Aires: Angonia.

APÉNDICES

Apéndice 1

a) Plan General del EPS

Identificación: Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Sección Jutiapa

Ubicación: Departamento de Jutiapa

Justificación: El Ejercicio Profesional Supervisado es una práctica técnica de gestión profesional que se lleva a cabo, mediante un proceso organizado de habilitación cultural, científico, técnico y práctico, contribuyendo a que la Universidad de San Carlos, a través de la Facultad de Humanidades, realice acciones de administración, docencia, investigación, extensión y servicio, con el objetivo de retribuir a la sociedad guatemalteca su aporte a la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Objetivos:

- ✚ Realizar el proceso de investigación, planificación, ejecución y evaluación de las actividades con todos los elementos que de una u otra manera se vean involucrados en el mismo.
- ✚ Evaluar sistemáticamente los conocimientos teórico-prácticos proporcionados al estudiante de la Facultad de Humanidades, durante su formación profesional.
- ✚ Contribuir a que los estudiantes y las personas con quienes se trabaje, mediante su relación profesional y el conocimiento de la problemática existente, desarrollen su nivel de conciencia y responsabilidad social.

Beneficiarios: Personas con las que se trabaje el EPS, Epesistas.

Actividades:

- ✚ Recibir la propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado
- ✚ Nombramiento de asesor (a)
- ✚ Ubicación de cada epesista en su institución elegida para el EPS

- + Realización de la fase de diagnóstico de la institución o comunidad en la cual el o la epesista realizará el EPS.
- + Realización de la fase de la Fundamentación Teórica o Investigación Bibliográfica.
- + Realización de la fase del plan de acción de la intervención.
- + Lleva a cabo la fase de ejecución o intervención del proyecto.
- + Llevar a cabo fase de evaluación del proyecto.
- + Elaboración del informe final del EPS.

Tiempo de realización:

- + Diciembre de 2016: recibir la propedéutica del Ejercicio Profesional Supervisado
- + Junio de 2017: nombramiento de asesor (a)
- + Julio de 2017: ubicación de cada epesista en su institución elegida para el EPS
- + Agosto de 2017: realización de la fase de diagnóstico de la institución o comunidad en la cual él o la epesista realizará el EPS.
- + Septiembre a octubre de 2017: realización de la fase de la Fundamentación Teórica o Investigación Bibliográfica.
- + Noviembre de 2017: realización de la fase del plan de acción de la intervención.
- + Febrero de 2018: lleva a cabo la fase de ejecución o intervención del proyecto.
- + Marzo de 2018: llevar a cabo fase de evaluación del proyecto.
- + Junio a agosto de 2018: realizar la fase del voluntariado.
- + Septiembre a noviembre de 2018: elaboración del informe final del EPS.

Responsables: epesistas, asesores, coordinador de sede.

Evaluación: listas de cotejo realizadas en cada fase del EPS.

Apéndice 2

b) Instrumentos de evaluación utilizados



Instrumento para la Evaluación de la Fase del Diagnóstico

Nombre del Proyecto de intervención

“Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa”

Instrumento de evaluación: Lista de Cotejo

Cuadro No. 10

No.	Aspectos	Si	No	Comentario
01	Se cumplió con la planificación establecida			
02	Los métodos y técnicas utilizados para recabar información de la institución fueron verídicos			
03	El personal de la institución mostró apoyo en brindar la información requerida			
04	Se seleccionó el problema a resolver			
05	El problema seleccionado resultó viable y factible			

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza una lista de cotejo con diversos aspectos correspondientes a la fase de diagnóstico.



Instrumento para la Evaluación de la Fase de Fundamentación Teórica

Nombre del Proyecto de intervención

“Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa”

Instrumento de evaluación: Lista de Cotejo

Cuadro No. 11

No.	Aspectos	Si	No	Comentario
01	Es claro el contenido del tema correspondiente al problema			
02	El contenido del tema es suficiente			
03	Se hacen citas bibliográficas dentro de la fundamentación teórica			
04	Los temas de la fundamentación teórica fueron seleccionados correctamente			
05	Existe un aporte personal de ideas en la fundamentación teórica			

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza una lista de cotejo con diversos aspectos correspondientes a la fase de la fundamentación teórica.



Instrumento para la evaluación de la fase del diseño del plan de intervención

Nombre del Proyecto de intervención

“Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa”

Instrumento de evaluación: Lista de Cotejo

Cuadro No. 12

No.	Aspectos	Si	No	Comentario
01	Se evidencia un título adecuado para el proyecto			
02	Existe una hipótesis-acción para la intervención			
03	Los objetivos de la intervención son claros			
04	Las actividades para el logro de los objetivos son suficientes			
05	Se logró la participación de todos los beneficiarios en el proyecto de intervención			

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza una lista de cotejo con diversos aspectos correspondientes a la fase de diseño del plan de intervención.



Instrumento para la evaluación de la fase de la ejecución y sistematización de la intervención

Nombre del Proyecto de intervención

“Módulo ilustrativo dirigido a Concejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) del municipio de Zapotitlán, departamento de Jutiapa”

Instrumento de evaluación: Lista de Cotejo


Cuadro No. 13

No.	Aspectos	Si	No	Comentario
01	Se cumplió con la ejecución del proyecto de intervención			
02	Se lograron los objetivos propuestos			
03	Se tiene una visión clara de las experiencias vividas en la sistematización			
04	La intervención realizada fue de beneficio para todos los involucrados			
05	Fue valioso el aporte del proyecto de intervención			

Descripción: en el cuadro anterior se visualiza una lista de cotejo con diversos aspectos correspondientes a la fase de ejecución y sistematización de la intervención.

ANEXOS

Anexo 1 Carta de Nombramiento de Asesora



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

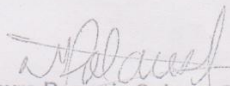
Guatemala, 15 de Mayo 2017

Licenciada
MAYRA LISSETTE SALGUERO SANTOS
Asesora de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

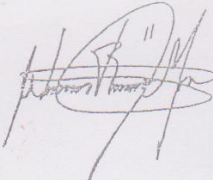
Atentamente se le informa que ha sido nombrada como ASESORA que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS (X) que ejecutará la estudiante

KENSY QUIÑONEZ BARRERA
201023678

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa

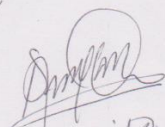


Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión



Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biondi
Decano

C.C expediente
Archivo.



Recibido
27-05-2017

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Anexo 2 Autorización de realización EPS en la Institución



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Jutiapa, 19 de junio de 2017

Señor
Perito Contador
Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez
Alcalde Municipal
Municipalidad de Zapotitlán, Jutiapa
Presente

Estimado 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 y Administración Educativa.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado a la estudiante **Kensy Quiñonez Barrera**, CUI 1937 95485 2210, Registro Académico 201023678, en la institución que dirige.

El asesor -supervisor asignado realizará visitas, durante el desarrollo de las fases del proyecto a realizar.

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



Mayra Lissette Salguero Santos
Mtra. Mayra Lissette Salguero Santos
Asesora

Educación Superior, Inclusiva y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Anexo 3 Acta de inicio de EPS en Institución



Municipalidad de Zapotitlán
Departamento de Jutiapa
Guatemala, C.A.

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE ZAPOTITLAN, DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, REPUBLICA DE GUATEMALA, C. A. CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO NÚMERO 30 DE ACTAS VARIAS DE ESTA MUNICIPALIDAD, AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS NÚMERO 6019, EN EL QUE A FOLIO NÚMERO 171, APARECE EL ACTA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

Acta número: 004-2017. En el municipio de Zapotitlán, del departamento de Jutiapa, siendo las once horas del día lunes diecinueve de junio de dos mil diecisiete; reunidos en el local que ocupa la secretaría de la municipalidad, el señor Alcalde Municipal Perito Contador Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez, la estudiante Kensy Quiñonez Barrera y el Secretario Municipal Omer Danilo Arana Godoy, quien suscribe la presente, con el propósito de dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** Se tiene a la vista la solicitud para la legalización del Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S. de la estudiante Epesista de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Universidad de San Carlos de Guatemala, quien se identifica con el número de Registro Académico 201023678, quien manifiesta interés por realizar el Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S. en esta institución con una duración de 400 horas. **SEGUNDO:** Con base al punto anterior el Secretario Municipal Omer Danilo Arana Godoy da formal posesión para que pueda realizar su proyecto en la Oficina Municipal de la Mujer. La presente acta surte sus efectos a partir del diecinueve de junio de dos mil diecisiete. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio a los treinta minutos después de su inicio, firmando para legal constancia los que en ella intervenimos. Damos fe. Aparecen las firmas y sellos correspondientes.

Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE CORRESPONDEN SE EXTIENDE FIRMA Y SELLA LA PRESENTE, EN EL MUNICIPIO DE ZAPOTITLÁN, DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO CON EL MEMBRETE DE LA MUNICIPALIDAD A LOS VEINTE DÍAS DEL MES DE JUNIO DE DOS MIL DIECISIETE.---


Omer Danilo Godoy Arana
Secretario Municipal



Vo.Bo.


Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez
Alcalde Municipal



Anexo 4 Invitación a COCODES a participar en proyecto de intervención



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Jutiapa, 26 de febrero de 2018

Señor
Perito Contador
Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez
Alcalde Municipal
Municipalidad de Zapotitlán, Jutiapa
Presente

Estimado Alcalde:

Atentamente le saludo y a la vez SOLICITO de su valiosa colaboración para llevar a cabo la ejecución de mi proyecto de Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, el cual se realizará impartiendo una guía de capacitación a los Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) de este municipio; por lo consiguiente pido su intervención solicitándoles a cada uno su participación en la misma y por supuesto su presencia como autoridad máxima del municipio, la actividad se llevará a cabo el día 02 de marzo a las 13:30 pm en las instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta de Aldea Cerro Redondo, Zapotitlán, Jutiapa.

Agradeciendo la atención a la presente.

Deferentemente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Kensy Quiñonez Barrera
Epesista



Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidades

Anexo 5 Acta de realización de proyecto de intervención

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL, DE LA MUNICIPALIDAD DE ZAPOTITLÁN, DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA. CERTIFICA: Que para el efecto tuvo a la vista el libro número 30 de Actas Varias de esta Municipalidad, registrado ante la Contraloría General de Cuentas de la Nación bajo e número 6,019, en el que a folios números 176 y 177 aparece la que copiada literalmente dice:-----

Acta Número 001-2018. En el Municipio de Zapotitlán, Departamento de Jutiapa a los dos días del mes de marzo del año dos mil dieciocho, siendo las trece horas con treinta minutos, constituidos en la Escuela Oficial Rural Mixta de la Aldea Cerro Redondo del Municipio de Zapotitlán, del Departamento de Jutiapa. La Epesista (Ejercicio Profesional Supervisado) Kensy Quiñonez Barrera, Y los Presidentes de los COCODES de las de Aldeas Cerro Redondo, Papaturre, El Pinal I, El Pinal II, Mashashapa, San Luis Ilopango Y La Ceibita. Los Caseríos La Palma, Barillas, El Còbano, y Los Godoy. Nos encontramos reunidos para dejar constancia de lo siguiente: **PRIMERO:** El Señor Andrecito Guevara da apertura a la reunión con una oración pidiéndole al Supremo Creador Dios que la misma sea de bendición para todos los asistentes. **SEGUNDO:** Desarrollo de la Guía de Temas por la EPESISTA de la Universidad de San Carlos de Guatemala, kensy Quiñonez Barrera da la Bienvenida a todos los participantes agradeciéndoles por su puntualidad indicándoles que los temas a tratar son de mucha importancia para sus comunidades. **TERCERO:** Sigue manifestando que los temas consisten en la Socialización y como una guía de Capacitación especialmente a los Comités de Desarrollo de las diferentes comunidades asistentes a dicho evento. Los Temas a desarrollar son: QUE SON COCODES, FUNCIÓN DE COCODES, LIDERAZGO, PARTICIPACIÓN COMUNITARIA, Y GESTIÓN DE PROYECTOS. Indicándoles que todos estos temas son primordiales porque se capacita a los comités como representantes de sus comunidades y son los que tienen que velar por el desarrollo de las mismas. Como identificarse como un líder positivo llevando el bien común a todos los vecinos. Y como tener capacidad de gestionar a las diferentes instituciones para que los proyectos de Infraestructura, Sociales y otros, lleguen a sus comunidades. Como motivar a participar a los vecinos de sus Aldeas y Caseríos en lo que es la Participación Comunitaria y estén enterados de cómo se inicia la gestión en el proceso de los Proyectos. **CUARTO:** Se procedió a la entrega de Guías y Diplomas de Reconocimiento a Los Presidentes de COCODES participantes a cargo de la EPESISTA Kensy Quiñonez Barrera. **QUINTO:** Se dió la participación para que los asistentes dieran sus opiniones con relación a los temas desarrollados. Manifestando que estas capacitaciones vienen a

mejorar el conocimiento de cada participante que asiste de las comunidades y poder ponerlo en práctica cuando sea necesario. **SEXTO:** Las palabras de agradecimiento estuvieron a cargo del señor: Francisco Esaú Vásquez, quien agradeció a todos los asistentes por haber aceptado y asistido a esta convocatoria

que se hizo por parte de la EPESISTA Kensy Quiñonez Barrera, deseándoles un feliz retorno a sus comunidades **SEPTIMO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio, siendo las quince horas con treinta minutos, la misma fue leída íntegramente a los que en ella intervinieron, y enterados de su contenido objeto, validez y demás efectos legales, la aceptan, y ratifican y firman de entera conformidad. Damos fe.

Y, para los usos legales correspondientes, se extiende. Firma y sella de la presente en dos hojas de papel bond tamaño oficio con el membrete de la Municipalidad, en el Municipio de Zapotitlán, del Departamento de Jutiapa a los trece días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.



PAE Omer Danilo Arana Godoy
Secretario Municipal



PC Hilma Rogardo Quiñonez y Quiñonez
Alcalde Municipal

Vo.Bo.

Anexo 6 Acta de finalización de EPS en Institución



Municipalidad de Zapotitlán
Departamento de Jutiapa
Guatemala, C.A.

EL INFRASCRITO SECRETARIO MUNICIPAL DEL MUNICIPIO DE ZAPOTITLAN, DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, REPUBLICA DE GUATEMALA, C. A. CERTIFICA: QUE PARA EL EFECTO TUVO A LA VISTA EL LIBRO NÚMERO 30 DE ACTAS VARIAS DE ESTA MUNICIPALIDAD, AUTORIZADO POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE CUENTAS NÚMERO 6,019, EN EL QUE A FOLIO NÚMERO 178, APARECE EL ACTA QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

Acta No. 002-2018 En el municipio de Zapotitlán, del departamento de Jutiapa, siendo las ocho horas del día lunes cinco del mes de marzo del año dos mil dieciocho, reunidos en el local que ocupa la oficina de la Secretaría de esta municipalidad las siguientes personas: Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez Alcalde Municipal, Kensy Quiñonez Barrera Epesista identificada con carne número 201023678 de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y Omer Danilo Godoy Arana, quien suscribe la presente con el propósito de dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** La Epesista Kensy Quiñonez Barrera, culminó satisfactoriamente el Ejercicio Profesional Supervisado E.P.S. en esta institución, desarrollando actividades internas y externas durante las 400 horas. **SEGUNDO:** El proyecto ejecutado por la Epesista es GUIA DE CAPACITACION DIRIGIDA A COCODES DEL MUNICIPIO DE ZAPOTITLAN, JUTIAPA, el cual es de gran beneficio para los Consejos Comunitarios de Desarrollo de este municipio. **TERCERO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha de su inicio a los treinta minutos después de su inicio, firmando para legal constancia los que en ella intervenimos. Damos fe. Firmaron el Acta: aparecen las firmas y sellos correspondientes.

Y, PARA LOS USOS LEGALES QUE A LA PARTE INTERESADA CONVENGAN SE EXTIENDE, FIRMA Y SELLA LA PRESENTE EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO OFICIO CON EL MEMBRETE DE LA MUNICIPALIDAD, EN EL MUNICIPIO DE ZAPOTITLÁN DEL DEPARTAMENTO DE JUTIAPA, A LOS SIETE DIAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO DOS MIL DIECIOCHO



PAE Omer Danilo Godoy Arana
Secretario Municipal

Vo. Bo.



PC Hilmar Edgardo Quiñonez y Quiñonez
Alcalde Municipal