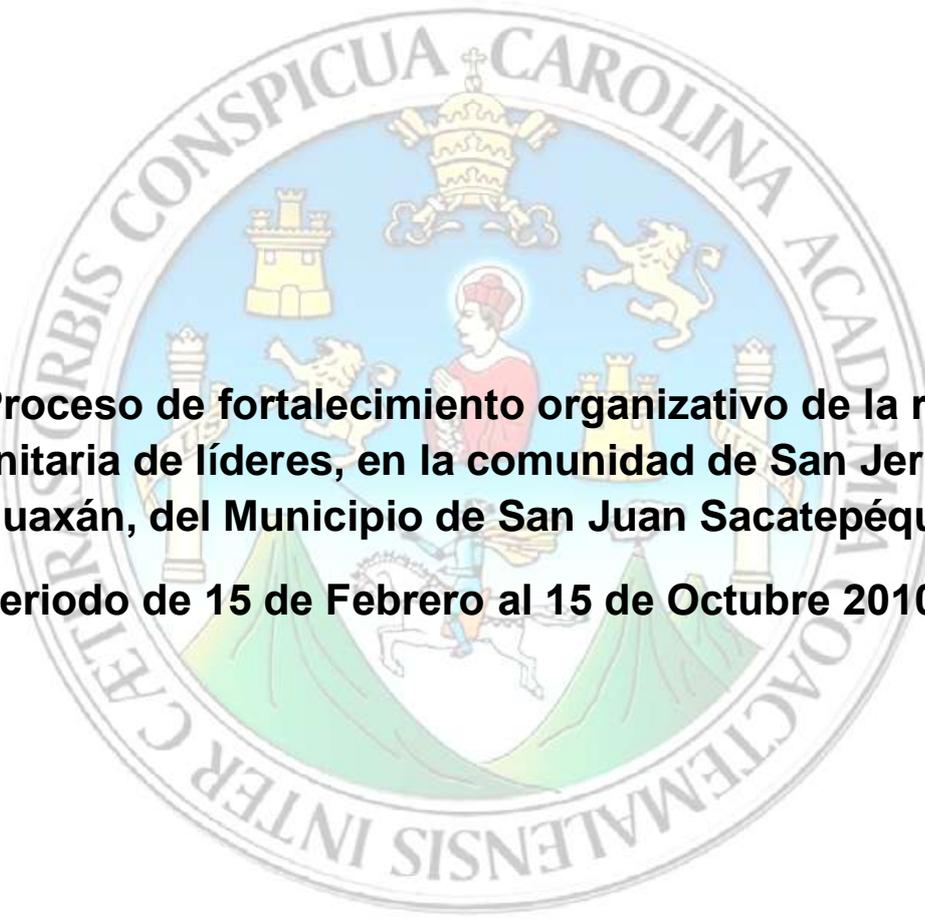


Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social

Informe Final de Sistematización

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central figure of a man in a red tunic and a crown, standing on a white horse. The figure is surrounded by various heraldic symbols, including a yellow castle, a yellow lion, and a yellow crown. The background is blue and green. The text "UNIVERSITAS CAROLINA ACAD. S. CAROLINI" is written around the top inner edge, and "CETTESSE RBIS CONSPICUA CAROLINA ACAD. S. CAROLINI" is written around the bottom inner edge.

**“Proceso de fortalecimiento organizativo de la red
comunitaria de líderes, en la comunidad de San Jerónimo
Chuaxán, del Municipio de San Juan Sacatepéquez
Periodo de 15 de Febrero al 15 de Octubre 2010”**

Celia Eliu Barillas Barrios
Guatemala, noviembre 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Rector: Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Secretario: Dr. Carlos Alvarado Cerezo

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada Mtra. Ada Priscila Del Cid
Licenciado Lic. Cuautemoc Barreno

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Maestra María Eloísa Escobar Sandoval

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Jaqueline Arlett Estrada Reyes
Estudiante Lenin Federico Paniagua González

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora: Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria Administrativa: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez
Coordinadora del Area
de Trabajo Social: Mtra. Carmen Mejía Giordano
Coordinación del
Ejercicio Profesional Supervisado MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro
Asesor/a Especifico/a del Depto. de
Ejercicio Profesional Supervisado: Licda. Blanca Mercedes Aroche

ARTÍCULO 11

Del Reglamento del Consejo Editorial de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

“Los autores serán responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus
obras”



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 2do. Nivel - Ciudad Universitaria Zona 12, Guatemala Centroamérica
Teléfono (502) 24188850 - PBX (502) 24439500 / 24188000 - Exts. 1441-1454-1456-1458
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>

EPS/193/2011

Guatemala, 23 de septiembre de 2011

MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro
Coordinadora Departamento de E.P.S.
Escuela de Trabajo Social
Presente

MSc. Magaña:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que se ha concluido el proceso de asesoría de la estudiante **CELIA ELIU BARILLAS BARRIOS** con número de carné **200317287** quien elaboró su Trabajo de Sistematización sobre: **“PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LA RED COMUNITARIA DE LÍDERES, EN LA COMUNIDAD DE SAN JERÓNIMO CHUAXÁN, DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN SACATEPEQUEZ, PERÍODO DE 15 DE FEBRERO AL 15 DE OCTUBRE 2010”**.

Así mismo le informo que el trabajo reúne los requerimientos técnicos y académicos establecidos en el Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, por lo que se emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea sometida al examen de graduación, adjuntando el informe para los trámites subsiguientes.

Sin otro particular, suscribo cordialmente

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licda. Blanca Mercedes Aroche
ASESORA DEL PROCESO
DE SISTEMATIZACIÓN



MAdeT/ceci
c.c. Archivo
Estudiante



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1 2do. Nivel - Ciudad Universitaria Zona 12, Guatemala Centroamérica
Teléfono (502) 24188850 - PBX (502) 24439500 / 24188000 - Exts. 1441-1454-1456-1458
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>

EPS-253/2011

Guatemala 08 de noviembre de 2011

Mtra.
Mirna Bojórquez de Grajeda
DIRECTORA
Escuela de Trabajo Social
Presente

Mtra. Bojórquez:

Atentamente, hago de su conocimiento que de acuerdo a las observaciones hechas en el examen técnico de la Defensa del Trabajo de Sistematización titulado: **“PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LA RED COMUNITARIA DE LÍDERES, EN LA COMUNIDAD DE SAN JERÓNIMO CHUAXÁN, DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN SACATEPEQUEZ, PERÍODO DE 15 DE FEBRERO AL 15 DE OCTUBRE 2010”**, elaborado por la estudiante **CELIA ELIÚ BARILLAS BARRIOS** con número de carné: **200317287** el cual reúne las calidades requeridas, por lo que se emite Dictamen Favorable, a fin de que pueda continuar con los trámites correspondientes previo a la publicación final.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro
COORDINADORA

Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado



MVMC/ceci
c.c. Archivo
c.c. Estudiante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1, Segundo Nivel, Ciudad Universitaria, Zona 12. Guatemala, Centroamérica.
PBX. 4439500 Extensiones: 1454 - 1456 - 1457 - 1459
Tels. Directos: 4769590 - 4769602 - 4762063 - 4762065 - 4767612 - 4767629

ACUERDO DE DIRECCIÓN No. 219/2011

La Dirección de la Escuela de Trabajo Social, en base a los Dictámenes EPS/193/2011 de fecha 23 de septiembre de 2011, emitido por Licenciada Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización; y EPS-253/2011, del 8 de noviembre 2011, emitido por MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro, Coordinadora del Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado, respectivamente.

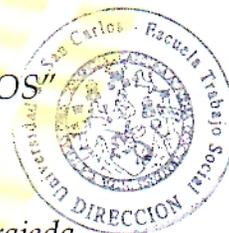
ACUERDA:

1°. **AUTORIZAR** la impresión del Trabajo de Sistematización titulado: "PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE LA RED COMUNITARIA DE LÍDERES, EN LA COMUNIDAD DE SAN JERÓNIMO CHUAXÁN, DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN SACATEPEQUEZ, PERÍODO DE 15 DE FEBRERO AL 15 DE OCTUBRE 2010", elaborado y presentado por **CELIA ELIU BARILLAS BARRIOS**, quien previo a conferírsele el título de Trabajadora Social en el Grado Académico de Licenciada, realizó la defensa del trabajo citado. 2°. **NOMBRAR** al Tribunal que tendrá a su cargo el Acto Protocolario de Graduación, integrado por: M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda, Directora; Licda. Carolina de la Rosa de Martínez, Secretaria Administrativa; Mtra. Carmen Mejía Giordano, Coordinadora del Área de Trabajo Social; MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro, Coordinadora del Ejercicio Profesional Supervisado; y, Licda. Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización.

Guatemala, 9 de noviembre 2011

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda
DIRECTORA



AGRADECIMIENTOS:

A Dios: Por su misericordia, amor, bondad y poner Ángeles en cada experiencia de mi vida.

A Mis Padres: Santos Barillas y Doris Barrios, por su apoyo, oraciones y amor incondicional.

A Mis Abuelos (a): Celia Mazariegos (QEPD), Salome Barillas (QEPD) y Alfonzo Barrios, por sus consejos, amor, preocupación y bendiciones.

A Mis Hermanos: Juan Carlos, Bryneth, Tanayra y Marvin, por cada experiencia que nutre mi vida.

A Mis tíos (a): Claudia Barillas, Estela Mazariegos, Edilma Barrios, Aury Barrios, Gloria Mazariegos, Julia Barrios, Hugo García, Orlando Barrios, Amilcar Barrios, y Rodrigo Morales, por ser parte importante de mi formación.

A Mis Primas (os) Y Cuñada: por sus buenos deseos.

A Mis Amigas (os): A quienes no es necesario mencionar, pues saben quiénes son, ya que han estado en cada alegría y sufrimiento vivido de mi vida.

A Mi Sobrina y Primito (Mis Hijos): Rihana Barillas y Jeshua Barillas, por provocar felicidad en mi corazón.

A Mis Pastores: Héctor Barillas y Betzayda Monroy, por su instrucción, apoyo y sabiduría.

A Mis Compañeras (os) de Estudio: por su cariño y acompañamiento durante la carrera.

A Mis Compañeras de Trabajo: por sus conocimientos y experiencias compartidas.

A La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos: por brindarme conocimientos teóricos, y crear espacios prácticos que me formaron como profesional.

A Mis Catedráticos: Licda. Elisa Reyes (QEPD), Licda. Carmen Mejía, Licda. Albertina Dávila, Licda. Celita Chacón, Licda. Lucrecia Palmira, Licda. Marcia Galindo, Licda. Patricia Salazar, Licda. Mirna Valle, Licda. Rosaura Gramajo, por cada conocimiento, orientación y motivación durante mi carrera.

A los Profesionales: Lic. Malcom Morales, Licda. Gloria Solares, Licda. Wendy Cáceres y Licda. Wendy Ruiz, por enseñarme que existen profesionales consientes, con valores éticos, capaces de poder enseñar y trabajar al lado de uno, sin exclusión alguna.

A la Familia: Chen Silva, por su cariño especial.

A la pastoral de la Mujer de la Parroquia Dios Con Nosotros del Mezquital, y a la Comunidad de San Jerónimo Chuaxán: por dejarme ser parte de su corazón.

Y a Todos aquellos: que sé que en más de alguna ocasión han aportado conocimientos a mi vida y me han hecho la profesional que ahora soy.

DEDICATORIA:

A Ti mi Dios: por darme este éxito en mi vida, ya que sin tu sabiduría no podría haber llegado a este momento y hacer de mi vida un instrumento para los necesitados.

A mi Viejita Linda: Celia Mazariegos (QEPD), que sin duda me observas desde el cielo y estas orgullosa de mi.

A Mis Padres: quienes han sacrificado todo por darme siempre lo mejor.

A Ti Mi Ángel: por tu amor y apoyo incondicional.

A Mis Madrinas de Graduación: con cariño especial, por sus conocimientos, ejemplo, paciencia y apoyo.

A Mi Asesora: Licda. Blanca Mercedes Aroche, por su paciencia y asesoría eficaz.

A Mis Amigas (os): con cariño profundo

A La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos: por formarme como profesional con valores.

“Sé que no soy lo que todos desearían que fuera, pero en todo siempre he dado de mi lo mejor.”

Celia Barillas

ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
Capítulo I.....	6
1. Antecedentes de la Experiencia.....	7
Capítulo II	11
2. Contexto donde se realizó la Experiencia.....	12
2.1 Contexto municipal	12
2.2 Contexto Local.....	14
2.3 Contexto comunitario.....	15
2.4 Contexto institucional	24
2.4.1 Visión Mundial	24
2.4.1.1 Programa de Desarrollo de Área –PDA-.....	24
2.4.1.1.1 Tinamit Junam	25
Capítulo III	31
3 Procedimiento Metodológico	32
3.1 Metodología de Oscar Jara	32
3.2 Objetivos de la Sistematización	34
3.3 Delimitación de la experiencia:	34
3.4 Reconstrucción del proceso vivido:.....	35
3.4.1 Fase I Conformación y sensibilización de la red comunitaria de líderes. .	36
3.4.2 Fase II Capacitación.....	41
3.4.3 Fase III Funcionamiento.....	46
3.5 Reflexiones de fondo.....	61
CAPÍTULO IV	64
4. Lecciones aprendidas.....	65
4.1. Hallazgos	65
4.2. Logros y Limitantes	67

Capítulo V	71
5. Propuesta de Cambio.....	72
Introducción	74
Presentación.....	75
5.1. Justificación:	75
5.2. Finalidad de la propuesta:	78
5.3. Objetivos de la propuesta:.....	78
5.4. Red comunitaria de líderes	79
5.5. Finalidad de la Red:.....	80
5.6. Soporte técnico de la Red:	82
5.7. Estrategia de Organización de la Red:	87
5.8. procedimiento de integración para la Red:	88
5.9. Estrategia de Comunicación Interna:.....	89
5.10. Funciones de la Red:	90
5.11. Estrategia de Participación	91
5.12. Condiciones que favorecen la Red.....	97
Cartilla.....	103
Conclusiones:	118
Bibliografía.....	120
Anexos	121

Introducción

La sistematización es un proceso dentro de una experiencia de la realidad social, la cual implica una dinámica participativa de los involucrados y de quien realiza dicha acción, para lo cual es necesario un estricto ordenamiento de datos para la recuperación histórica de hechos importantes de la experiencia, al igual que un análisis e interpretación crítica sobre la misma.

Durante el proceso de sistematización se adquiere aprendizaje y se aporta nuevos conocimientos los cuales son importantes compartir y difundir.

La experiencia de la estudiante del Trabajo Social durante el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, (de la cual se referirá en el presente informe como Estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado -EEPS-), descrita en el informe reflejara el trabajo efectuado en el periodo del 15 de febrero al 15 de octubre del 2010; bajo la cobertura institucional de Visión Mundial Guatemala, específicamente en el Proyecto de Desarrollo de Área –PDA- de San Juan Sacatepéquez; que está a cargo de la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam.

El presente informe contiene la experiencia de sistematización sobre el “Proceso de fortalecimiento organizativo de la red comunitaria de líderes en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán del Municipio de San Juan Sacatepéquez”

El objetivo general de dicha sistematización fue: *Analizar el impacto de la red de líderes en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, del municipio de San Juan Sacatepéquez durante el año 2010.*

Y sus objetivos Específicos:

- Documentar el proceso de formación, y funcionamiento de la red de líderes.
- Analizar resultados, metas y objetivos alcanzados por la red de líderes.
- Definir aciertos y obstáculos dentro de la red de líderes.
- Realizar una propuesta alternativa desde la visión del Trabajo Social, para fortalecer procesos de organización y funcionamiento de la red de líderes.

Siendo sus ejes:

- Funcionamiento de la red de líderes.
- Proyectos realizados por la red de líderes.

Para dar a conocer todo el proceso el informe se integra en 5 capítulos siendo estos:

Capítulo I: el cual describe información que antecede a la experiencia sistematizada, este contiene principalmente la cronología de la organización comunitaria, los inicios de la organización visión mundial en la comunidad, así como el surgimiento de la presente experiencia.

Capítulo II: se da un panorama general del contexto en donde se realizó la experiencia, inicia describiendo el municipio de San Juan Sacatepéquez, para así seguir con la Aldea Montúfar y finalizar con el contexto comunitario siendo este la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, así mismo se presentara el contexto institucional el cual fue Visión Mundial específicamente en la Asociación de desarrollo Tinamit Junam.

Capítulo III: se describen los 5 tiempos de la metodología de sistematización de Oscar Jara, desarrollados durante la experiencia de Fortalecimiento de la Red comunitaria de líderes de la Comunidad de San Jerónimo Chuaxán. Cada uno de estos tiempos se desarrollaran tal y como se llevó a cabo en la experiencia, estos tiempos son:

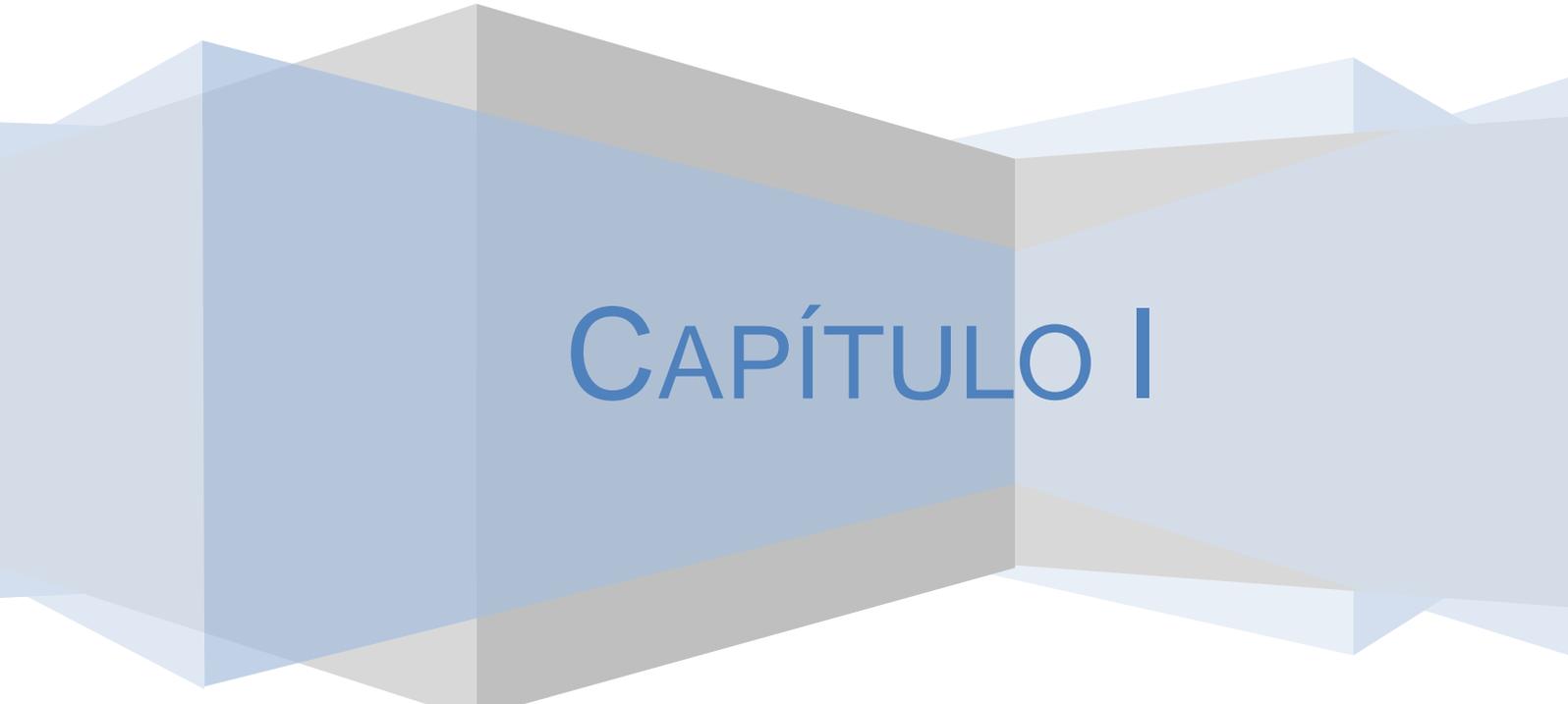
- Punto de Partida
- Preguntas Iniciales
- Reconstrucción de proceso vivido
- Reflexiones de fondo
- Propuesta de cambio

Dentro de este capítulo se da a conocer el objeto de la sistematización, así mismo como los ejes que estudiaremos, la reconstrucción de todo el proceso de la experiencia y las reflexiones de fondo.

Capítulo IV: contiene las lecciones aprendidas en cada una de las fases de proceso, así mismo como los hallazgos, logros y limitantes

Capitulo V: se presenta la propuesta de cambio, “Lineamientos Generales de la organización y Funcionamiento de la Red de Líderes Comunitarios” en dos alternativas, la primera la cual está dirigida principalmente a profesionales de Trabajo social, el departamento de –EPS- de la escuela de Trabajo Social y organizaciones que velan por el desarrollo comunitario. Y la segunda en forma de cartilla principalmente para líderes comunitarios.

Al final del informe se encontraran conclusiones generales de la experiencia, así mismo con su bibliografía y algunos anexos que contribuyeron al desarrollo del mismo.



CAPÍTULO I

1. ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

El objetivo del presente capítulo es dar a conocer acontecimientos realizados antes de la experiencia sistematizada, tal como el surgimiento de la experiencia, datos generales de la institución asignada, aspectos de la organización de los líderes comunitarios, así como las acciones tomadas por la organización que contribuyó a la realización de la experiencia.

En el 2010 La Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de la Escuela de Trabajo Social, y la Organización Visión Mundial, acuerdan continuar generando espacios oportunos para epevistas de Trabajo Social y con ello contribuir a los procesos de desarrollo dentro de las comunidades rurales.

La estudiante en el Ejercicio Profesional Supervisado de Trabajo Social, fue asignada a la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, el 15 de febrero del 2010, quien desarrolló el método de Trabajo Social Comunitario.

La comunidad de San Jerónimo Chuaxán, tiene más de 16 años de estar organizada en Comités pro-mejoramiento y COCODES. Cuenta con alcaldes auxiliares quienes son la máxima autoridad en la comunidad.

Las primeras formas de organización en la comunidad se dieron en 1940, cuando las primeras familias consideraron la necesidad de organizarse religiosamente, para con ello dar inicio a la iglesia católica la cual lleva a cabo sus actividades religiosas en la casa del Sr. Ricardo Pirir, uno de los primeros pobladores de la comunidad.

En 1950 da inicio el primer ciclo escolar en la comunidad en casa del Sr. Lucas Chet, los maestros fueron: Jesús Pineda y José Chet quienes observaron la importancia del aprendizaje en la niñez.

En el año 1980 fue ampliada la carretera principal de la comunidad y en 1985 inició el proyecto de energía eléctrica, sin embargo la comunidad no contaba con una organización formal.

Es hasta en 1991 que se organizan para integrar un comité pro-mejoramiento quienes a su vez formaron parte de una junta directiva del comité de la comunidad, estos mismos fueron los encargados de gestionar documentos y trabajos para los proyectos comunitarios.

En el año 2008 “Visión Mundial quien es una organización cristiana civil, no lucrativa que tiene cobertura a nivel internacional, brindando ayuda humanitaria y desarrollo al servicio de los niños y familias más pobres del mundo”¹.

Inicia su programa de desarrollo de Área –PDA- en el municipio de San Juan Sacatepéquez, bajo la responsabilidad de la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam, la cual busca hacer una contribución al desarrollo transformador sostenible en comunidades en situación de pobreza, en el municipio de San Juan Sacatepéquez.

Dicha organización basada en el trabajo comunitario y enfocada en la niñez, tiene cobertura de 7 comunidades, dentro de ellas San Jerónimo, con el patrocinio de niños menores de 8 años quienes serán los beneficiarios directos, esto facilita el desarrollo de proyectos de salud, y educación para la comunidad.

Para poder ejecutar los diversos proyectos ya mencionados, se necesito fortalecer la organización de la comunidad formando así un comité local, el cual está integrado por madres beneficiarias de dicho proyecto, y un grupo de madres líderes, quienes son las portavoces de cada una de las actividades realizadas en la comunidad.

Este proceso se lleva a cabo por medio de elecciones por sectores y asamblea general, a su vez eligen un representante ante la junta de la asociación quien es el portavoz de la comunidad y representante legal.

En este mismo año se conformó un comité de vigilancia integrada por un representante de cada uno de los grupos formados en la comunidad, esto con la finalidad de que ellos monitorearan las actividades de Tinamit Junam.

En el 2009 la Asociación Tinamit Junam, por medio de los encargados de áreas de Educación, Salud y Patrocinio así como los facilitadores de desarrollo –FADES- efectuaron diversos talleres de capacitación dirigidos a madres líderes y comité local, en donde se da a conocer la importancia de los programas implementados en la comunidad, así como las diversas actividades que estos conllevan y la responsabilidad que se requiere de los líderes comunitarios para su efectividad.

1 Visión Mundial/ ¿Quiénes Somos? Disponible en: <http://www.visionmundial.org.gt/visionmundial.php?id=190>

En el 2010 se realizó un taller de empoderamiento respecto al programa de patrocinio, el cual es la base fundamental de los programas de desarrollo de Área –PDA- puesto que es el sustento económico, ya que cada patrocinador por medio de su aporte efectivo a los niños de las diversas comunidades contribuye para que los programas de salud y educación sean una realidad en las comunidades vulnerables.

Con la finalidad de que el grupo de madres líderes y miembros del comité local conocieran el que hacer del programa, su nueva filosofía que desplaza la asistencia social, por el desarrollo integral de las comunidades, la visión y misión de la Organización Visión Mundial, y sus diversas actividades enfocadas en el bienestar de los niños y niñas.

El Programa de Patrocinio actualmente tiene la intención que los líderes comunitarios asuman con responsabilidad cada una de las actividades, siendo ellos actores principales de sus procesos comunales.

La red comunitaria de líderes comunitarios (integrada por los miembros del COCODE, alcaldes Auxiliares, Madres líderes, líderes religiosos y miembros del comité local), hasta inicios del 2010 no había trabajado como una red, y mucho menos ser capacitados sobre procesos de fortalecimiento para el desarrollo de su comunidad.

Luego de entrevistas realizadas, a miembros de la red comunitaria de líderes, durante la segunda quincena de febrero afirman que hasta la fecha, no han recibido capacitaciones que orienten sus acciones de desarrollo en pro de la comunidad, aunque han trabajado de forma empírica, ello ha sido limitante para la realización de los proyectos de forma exitosa.

Es importante mencionar, que a pesar de limitantes afrontadas, la organización ha buscado gestionar y atender las necesidades inmediatas y ha propuesto alternativas para suministrar los servicios mínimos que requiere la comunidad.

En febrero de 2010, tras la investigación diagnóstica participativa, identificación de problemáticas, y necesidades sentidas en la comunidad, la EEPS de Trabajo Social conjuntamente con los líderes comunitarios, identifican la necesidad de fortalecer las organizaciones existentes; por lo que se crea un perfil de proyecto el cual incluye capacitación básica para mejorar las organizaciones así como de administración de proyectos dirigida a la red.

En marzo de ese mismo año se inicia el proyecto de fortalecimiento organizativo y empoderamiento respecto a la administración de proyectos comunales, en donde participan 15 líderes de las diferentes organizaciones que conforman la red de la comunidad, terminando las diversas actividades en octubre.

Los temas de capacitación van dirigidos en primera instancia a fortalecer la organización y segundo a empoderar a la red comunitaria de líderes en la administración de proyectos comunales, así como el involucramiento activo en cada uno de ellos.

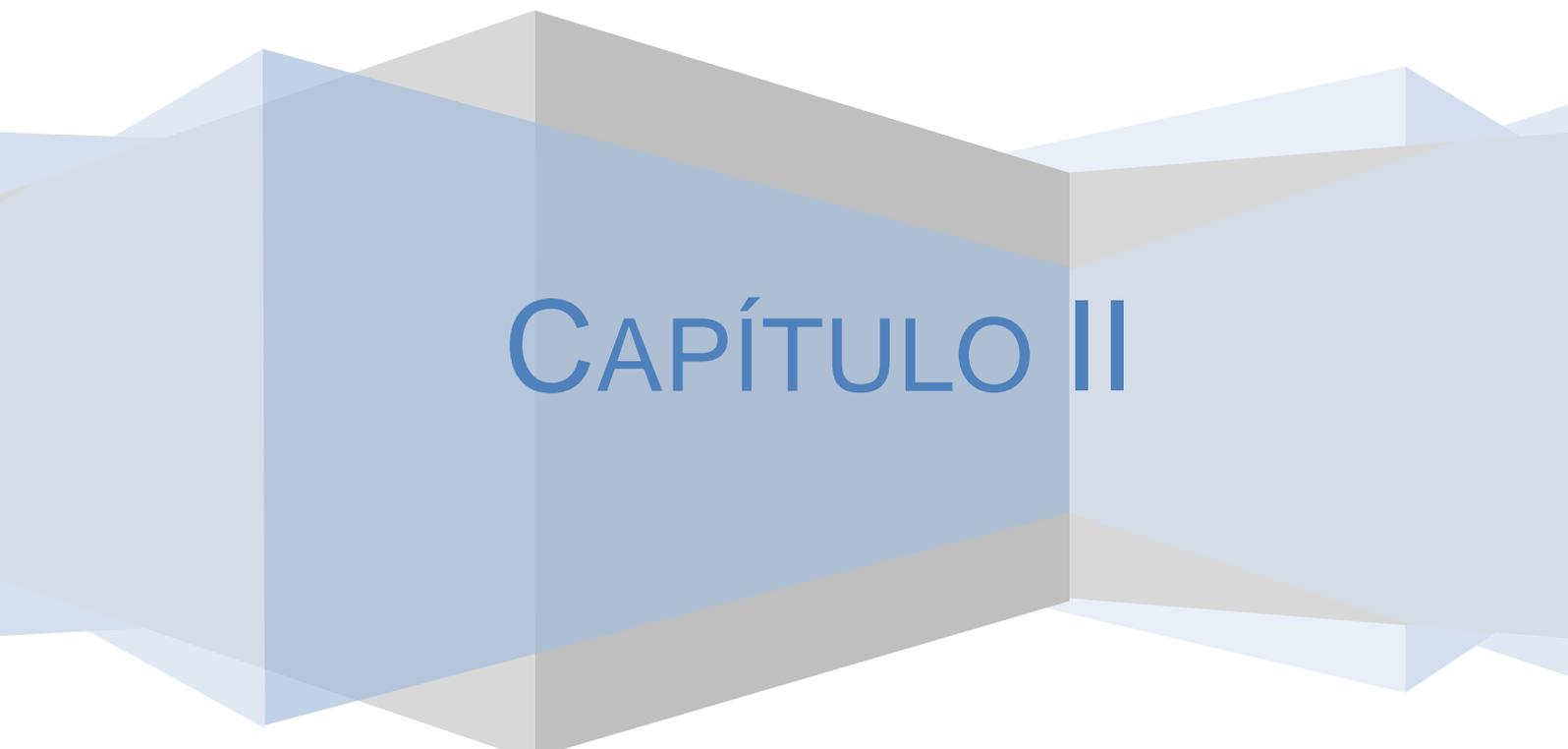
En el proceso de fortalecimiento organizativo se hizo necesaria la reorganización y capacitación de la red, dicho proceso consistió en la incorporación de nuevos líderes que desarrollen las diversas actividades de los programas de Visión Mundial y que a su vez este pueda empoderarse para conjuntamente con los demás proponer y ejecutar proyectos de desarrollo.

Dentro de la reorganización se llevó a cabo las elecciones de la nueva junta directiva de la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam, así como el comité local y madres líderes de cada sector que conforman la comunidad.

Las capacitaciones dirigidas a la red comunitaria de líderes fortalecieron las organizaciones existentes en la comunidad. En el transcurso de las capacitaciones se visualizó el cambio de actitud de los líderes comunitarios en la labor que desempeñan dentro de sus organizaciones y así afectar de forma positiva a su comunidad.

Uno de los proyectos realizados de forma paralela al fortalecimiento organizativo fue sobre saneamiento ambiental, en donde toda la red se involucró de forma responsable, asumiendo actividades las cuales fueron monitoreadas y asesoradas por la EEPS de Trabajo Social, dando como resultado la introducción del servicio de extracción de basura, reforestación, educadores ambientales comprometidos para sobre guardar su medio ambiente y a su vez crear proyectos de capacitación y sensibilización a la comunidad.

En el período de capacitación con la red, se fueron identificando características dentro de los líderes como: mayor participación, responsabilidad, mejor comunicación, involucramiento activo en las actividades, seguridad para dirigirse a la población, mayor participación de lideresas, entre otras; es aquí en donde surge la iniciativa de sistematizar dicho proceso para con ello poder identificar y fijar cuál ha sido el trabajo de la red comunitaria de líderes, ¿con qué objetivos se formó? y ¿cómo estas deberían de capacitarse para contribuir al desarrollo de su comunidad?.



CAPÍTULO II

2. CONTEXTO DONDE SE REALIZÓ LA EXPERIENCIA

Para la comprensión e interpretación del presente informe de manera acertada, es indispensable el conocer el contexto en donde se realizó la experiencia sistematizada, es por ello que en este capítulo se describe brevemente el contexto inmediato, siendo este el Municipio de San Juan Sacatepéquez, específicamente la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, la cual pertenece a la Aldea Montúfar de dicho municipio.

2.1 CONTEXTO MUNICIPAL

San Juan Sacatepéquez, municipio del departamento de Guatemala, se encuentra ubicado a tan solo 32 kilómetros de la ciudad de Guatemala, su extensión territorial es de 242 kilómetros cuadrados.

San Juan Sacatepéquez fue uno de los pueblos más importantes que formaron el Reino Kaqchikel, hoy en día se le denomina “La Tierra de las Flores” por su alta producción de flores las cuales son vendidas en la cabecera municipal, la ciudad capital, el interior de la República, Centro América y también a Estados Unidos y Europa.

Etimológicamente San Juan Sacatepéquez significa: San Juan, en honor a su Santo Patrono San Juan Bautista, de su natalicio y Sacatepéquez, dos voces del Kaqchikel: sacat que significa hierba y tepek, que significa cerro.²

Actualmente cuenta con 193,000 habitantes aproximadamente, según datos estadísticos del año 2006, sus pobladores son de origen maya Kaqchikel y ladinos. El idioma predominante es el Kaqchikel, aunque en la cabecera municipal se habla el idioma español.

Su fiesta titular se celebra durante el mes de junio, siendo el día principal el 24, en que la iglesia conmemora la natividad del patrono del pueblo.

Sus pobladores nativos conservan su traje típico, la mujer indígena usa un güipil tejido de varios colores en los que sobresale el amarillo y el anaranjado; el corte es de color añil, con una faja ancha la cual tiene vistosas grescas, en el cabello usan cintas de listones en el tocal, en el cuello usan collares de fantasía o de monedas antiguas. En el caso de los hombres el traje autóctono es un pantalón negro hasta la rodilla, una camisa donde resalta el color café con una faja ancha en la cintura, este traje solo lo usan en las festividades del municipio.

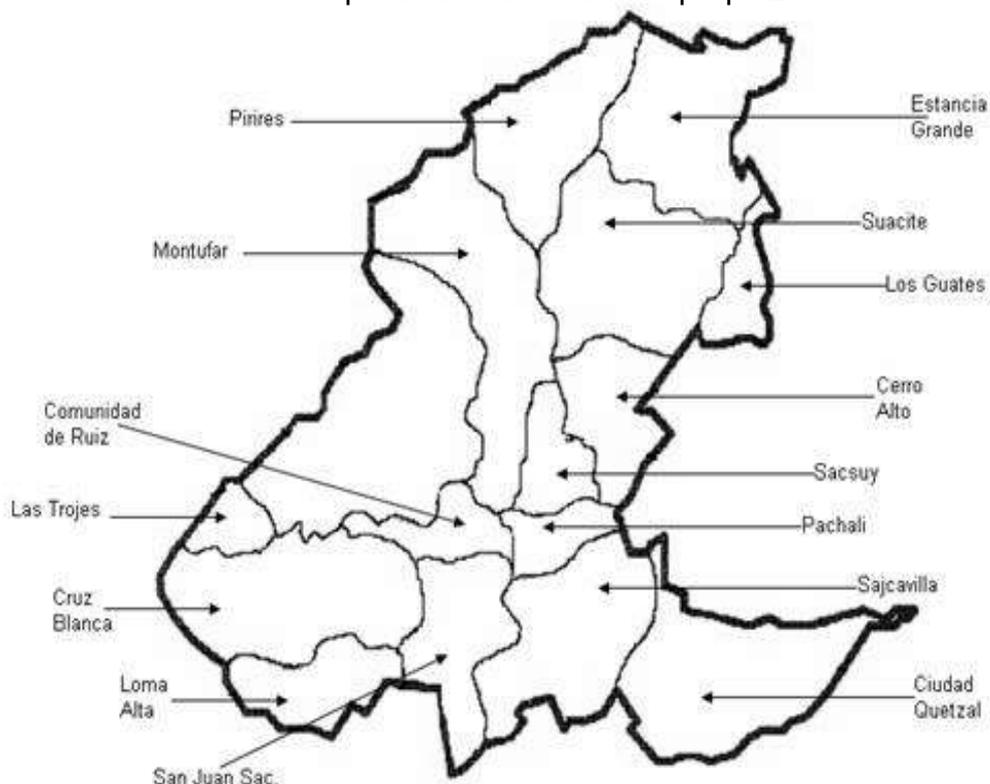
2 Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, Etimología del pueblo (en línea)

; http://www.munisanjuansac.org/etimologia_del_pueblo.html {consulta 2010}

De terreno bastante montañoso y quebrado. Se produce toda clase de frutas y verduras, así como sus flores, han tenido renombre los claveles y crisantemo. El Clima es variado, en sus lugares altos es frío, la meseta central se conserva templada y la parte baja cálida.

San Juan Sacatepéquez, cuenta con: 13 aldeas, 43 caseríos y varias colonias, entre sus colindancias se puede mencionar al norte con Granados (Baja Verapaz), al este con San Raymundo y San Pedro Sacatepéquez (ambos del departamento de Guatemala), al oeste con San Martín Jilotepeque y el Tejar (ambos del departamento de Chimaltenango), así como también con Santo Domingo Xenacoj (del departamento de Sacatepéquez).

Mapa de San Juan Sacatepéquez



Fuente: Municipalidad de San Juan Sacatepéquez

El pueblo cuenta con caminos de terracería, veredas y algunas partes con pavimento y asfalto que cruza la mayor parte del territorio de sur a norte hasta llegar a Mixco Viejo; se comunica también hacia los municipios vecinos por caminos algunos con asfalto como San Raymundo, y San Pedro Sacatepéquez y otros por caminos de terracería como Santo Domingo Xenacoj.

En las aldeas y caseríos, se cuenta con escuelas nacionales de educación primaria; la única aldea que tiene educación básica pública es la aldea Montufar.

En la cabecera municipal se concentran las mayores oportunidades de educación con colegios de educación pre-primaria, primaria, básico, diversificado, academias de mecanografía, academias de computación. Respecto al nivel de secundaria solamente se encuentra la Escuela de Ciencias Comerciales, además de una biblioteca que administra la Municipalidad y una Escuela de Música. Es de resaltar que dentro del municipio se encuentra la Escuela Politécnica, Alma Máter militar.

Dentro de las instituciones existentes mencionaremos al Centro de Salud, Visión Mundial, estación de bomberos, Policía Nacional Civil, Ministerio Público, juzgado de paz, entre otros.

Entre las industrias podemos mencionar la producción de flores, telas típicas, ladrillo, y la tapicería, que se ha desarrollado grandemente.

Respeto a los índices de pobreza del municipio este reporto para el censo del 2002 un 40.9% de pobreza y 9% de pobreza extrema. Colocándolo así en entre los tres municipios con mayor índice de pobreza, dentro del departamento de Guatemala.

Sin embargo la calidad de vida dentro del municipio a nivel general es alta tomando en cuenta los factores de vulnerabilidad alimentaria, migración, pobreza, pobreza extrema, precaria ocupación, asistencia escolar, servicios sanitarios, abastecimiento de agua, hacinamiento y calidad de vivienda. (Ver anexo 1.)

2.2 CONTEXTO LOCAL

“La aldea Montufar, Se encuentra a una distancia de 46 km. De la ciudad capital y de 14 km. del casco central de San Juan Sacatepéquez, sobre la ruta 5 hacia las Verapaces y Pachalum, el acceso es por camino asfaltado, sin embargo los caminos que llevan a los diferentes caseríos son de terracería.

Montufar se encuentra en un valle pequeño de aproximadamente 70 km². está rodeada por montañas de la cadena de la Sierra Madre; se encuentra a una altitud de aproximadamente 1,615 metros sobre el nivel del mar, delimitada al norte por Suacité, al sur por Sacsuy, al este por Realhuit de Cerro Alto y al oeste por San Martín Jilotepeque. Se divide en ocho caseríos que son: Candelaria, San Jerónimo, Sajquiyes, Pirires, Pachun, El Rosario, Joya Linda y Los Caneles.”³

Entre las principales características geográficas presenta una serie de ríos y riachuelos como el río San Miguel, Rialema, Patatzalaj, Realhuit y el Pixcaya.

³ Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, Aldeas 2010 <http://sanjuansacatepequez.net/index.php?showPage=480>

El terreno es muy accidentado, el clima de la región es templado durante casi todo el año.

Las actividades en agricultura constituyen una fuente de trabajo para la población de esta aldea y los productos más importantes cosechados en el lugar son: el maíz y el frijol. La pequeña industria consiste en la producción de textiles, bordados, cestos, cohetes y lazos.

Actualmente se cuenta con una agencia bancaria de Banrural, que realiza trabajo de capacitación y asistencia crediticia en el sector, otra fuente de ingresos son los desplazamientos a otras áreas del país, especialmente la costa, motivadas por la escasez de fuentes de trabajo y salario adecuados.

En la parte educativa a principios del año 2009, la alcaldesa inauguró el Instituto Nacional de Educación Básica del caserío Sajquíyes y con la ayuda del Ministerio de Educación y de la empresa privada Cementos Progreso, a través de su órgano social Fundación Carlos F. Novella, se pudo construir un instituto que albergará a unos 350 estudiantes.

Con este instituto ya son dos lo que hay en la aldea Montufar, los alumnos que deseen continuar con sus estudios luego del nivel básico, deben optar por estudiar en San Juan Sacatepéquez.

2.3 CONTEXTO COMUNITARIO

San Jerónimo Chuaxán, es un caserío que pertenece a la aldea Montufar del municipio de San Juan Sacatepéquez del Departamento de Guatemala. Ubicado a 46 kilómetros de la ciudad capital, y a 14 kilómetros del centro de San Juan Sacatepéquez.

Antecedentes de la comunidad:

“En 1930 se inició a poblar la finca que posteriormente se denominó “Los Solís”, la que actualmente es el caserío San Jerónimo Chuaxán

Fue hasta 1975 que “Los Solís” pasó a ser El Caserío San Jerónimo Chuaxán, en 1980 fue ampliada la carretera y en 1985 inicio el proyecto de energía eléctrica.

El proyecto de escuela fue realizado en 1991, así como la introducción del agua potable además se organizaron para formar su junta directiva del comité mejoramiento de la comunidad, estos mismos fueron los encargados de gestionar documentos y trabajos para los proyectos.

En 1993 la institución Caminos Rurales de Chimaltenango inició el balastro de la carretera. En 1994 se gestionó transporte para la movilización del caserío hacia la ciudad capital.

En 1997 la comunidad construyó la alcaldía auxiliar y la oficina del comité pro-mejoramiento. La ampliación del servicio de energía eléctrica hacia 4 sectores más, se realizó en el año 2001

El proyecto de agua potable fue ampliado hacia el sector 5 en el 2003, este proyecto fue financiado por el Alcalde Municipal Lázaro Pirir, el síndico donó la cañería. En el 2004 fue construido el puente las Armonías a favor del sector 5, el material fue donado por el Alcalde Municipal Lázaro Pirir, y le Primer Sindico

Las gestiones para un nuevo pozo mecánico se iniciaron en el 2005 y finalizaron en el 2007. En el 2008 la comunidad construyó un aula más para la escuela, la caseta para la bomba y un depósito de agua para la distribución de la escuela y la alcaldía auxiliar.

Tinamit Junam en el 2009 construyó un centro de educación inicial para niños de 0 a 5 años.”⁴

Clima:

El clima de la región es templado durante casi todo el año, ya que se encuentra sumergido dentro de las cadenas montañosas y así es protegida de grandes fluctuaciones climáticas. Existen dos estaciones bien marcadas, estación lluviosa de mayo a octubre y estación seca, pero más fría, de noviembre a abril.

Topografía:

La topografía del lugar es quebrada, y el tipo de suelo es franco arcilloso y franco arenoso.

Flora:

Dentro de los recursos naturales con los que cuenta el área se incluye abundantes bosques maderables, como el pino, encino y cedro. También se observan acacias y se cosecha la palmera de secano de donde se extrae el material para realizar los cestos y canastos. También debe incluirse la plantación de nuez macadamia.

Los productos más importantes cosechados en el lugar son: el maíz y el frijol, además de alimentos básicos para la alimentación local. También se siembra maicillo, café, caña de azúcar, banano, aguacate y verduras variadas.

Los árboles frutales incluyen: cítricos, mangos y jocotales. Durante la estación lluviosa se recolecta hongo de San Juan y el aguacate.

⁴ Información proporcionada por Alcaldía auxiliar(Genaro Cos, Leonzo Cax y Víctor Velásquez)

Fauna:

En la fauna de la región destacan, los animales domésticos como perros y gatos, cabe mencionar el ganado bovino, equino, porcino, aves de corral. Abundan los conejos, roedores, como los ratones de campo, ardillas, las serpientes, lagartijas de variados colores, sapos, etc. Además los moluscos terrestres, arácnidos, sobresalen los coleópteros, abejas, y mosquitos

Demografía:

La población de la comunidad San Jerónimo Chuaxán es eminentemente indígena Cakchiquel, actualmente sus pobladores en un 96 % aproximadamente habla el castellano y su lengua natal, y aún un 4 % de personas adultas mayores solo hablan el Cakchiquel.

Las familias están integradas de 6 hasta 15 miembros por familia, hay diversos casos de madres solteras, algunas por viudez y otras más por abandono del cónyuge.

Existe una población aproximada de 2,658; distribuida de la siguiente manera: 48 menores de un año, 47 de un año, 51 de dos años, 50 de 3 años, 51 de cuatro, 58 de cinco, 285 de 6 a 15, 646 mujeres en edad fértil, 58 embarazadas, y 1034 del resto de la población, según datos que proporcionó el Centro de Salud, San Juan Sacatepéquez en el 2010.

Dentro de la comunidad San Jerónimo existen grupos étnicos como Kaqchikel, y ladina

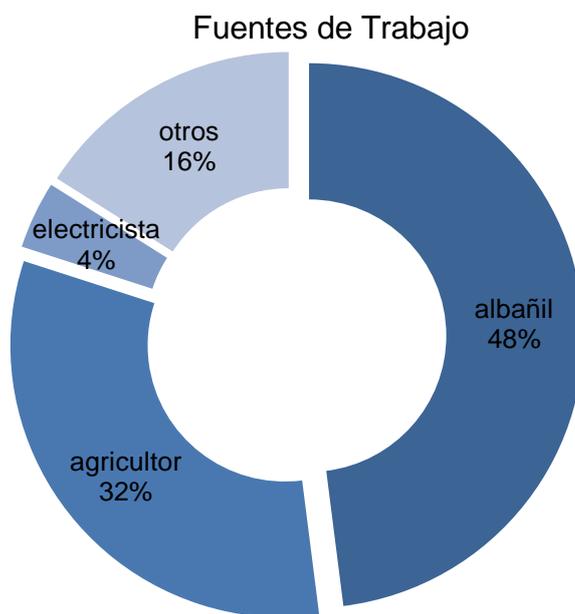
Fotografía 1
Población infantil



Economía:

Según investigación realizada por la EEPS, los pobladores de la comunidad de San Jerónimo realizan diversas actividades económicas para traer el sustento diario, dentro de estas se encuentran; agricultura, albañilería, instalaciones eléctricas, y algunas familias como ingresos extras trabajan haciendo tubos para cohetes; en un 95% de la población femenina se dedica únicamente a trabajos del hogar, y un 5 % restante trabaja en tortillerías.

Grafica. 1



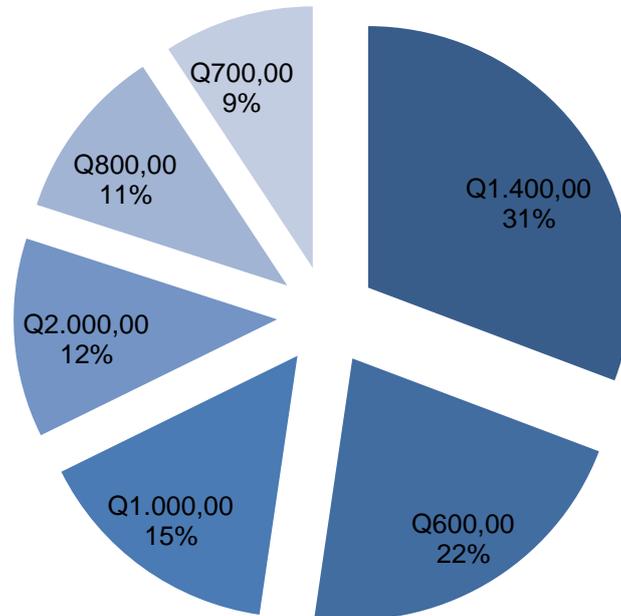
Fuente: Informe de Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por estudiante de Trabajo Social, Celia Barillas en el 2010

Observamos en la gráfica, que el 48 % de la población se dedica a trabajos de albañilería, siendo este un trabajo temporal, lo cual no le brinda los ingresos necesarios para poder cubrir sus necesidades básicas.

Es de resaltar que el 32 % de los pobladores es agricultor, lo cual no es un trabajo remunerado en la mayoría de los casos, sino que únicamente cosechan maíz y frijol para su familia.

Los pobladores de la comunidad de San Jerónimo no pueden optar a otros ingresos económicos, esto debido a su baja escolaridad y pocas oportunidades laborales, en su mayoría el salario es de Q.1, 400.00 al mes aproximadamente, sin embargo un 22% de la población cuenta con un salario bajo de Q. 600.00 que no le permiten tener acceso a suplir las necesidades alimenticias de la canasta básica.

Grafica. 2
Ingresos Familiares



Fuente: Informe de Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por la estudiante de Trabajo Social, Celia Barillas en el 2010

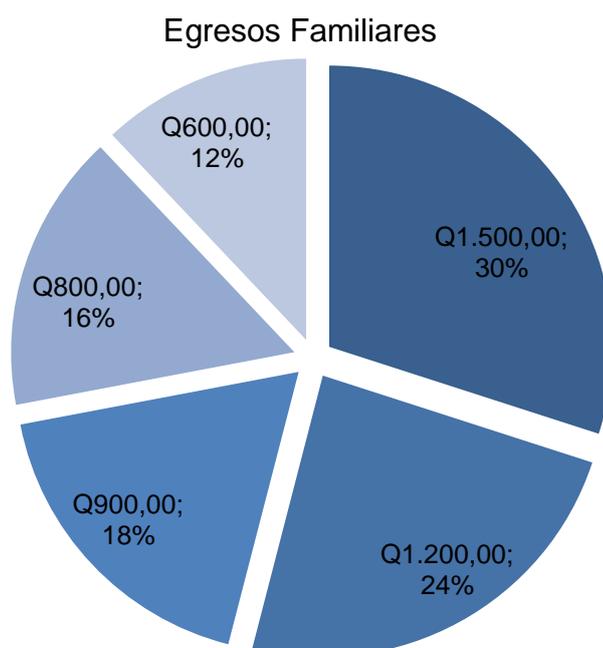
La PEA de la comunidad de San Jerónimo es de un 40 % aproximadamente, el otro 60 % son los pobladores que se encuentran desempleados o que tienen trabajos temporales, o en su mayoría son niños y amas de casa.

La economía de los pobladores de la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, no es estable debido al tipo de trabajo. Es de tomar en cuenta que la mayoría de las familias son extensas lo cual limita satisfacer todas sus necesidades y la principal de ella que es la alimentación, generando diversas problemáticas, como la desnutrición.

Egresos familiares:

Los egresos familiares de los pobladores de la comunidad de San Jerónimo radican prácticamente en la adquisición de la canasta básica, gasto de luz y agua esporádicamente realizan gastos en vestuario o en otras actividades.

Gráfica. 3



Fuente: Informe de Ejercicio Profesional Supervisado, realizado por estudiante de Trabajo Social, Celia Barillas en el 2010

“En enero de 2007, el precio de la CBV era de Q2 mil 771.15. Esa canasta incluye productos como alimentos, ropa y transporte, incluye el mínimo nutricional que debe ingerir una familia de cinco personas”.⁵

Si hacemos una comparación con lo que actualmente es el precio de la canasta básica y analizamos detalladamente cada una de las familias, nos daremos cuenta que estos ingresos son insuficientes, puesto que no les permiten tener acceso a servicios como salud, o educación.

Aspectos culturales:

Entre otras costumbres se encuentran el uso de su traje típico, las cofradías y su fiesta patronal a celebrarla el 30 de septiembre.

La población de la comunidad de San Jerónimo Chuaxán es eminentemente indígena Cakchiquel, actualmente sus pobladores en un 96 % aproximadamente habla el castellano y su lengua natal, y aún un 4 % de personas adultas mayores solo hablan el Cakchiquel, estos datos según información obtenida durante la investigación realizada por la EEPS en el 2010.

5 Política de Guatemala, Costo de la Canasta básica; <http://www.politicagt.com/costo-de-canasta-basica-subio-q42-70/> (consultado en el 2010)

La música principal del pueblo son los sones de arpa y marimba, entre los cuales se puede mencionar La Sanjuanerita, El Chuj, El Maíz y el de los matrimonios.

Las danzas folklóricas que se presentan, se puede mencionar El Torito y El Baile de las Flores.

Organización local:

La comunidad San Jerónimo Chuaxán tiene más de 16 años de estar organizada por medio de Comités pro-mejoramiento y actualmente por medio de los COCODES, además de contar con dos alcaldes auxiliares quienes son la máxima autoridad en la comunidad.

La comunidad está dividida en 8 sectores y cada uno de ellos cuenta con una madre líder y un miembro del comité local que organiza Tinamit Junam.

Actualmente existe una junta escolar, y un comité local para la reducción de desastres (COLRED)

Es de resaltar que los líderes religiosos, tanto de la iglesia católica como evangélica son respetados y sus actividades son de realce dentro de la comunidad.

La Comunidad de San Jerónimo era más activa en los procesos organizativos, debido a malas experiencias de manejo de fondos se fue perdiendo la confianza y los comunitarios dejaron de participar en las mejoras de su comunidad.

Dentro de la comunidad existen diversas capacidades y potencialidades por parte de la población, en su mayoría son líderes naturales, electos por la confianza que tiene la comunidad en ellos, a pesar de no tener capacitación constante han logrado concluir diversos proyectos en pro de su comunidad.

Instituciones existentes:

Existen diferentes instituciones al servicio de los pobladores: Las Hermanas de San José de la Aparición cuentan con un comedor que atiende principalmente a familias con niños desnutridos en donde su principal objetivo es proporcionar su alimentación y con ello disminuir los niveles de desnutrición en la comunidad.

Visión Mundial por medio del PDA Tinamit Junam, se ha hecho presente desde el 2008 con tres proyectos siendo estos: Educación, Salud y principalmente el patrocinio de niños de escasos recursos.

Educación:

En la comunidad se cuenta con una escuela que atiende la educación pre-primaria y primaria, por la tarde se apertura una tele-secundaria.

Existe un índice significativo de niños que reprueban su año escolar, esto debido a diversas causas como: económica, falta de apoyo de parte de los padres, desinterés, entre otros, específicamente en el área de pre-primaria a los niños les cuesta adaptarse al cambio, sumado a que los padres no contribuyen puesto que no lo ven necesario y aceptan que sus hijos se retiren de sus clases.

Salud:

Dentro de la comunidad no hay puesto de salud, por lo que los pobladores deben de acudir al puesto de salud de la Aldea Montufar, o al Centro de Salud en San Juan. Únicamente hay una comadrona y dos más que son de la Aldea Montufar, no obstante en su mayoría asisten al puesto de salud.

No se dan consultas médicas dentro de la comunidad, únicamente en las jornadas de vacunaciones, es la enfermera del puesto de salud de Montufar quien se moviliza para poder vacunar a los niños de dicha comunidad.

Según estadísticas del -PDA- del 2010 indican que la prevalencias enfermedades respiratorias en la comunidad son consecuencias de diversos factores pero principalmente de la contaminación que existe dentro de esta.

A pesar de que San Jerónimo, no presenta un alto índice de prevalencia en cuanto a enfermedades diarreicas, según las madres esto también deriva de la falta de higiene que presentan diversas familias en la comunidad.

Es preocupante la presencia de enfermedades de la piel en la comunidad de San Jerónimo, esto en ocasiones porque los niños pasan mucho tiempo expuestos al sol, sin ninguna protección.

La Desnutrición proteico calórica aguda moderada en los niños de la comunidad de san Jerónimo es menos frecuente que en otras comunidades pero es importante reducirla para no tener consecuencias más graves.

En cuanto a La Desnutrición proteico calórica aguda severa la comunidad de San Jerónimo es de las 3 comunidades con mayor prevalencia, lo cual debe de prestarle la atención debida, para la reducción respectiva de este tipo de desnutriciones se han empleado actividades como el control de talla y peso y el de la olla común para recuperar peso en niños menores de 2 años, además dentro de la comunidad se encuentra un comedor que ayuda principalmente a niños con estos casos.

Alimentación:

El plato fuerte de la región es el incomparable pinol de gallina criolla, acompañado con tortillas salidas del comal, chile y café. Sin embargo la alimentación cotidiana de la comunidad en general es el frijol y la tortilla, en algunas oportunidades hierbas o verduras.

Vivienda:

En la comunidad de San Jerónimo se puede observar diversos tipos de vivienda, entre ellas, casas formales de paredes de block y techo de lámina y en algunos casos de terraza; otras casas informales hechas de tabla, lámina o bajareque y piso de tierra o en pocos casos piso de torta de cemento.

Las familias viven en hacinamiento, dentro de cada vivienda residen aproximadamente de 6-14 miembros, haciendo la aclaración, que estas familias no viven solas, sino que viven en un mismo terreno de 3 a 4 familias, puesto que este terreno es de los padres y estos deciden darles un pedazo de herencia en donde puedan vivir sus hijos.

Servicios Básicos:

La comunidad de san Jerónimo cuenta con los servicios de agua y energía eléctrica, el servicio telefónico es únicamente particular de tipo celular. Extracción de Basura, no cuentan con servicio de drenajes.

Traje típico:

Las mujeres conservan sus tradicionales cortes y güipiles, y en el caso del hombre su vestimenta es de pantalón de tela y camisa formal en los mayores y en los jóvenes pantalón de lona y playera. En algunos casos aún se ven personas caminando por la comunidad descalzas, especialmente adultos mayores y niños menores de 5 años.

Recreación:

La comunidad únicamente cuenta con una cancha de básquet ball y papi- fut la cual pertenece a la escuela, pero es usada por todos los comunitarios, especialmente los jóvenes, quienes se reúnen en las tardes, pero específicamente los días sábados a partir de las 15:00 horas. Se puede observar como inician a llegar en sus bicicletas o a pie, llenos de alegría y fuerza para poder jugar. Los niños en la comunidad se divierten con el juego de fut-ball, las bicicletas (los que la poseen), otros más practican los juegos tradicionales como: agarradera, tenta, o rondas.

2.4 CONTEXTO INSTITUCIONAL

A continuación brindaremos información específica de la institución en donde se realizó la experiencia, iniciaremos mencionando a la Organización Visión Mundial de forma general, posteriormente cómo esta funciona a través de los Programas de Desarrollo de Área –PDA- y en nuestro caso la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam.

2.4.1 VISIÓN MUNDIAL

Visión Mundial es una organización cristiana civil, no lucrativa que tiene cobertura a nivel internacional, brindando ayuda humanitaria y desarrollo al servicio de los niños y familias más pobres del mundo.

Su fundador Bob Pierce, un joven reportero de la guerra de 1947, viajó a Corea en donde fue impactado por los rostros de los niños huérfanos captados por su cámara, esto despertó un apoyo fuerte de norteamericanos y canadienses. Posteriormente en 1950 junto con un amigo coreano, Bob, fundó Visión Mundial, para que esta se encargara de administrar los fondos y apoyar el trabajo con los niños vulnerables.

Su fuerza inspiradora fue la frase: “Permite que mi Corazón se quebrante por las cosas que quebrantan el corazón de Dios” la cual hasta hoy en día es de fuerte impacto. Los fondos económicos de Visión Mundial son proporcionados por gobiernos, corporaciones y patrocinadores, alrededor del mundo.

2.4.1.1 PROGRAMA DE DESARROLLO DE ÁREA –PDA-

“Actualmente Visión mundial trabaja por medio de Programas de Desarrollo de Área –PDA-, estos son los encargados de ejecutar todos los proyectos de Visión Mundial, estos están integrados por juntas locales de las comunidades beneficiarias, las cuales actualmente son más de 320 en América Latina y el Caribe y cerca de 1250 en todo el mundo. Más de dos millones de niños se benefician de manera directa del patrocinio de Visión Mundial.

La oficina Regional para América Latina y el Caribe se funda en 1977 con sede en Guatemala. Existen más de 320 programas de desarrollo de áreas (PDAs) a lo largo de la región, los cuales han beneficiado a más de 4.500 comunidades, para que aproximadamente 10 millones de personas sean beneficiadas, además existen cerca de 800. 000 niñas y niños patrocinados”.⁶

⁶ <http://www.visionmundial.org.gt/>(2010)

2.4.1.1.1 TINAMIT JUNAM

En el caso de San Juan Sacatepéquez, el PDA está a cargo de la Asociación de Desarrollo TINAMIT JUNAM, el cual busca hacer una contribución al desarrollo transformador sostenible en comunidades en situación de pobreza, en el municipio de San Juan Sacatepéquez. Tinamit Junam está basado en el trabajo comunitario y enfocado en la niñez.

“Tinamit Junam se inició como proyecto en 1976, después del terremoto, pero fue hasta 1994 que funcionó como Asociación con el apoyo financiero de Visión Mundial Internacional, fue creada por acuerdo gubernativo No. 405-94.

Su objetivo es llevar alternativas de desarrollo a través de la organización comunitaria, participación, capacitación y financiamiento de proyectos cuyos objetivos primordiales buscan el empoderamiento de la sociedad civil en busca de la autogestión, la autodeterminación y sostenibilidad con enfoque de género que consoliden la paz y la construcción de una sociedad más justa y solidaria.

Su visión es ser una red integrada por comunidades asociadas líderes en el desarrollo sostenible con énfasis en enfoque de género, testimonio de Jesucristo y la protección del ambiente

Su misión es ser una asociación que promueva el Desarrollo Transformador Sostenible a través de la ejecución de proyectos que contribuyen a mejorar integralmente la calidad de vida de los Niños, Niñas, Adolescentes y Jóvenes- NNAJ- de las comunidades más vulnerables del municipio de San Juan Sacatepéquez”.⁷

El PDA Tinamit Junam se encuentra ubicado actualmente en la 11 calle 4-55 de la zona 4 de San Juan Sacatepéquez, su teléfono es 66302136, correo electrónico tinamitjunam@hotmail.com, horario de atención es de 8:00 a 16 horas.

Actualmente la cobertura de PDA es de 3,238 niños patrocinados distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro. 1
“Comunidades y número de niños patrocinados”

Comunidad	No. Niños y niñas
Las Palmas	409
Los Guates	511
Estancia el Rosario	378
Cruz Verde	434
Comunidad de Zet	815
San Jerónimo Chuaxán	313
Los Pirires	378

Fuente: Asociación de Desarrollo Tinamit Junam 2010

⁷ Trifoliar informativo, Tinamit Junam

Los sectores de población con los que trabaja son los niños pobres y vulnerables de estas comunidades; esto mismo implica involucrar a madres y hermanos de los niños embajadores (patrocinados) para que la ayuda brindada sea integral y de beneficio a los niños, familias y comunidades.

Los problemas atendidos frecuentemente son:

- Desnutrición
- Maltrato infantil
- Deserción escolar
- Analfabetismo
- Atención de niños con capacidades especiales
- Condiciones de vivienda

Para dar respuesta a estas diferentes problemáticas el PDA Tinamit Junam desarrolla los siguientes proyectos:

- Salud
- Educación
- Patrocinio
- Desarrollo económico

Salud:

De acuerdo a las necesidades de salud de las comunidades de los niños patrocinados, se realizan alternativas que prevengan y reduzcan enfermedades prevenibles, dentro de ellas podemos mencionar:

- Control de peso y talla de los niños menores de 5 años, para identificar casos de desnutrición.
- Recuperación Nutricional para niños con DPC(desnutrición proteica, calórica) Aguda y Crónica, la recuperación se da a través de la olla común, la cual es dirigida por la enfermera de la institución, quien brinda a las madres de los niños con bajo peso, dietas que contribuyan a la recuperación nutricional de sus hijos.
- Coordinación Interinstitucional con centros y puestos de salud para la atención en salud de la niñez de las comunidades de cobertura, actualmente se ha coordinado con el centro de salud de San Juan Sacatepéquez, para que los niños sean atendidos de forma efectiva, para ello se ha creado un carnet que los identifica como niños patrocinados.
- Charlas de prevención en salud., VIH y salud reproductiva, estas charlas son impartidas por el coordinador del área de Salud, principalmente a madres líderes, para que estas repliquen en sus comunidades.
- Educación sexual para adolescentes y jóvenes
- Fluorización escolar y Eco filtros para familias y escuelas

- Acciones para la Seguridad Alimentaría
- Huertos familiares
- Unidades de autoconsumo (gallinas ponedoras)

Educación:

Con fin de disminuir el analfabetismo en la región, se llevan a cabo actividades en las cuales participan niños patrocinados y no patrocinados.

La meta del proyecto de educación es; Crear oportunidades de Desarrollo Transformador para la niñez del PDA Tinamit Junam en San Juan Sacatepéquez

En el proyecto de educación se realizan diversos programas dentro de los que se pueden mencionar:

- Centros de juego y aprendizaje para la estimulación oportuna destinados para niños de 0-5 años; se trabaja en conjunto con las madres de los niños; el programa está abierto para patrocinados.
- Programa de aprestamiento pre escolar CENACEP
- Apoyo de útiles escolares pre-primaria, primaria y básicos
- Reforzamiento escolar
- Mini bibliotecas comunitarias y círculos de Lectura, enfocados a generar una cultura de lectura en las comunidades, además de generar liderazgo en los jóvenes comunitarios; puesto que son estos los que tienen a su responsabilidad el velar por el buen uso de la misma.
- Gestión de telé-secundarias
- Infraestructura escolar
- Escuelas bíblicas de vacaciones
- Charlas de crianza con ternura
- Grupos de jóvenes sembradores de esperanza
- Campamentos de autoestima
- Torneos deportivos escolares
- Apoyo al desarrollo artístico de NNAJ
- Curso de marimba

Patrocinio:

El proyecto de Patrocinio dentro del PDA es el enlace que se obtiene de parte del patrocinador y el niño beneficiario (patrocinado o embajador).

El patrocinio es considerado como la columna vertebral de cada uno de los PDA puesto que es quién financia todos los proyectos ejecutados en beneficio de los niños.

Un objetivo de patrocinio es generar desarrollo integral de la vida de cada uno de los niños, así como de los mismo patrocinadores.

“La finalidad del desarrollo no es proveer dinero ni servicios. Su fin es apoyar a las personas a descubrir el potencial que Dios les ha dado como seres humanos y unidos trabajar para hacerlo realidad por medio de la organización comunitaria”⁸

Dentro de sus principales actividades se encuentran:

- **Monitoreo:** todo niño patrocinado debe de ser visto por lo menos una vez cada tres meses por parte del personal de Visión Mundial, o personal del PDA, aquí se reporta el estado de salud, educación y las actividades a las que ha asistido.
- **Censo:** se realiza a cada año con el objetivo de identificar la cantidad de mayores y menores de edad dentro de la familia del niño patrocinado.
- **Aprs :** es el reporte del progreso anual, que se realiza cada año se deberá de reportar el progreso del niño; este reporte incluye fotografía del niño, datos generales, comunica los programas ejecutados en la comunidad, y alguna historia impactante, para que el patrocinador vea en que está siendo invertido su dinero.
- **Celebración de cumpleaños:** se realiza una vez al año; esta celebración tiene como fin que el niño se sienta importante, apreciado y reconocido. Se le hace entrega de un regalo y una pequeña refacción.
- **ILs:** son cartas de introducción en donde se da a conocer al niño y su comunidad, para que el futuro patrocinador conozca acerca del niño.
- **GNs:** son regalos en efectivo que reciben los niños por parte de su patrocinador.
- **Visita de patrocinadores:** se le permitirá al patrocinador visitar a su niño patrocinado siempre y cuando la OA (oficina de apoyo) la aprobare, y confirmara la ON (oficina nacional). El patrocinador no podrá mantener una comunicación directa con la familia del niño patrocinado. Al finalizar la visita se realizará un reporte sobre la visita del patrocinador y la familia deberá de escribir una carta de agradecimiento por la visita dirigida al patrocinador.

Desarrollo económico:

Asesoría técnica en proyectos productivos sostenibles para el desarrollo económico

Para la ejecución de cada uno de estos proyectos se cuenta con el personal de Tinamit Junam, así como la colaboración de la red de líderes conformada por el COCODE, madres líderes, y líderes religiosos.

Organización del Programa de Desarrollo de Área –PDA-

⁸ Manual de Patrocinio, Visión Mundial 2004, Pág. 1

La organización interna del PDA es vertical, la cual cuenta con Gerente, Junta Directiva, Coordinadores de Áreas y FADEs



Fuente: PDA/Tinamit Junam 2010

A continuación describiremos cada uno de los cargos e instancias que integran la organización y cuál es su función dentro de la misma.

Asamblea general: está conformada por padres representantes de cada uno de los sectores de cada una de las comunidades beneficiarias.

Junta directiva: está conformada por un líder de cada una de las comunidades, las cuales solo tienen el poder de opinar más no de tomar decisiones.

Gerente: representante de Visión Mundial que responde a la estrategia del PDA.

Contador: encargado de los recursos financieros

Asistente de Gerencia: encargado de coordinación, logística y adquisición de insumos.

Encargados de Áreas: responsables que cada uno de las actividades de los diferentes proyectos se realice con éxito.

FADES: facilitadores de desarrollo, con los cuales el PDA tiene contacto directo con la comunidad, son los que realizan cada uno de los proyectos con asesoría y supervisión de la gerencia y coordinadores de áreas.

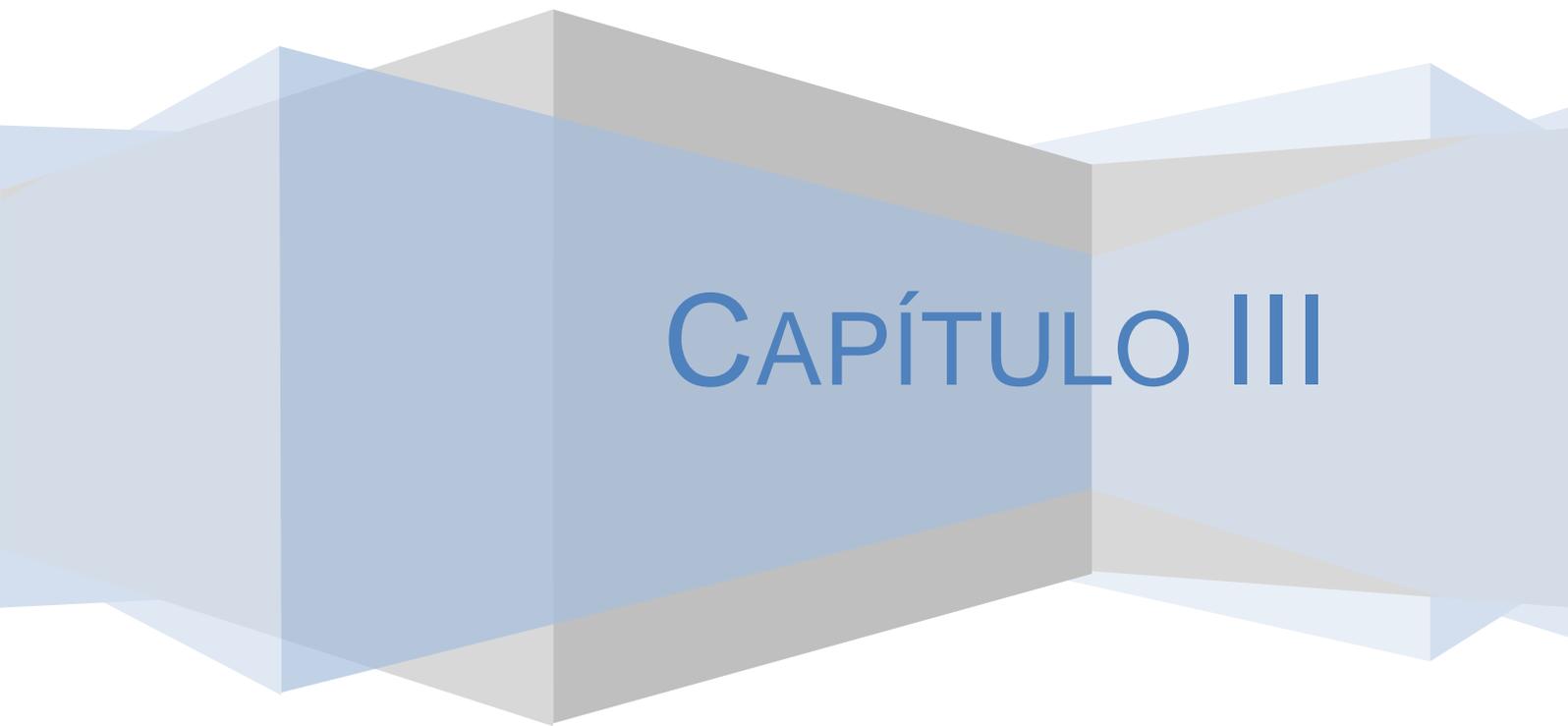
Actualmente Tinamit Junam cuenta con el siguiente personal:

- 1 Gerente
- 1 Encargado de Salud
- 1 Nutricionista
- 1 Encargada de Patrocinio
- 1 Encargada de educación
- 1 Técnico Pecuario
- 1 Contador
- 1 Asistente de Gerencia
- 7 FADES
- 1 Conserje

Fotografía 2

Personal de Tinamit Junam





CAPÍTULO III

3 PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1 METODOLOGÍA DE OSCAR JARA

A Continuación se presentan los 5 tiempos de la metodología de sistematización de Oscar Jara, desarrollados durante la experiencia de Fortalecimiento de la red comunitaria de líderes de la Comunidad de San Jerónimo Chuaxán. Primero describiremos de forma general cada uno de los tiempos, luego nos concentraremos a partir del objetivo de la sistematización a desarrollar y reconstruir la experiencia.

Punto de partida:

El Ejercicio Profesional Supervisado realizado por la estudiante de Trabajo Social fue asignado en la Organización Visión Mundial, específicamente en el Programa de Desarrollo de Área –PDA- del municipio de San Juan Sacatepéquez, desarrollado por la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam, dentro de la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, en donde se desarrolló La experiencia sistematizada “Fortalecimiento Organizativo de la red comunitaria de líderes”, este se llevó a cabo del 15 de febrero al 15 de octubre del 2010.

Dentro de este proceso los actores involucrados fueron, la red, integrados por miembros del COCODE, alcaldes auxiliares, madres líderes, junta escolar, COLRED, y líderes religiosos, la asociación de desarrollo Tinamit Junam por medio de Visión Mundial Guatemala, Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala por medio de la estudiante de Trabajo social.

Para registrar el proceso mencionado se seleccionaron los siguientes instrumentos: cuaderno diario, agendas, fotografías, entrevistas, evaluaciones, informes mensuales, informes de actividades y actas.

Preguntas Iniciales:

Las inquietudes que llevaron a la realización de la presente sistematización se centran en: ¿cómo funciona la red comunitaria de líderes?, ¿qué capacitación han recibido? y ¿qué metodología ha sido efectiva durante las capacitaciones recibidas? así como ¿qué proyectos ha ejecutado la red y ¿cómo estos han impactado dentro de la comunidad?

En lo que respecta a las primeras inquietudes para poder sistematizar dicha experiencia se contemplaron aquellas que precisan sobre: el funcionamiento de la red comunitaria de líderes, el impacto de la red hacia la comunidad hasta el momento. Así como cuales han sido sus alcances y limitantes.

Con dichas interrogantes se determinarán las razones por las cuales sucedió lo que sucedió y de esta forma se obtuvieron elementos fundamentales para la realización de la propuesta innovadora que pretende fortalecer dichos procesos y principalmente dará a conocer el funcionamiento que debe de tener una red comunitaria de líderes y cómo está conformada.

Recuperación del proceso vivido:

Para la reconstrucción de la experiencia realizada se tomaron en cuenta las principales fases, las cuales serán reflexionadas y a su vez se analizan los proyectos realizados, funcionamiento, ¿Cuáles son sus funciones como red? además de analizar la efectividad de la metodología empleada durante el proceso de fortalecimiento organizativo.

Las fases de la experiencia son:

- Fase I Conformación y Sensibilización de la red de líderes
- Fase II Capacitación
- Fase III Funcionamiento

Reflexiones de Fondo:

Respecto a las reflexiones de fondo se tomaron en cuenta diversas interrogantes durante cada actividad de las diferentes fases. Dentro de ellas podemos mencionar:

- ¿Qué es lo que se pretendía en cada actividad de capacitación?
- ¿Cuál era el principal objetivo y metas a alcanzar en la ejecución de proyectos realizados por la red?
- ¿cómo se logró alcanzar la formación y fortalecimiento de la red comunitaria de líderes?
- ¿Qué obstáculos impidieron alcanzar resultados dentro del fortalecimiento organizativo de la red?
- ¿La metodología empleada fue la más adecuada en cada proceso de capacitación?
- ¿Qué otra metodología podría emplearse para fortalecer dichos procesos?
- ¿Qué papel desarrolló cada uno de los actores involucrados?
- ¿Cómo ha funcionado la red?
- ¿Cómo debería de funcionar la red comunitaria de líderes?
- ¿Qué beneficios obtiene la comunidad tras la formación de la red comunitaria de líderes?
- ¿Qué se puede modificar para mejorar dicho proceso?

Con dichas interrogantes se determinaron las razones por las cuales sucedió lo que sucedió y de esta forma se tuvieron elementos fundamentales para la realización de la propuesta que fortalecerá dichos procesos y principalmente da a conocer el funcionamiento y organización que debe de tener una red.

Punto de llegada:

El análisis exhaustivo de cada interrogante planteada en la reflexión de fondo, dio como resultado cada una de las conclusiones de dicha experiencia.

Luego del análisis, reflexión y evaluación crítica de la experiencia, brindo los elementos necesarios para realizar la propuesta de cambio, que consiste en un modelo de formación y funcionamiento de la red comunitaria de líderes para que estas puedan ser empleadas como una nueva estrategia de organización que contribuye al desarrollo comunal.

La propuesta está dirigida al Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado – EPS- de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, así como a la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam de San Juan Sacatepéquez y a la Organización Visión Mundial Guatemala.

3.2 OBJETIVOS DE LA SISTEMATIZACIÓN

General:

- Analizar el impacto de la red comunitaria de líderes en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, del municipio de San Juan Sacatepéquez durante el año 2010.

Específicos:

- Documentar el proceso de formación, y funcionamiento de la red comunitaria de líderes.
- Analizar resultados, metas y objetivos alcanzados por la red de.
- Definir aciertos y obstáculos dentro de la red comunitaria de líderes.
- Realizar una propuesta alternativa desde la visión del Trabajo Social, para fortalecer procesos de organización y funcionamiento de la red.

3.3 DELIMITACIÓN DE LA EXPERIENCIA:

Objeto de Sistematización:

“Proceso de fortalecimiento organizativo de la red comunitaria de líderes comunitarios, en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán de San Juan Sacatepéquez”

Ejes de Sistematización:

- Funcionamiento de la red.
- Proyectos realizados por la red comunitaria de líderes.

3.4 RECONSTRUCCIÓN DEL PROCESO VIVIDO:

El ejercicio Profesional Supervisado es una experiencia enriquecedora en donde se tiene la oportunidad de poner en práctica la teoría recibida durante los 5 años que contempla el currículo de estudios de la Carrera Universitaria de Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- tiene como objetivo principal el poder desarrollar un trabajo profesional basado en los fundamentos éticos, teóricos, metodológicos y técnicos de dicha profesión, promoviendo procesos que permitan el desarrollo humano integral a nivel local, así mismo las expectativas de la institución cooperante.

La experiencia de -EPS- se realizó bajo la cobertura de la Organización Cristiana Visión Mundial de Guatemala, específicamente en el Programa de desarrollo de Área -PDA- Asociación de Desarrollo Tinamit Junam, ubicado en el municipio de San Juan Sacatepéquez, trabajando de forma local en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, caserío perteneciente a la aldea Montufar de dicho municipio.

Para llevar a cabo la experiencia del EPS en dicha comunidad se desarrolló el Método de Trabajo Social Comunitario, el cual es un proceso continuo y sostenido que implica participación consciente de las comunidades para el fortalecimiento de la organización con el objeto de provocar cambios cuanti-cualitativos en la calidad de vida de los comunitarios, quienes se constituyen en principales sujetos de acción, protagonistas de su propio desarrollo.

En cada una de las etapas del método (investigación, diagnóstico, Programación, ejecución y evaluación), se emplearon diversos instrumentos como: agendas, cuadernos de diario y campo, plan operativo anual, plan de inmersión-inserción, plan de evaluación.

Durante todo el proceso se empleó la metodología participativa, en donde se aplicaron diversas técnicas como: el árbol de problemas, jerarquización de problemáticas, grupos de focalización, lluvia de ideas, técnicas de reflexión, videos educativos que fortalecían cada uno de los temas desarrollados, técnicas grupales entre otras, lo cual permitió fortalecer la organización social según las demandas, intereses y necesidades de la mayoría de comunitarios.

Por medio de los proyectos comunitarios se impulsaron y facilitaron procesos educativos para desarrollar capacidades y potencialidades principalmente de los líderes comunitarios y a nivel general de la población.

Los actores principales de la experiencia fueron la red, la cual está conformada por miembros del COCODE, COLRED, madres líderes, comité local, alcaldes auxiliares, junta escolar y líderes religiosos.

3.4.1 FASE I CONFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN DE LA RED COMUNITARIA DE LÍDERES.

Para facilitar la comprensión de la descripción de la experiencia es necesario definir algunos elementos fundamentales:

Red:

“La red es una metáfora que permite hablar de relaciones sociales aportando los atributos de “contención”, “sostén”, “posibilidad” “control” “posibilidad de crecimiento”, “ambición de conquista” fortaleza” etc.

Por lo tanto, la noción de red social implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectiva. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo (familia, equipo de trabajo, barrio, organización, tal como la escuela, el hospital, el centro comunitario, entre otros) y con integrantes de otros colectivos, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas, para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades.

Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos”⁹

El término genérico "red" hace referencia a un conjunto de entidades (objetos, personas, etc.) conectadas entre sí. Por lo tanto, una red permite que circulen elementos materiales o inmateriales entre estas entidades, según reglas bien definidas.

⁹ *Elena Dabas. Redes sociales, familias y escuela. Ed. Paidós. Argentina. Junio de 1998.pág. 263*

Para nuestra experiencia definiremos a la red comunitaria de líderes como:

Una instancia de fortalecimiento que permite la integración de todos los representantes de las organizaciones comunitarias, (COCODE, alcaldes auxiliares, junta escolar, COLRED, madres líderes, líderes religiosos, comité local, etc.) quienes trabajan unidos con el fin de contribuir al desarrollo integral, por medio de acciones unificadas, con objetivos definidos y metas claras, conscientes de su realidad y capaces de generar alternativas desde la perspectiva comunitaria.

Se considera una estrategia de organización comunitaria, enfocada al desarrollo integral con impacto real en la comunidad. (Construcción Propia)

Entiéndase estrategia como:

“Proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan”.¹⁰

Para referirnos a la organización comunitaria diremos que: “La organización Comunitaria constituye la articulación consiente de todos los sectores de población en un proceso dinámico de trabajo conjunto, con una estructura capaz de conjugar intereses, potencialidades, recursos, aspiraciones para la concreción de proyectos de beneficio colectivo”¹¹

La primera fase realizada con la red, fue la conformación de la misma, esto con el objetivo de fortalecer las organizaciones existentes, y sensibilizar a los mismos para poder trabajar en conjunto, para ello se realizaron diversas actividades siendo estas:

- *Identificación de líderes:*

Por medio del facilitador de desarrollo Francisco Tepet, de la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam se realizó el primer contacto con el líder Víctor Velásquez quien es el actual presidente de la Junta de dicha Asociación, presidente del comité local, y secretario del COCODE.

¹⁰ K. J. Halten: (1987)

¹¹ Licda. Albertina Dávila (2008)

Durante la entrevista no estructurada realizada a don Víctor Velásquez, mencionó que únicamente existían tres miembros activos del COCODE siendo estos:

- El Sr. Leonzo Cax quien es Vice-Presidente del COCODE, miembro de la COLRED y líder religioso
- El Sr. Genaro Cos, quien es el Presidente del COCODE y Presidente de la COLRED

Así mismo el Sr. Víctor señala que los miembros de la junta escolar son únicamente la Sra. Liria Bamaca y la Sra. Antonieta Xujur quienes a su vez forman parte de la COLRED además de ser madres líderes.

El entrevistado resalta que cualquier acción a realizar dentro de la comunidad tiene que ser aprobada por los miembros del COCODE, por lo que se coordinó una primera reunión para conocer a los miembros del mismo, y dar a conocer el objetivo de la estadía de la estudiante de Trabajo Social dentro de la comunidad.

- *Reunión con miembros del COCODE:*

En la reunión concertada con los miembros del COCODE, se hacen presentes los tres miembros activos; principalmente se entabla conversación con el Sr. Leonzo Cax, quien tiene más de 16 años colaborando en la organización de la comunidad; dicho líder asegura ser vice-presidente del COCODE y formar parte de la COLRED además de ser líder religioso dentro de su comunidad.

Durante la entrevista, el Sr. Leonzo resalta la falta de participación activa de líderes en la comunidad, puesto que siempre son los mismos, y estos no han recibido capacitación.

El Sr. Leonzo menciona los principales problemas de la comunidad y cuáles son los que se están contrarrestando con las acciones que realiza el COCODE; sin embargo, menciona que la labor como líder es difícil puesto que no hay participación de líderes y la respuesta comunitaria es escasa.

La estudiante indaga sobre las organizaciones comunitarias existentes en la comunidad y cuáles de estas tienen líderes activos, a lo que refiere el Sr. Leonzo que están los alcaldes auxiliares, de los que están activos son el Sr. José, Bacilio Toxcon y Jerónimo. La COLRED con sus miembros activos, el Sr. Genaro Cos, Víctor Velásquez, Antonieta Xujur, y Liria Bamaca y su persona. Dentro de la junta escolar también la Sra. Liria Bamaca y Antonieta Xujur.

El Sr. Víctor se hace presente y se le hace mención de lo ya conversado con el Sr. Leonzo, además se les indica el objetivo principal de la presencia de la EEPS en dicha comunidad. Se hace la aclaración que ésta misma no cuenta con fondos específicos y que el trabajo deberá de realizarse en conjunto con la comunidad y los líderes comunitarios. Para ello la profesional de Trabajo Social sugiere el trabajo en conjunto con todos los líderes de las diferentes organizaciones comunitarias.

A esto, ambos líderes indican que será difícil pero que sería bueno intentarlo, ellos se comprometen a invitar a los alcaldes auxiliares.

El Sr. Genaro Cos, por asuntos personales llega hasta el final de la reunión, y se presenta de manera formal como el Presidente del COCODE, e indica que sus compañeros lo pondrán al corriente de todo, pero que desde ya se otorga la autorización a la estudiante para la realización de su ejercicio profesional.

Se acuerda una próxima reunión para identificar los principales problemas de la comunidad.

- *Incorporación:*

Para incorporar al resto de los líderes se procede a realizar visitas domiciliarias para conversar con cada uno de los líderes y a la vez invitarlos a formar parte de la red comunitaria de líderes.

Por medio del Sr. Víctor se contacta a la Sra. Mercedes Pirir quien actualmente es lideresa de uno de los sectores de la comunidad. Ella menciona que dentro de las lideresas más activas están: Las Sras.: Antonieta Xujur, Liria Bamaca, María Coc y María de la Cruz Jocop.

Por medio de los recorridos durante la etapa de investigación se logran identificar a las madres líderes. Rosa Mach y Dominga Anton, a quienes de igual manera se les motiva a pertenecer a la red.

El día 24 de febrero por parte de Visión Mundial y el PDA Tinamit Junam se realiza la celebración de cumpleaños de todos los niños patrocinados; por medio de esta celebración se identificó a las lideresas de cada uno de sus sectores.

La Sra. Antonieta Xujur se ofrece gentilmente a acompañar a la EEPS, a realizar entrevistas para identificar las condiciones socioeconómicas de los comunitarios, durante las mismas se identifica al Sr. Guillermo Toxcón quien es líder religioso; sin embargo, este no se integra a la red comunitaria de líderes por asuntos personales, pero refiere al Sr. Bacilio Toxcón como líder religioso de su congregación, además de ser alcalde auxiliar.

Posteriormente se realiza una visita domiciliaria al Sr. Bacilio Toxcón para invitarlo a formar parte de la red por lo que acepta gustosamente, haciendo la aclaración que por su trabajo en ocasiones llegará tarde. Con las lideresas ya identificadas, se concertó una reunión con miembros del comité local de la comunidad.

- *Reunión con Comité Local y lideresas:*

Se concertó una reunión con el Comité Local y Madres líderes de todos los sectores con el objetivo de conocer a las que están activas e invitarlas a participar en la conformación de la red comunitaria de líderes.

En dicha reunión se presentaron las siguientes lideresas:

- Sra. María Coc del sector 3
- Sra. María de la Cruz Jocop del sector 3
- Sra. Silvia Matz del sector 8
- Sra. Sandra Yup del Sector 5
- Sra. Liria Bamaca del sector 1 y 2
- Sra. Domingo Antón del Sector 4
- Sra. Antonieta Xujur del sector 6 y 7
- Sra. Mercedes Pirir del sector 6 y 7

En dicha reunión se hace mención que en el sector 1 no hay lideresa y que la Sra. Bamaca es la responsable, al igual que en el sector 6. Por tal razón se decide efectuar reuniones con cada uno de los sectores con el objetivo de concientizar a las integrantes de cada sector, sobre su participación y en los que no tienen lideresa, elegirla.

Efectivamente se realiza cada una de las reuniones programadas y se logra concientizar a cada participante, sin embargo ninguna de ellas acepta el cargo de madre líder por lo que continúan las mismas.

- *Reuniones sucesivas:*

Las reuniones realizadas con la red se efectuaron en horarios consultados y elegidos democráticamente para la efectividad de las mismas, por lo que se acordó que fueran los días sábados de 17:00 hrs. en adelante.

En la segunda reunión con la red se integraron los alcaldes auxiliares, Bacilio Toxcón y Jerónimo Pirir, las madres líderes: María Coc, y María de la Cruz Jocop, Mercedes Pirir y Antonieta Xujur, además de los miembros del COCODE: el Sr. Víctor Velásquez, Leonzo Cax, y Genaro Cos.

En las siguientes reuniones se unieron las madres líderes: Dominga Antón, Rosa Mach, Sandra Yup y Liria Bamaca, además de los ya mencionados.

En dos ocasiones se contó con la presencia del Alcalde Auxiliar David Rodríguez, y la facilitadora de Crianza Con Ternura Rosa Pérez.

A partir agosto se contó con la participación de la Sra. Gladys Sajquiy quien al ser patrocinado su niño, se ofreció a ser madre líder del sector 6 y participar en las capacitaciones y apoyar en las diferentes actividades de PDA. En cada reunión efectuada se resalta la importancia del trabajar como una sola red para unir esfuerzos y con ello contribuir al desarrollo comunitario.

Elección de Madres Lideresas y comité Local por Sectores:

En el mes de Julio por parte del PDA Tinamit Junam se convocó a elección de lideresas y comité local, debido a que estos pueden ocupar el puesto durante dos años consecutivos y pueden reelegirlos un período más.

Se convocó a una asamblea general con las madres líderes y cada una de las integrantes de todos los sectores de la comunidad para dar a conocer las elecciones programadas y para que éstas fueron preparando sus candidatas o bien reelegir a las ya existentes.

Fue necesario el remarcar que actualmente los miembros del comité local no están activos y que es necesario, puesto que estos son los representantes de la comunidad ante Visión Mundial.

En esta misma asamblea se les organizó por sectores para identificar a las posibles candidatas y así mismo se les invitó a participar a la asamblea de elecciones a realizarse en agosto.

Previamente se informó a todas las integrantes de los sectores, por medio de las madres lideresas, sobre la asamblea para que la misma se realizara con éxito y de forma democrática. Para el día de las elecciones se invitó a los miembros del COCODE y Alcaldes Auxiliares a presenciar la misma para dar fe de los resultados.

3.4.2 FASE II CAPACITACIÓN

En esta fase se llevó a cabo el proyecto de fortalecimiento Organizativo y capacitación sobre Administración de Proyectos en donde el objetivo principal fue: *Empoderar a la red comunitaria de líderes para con ello lograr eficacia y eficiencia en procesos de desarrollo de la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, así mismo, Fortalecer a la red respecto a temas de organización grupal y Facilitar conocimientos respecto a la administración de proyectos comunales.*

Cabe resaltar que organización *“Es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos.*

*Una organización solo puede existir cuando hay personas que se comunican y están dispuestas a actuar en forma coordinada para lograr su misión. Las organizaciones funcionan mediante normas que han sido establecidas para el cumplimiento de los propósitos.”*¹²

En cuanto a fortalecimiento diremos que: *“podría ser definido Como: un aumento en la capacidad para producir determinados efectos (buscados o previstos) en otras personas.”*¹³

Por lo que Fortalecimiento Organizativo es: *un conjunto de estrategias y/o actividades dirigidas a líderes u organizaciones comunitarias con el fin de mejorar la administración y funcionamiento de las mismas. (Construcción propia)*

El proceso de capacitación se realizó en dos ejes diferentes siendo estos:

- Fortalecimiento organizativo
 - Administración de Proyectos Comunitarios
-
- *Fortalecimiento Organizativo:*

En este eje se reforzó el aspecto organizacional de cada uno de los participantes; fue pertinente el fortalecimiento en aspectos que reorientaron su trabajo logrando un accionar eficiente de cada uno de ellos, a fin de abrir la brecha hacia un mejor desarrollo comunal.

Fue relevante el poder fortalecer a estos grupos, puesto que se espera que cada uno de ellos se empodere en aspectos de proyectos comunales; sin embargo, sin una base organizacional sólida no se llevaría a cabo.

¹²Definición de Organización, <http://definicion.de/organización> (Abril_2011)

¹³ Vesna Terselic "Fortalecimiento": ¿sólo una palabra más?/ <http://www.wri-irg.org/nonviolence/nvse01-es.htm> (Mayo 2011)

Los temas reforzados fueron:

- Objetivos y normas grupales
- Resolución de conflictos
- Liderazgo y roles grupales
- Instrumentos grupales
- Auditoria social y
- Gestión comunitaria

La metodología empleada en la ejecución del proyecto fue, la metodología participativa, la cual permitió el aporte de conocimientos de cada integrante; así también se empleó la metodología de Educación Popular puesto que ésta facilitó los procesos de capacitación.

Las técnicas empleadas en la ejecución de las actividades fueron:

- La reunión como técnica básica
- Técnicas grupales (rompe hielos, evaluativas, reflexión, etc.)
- Talleres

En las diversas actividades de capacitación se emplearon las técnicas antes mencionadas, las cuales permitieron la interrelación y comunicación efectiva para poder transmitir cada tema con eficiencia, además se reforzaron los temas con videos educativos.



Fotografía. 3

Red comunitaria de líderes, realizando trabajo en equipo, durante las capacitaciones.

Hubo participación activa principalmente de las mujeres; sin embargo, siempre se contó con la representación de todos los grupos que conforman la red de la comunidad



Fotografía 4

Técnica participativa de reflexión

“Lazo loco” la cual permitió fortalecer la comunicación y el trabajo en equipo.

- *Administración de Proyectos Comunales:*

Se facilitó temas respecto a administración de proyectos comunales. Fue necesario que la red comunitaria de líderes se empodere de cada uno de estos procesos y así podrán realizar sus proyectos comunales de forma eficaz, conscientes de cómo efectuar el proceso y de no solo realizar actividades al azar.

Los temas abordados fueron:

- Identificación y jerarquización de problemas
- Proyectos comunales
- Elementos de los proyectos comunales
- Perfil de proyectos comunitarios

En este eje del proyecto se procuró la participación activa y consciente de cada uno de los participantes, para poder de esta manera determinar sobre qué problema iniciar acciones que disminuyan o contrarresten la problemática.

Fotografía. 5
Madres líderes formulando objetivos y metas.



En cada capacitación se les proporcionó material de ayuda para que de esta forma ellos puedan consultar libremente a la hora de accionar de forma independientes en sus respectivos grupos.



Fotografía. 6
Material sobre elementos de proyectos comunales.

Los resultados esperados de dicho proyecto eran:

- involucrar de forma activa a los miembros de la red comunitaria de líderes
- Líderes capaces de identificar y jerarquizar problemáticas
- Que los líderes pudieran trabajar en equipo como una red
- Organizaciones comunitarias con objetivos y metas claras
- Red comunitaria de Líderes apta para resolver conflictos
- Red capaz de ejercer su liderazgo y respetar sus roles grupales
- Red comunitaria de Líderes capaz de manejar instrumentos grupales
- Red capaz de administrar proyectos comunales

Los beneficiarios directos del proyecto serán los integrantes de la red de la comunidad de San Jerónimo Chuaxán; sin embargo, más de 125 familias fueron beneficiarias puesto que al estar sus líderes empoderados en procesos de desarrollo social, podrán atender los problemas y necesidades inmediatas de la comunidad.

3.4.3 FASE III FUNCIONAMIENTO

La fase de funcionamiento consiste principalmente en el actuar de la red comunitaria de líderes dentro de la comunidad. Para ello se dará a conocer el actuar en la ejecución de los proyectos comunales realizados.

Citaremos como Funcionamiento a la: “Acción y efecto de funcionar, ejecutar funciones que le son propias a algo o alguien”¹⁴

Dentro de las funciones realizadas por los líderes están:

- *Investigación diagnóstica participativa:*

La investigación diagnóstica participativa se realizó a través de diversas técnicas, usando como básica la de reunión para realizar cada una de ellas.

Durante reuniones se aplicó la técnica del árbol de problemas, en donde cada líder expuso los problemas según su conocimiento de su sector y de lo que ha observado en toda la comunidad.

¹⁴ Definición de Funcionamiento: <http://www.definicionabc.com/tecnologia/funcionamiento.php> (abril 2011)

Posterior a esta actividad cada uno de los líderes reflexionó sobre las causas de estos problemas y principalmente de sus consecuencias.

Además de esta actividad se convocó a un grupo que representó cada sector de la comunidad para que en conjunto se enlistaran las problemáticas que enfrentaba la comunidad.

Esto provocó la concientización de los líderes respecto a las problemáticas de su comunidad y la responsabilidad que tienen, puesto que ellos serán quienes deben de impulsar acciones para disminuir o erradicar cada uno de los problemas planteados por ellos mismos.

- *Jerarquización de problemas:*

Tras la identificación de problemas de la comunidad, se realizó un análisis de cada una de ellas, para con ello priorizar el más relevante, tomando en cuenta que éste afecte a la mayoría de la comunidad, así como el que no se está atendiendo.

El análisis se realizó por grupos, exponiendo cada uno de ellos, el impacto en la comunidad así como las acciones efectuadas por los comunitarios o por las diversas instituciones que laboran en la comunidad.



Fotografía. 6

Red, analizando sobre el impacto de las diferentes problemáticas de la comunidad.

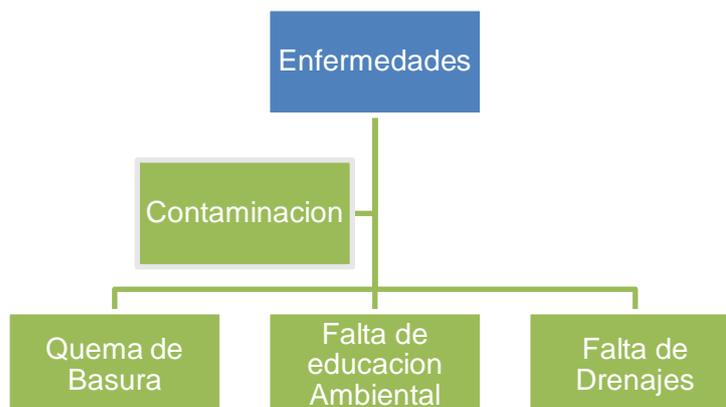
El resultado del análisis fue el siguiente:

- Contaminación ambiental
- Alcoholismo
- Falta de empleo
- Desnutrición
- Bajo rendimiento estudiantil

Tras la identificación de los principales problemas en la comunidad, la red comunitaria de líderes, procedió a descartar aquellos que ya están siendo tratados actualmente. Quedando así, la contaminación ambiental y falta de empleo.

Por lo que se procedió a realizar el árbol de problema de cada uno de ellos para identificar la dimensión de la problemática y así plantear ideas que se concreten en un futuro alternativas para la resolución de los problemas, causas y efectos.

Árbol de Problemas de Contaminación:



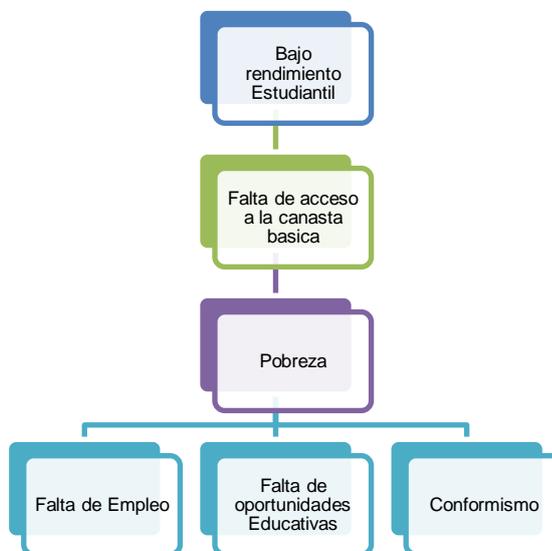
Tras el análisis se identificó que el problema central son los diferentes focos de contaminación que existen dentro de la comunidad dentro de ellos; basureros clandestinos, y aguas negras a flor de tierra, además de la tala de árboles.

Como principales causas se identificaron: la falta de drenajes en la comunidad, quema de basura por falta de educación ambiental.

Teniendo como efectos las diversas enfermedades gastrointestinales, respiratorias y de piel, principalmente en niños.

Árbol de Problema de Falta de Empleo:

De igual manera se analizó el problema de empleo, el cual tuvo como resultado una modificación en su problema central, ya que se determinó que el desempleo es una causa y no el problema central quedando de esta manera:



La red identificó a la pobreza como problema central y que ésta genera diversos problemas pero dentro de la comunidad específicamente la desnutrición y por ello mismo el bajo rendimiento estudiantil de los niños, dentro de las causas se plantearon: la falta de empleo, la falta de oportunidades educativas y el conformismo de la misma población, lo cual impide o limita el acceso a la canasta básica.

- *Planteamiento y elección de alternativas:*

Para realizar el planteamiento de alternativas, se realizó una reunión en la cual por medio de lluvia de ideas se presentaron diversas ideas, que fueron concretadas por la Epesista de Trabajo Social, y luego presentarlas a todos los sectores involucrados y elegir la alternativa que elija la mayoría.

Previo a la elección de alternativas se sugirió a la red tomar en cuenta los siguientes criterios:

- Participación
- Posibilidad de lograr los objetivos.
- Recursos disponibles
- Riesgos sociales y ambientales.

Para el problema de Contaminación se planearon dos alternativas siendo estas:

Alternativa de Solución	Actividades
Proyecto de Saneamiento Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de educación ambiental • Introducción del servicio de extracción de basura • Tren de limpieza comunal • Caminata de concientización ambiental • Jardinización escolar
Proyecto de tratamiento de aguas negras	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de Bio-digestores familiares o sectoriales • Talleres de educación ambiental • Implementación de estufas mejoradas • Taller sobre elaboración y mantenimiento de bio-digestores • Implementación de bio-abono

Para el problema de Pobreza, enfocándose en el poco acceso a la canasta básica se plantearon los siguientes proyectos:

Alternativa de Solución	Actividades
Proyecto de Seguridad Alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de cultivos hidropónicos • Taller de hidroponía • Talleres de alimentación saludable • Taller sobre elaboración de recipientes y contenedores
Proyecto de Seguridad Alimentaria	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de horticultura • Talleres sobre horticultura • Implementación de abono orgánico "Bocashi" • Talleres sobre técnica "Bocashi"

Las alternativas se presentaron ante la comunidad representada por la red comunitaria de líderes y ante institución Visión Mundial por medio del –PDA-Tinamit Junam.

Por parte del PDA se sugirió la realización del proyecto de saneamiento ambiental, puesto que las otras alternativas en cuanto a la reducción de focos de contaminación, a través de bio-digestores salían del presupuesto de los comunitarios, sin embargo se dejó en la decisión de los comunitarios el elegir.

En el momento de elección de las alternativas se expuso cada una de ellas, con cada una de sus actividades y los recursos que se necesitarían y posteriormente cada uno de los líderes dio a conocer sus puntos de vista, las limitantes que encontraba de cada alternativa y principalmente la respuesta de los comunitarios.

Tras la participación individual se realizó una votación en conjunto para elegir cuál de estas alternativas se llevarían a cabo dentro de la comunidad, siendo la respuesta de la red, el trabajar en el proyecto de Saneamiento Ambiental, puesto que el proyecto de tratamiento de aguas negras, implicaría más gastos para los comunitarios, además de tener una conciencia de las consecuencia del problema, lo cual no se tiene, pero no se descarta para un futuro.

Los líderes concluyeron en que los comunitarios necesitan iniciar con proyectos pequeños para que se vayan sensibilizando y empoderando para que en un futuro se realicen proyectos que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad.

Los proyectos de seguridad alimentaria, se descartaron puesto que actualmente se está trabajando para combatir la desnutrición y que no consideran que puedan trabajar en uno más dentro de la comunidad, puesto que implica mucho más tiempo.

- *Convocatoria:*

Para la convocatoria de participación de toda la comunidad se realizó en primera instancia una asamblea comunitaria en donde se dio a conocer el proyecto y cada una de sus actividades.

Para cada una de las actividades se hicieron diversas estrategias de convocatoria, tomando en cuenta la relación de cada uno de los líderes con la población.

En algunas oportunidades las lideresas realizaron la convocatoria y en otras oportunidades los alcaldes auxiliares convocaron especialmente a los hombres.

Además se contó con la participación del grupo de los jóvenes sembradores de esperanza, para convocar a los niños a participar de las actividades, quienes mostraron entusiasmo al desarrollo de dichas actividades.

- *Mobilización de recursos*

Respecto a la movilización de recursos la red comunitaria de líderes se organizó para que todos participaran y unos solicitaran recursos físicos como instalaciones de la escuela, gestión del servicio de extracción de basura, recursos humanos para la preparación de refacciones, y equipo que se necesitaría en cada una de las actividades realizadas dentro de la comunidad.

- *Ejecución de Actividades:*

Dentro de las actividades desarrolladas del proyecto de saneamiento ambiental están:

- **Implementar la red de servicio de extracción de basura:**

Para la implementación de este servicio se realizaron diversas acciones como el contactar al servicio de extracción, el cual indico sus condiciones para que este fuera accionado dentro de la comunidad, dentro de estas condiciones fue el mínimo de usuarios.

Esta actividad derivó que se concientizara a la comunidad y esto fue por medio de la red, para ello se impusieron una meta de 5 familias por cada uno y de esta manera llegar al mínimo de participantes.

Además de esto se enlistaron todas las instituciones de la comunidad como las iglesias, comedor de las hermanas de San José de la Aparición, la escuela, negocios, entre otras, puesto que son quienes generan más desechos.

Fotografía. 8

Sensibilización y presentación de proyecto de saneamiento durante asamblea General, presentado por el Sr. Leonzo Cax, Vice- Presidente del COCODE, miembro de la red Después del trabajo de sensibilización y concientización se inscribieron 30 familias e instituciones para que así fuese posible el acceso del servicio de extracción de basura.



El servicio de extracción de basura inicio el 18 de agosto del 2010, esto causó expectativas en los comunitarios, puesto que no todos creían que fuera cierto, e inclusive algunos se inscribieron este mismo día al ver la veracidad del proyecto.



Fotografía. 9 y 10

Primer día del servicio de extracción de basura en la comunidad.

▪ **Tren de limpieza comunal:**

Se coordinó conjuntamente con la red comunitaria de líderes y autoridades de la escuela para realizar el tren de limpieza comunitario, en donde tuvieron protagonismo principal los niños y los líderes para que de esta manera se iniciara una cultura de limpieza ambiental.

Con el objetivo de motivar a la población infantil a no crear focos de contaminación y que a su vez estos transmitieran el mensaje a sus familias.

El tren de limpieza se organizó para septiembre; para esto, se requirió del apoyo de la municipalidad de San Juan Sacatepéquez, quien proporcionó un vehículo de extracción de desechos.

El día de la actividad se convocó a toda la red, niños y autoridades de la escuela, quienes se hicieron presentes desde tempranas horas para así organizarse por grupos y así cubrir los 8 sectores de la comunidad.



Fotografía. 11

Maestras y lideresas encabezaron estos grupos, los cuales fueron formados por niños y líderes.

La actividad tuvo inicio en las instalaciones de la escuela en donde se dieron indicaciones generales, donde se les menciona que clase de desechos tendrían que recolectar, además de dar a conocer el objetivo, el cual fue concientizar a los niños y madres sobre el ornato de su comunidad.

Fotografía. 12

Jóvenes sembradores de esperanza, recogen desechos juntamente con maestras de la escuela.



Durante el recorrido todos los grupos depositaron los desechos en costales para luego ser puestos en el vehículo de extracción de la municipalidad.

Al finalizar la actividad de recolección, se realizó una charla de sensibilización sobre el tema de ornato comunal y el cuidado del medio ambiente.

Fotografía: 13 y 14 Comunitarios y empleados municipales colocando la basura en el vehículo municipal



▪ **Capacitaciones del Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales –MARN-:**

Se coordinó con el Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales –MARN- para poder capacitar a un grupo de comunitarios para ser “Educadores Ambientales”, esto con el objetivo que estas personas capacitadas, posteriormente se convirtieran en replicadores de conocimientos y pudiesen crear proyectos enfocados a resguardar el medio ambiente.

Esta actividad fue extendida a todas las comunidades por parte de la Gerencia del PDA Tinamit Junam, al ver la importancia de la misma y el impacto que estos grupos tendrán en cada una de ellas.

Las capacitaciones fueron impartidas por el personal del Ministerio de Ambiente, con el apoyo del PDA Tinamit Junam y la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez

Los participantes recibieron 3 módulos, siendo estos:

- Bloque I
 - Quien soy
 - Conociendo mis raíces
- Bloque II
 - Conceptos básicos
 - El agua
 - Cuencas
 - Hacia una nueva cultura del agua
 - Vulnerabilidad
 - Calentamiento global
 - Bosques y biodiversidad
 - Desechos sólidos
 - Huella ecológica
 - Conservación del suelo
 - Opciones amigables con el ambiente
- Bloque III
 - Formulación de proyectos
 - Compromisos personales
 - Compromisos comunitarios

La metodología empleada en dichas capacitaciones fue participativa, lo que permitió el involucramiento y participación activa de cada uno de los participantes.



Fotografía 15 y 16

Representantes de 3 comunidades participando de las capacitaciones, presentando sus compromisos individuales y comunitarios.

Todos los participantes completaron 48 horas del total de las capacitaciones, por parte del Ministerio de Ambiente. FLACSO otorgó un diploma que los certificó como “Educadores Ambientales”

Fotografía 17
Estudiante de Trabajo Social haciendo entrega del correspondiente diploma a participantes.



Cada grupo de educadoras ambientales Elaboraron un perfil de proyecto que realizaran en sus comunidades, además de Cumplir sus compromisos ambientales personales.

Fotografía. 18
Representantes de comunidad de Zet, presentando su proyecto comunitario.

Fotografía. 19 Grupo de Educadoras Ambientales



- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. Liria Bamaca | San Jerónimo Chuaxán |
| 2. Antonieta Xujur | San Jerónimo Chuaxán |
| 3. Rosa Pérez | San Jerónimo Chuaxán |
| 4. Mirna Boch | Comunidad de Zet |
| 5. Débora Cuxe | Comunidad de Zet |
| 6. Elvira Concoha | Comunidad de Zet |
| 7. Natalia Raxon | Cruz Verde |
| 8. María Solano | Cruz Verde |
| 9. Reina Jocop | Cruz Verde |
| 10. Ana Patzan | Cruz Verde |

▪ **Capacitación a niños:**

Se coordinó con las autoridades de la escuela de la comunidad para poder abordar diversos temas referentes a la salud, para que cada uno de los niños sea un replicador de los temas e cambiar la cultura de la higiene personal y comunitaria.

Los temas abordados fueron:

- Salud y enfermedad
- higiene personal
- higiene de la vivienda y escuela
- enfermedades transmitidas por alimentos y agua
- infecciones respiratorias agudas
- seguridad alimentaria y manipulación de alimentos

La metodología empleada en cada una de las actividades fue la educación popular, para la mayor comprensión de los temas y participación de los grupos.



Fotografías. 20 y 21 niños participando durante capacitaciones

▪ **Siembra de arbolitos para reforestación:**

En coordinación con la red y Tinamit Junam se gestionó a la empresa Cementos Progreso, la colaboración de Arboles de Pino y Ciprés para poder forestar la comunidad y a la vez promover el no a la tala de árboles, para conservar el hermoso paisaje formado por el bosque que rodea la comunidad.



La red comunitaria de líderes fue la encargada de medir el área específica para siembra de los arbolitos, así como la recepción y distribución del resto de arboles para familias.

Fotografías. 22 y 23 entrega y distribución de arbolitos



En la ejecución de la siembra de arbolitos se delego la responsabilidad al grupo de jóvenes “Sembradores de Esperanza” quienes distribuyeron los arboles en todo el rededor de la escuela.

Fotografía. 24 Sembradores de esperanza sembrando arbolitos en la escuela.

Fotografía. 25

Niños de la escuela recibieron un arbolito para sembrarlo y cuidarlo dentro de su casa.



- **Evaluación de actividades:**

La red participó durante cada una de las evaluaciones las cuales se realizaron posteriormente a las actividades, para con ello identificar las limitantes y los logros.

Durante esta actividades algunos líderes se desmotivaban al no recibir la respuesta positiva de los comunitarios, se les motivó a detectar los logros y que estas actitudes son parte de la ejecución de proyectos, pero que nada tiene que desmotivarlos, para que ellos sigan trabajando y contribuir en el desarrollo integral de la comunidad.



Fotografía.26
Red comunitaria de líderes evaluando

La evaluación permitió un espacio de libre expresión, además de permitir ver sus capacidades y los logros que pueden llegar a alcanzar si trabajan en equipo.

La metodología empleada para la evaluación fue a través de pautas individuales, grupales, además de discusiones grupales.

Fotografía. 27

Madres líderes, miembros de la red realizando pauta evaluativa en grupo.



▪ **Involucramiento activo en actividades de los proyectos de Visión Mundial:**

Tanto el comité local como las lideresas iniciaron a involucrarse en actividades de los diferentes proyectos que desarrolla Visión Mundial a través de Tinamit Junam.

Dentro estas actividades están:

- Apoyo en peso y talla de niños
- Coordinación para la preparación de refacción para educación inicial y reforzamiento
- Apoyo para elaboración de Cartas de introducción (IL'S)
- Apoyo para realización de censo
- Apoyo para realización de Reportes anuales de progreso (APR'S)
- Apoyo para entrega de correspondencia



fotografía. 28
Lideresas tallando a niña

Es de esta forma que se logra esbozar la experiencia realizada por la red de Lideres dentro de la comunidad, con el acompañamiento de la EEPS, y el apoyo institucional de Tinamit Junam y Visión Mundial, la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez, El Ministerio de Ambiente, FLACSO, Cementos Progreso, entre otros, tanto dentro como fuera de la misma comunidad.

3.5 REFLEXIONES DE FONDO

A continuación se dará a conocer cada reflexión realizada en cada una de las fases de la experiencia.

- Fase I Conformación y Sensibilización de la red comunitaria de líderes:

Durante la primera fase de Conformación del grupo de líderes se pretendía la integración de nuevos miembros para formar la red, esto con el fin de fortalecer lazos de comunicación, trabajo en equipo, objetivos en común para así lograr administrar proyectos comunales que permitan el desarrollo integral de la comunidad.

En el reclutamiento se hizo necesario el abordaje individual, puesto que esto permitió apreciar el grado de interés, las actitudes, y la motivación de los líderes, para trabajar en red en beneficio de la comunidad. Además fue necesario sensibilizar a los integrantes de los diferentes grupos organizados existentes, para que continuaran con su ardua labor, esto se realizó en reuniones y entrevistas no estructuradas.

Dentro de la comunidad se desarrollaron diversas actividades las cuales permitieron observar el potencial de cada líder y se fue incentivando verbalmente de forma personal para que este se motivara e hiciera su labor satisfecho.

Uno de los obstáculos encontrados durante la conformación fue la cultura machista existente, puesto que no permitió el involucramiento pleno de todas las integrantes o aspirantes dentro de la red de líderes. Durante décadas la comunidad ha estado organizada y los dirigentes han sido hombres, esto debido a que aun se concibe que la mujer no debe tener opinión ni voto, y que esta únicamente deba encargarse del hogar y de los hijos. Cuando una mujer se involucra en los grupos organizados por lo general solo es para ocupar un espacio más, pero si toma decisiones o genera opinión no siempre es bien vista, esto por la concepción que toda mujer debe de estar sujeta a la opinión del hombre.

Se considera que para una futura experiencia debe involucrarse el sector juvenil para fortalecer todos los procesos dentro de la conformación para la red, puesto que ellos cuentan con muchas más oportunidades y mayor capacidad de incidencia dentro de la comunidad puesto que actualmente existe más población joven.

La sensibilización de líderes se enfocó en dos aspectos centrales, siendo el primero, el crear en el líder conciencia de la labor que efectúa dentro de su comunidad y cómo esta tendrá impacto a futuro, y la segunda, motivándolos a trabajar en conjunto para ser más efectivos, y a su vez siendo ejemplo a su comunidad en cuanto al apoyo que deben de tener el uno con el otro.

A pesar que al inicio de la conformación y la sensibilización fue motivada por la estudiante de Trabajo Social, los mismos líderes ya involucrados como red, iniciaron su labor de sensibilización para que otros líderes se involucraran y participaran activamente a favor de su comunidad. Esto favoreció no solo a los líderes sino a la comunidad pues los enfocó en objetivos reales y sentidos por los sectores de la comunidad.

- Fase II Capacitación

La intención de las capacitaciones de la red comunitaria de líderes fue facilitar herramientas que fortalecieran la organización existente así como facilitar procesos realizados en beneficio de la comunidad.

El objetivo de las capacitaciones fue que estos líderes posteriormente a las capacitaciones fuesen capaces de desarrollar y ejecutar proyectos comunales.

Se considera que cada taller y capacitación realizada con la red permitió el fortalecimiento organizativo de cada organización que conforma la misma. Se observó participación consciente, dentro de las actividades de capacitación así como en el desenvolvimiento de cada labor asignada como líder comunitario.

A pesar de la limitante del tiempo para capacitar a la red comunitaria de líderes se considera que la metodología participativa y la educación popular permitieron la captación de la información facilitada durante cada actividad de capacitación, puesto que no se centró únicamente en recibir, sino en tomar en cuenta todo el conocimiento que ya han adquirido a través de la práctica cotidiana como líderes.

La participación de cada integrante de la red durante las capacitaciones fue activa y conforme el tiempo fue aumentando la participación, tanto en la asistencia en las capacitaciones como en la intervención.

Durante las capacitaciones, los participantes manifestaron que es favorable el capacitarse como una sola red, puesto que así todos tienen conocimiento de cómo proceder en su labor dentro de la comunidad.

Además Se considera pertinente el continuar las capacitaciones de igual manera, con la variante única de incluir al sector juvenil para que las capacitaciones facilitadas puedan ser puestas en prácticas por todos los sectores representados en la comunidad.

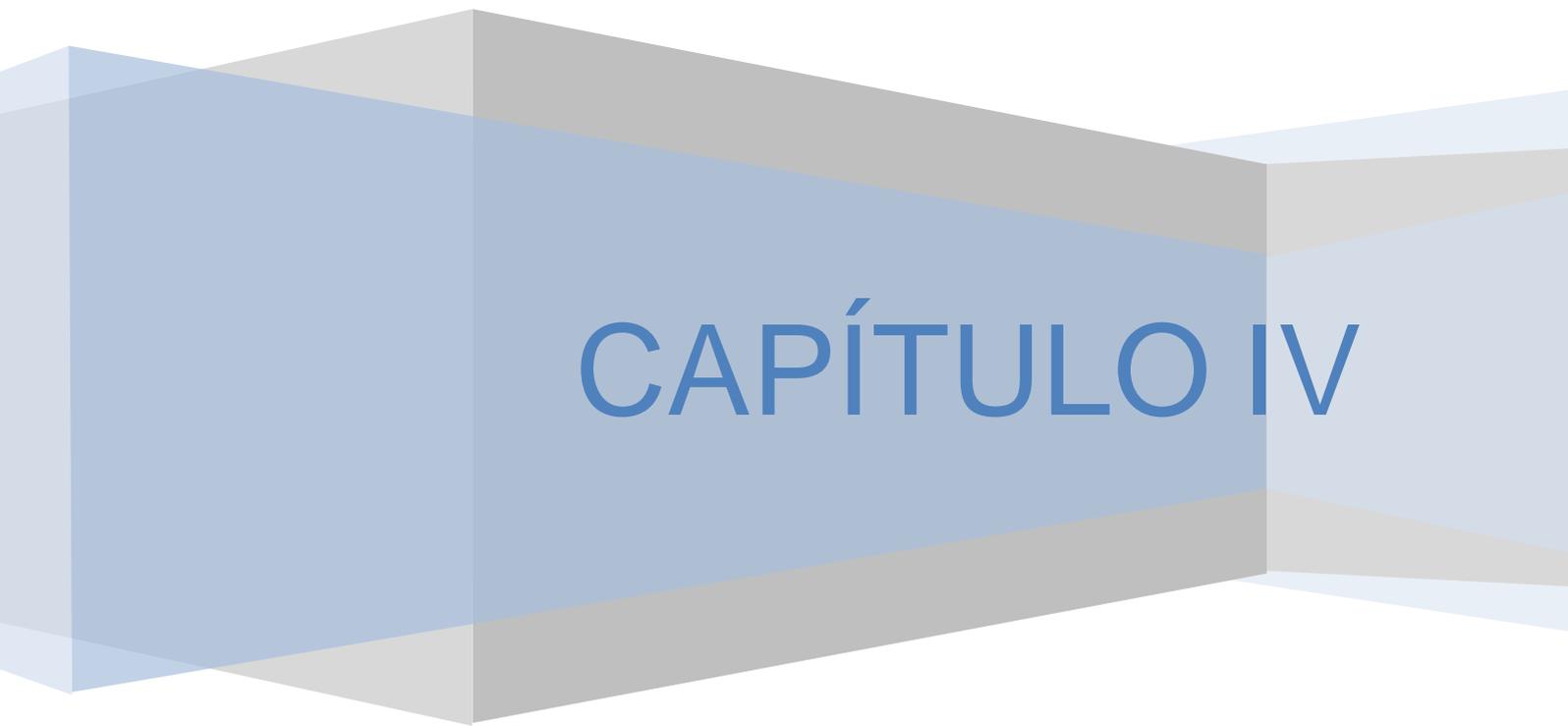
- Fase III Funcionamiento

Esta fase incrementó la participación de la mujer en la toma de decisiones, además de crear espacios de interacción con toda la comunidad. Así mismo cada integrante logró sentirse actor principal y no solo espectador.

El ejecutar cada una de las actividades del proyecto como red les permitió ver sus potencialidades, y descubrir su liderazgo o afirmarlo.

Se considera que el poner en práctica lo aprendido, fija el conocimiento y permite visualizar los vacíos para poder crear nuevas propuestas de capacitación.

Durante la ejecución del proyecto los líderes efectuaron funciones de: convocatoria, sensibilización, organización, coordinación, administración, evaluación, gestión y movilización comunitaria.



CAPÍTULO IV

4. LECCIONES APRENDIDAS

4.1. HALLAZGOS

Fase I Conformación y Sensibilización de la red comunitaria de Líderes:

- El abordaje de los líderes de forma individual permitió la sensibilización de estos para conformar la Red.
- El responsabilizar a cada uno de los líderes para convocar a los otros incremento la participación de estos dentro de la red.
- El generar espacios de actuación real a lideresas genero participación activa dentro de la red.
- Posteriormente a la sensibilización y concientización del trabajo comunitario, se realizó la elección de 8 nuevas madres que participaran como madres líderes y 8 miembros del comité local.

Fase II Capacitación:

- Se observó un cambio de actitud en cuanto a la resolución de conflictos dentro de los miembros de la red comunitaria de líderes, puesto que en las capacitaciones se les hizo reflexionar sobre la importancia que tiene el resolver los conflictos de forma pacífica, para así poder trabajar sin conflictos que entorpezcan la labor como líderes.
- Antes de las actividades de capacitación, los líderes manifestaron inconformidad a la hora de desarrollar sus labores por diversos motivos que los desmotivaban, sin embargo, en el transcurso de las mismas capacitaciones y al finalizar las mismas, ellos asumieron su puesto con responsabilidad y satisfacción de ser parte de la red que impulsará el desarrollo comunitario.
- A pesar del amplio período que la comunidad está organizada, los diferentes grupos organizados, no habían empleado instrumentos para el registro de sus actividades, por lo que se logró el fortalecimiento e implementación de instrumentos grupales para mejorar su trabajo como líderes, además que estos les serán de respaldo para dar a conocer todas sus acciones dentro de la comunidad.
- La red comunitaria de líderes a través de las capacitaciones se motivó para coordinar iniciativas para procesar auditorías sociales, tanto a nivel municipal como comunitario, con el afán de que las autoridades y ellos mismos demuestren a la comunidad su trabajo con transparencia, y que estos procesos respalden su labor.

Fase III Funcionamiento:

- La red se organizó y coordinó para la efectiva movilización de recursos y realizar actividades del proyecto de saneamiento ambiental, principalmente para el recurso humano comunitario, el cual fue motivado y sensibilizado para aportar al desarrollo comunitario.
- En el desarrollo de las actividades del proyecto de saneamiento ambiental se observó el respeto de todos los miembros de la red a cada uno de los compromisos encomendados.
- A pesar que al inicio del funcionamiento del proyecto de saneamiento, en la red comunitaria de líderes se observaron actitudes negativas por parte de algunos integrantes de esta, al transcurrir cada una de las actividades estas, se tornaron en positivas e incentivaron a los comunitarios para tener mayor apoyo en la realización de acciones en pro del desarrollo comunitario.
- Los miembros de la red en su mayoría originarios de la comunidad, no se habían detenido a analizar e identificar sus problemáticas reales para de ello partir hacia la búsqueda de alternativas de solución, sin embargo el proceso permitió priorización y pronta respuesta a la problemática identificada.
- La red comunitaria de líderes ante el planteamiento de alternativas de solución analizaron cada una de las mismas para elegir de acuerdo a su realidad social y a las características de la población, puesto que son ellos los que conviven con los comunitarios y saben las capacidades que cada uno de ellos posee.
- Los integrantes de la red asumieron diversos cargos de actividades dentro del proyecto de saneamiento ambiental, esto con el fin de ser de ejemplo a los comunitarios.
- La red se unió en esfuerzos para sensibilizar, y convocar a la comunidad tanto para asambleas comunales como para la participación de actividades, la cual fue efectiva y reflejada en cada una de las actividades realizadas.
- La participación en las actividades dentro de la comunidad generalmente era representada por los mismos líderes sin embargo en este proceso se observó el involucramiento de nuevos líderes en cada una de las actividades.
- La respuesta y participación municipal para diversas actividades de los proyectos realizados fue positiva e inmediata.

- La red comunitaria de líderes evaluó y reorganizó diversas actividades, debido a las necesidades planteadas en su momento; para dichas actividades se contó con el apoyo total de los integrantes de la red.
- Durante todo el proceso se observó la activa participación de niños, adolescentes y jóvenes, tanto en capacitaciones, ejecución, y convocatoria de cada actividad.
- Cada líder asumió el compromiso de sensibilizar a cada miembro de su sector de la comunidad, lo cual fue efectivo para las convocatorias y la ejecución de las actividades dentro de la comunidad.
- Tras el proceso de sensibilización y convocatoria, se observó la participación activa de cada uno de los sectores de la comunidad. Además de dejar de lanzar comentarios negativos ante los procesos dirigidos por la red.

4.2. LOGROS Y LIMITANTES

Logros:

- Durante la experiencia de fortalecimiento organizacional se logró la Conformación de la red comunitaria de líderes, esto con el fin de trabajar en equipo para el desarrollo integral de la comunidad, además se logró sensibilizar a la Red respecto a su compromiso de trabajo con la comunidad.
- Conformación de la red comunitaria de líderes por uno o dos representantes de los grupos organizados de la comunidad: COCODE, COLRED, madres líderes, comité local, líderes religiosos y junta escolar.
- Por medio de la red, se fortalecieron procesos que contribuyeron al desarrollo, por medio de proyectos comunales administrados directamente por la red, la cual da respuestas a las necesidades inmediatas de la comunidad.
- Después del proceso de capacitación dirigida hacia la red se observaron actitudes como: conciencia de su realidad, participación en la resolución de problemáticas, responsabilidad en actividades asignadas, sensibilización hacia la comunidad, y apertura de la participación activa de la mujer como líder.
- Tras la implementación de la estrategia de organización por red, los integrantes detectaron sus principales problemas comunitarios, planteando soluciones, para lo cual elaboraron un proyecto asesorado por la EEPS.

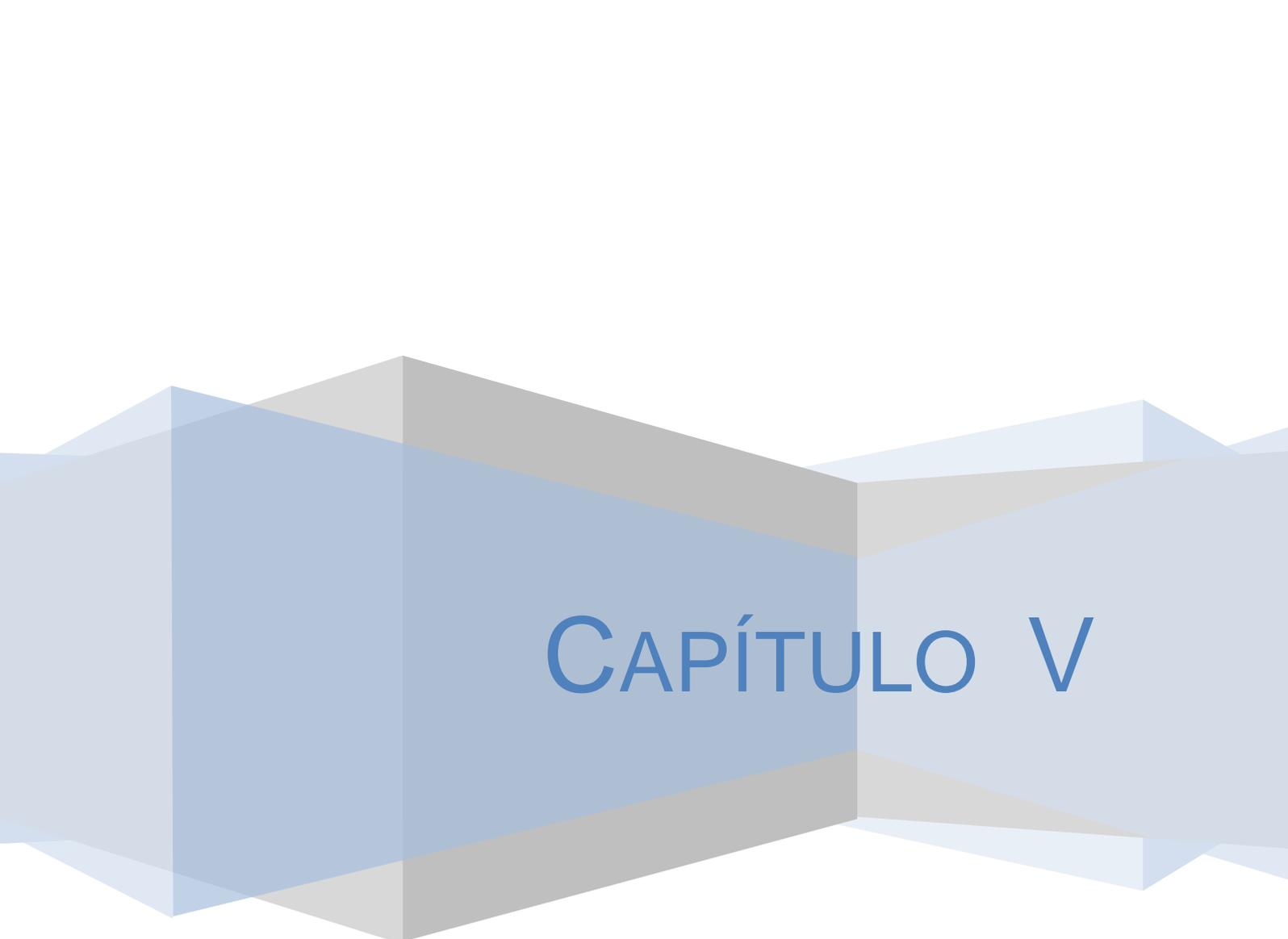
- Por medio del proyecto de saneamiento ambiental y el apoyo de la Empresa Cementos Progreso se realizaron acciones de Reforestación dentro de la comunidad.
- Posterior a un proceso de concientización, y capacitación se logró la introducción del servicio de extracción de basura, el cual permitirá la reducción de focos de contaminación, y fomentara una nueva cultura ante los desechos sólidos.
- Al finalizar el proceso de capacitación 4 lideresas fueron certificadas como educadoras ambientales, quienes son encargadas de monitorear, evaluar y crear acciones en pro del medio ambiente, dentro de la comunidad.
- En coordinación con la red comunitaria de líderes, comunitarios, autoridades de la escuela, Tinamit Junam, y la Municipalidad de San Juan Sacatepéquez se realizó un tren de limpieza en las calles principales de la comunidad, lo cual permitió la sensibilización de niños y adultos de la comunidad, esto a su vez contribuyo al ornato a la reducción de focos de contaminación dentro de la comunidad.
- Con la red comunitaria de líderes los procesos de gestión para el desarrollo por medio de proyectos comunales se fortalecen, puesto que cada integrante se convierte en un engranaje que aumenta la credibilidad de los pobladores y aumenta los lazos de comunicación entre líderes y comunitarios, facilitando cada proceso.
- El Comité Local y lideresas organizadas por Visión Mundial, son una red estratégica para el desarrollo de cada actividad de los diferentes proyectos que ejecuta la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam.
- Actualmente las redes sociales por medio del internet se han expandido de forma significativa a nivel mundial por lo que se tomo este modelo y se torno en el ambiente comunitario. Las redes sociales en el ámbito de la web pretende fortalecer la comunicación, intercambiar ideas o experiencias, entre otros.
- Una red tiene diversas connotaciones siendo estas algunas que se consideraron para su implementación: fortaleza, unión, facilidad, control, y desarrollo.
- La red comunitaria de líderes se involucró de forma consciente en la identificación y priorización de problemáticas de su comunidad.
- Se realizó actividades de concientización y sensibilización sobre los principales problemas de la comunidad.

- La red participó en la administración del proyecto de saneamiento ambiental, y no solo como espectador del proceso.
- Por medio de la EEPS y Visión Mundial, la red comunitaria de líderes logró capacitarse sobre: administración de proyectos, identificación y jerarquizaron de problemas comunales, elementos de proyectos, perfil de proyectos, liderazgo y roles grupales, trabajo en equipo, instrumentos grupales, auditoria social, gestión comunitaria, objetivos y normas grupales. Con ello se logro fortalecer las organizaciones existentes dentro de la comunidad, así como mejorar el trabajo comunitario.
- El involucrar a los miembros de la red en todos los procesos de capacitación y fortalecimiento organizacional fue beneficioso porque los líderes participaron de forma consciente y dejan de ser sólo un receptor que no genera cambios.
- El involucramiento activo de la red comunitaria de líderes en las capacitaciones trae reflexiones desde sus mismas experiencias y no de ajenas a su contexto por lo cual son mucho más impactantes.
- La implementación de redes comunitarias es una estrategia de organización innovadora que genera espacios para el desarrollo integral comunitario.
- Por medio de las diversas actividades se dio a conocer el funcionamiento de la red comunitaria de líderes dentro de la comunidad.
- A través de la capacitación y sensibilización de la red, se logró una mayor participación en actividades de los diversos proyectos de visión mundial que ejecuta Tinamit Junam.
- Es importante registrar procesos organizativos realizados en cada una de las comunidades y más aun fortalecerlos o cambiarlos según el impacto obtenido.
- Se considera que la utilización de técnicas participativas, reflexivas, y de observación facilitaron el aprendizaje en las capacitaciones

Limitantes:

- Un factor limitante durante todo el proceso de fortalecimiento organizativo, fue la inasistencia de parte de algunos de los integrantes de las diferentes organizaciones, lo cual no permitió el aprovechamiento total de cada capacitación.

- Se identificó que dentro de la red de líderes, se hicieron presentes rasgos de la cultura machista en algunos de los miembros, lo cual no permite un espacio amplio en el actuar de las líderes mujeres de la comunidad.
- El factor tiempo fue el limitante principal en la implementación de proyectos comunales, puesto que por el desconocimiento hacia la administración de proyectos de algunos miembros de la red, se necesitó el acompañamiento de la EEPS, quien por diversas acciones institucionales no se concretó únicamente en dicho proyecto.
- El desconocimiento sobre el rol que cada miembro de la red comunitaria de líderes debe ejecutar, contrarresta o detiene cualquier proceso para el desarrollo comunal.
- El trabajar únicamente con la red de ejecución implementada por Visión Mundial, integrada únicamente con los miembros del comité local y lideresas separadas del resto de organizaciones de la comunidad, crea conflictos, divide a los comunitarios y no muestra una visualización amplia de los procesos de desarrollo implementados en la comunidad.
- El egocentrismo de algunas organizaciones existentes en la comunidad, no permitió el pleno involucramiento del resto de organizaciones, puesto que únicamente ellas han tenido el protagonismo en la comunidad. Es decir, por décadas únicamente el COCODE es quien tiene la primera y última palabra, excluyendo al resto de comunitarios.
- Falta de cohesión e interés de algunos líderes, ya que existe un celo por representar una organización determinada y no están dispuestos a cambiar de paradigmas. Quiere decir, que no quieren ser parte de un todo sino seguir siendo el todo.
- El factor tiempo no favoreció la participación de todos los miembros de la red comunitaria de líderes, puesto que por los diversos horarios de trabajos es difícil realizar actividades de capacitación y proyectos comunitarios.
- Por la diversas actividades que realiza cada uno de los proyectos desarrollados por Visión Mundial, limita el espacio para las capacitaciones dirigida hacia la red.
- La cultura machista hace que las mujeres aun no participen de forma total en todos los procesos, y aquellas que lo hacen son señaladas dentro de la comunidad.
- La falta de registros bibliográfico sobre red comunitaria de líderes limita el enriquecimiento de las propuestas de cambio.



CAPÍTULO V



Lineamientos Generales de organización y funcionamiento de Red Comunitaria de Líderes

Red comunitaria de líderes, estrategia para
el desarrollo comunitario

2011

CONTENIDO

Lineamientos Generales de Organización y Funcionamiento de la Red

Introducción.....	71
Presentación.....	72
Justificación.....	72
Finalidad de la Propuesta.....	75
Objetivos de la Propuesta.....	75
Red Comunitaria de Líderes.....	76
Finalidad de la Red.....	77
Soporte Técnico de la Red.....	79
▪ Capacitación Técnica	
▪ Asesoría Técnica	
▪ Creación de espacios de actuación e intercambio de Experiencias	
▪ Monitoreo	
▪ Evaluación	
▪ Sistematización de Experiencias	
Estrategia de Organización de Red.....	84
Procedimientos para la integración de Red.....	85
Estrategia de Comunicación Interna.....	86
Funciones de la Red.....	87
• Comunicación Efectiva	
• Investigación participativa	
• Generar alternativas de solución	
• Administración de Proyectos	
• Sensibilizar a los pobladores	
• Movilización de Recursos	
• Socializar resultados	
• Capacitar nuevos líderes	
• Apoyo a todas las organizaciones	
• Evaluación de procesos	
Condiciones que Favorecen la Red.....	94
• Valores Éticos	
• Instrumentos de Registro	

INTRODUCCIÓN

Tras la sistematización de la experiencia de fortalecimiento organizativo con la red comunitaria de líderes comunitarios y los análisis de cada etapa vivida, las reflexiones de fondo, limitantes y logros dentro de la misma se concluye con la siguiente propuesta.

“Lineamientos generales de organización y funcionamiento para red comunitaria de líderes”

Esta propuesta está dirigida principalmente a gobiernos locales, organizaciones que trabajan en pro de la comunidad, como lo es Visión Mundial y cada uno de los Programas de desarrollo de Área –PDA- en el caso de San Juan Sacatepéquez, por Tinamit Junam y/o las mismas organizaciones comunitarias.

Es de resaltar que dicha propuesta tiene dos alternativas de implementación una que es dirigida a profesionales y la otra en forma de cartilla animada a todo líder con escolaridad mínima.

La propuesta presenta generalidades en cuanto a cómo implementar una red dentro de las comunidades, quienes deberán de integrarla y cuáles serán las funciones de la misma.

Antes de iniciar de lleno con la propuesta brindaremos una breve presentación sobre la red, así mismo como la justificación, finalidad de la propuesta y objetivo de la misma.

Dentro de la presente propuesta encontraremos temas como: Concepto de la red comunitaria, Finalidad de la red, es decir con qué fines será implementada, Soporte técnico mínimo con el que deberá de contar para poder ser implementada, dentro de este rubro se propone una ruta técnica la cual incluye, capacitaciones, asesoría técnica, creación de espacios, monitoreo, evaluación y sistematización de experiencias.

Posteriormente entraremos a la estrategia por medio de red comunitaria de líderes comunitaria, así mismo como el procedimiento para la integración de la red.

Seguido nos concentraremos en el funcionamiento de la red, es decir cada una de las funciones que deberá de llevar a cabo dentro de la comunidad.

Finalmente mencionamos algunas condiciones que favorecen el actuar de la red, tales como los valores éticos que deberán de ser ejercidos por los miembros de esta, así como algunos instrumentos de registro que le servirán como respaldo al momento de rendir cuentas ante la comunidad o ante la institución de soporte.

PRESENTACIÓN

La red comunitaria de líderes es una estrategia de organización comunitaria, enfocada al desarrollo integral con impacto real en la comunidad. La cual se puede emplear en diversas comunidades, siempre y cuando estas cuentan con el respaldo técnico del gobierno local y/o organizaciones que contribuyen al desarrollo integral de la comunidad.

La propuesta tiene como objetivo general orientar la organización y funcionamiento de las redes comunitarias de líderes.

Así mismo pretende ser una herramienta que proporcione lineamientos para la implementación de redes.

Para implementar la red, se sugiere partir principalmente en la aprobación de la comunidad para iniciar la convocatoria de los participantes, e iniciar con el proceso de capacitación, para al término de un año iniciar a generar y administrar proyectos comunitarios que contribuyan al desarrollo integral de la comunidad. Se estima que a los dos años de iniciada la red los líderes que la integran tendrán la capacidad de reclutar nuevos líderes y capacitarlos para que esta red se nutra y continúe contribuyendo al desarrollo comunitario.

La metodología sugerida para el desarrollo de la red es la metodología participativa, puesto que esta genera una conciencia real del participante, puesto que deja de ser espectador y se convierte en actor principal.

5.1. JUSTIFICACIÓN:

Las organizaciones locales por décadas han trabajado en busca del desarrollo integral, en donde cada una de ellas define sus objetivos o únicamente se dedican a resolver problemas que se presentan momentáneamente en su área asignada.

Estos grupos se vuelven cerrados, en algunos casos sin protagonismo real dentro de la comunidad, o se convierten en el centro de las decisiones en donde solo se realiza lo que este grupo determinado considere, dejando a un lado la voz del pueblo, lo cual crea conflictos comunitarios, desinterés, falta de credibilidad, etc.

La experiencia realizada en el 2010, en la comunidad de San Jerónimo Chuaxán, con la red comunitaria de líderes de dicha comunidad, permitió la visualización de las ventajas que tiene organizaciones de este tipo, puesto que los resultados obtenidos en tan poco tiempo son vistos por todos los comunitarios, cambiando no únicamente la vida de los que integran dicha red, sino que los cambios obtenidos son también en beneficio de toda la comunidad.

Las organizaciones actuales, regularmente mantienen una aceptable comunicación con los miembros que la integran, y no siempre con el resto de líderes.

Es por ello que dentro de la organización por medio de red, esta comunicación aumentara, todos sabrán el accionar de los grupos, y estos podrán eliminar sospechas por parte de comunitarios o de entes mal intencionado.

La estrategia de organización por medio de red de líderes permite que los comunitarios sean actores principales de todos los procesos que realizara la red. La intención de la red es que se haga sentir la realidad en la que viven los comunitarios para con ello generar alternativas que incrementen el desarrollo integral de la comunidad.

No es desconocido que hoy por hoy no se confíe en los líderes comunitarios, puesto que sus procesos son pocos transparentes. Por medio de la red se reducirá esta desconfianza, puesto que todos los procesos serán conocidos por los comunitarios, además de ser evaluados y será responsabilidad de esta brindar un informe anual de todo lo realizado con total de ingresos e inversiones para que poco a poco esta confianza se fortalezca.

La comunidad podrá tener la certeza que las inversiones de la comunidad serán bien administradas.

Al implementar la estrategia de organización por medio de red comunitaria de Líderes, agilizará procesos de desarrollo dentro de la comunidad, esto precisamente porque todos los líderes conocerán de dichos procesos, participaran y gestionaran recursos.

Cuando todos los líderes integran la red, se distribuye el trabajo, se fortalece el conocimiento y esto mismo generara apropiación de los procesos.

Es más fácil alcanzar un objetivo, cubrir una necesidad o resolver diversos problemas cuando todos se enfocan en lo mismo o se cuenta con un mayor respaldo.

El trabajar en equipo logra unificar ideas, puesto que se consiguen consensos pacíficos, en donde todas las ideas puestas en juego cuentan.

Cuando un líder identifica su idea dentro de un proyecto, es respaldado por el mismo y este se convierte en un agente sensibilizador dentro de la comunidad.

La representatividad de los grupos dentro de la red, aumenta la oportunidad de captar los problemas sentidos por todos los grupos existentes dentro de la comunidad.

Es decir cada grupo será el portavoz que dará a conocer la realidad de los comunitarios, esto porque cada grupo se identifica con los que lo integran, hay un grado mayor de confianza, y el contacto es más frecuente.

Esto evitará que se creen proyectos que no den respuesta a las problemáticas reales de la comunidad.

Al tener la comunidad representada dentro de toda la red y ya visualizados los problemas que afectan a los comunitarios, se planificarán estrategias que respondan a estas necesidades, sin estar adivinando o planificando actividades sin fundamento de ser.

Cuando los líderes pertenecen a un solo organismo en este caso la red comunitaria de líderes, su sentido de pertenencia y cohesión con el grupo aumenta y esto evita que se filtre información de la red hacia los comunitarios o viceversa, puesto que todos los procesos son conocidos, se han fortalecido los valores como persona y como líder, lo cual evita que la información sea distorsionada o alterada.

Al disminuir los espacios de información errada, aumenta la credibilidad de la organización y de las actividades que esta realiza dentro de la comunidad, generando mayor participación por parte de los comunitarios.

Al implementar la red comunitaria de líderes dentro de la comunidad, permitirá aumentar la opinión de los comunitarios, puesto que no solo serán representados por un grupo específico sino que todos los grupos organizados de la comunidad y de los cuales es la obligación de ser los portavoces de cada uno de los comunitarios.

Los comunitarios al observar que se tomaron en cuenta sus opiniones, participarán más y cada vez darán mayor opinión acerca de los procesos, puesto que se sentirán en la libertad de poder hacerlo.

En lo que respecta al intercambio de experiencias podrá darse en dos vías, siendo estas:

- Local
- Intercomunitaria

Hablamos del intercambio de experiencias locales, puesto que como en toda organización hay líderes que cuentan con mayor trascendencia que otros, lo cual enriquecerá a todos los integrantes de la red. Además que dentro de la red sus integrantes poseen diversos conocimientos que han adquirido por medio de esfuerzos personales, Organizaciones Gubernamentales u Organizaciones No gubernamentales.

En cuanto al intercambio intercomunitario, se esperaría que cuando otra comunidad cuente con su propia red, se pueda dar a conocer los procedimientos que esta realiza, logros, limitantes y estrategias que han implementado para contribuir al desarrollo integral de la comunidad.

Además de todo el enriquecimiento personal y organizacional, se logrará un impacto dentro de la sociedad guatemalteca, puesto que se contribuye de forma eficaz al desarrollo integral comunitario.

Por las razones expuestas anteriormente se considera importante el plasmar lineamientos para el funcionamiento de las redes, así como su forma de organización, para operar de una manera óptima dentro de las comunidades.

Dentro de la propuesta se plantea el concepto de lo que es una red comunitaria de líderes, así mismo, como los valores que esta debería de ejercer, sus ventajas y funciones a ejecutar.

5.2. FINALIDAD DE LA PROPUESTA:

Ser un instrumento que oriente la implementación de redes comunitarias de líderes.

5.3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA:

General:

- Orientar la organización y funcionamiento de las redes comunitarias de líderes.

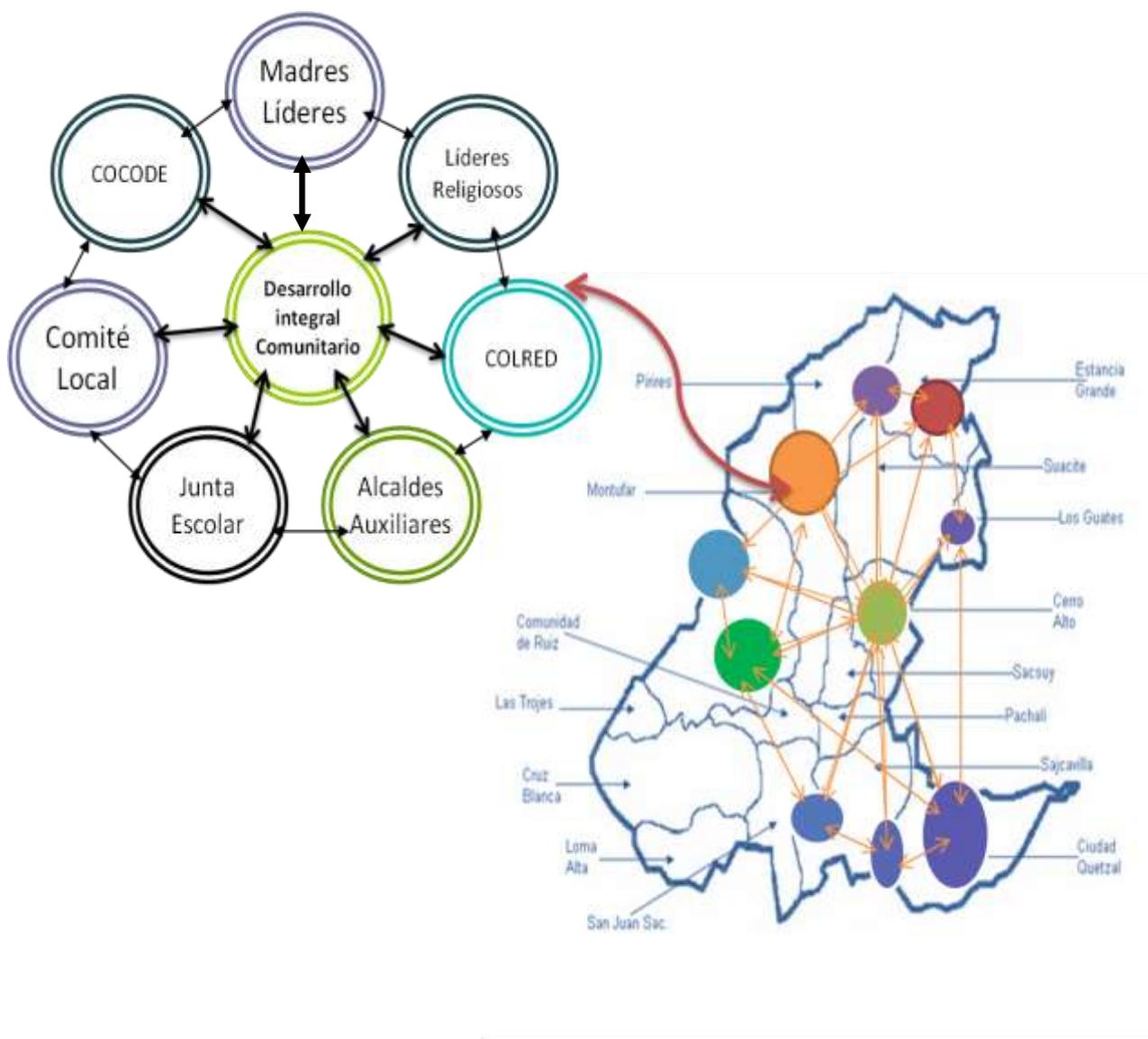
Específico:

- Facilitar una herramienta que proporcione lineamientos para la implementación de redes comunitarias de líderes.

5.4. RED COMUNITARIA DE LÍDERES

La red es una instancia de fortalecimiento que permite la integración de todos los representantes de las organizaciones comunitarias, (COCODE, Alcaldes Auxiliares, Junta Escolar, COLRED, Madres Líderes, Líderes Religiosos, Comité Local, etc.) quienes trabajan unidos con el fin de contribuir al desarrollo integral, por medio de acciones unificadas, con objetivos definidos y metas claras, consientes de su realidad y capaces de generar alternativas desde la perspectiva comunitaria.

Se considera una estrategia de organización comunitaria, enfocada al desarrollo integral con impacto real en la comunidad.



5.5. FINALIDAD DE LA RED:

*La finalidad Del latín finalitas, la finalidad es el fin con que se hace algo. Se trata del “por qué” que explica o justifica los motivos de una acción.*¹⁵

Sin duda alguna la estrategia de organización por medio de red, busca principalmente crear alternativas de solución es decir proyectos Comunitarios, que reduzcan las diversas problemáticas enfrentadas dentro de la comunidad o bien satisfacer necesidades básicas, en un segundo plano la red por medio de sus diversos proyectos incrementara el índice desarrollo integral comunitario. Es decir mejorara la calidad de vida de sus pobladores.

Es de resaltar que esta finalidad no se puede llevar a cabo con éxito sin el respaldo de la comunidad, es por ello que la red deberá de tomar en cuenta a la comunidad en todos sus procesos, para que cada proyecto sea aprobado, implementado y ejecutado con éxito.

Entenderemos por proyecto comunitario “Al conjunto de actividades orientadas a satisfacer o resolver las necesidades más urgentes y apremiantes de una comunidad. Está orientado fundamentalmente por quienes forman parte de la comunidad, puesto que son quienes conocen la situación real”.¹⁶

Los proyectos comunitarios serán administrados por la red, quienes determinaran la prioridad de atención de las problemáticas y así mismo velarán por que los proyectos tomen en cuenta todos los aspectos socioculturales de la localidad así como los recursos con los que cuenta, para reservarlos y respetarlos.

“El desarrollo es concebido no solo como la satisfacción de necesidades básicas (alimentación, educación, salud y vivienda) sino también el disfrute de la libertad con sus respectivos derechos culturales, así como la responsabilidad de participar y resolver con respecto a las decisiones que afectan a los grupos sociales de los cuales forman parte”.¹⁷

Es importante tener presente que el desarrollo es un proceso constante, el cual implica participación de todos los actores comunitarios, para la autogestión en busca de cambios cualitativos y cuantitativos dentro de la comunidad y con ello lograr el bienestar integral comunitario, haciendo buen uso de los recursos naturales, respetando la cultura y derechos de los demás.

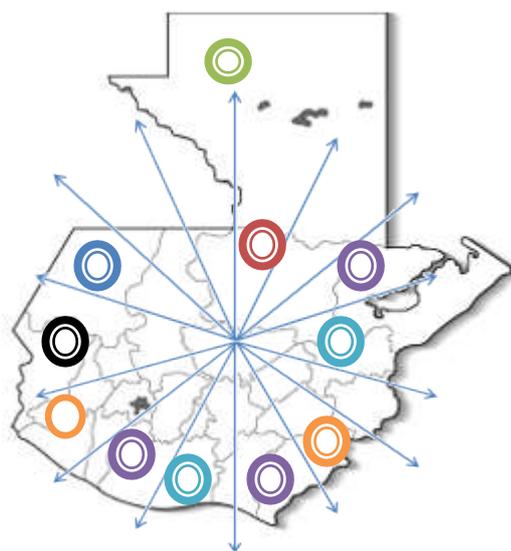
15 Finalidad/ <http://definicion.de/finalidad/> (Abril 2011)

16 Escuela de Emprendedores “Manual de presentación de proyectos comunitarios” / <http://universitas.net.ve/manualprocomuni.pdf> (Junio 2011)

17 Instituto de Investigaciones “IIETS” Revista No. 24 pág., 66. “Realidad y Desarrollo Rural”, Realidad y Desarrollo Rural, Licda. Mirna Valle. Año 2005



Se apuesta que en un futuro, en cada comunidad exista una red comunitaria de líderes y se expanda en todo el país para con ello contribuir al índice de desarrollo humano, saliendo así del estado decadente en el que se encuentra sumergida Guatemala.

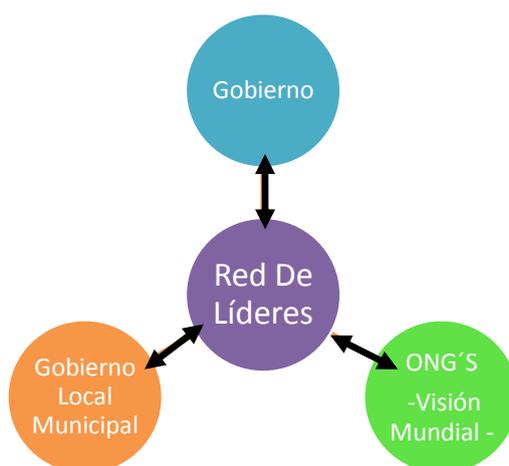


5.6. SOPORTE TÉCNICO DE LA RED:

Si bien entendemos que el soporte es aquel apoyo o sostén que tiene determinado objeto, en nuestro caso el soporte tiene como finalidad apoyar, facilitar, y monitorear todos los procesos de la red comunitaria de líderes.

Así como la red comunitaria de líderes se convierte en soporte social para la comunidad, así mismo, este debe de contar con un soporte técnico, para poder proveer conocimientos y fortalecer su organización.

Para tener buen funcionamiento del trabajo de una red es necesario un respaldo nacional (Gobierno) y municipal (Alcalde), además de un soporte de alguna institución específica (ONG), en este caso Visión Mundial, por medio de Tinamit Junam. Y todo ello para contribuir al desarrollo integral comunitario por medio de la red.



Lo ideal sería contar con estos tres soportes para un buen funcionamiento, sin embargo, se considera que con uno de ellos, la red puede funcionar y tener un impacto positivo en la comunidad.

Para este soporte se sugiere la siguiente ruta técnica para el desarrollo de las redes, consistiendo esta en:

- Capacitación
- Asesoría
- Creación de espacios de actuación e intercambio de experiencias
- Monitoreo
- Evaluación
- Sistematización de experiencias

A continuación referiremos nociones generales sobre cada elemento de la ruta técnica que debe de proporcionar la o las entidades correspondientes.

- Capacitación Técnica:

Se sugiere que para las capacitaciones la metodología pueda ser participativa para con ello lograr mayor involucramiento de los líderes. También la educación popular, puesto que no todos tendrán la misma escolaridad, y esta misma permite un aprendizaje fácil para todas las edades.

Es necesario, que las capacitaciones sean impartidas por profesionales del área social, puesto que estos emplean dichas metodologías, además de poseer los conocimientos necesarios, como el respeto de la cultura y/o características de los miembros participantes.

Respecto a las capacitaciones que la red comunitaria de líderes debería de recibir sugerimos principalmente tres ejes con los siguientes temas:

- Fortalecimiento Organizacional:

Es importante el partir de un fortalecimiento organizacional, ya que aunque las organizaciones tengan la experiencia del trabajo comunitario y el pertenecer a una organización, no implica que sus miembros tengan la preparación necesaria y en algunos casos que sí la tienen, no han participado la mayoría de sus integrantes, por lo que esta se vuelve obsoleta.

Para dicho fortalecimiento sugerimos temas como:

- Participación ciudadana
- Organización social
- Red comunitaria de Líderes (Concepto, Objetivo, Funciones, Valores, Ventajas)
- Objetivos y metas grupales
- Instrumentos de registro (actas, agendas, crónicas, cuaderno grupal, pautas evaluativas, boletas de censos, etc.)
- Normas grupales
- Cohesión grupal
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Roles grupales
- Resolución de conflictos
- Derechos Humanos
- Auditoria social

- Administración de Proyectos:

“La administración de un proyecto es una operación con un principio y un fin, que se realiza para alcanzar las metas establecidas, los objetivos y programas fijados de antemano”.¹⁸

Para que los proyectos comunitarios tengan un verdadero impacto y resuelvan problemáticas reales es importante que los comunitarios sean los administradores de tales, es por ello que la red debe de ser capacitada en temas de administración de proyectos, para que sea esta misma la que administre en común acuerdo con la comunidad.

Los temas que consideramos necesarios son los siguientes:

- Administración de Proyectos
- Desarrollo sostenible y sustentable
- Investigación participativa
- Planificación
- Coordinación
- Monitoreo
- Perfiles de proyectos
- Evaluación y supervisión de proyectos
- Tipos de proyectos

- Sistematización de Experiencias:

Según Oscar Jara, la sistematización es la Interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso, los factores que han intervenido en él, cómo se han relacionado entre sí y por qué lo han hecho de ese modo. La importancia de la sistematización radica en que durante el proceso de sistematización se adhiere aprendizaje y aporta nuevos conocimientos los cuales son importantes compartir y difundir.

Por tal razón creemos que es necesario impartir temas como:

- ¿Qué es sistematización?
- ¿Por qué sistematizar?
- Tipos de sistematización
- Plan de sistematización
- Metodología
- Propuestas

18Instituto Nicaragüense de apoyo A La pequeña Y mediana empresa Inpyme/ Administración De Proyectos, Manual De Consulta Del

Microempresario/[Http://www.infomipyme.com/docs/ni/offline/herramientas/administracion_de_proyectos.pdf](http://www.infomipyme.com/docs/ni/offline/herramientas/administracion_de_proyectos.pdf), consultado el 18 de Septiembre de 2011

- Asesoría técnica

Por parte de las entidades responsables se brindara asesoría técnica esta deberá de entenderse como un proceso que le brindara asistencia, apoyo oportuno aconsejando e informando sobre diversos temas, o actividades.

Al igual que la capacitación la asesoría debe de realizarla un profesional del área social. El profesional no podrá decidir por los comunitarios. Las orientaciones se brindaran durante los dos primeros años de la implementación de la red de líderes, esto dando tiempo a que los integrantes de la misma puedan empoderarse de todos los procesos requeridos tanto para implementar proyectos, realizar sus funciones y capacitar a nuevos líderes.

- Creación de espacios de actuación e intercambio de experiencias

Tanto el Gobierno Central como Municipalidades, y Organizaciones No Gubernamentales deberá de generar espacios en donde las redes actúen con el respaldo de su soporte técnico contando con recursos económicos y técnicos.

Además de crear concentraciones de líderes en donde cada red comunitaria de líderes pueda dar a conocer su trabajo, y de las diversas experiencias puedan enriquecer sus conocimientos.

Estas experiencias fortalecerán la confianza de la red, puesto que verá que no son las únicas que están luchando por el desarrollo integral de su comunidad.

Dentro de estas experiencias es necesario crear un espacio de libre expresión en donde las redes indicaran cuales han sido sus limitantes y que es lo que necesitan para continuar su trabajo.

- Monitoreo

Se deberá de monitorear el trabajo de la red de manera constante, es por ello que se sugiere que para los dos primeros años estos monitoreos sean mensuales. Esto con fin de ir corrigiendo errores en el camino, para que en el futuro los monitoreos puedan realizarse a cada 3 meses.

Los monitoreos serán permanentes, es decir que el soporte técnico siempre estará siguiendo de cerca el que hacer de la red comunitaria de líderes.

El objetivo del monitoreo es dar a conocer las necesidades que la red presenta y con ello buscar soluciones que deberá de ser resultas por el soporte técnico.

- Evaluación

*“Termino elástico que abarca muchas clases de juicios para hacer una valoración o medir algo”.*¹⁹

Las evaluaciones se realizarán a cada seis meses, estas indicarán específicamente el impacto que ha tenido la red dentro de la comunidad. Entiéndase este como el logro de sus objetivos, alcance de metas, cambio de actitud de los comunitarios, proyectos realizados, etc.

- Sistematización de experiencias

La sistematización es un proceso dentro de una experiencia de la realidad social, la cual implica una dinámica participativa de los involucrados y de quien realiza dicha acción, para lo cual es necesario un estricto ordenamiento de datos para la recuperación histórica de hechos importantes de la experiencia, al igual que un análisis e interpretación crítica sobre la experiencia.

Durante el proceso de sistematización se adhiere aprendizaje y aporta nuevos conocimientos los cuales son importantes compartir y difundir.

La red comunitaria de líderes al término de dos años se espera que ya esté capacitada, para poder realizar sus propios procesos de sistematización, y de esta manera registrar todo lo realizado por la red comunitaria de líderes, es decir dejar plasmado el porqué paso lo que paso, y cómo fue que sucedió. Además de presentar una propuesta de cambio para próximas experiencias.

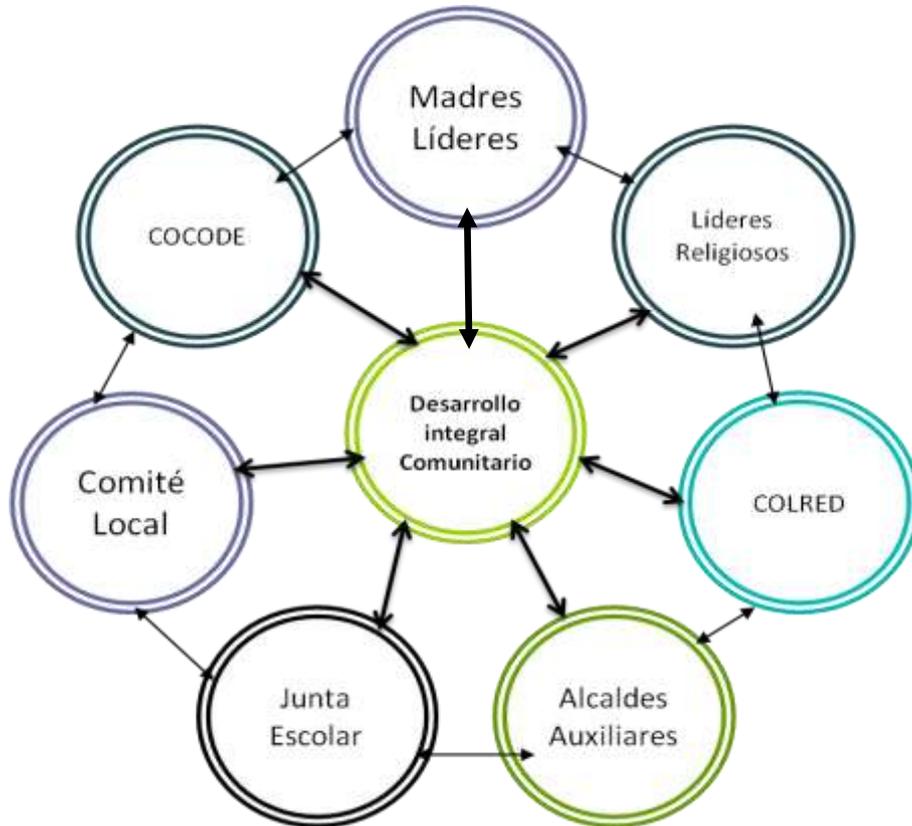
El que la red comunitaria de líderes realice su sistematización de experiencias dará a los profesionales espacios para generar alternativas para el fortalecimiento de procesos similares o aportes teóricos.

¹⁹ Ezequiel Ander Egg, *Diccionario de Trabajo Social* // “Evaluación”, pág. 122

5.7. ESTRATEGIA DE ORGANIZACIÓN DE LA RED:

Estrategia de organización, en donde unen esfuerzos todos los líderes de las diversas organizaciones comunitarias para alcanzar un mismo objetivo, fortaleciendo lazos de comunicación e impacto en la comunidad.

Se evita el egocentrismo de una sola organización, además de permitir una representatividad real de la comunidad.



La organización por medio de red comunitaria de líderes, será un medio real para afrontar los diversos conflictos, retos y desafíos que enfrente la comunidad, a través de las estrategias de organización, comunicación y participación.

Una red se convierte en un soporte social, entiéndase este como: "Aquella asistencia para las personas y los grupos desde dentro de sus comunidades que puede servirles de ayuda para afrontar los acontecimientos y las condiciones de vida adversos, y puede ofrecer un recurso positivo para mejorar la calidad de vida. El soporte social puede incluir apoyo emocional, intercambio de información y suministro de recursos y servicios materiales."²⁰

²⁰ Soporte Social/<http://www.osman.es/ficha/14076> (Mayo 2011)

5.8. PROCEDIMIENTO DE INTEGRACIÓN PARA LA RED:

Para poder lograr una integración eficaz de la red, se recomienda lo siguiente:

- Contactar a la máxima autoridad dentro de la comunidad para la autorización para la implementación de la red. (dar a conocer la estrategia organizativa por medio de red comunitaria de líderes, sus ventajas y finalidad de la misma)
- Identificar a todos los grupos organizados dentro de la comunidad
- Identificar a todos los líderes que integran los grupos organizados
- Evaluar si los grupos organizados de la comunidad tienen representatividad de toda la población (de no ser así, se deberá de crear los grupos que no estén representados)
- Contactar y entrevistar a cada líder para identificar, potencialidades o debilidades
- Convocar a una reunión a todos los líderes comunitarios de las diversas organizaciones, así como representantes del gobierno municipal, gubernamental y/o organizaciones no gubernamentales como Visión Mundial/Tinamit Junam, para dar a conocer la estrategia por medio de red.
- Facilitar a los líderes por medio de capacitaciones, los lineamientos generales de organización y funcionamiento de la red comunitaria de líderes.
- Iniciar proceso de capacitación
- Dar a conocer a toda la comunidad la red y su finalidad.
- Inicio de funciones de la red comunitaria de líderes

5.9. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN INTERNA:

Es importante que la red comunitaria de líderes cuente con una conducción interna, para que todas las reuniones sean efectivas, para ello debe de elegir ha:

- Un Monitor (a)
- Un Secretario (a)
- Un Relator (a)

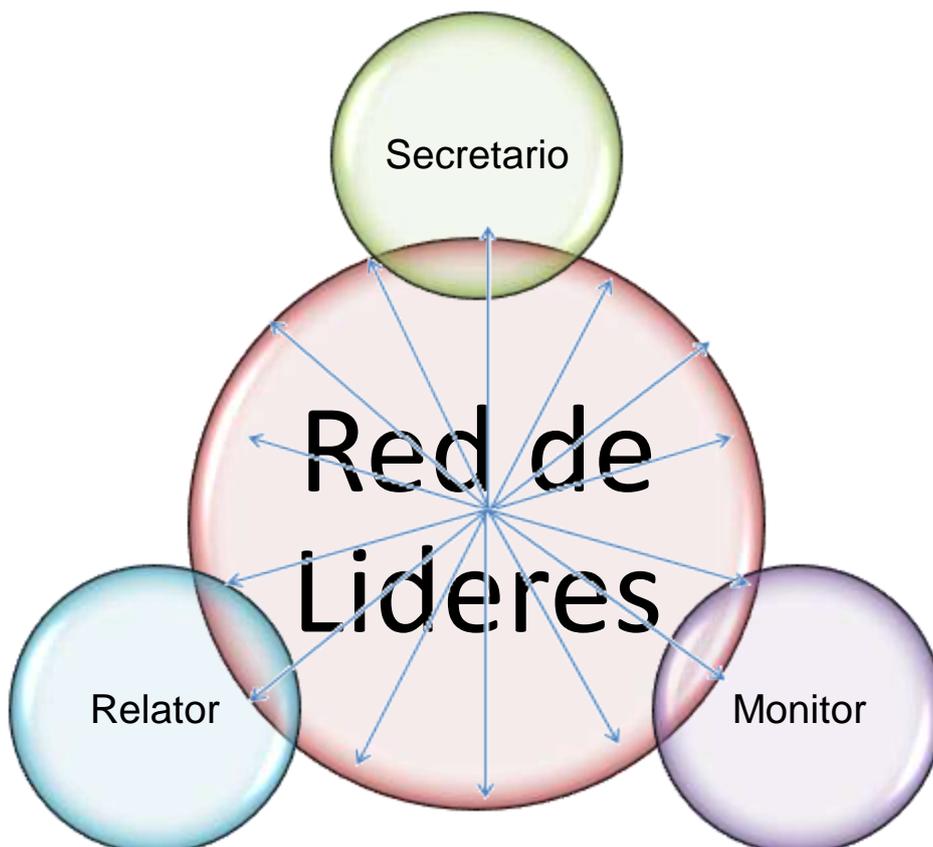
Monitor: Será el encargado de dirigir todas las reuniones, y dará a conocer los puntos de agenda, ceder el tiempo a quien lo requiera etc.

Secretario: será el encargado de anotar y registrar todo lo hablado durante las reuniones por medio de diversos instrumentos.

Relator: será quien dará a conocer los acuerdos, o actividades planificadas.

Esto no implica que serán los únicos en participar, si no únicamente es necesario para marcar el orden dentro de las reuniones de la red comunitaria de líderes.

Todos los líderes tienen el mismo rango o estatus, todos representan los intereses de la comunidad y tienen el mismo grado de responsabilidad.



5.10. FUNCIONES DE LA RED:

- Comunicación Efectiva

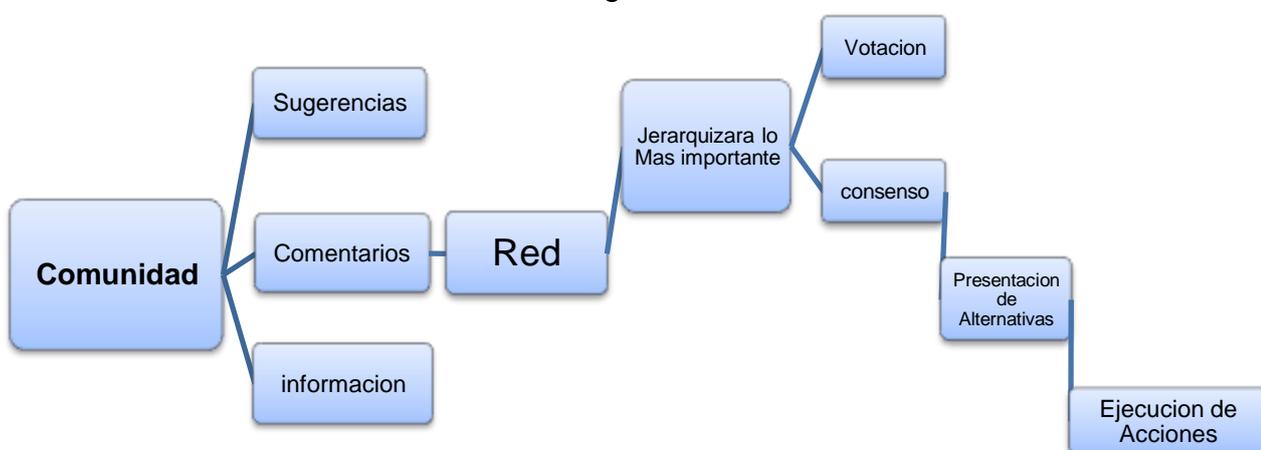
“Las organizaciones son “sistemas socio-técnicos”, de allí que el componente humano sea un factor importante. La comunicación es la base de las relaciones humanas y en el ámbito comunitario, está muy relacionado con el proceso de toma de decisiones -oportunas- y a tiempo”.²¹

La palabra comunicación viene del latín *communis* = común, de aquí se deriva que el comunicador desee establecer una comunidad de información con otro receptor. Para el caso de la red, tanto los comunitarios como la misma red serán en su momento los comunicadores y receptores, puesto que se mantendrá un dialogo constante, para que exista una comunicación efectiva. Es decir la comunicación será de doble vía.

Toda información comunitaria será filtrada por medio de la red, la cual en conceso tomara decisiones, y acciones a realizar dentro de la comunidad para evitar conflictos o malas interpretaciones, que entorpezcan procesos de desarrollo comunitario. Una de las funciones inseparables de la red de líderes será el mantener la comunicación entre cada uno de los miembros que integran esta, y posteriormente estos deberán comunicarla a los comunitarios, para esclarecer procedimientos, aprobar proyectos, dar a conocer actividades, ceder espacios de sugerencias, conocer la perspectiva referente a la realidad comunitaria, y evaluar proyectos, entre otros.

Para que esta comunicación sea efectiva la red comunitaria de líderes deberá de reunirse mínimamente 2 veces al mes. Además de convocar asambleas comunitarias cuando así se requiera.

Estrategia de Comunicación



²¹ Comunicación Interpersonal y Comunicación Organizacional/Centro de Información: Isabel González

5.11. ESTRATEGIA DE PARTICIPACIÓN

- Investigación Participativa

“La investigación es el proceso de conocimientos, análisis, interpretación y explicación de la vida comunitaria o de algún fenómeno particular que afecta la dinámica social de la población.

La meta final de la investigación participativa es la transformación estructural y el mejoramiento del nivel de vida de la población.”²²

La red deberá de realizar investigación participativa para poder identificar las problemáticas enfrentadas por la comunidad.

Esta investigación será dirigida por la red comunitaria de líderes, sin embargo deberá de involucrar a todos los sectores comunitarios, para que tener datos reales de la situación de la comunidad.

La investigación diagnóstica puede realizarse por medio de: grupos focales, entrevistas, encuestas, FODA, árbol de problemas, etc.

La investigación participativa será el pilar del funcionar de la red comunitaria de líderes, puesto que de aquí partirán hacia la transformación de su realidad.



²²Albertina Dávila, “Trabajo Social Comunitario”/Investigación Diagnóstica. Notas de clase 2008

- Generar propuestas de solución:

La red asume la responsabilidad de generar alternativas de solución tras la efectiva investigación participativa efectuada en la comunidad.

Es decir que al tener las problemáticas identificadas; esta deberá de dar solución a la situación enfrentada, disminuir la problemática o cubrir la necesidad presentada.

Todos los líderes darán sus aportes en cuanto a qué actividades se podrían realizar dentro de la comunidad y que estas sean adoptadas por los comunitarios para con ello buscar la solución a la problemática planteada. La red comunitaria de líderes deberá de canalizar toda información percibida por los comunitarios por medio de diversas técnicas.

Todas las propuestas serán presentadas a la re, en donde serán puestas a votación, seleccionando dos opciones o una sino hubiese más.

Ejemplo: 1.

Problema presentado: Poco Acceso al servicio de Agua en la Comunidad
XX

Propuestas:



1. Perforación de pozo



2. Elaboración de algibes



3 Reutilización de agua

- Administrar proyectos comunitarios:

Recordaremos que Proyecto es: “una propuesta de trabajo con claridad de lo que queremos y con actividades ordenadas para el beneficio de la comunidad”²³

Con la alternativa o alternativas ya electas por los integrantes de la red, esta se encargará de estructurar un perfil de proyecto con todos sus elementos siendo estos:

- Identificación del proyecto
 - Nombre
 - Ubicación
 - Duración
 - Responsables
- Descripción de la Organización
- Antecedentes del proyecto
- Justificación del proyecto
- Objetivos del proyecto
- Metas del Proyecto
- Beneficiarios
- Duración
- Costos y Financiamiento
- Impacto
- Evaluación



La red no solo deberá de plasmar el perfil sino Administrar el proyecto tomando en cuenta las fases del mismo que son: Investigación, Elaboración, Ejecución y Evaluación. Esta será la principal responsable de los resultados, sin embargo no solo ellos deberán de ejecutarlo, sino que debe de incluir a la comunidad en cada una de las actividades para que ellos se apropien del mismo y la participación sea efectiva.

²³ Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala -ODHAG, Construyamos la cultura de Paz y El Desarrollo Local de Nuestra Comunidad, Modulo 5 Perfil de proyectos

- Sensibilizar a los pobladores:

Toda la red comunitaria de líderes será la responsable de romper barreras de apatía o no participación ante los proyectos comunitarios.

Cada grupo se organizará para sensibilizar ya sea a su grupo inmediato de trabajo o de residencia, la idea principal es apropiarse a los comunitarios de conocimientos respecto a la problemática a resolver para que este participe activamente durante todo el proceso.



- Movilización recursos:

La red comunitaria de líderes deberá de analizar previamente los recursos, humanos, físicos, y económicos con los que cuenta la comunidad, para disponer de ellos, de lo contrario, deberá de coordinar con diversas organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales para la adquisición de los mismos.

Es de resaltar que los recursos deberán partir principalmente del aporte comunitario, para con ello dejar a un lado la codependencia hacia otros entes organizacionales.

El objetivo del partir de lo comunitario, apunta a revalorizar el potencial humano dentro de las comunidades.



- Socializar resultados:

Dentro de las comunidades se ha perdido la credibilidad de los líderes, puesto que estos no dan a conocer sus resultados, quedando en tela de duda el trabajo que se realiza, por lo cual se cree necesario el poder dar a conocer los resultados o el avance de los mismos para que los procesos sean transparentes, y los comunitarios puedan creer nuevamente en el trabajo de sus líderes.

Principalmente se dará a conocer el alcance de objetivos y metas trazadas, así como el desarrollo de cada una de las actividades y los gastos que estas conllevaron.

Los resultados inmediatos serán visualizados únicamente en pequeñas acciones, que con los años se transformarán en el incremento del desarrollo humano de la comunidad, manifestado en la calidad de vida de los mismos.



- Capacitar a nuevos líderes:

Los principales responsables de capacitar a la red es el soporte Técnico del cual ya hemos hablado con anterioridad. Sin embargo lo que se pretende es que la red comunitaria de líderes ya capacitada, pueda capacitar a los integrantes nuevos para que no se rompa la cadena de conocimiento y la comunidad sufra las consecuencias de no formar más líderes para promover el desarrollo integral comunitario.



- Apoyar a todas las organizaciones comunitarias:

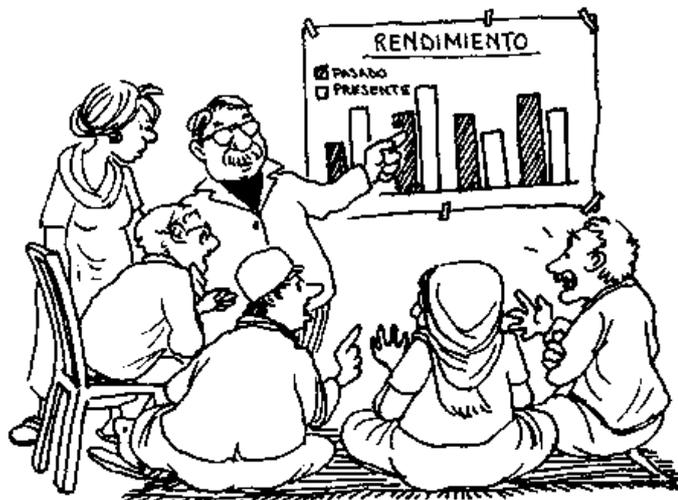
Todos los integrantes de la red comunitaria de Líderes nunca perderán de vista el trabajo que deben de realizar y por el cual fueron electos, al ser parte de la red los convierte en apoyo de todas las organizaciones representadas, es decir, si un grupo determinado debe de realizar un proyecto específico toda la red comunitaria de líderes lo sabrá, y deberá de apoyar dicha actividad para que los comunitarios vean la unificación de criterios y el trabajo en equipo.



- Evaluar Procesos:

Los procesos de evaluación son indispensables en toda organización, puesto que apuntan a ver el alcance y los fallos que se han tenido, esto en el objetivo de mejorar en los procesos.

Las evaluaciones pueden ser a través de técnicas participativas de evaluación, individuales, grupales o a través de grupos focales, lluvia de ideas, la intención es recolectar el mayor número de datos para tener veracidad.



5.12. CONDICIONES QUE FAVORECEN LA RED

Se refiere a aquellos elementos que permitirán que la red se desarrolle de forma óptima, estos son algunos que se consideraron importantes: Valores Éticos e instrumentos de registro, sin descartar todos aquellos que se podrían emplear.

- Valores Éticos:

Según el filósofo mexicano Luis Villoro, “Los valores son el conjunto de cualidades que un individuo debería de poseer para su buen actuar”

Si bien es cierto, los valores éticos nos competen a todos, es decir todos somos responsables por practicarlos y difundirlos hacia los demás. Y en este caso la red comunitaria de líderes estará en vista de todos los comunitarios, por lo cual le concierne ser ejemplo para todos, para que esta misma sea respetada y se convierta en un agente replicador de valores.

Es por ello que consideramos que la red comunitaria de líderes deberá de practicar y reflejar principalmente los siguientes valores, sin dejar por un lado todos los demás.

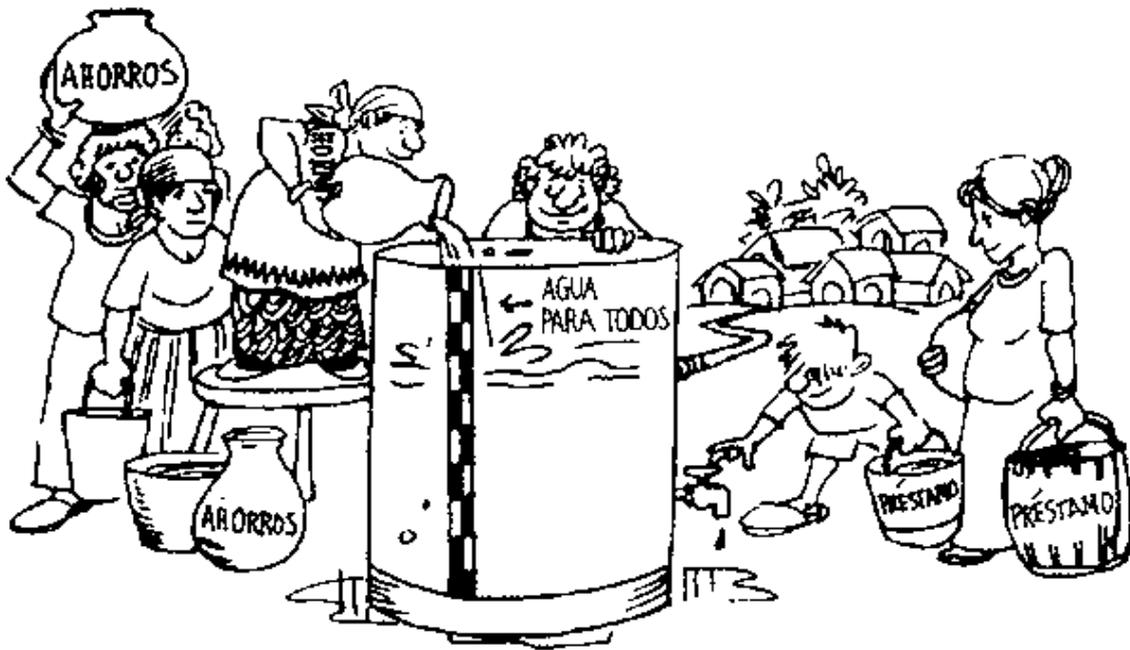


- Unidad

“La unidad es armonía entre las personas de un grupo. La unidad se mantiene al concentrar energía y dirigir el pensamiento, al aceptar y apreciar el valor de la rica indumentaria de los participantes y la contribución única que cada uno puede hacer y al permanecer leal no sólo el uno al otro sino también a la tarea”²⁴.

La red comunitaria de líderes para poder realizar su trabajo con eficacia deberá de practicar la unidad, esto implica el ser leal con cada uno de sus integrantes y organizaciones a las que pertenecen, es decir que si estos están unidos nada podrá limitar u obstaculizar su trabajo como red.

Esto implica que ninguna información será filtrada sin que sea autorizada, esto por lo mismo será reflejado en la comunidad y creará confianza.



²⁴ Valores Humanos para Compartir/Unidad: <http://www.angeldelaguada.com.ar/valores/unidad.htm>

- Solidaridad

“El valor de la solidaridad se manifiesta en reconocer en el bien común, el sentido de una vida exitosa para todos”²⁵.

La red comunitaria de líderes promoverá la solidaridad no solo para los miembros que la integran, sino para con los comunitarios.

Es decir la red no solo solventará problemas personales, sino se enfocarán en velar por que las necesidades de la comunidad sean resueltas.

Por años hemos dejado que un grupo reducido intente resolver los problemas que nos competen a todos, la red comunitaria de líderes será solidaria ante cualquier circunstancia y no únicamente en una emergencia como suele suceder.

Si un grupo determinado de la comunidad está padeciendo algún problema, la red será la primera en velar en que este se reduzca o disuelva definitivamente para que no se propague hacia toda la comunidad.

“La falta de solidaridad denota indiferencia, egoísmo, estrechez de miras en cuanto a los seres humanos.

El que se niega a colaborar de manera entusiasta y desinteresada con quienes lo rodean en el logro de un objetivo común, renuncia a la posibilidad de unirse a algo mucho más grande y más fuerte que él mismo, en donde puede encontrar seguridad y apoyo, pues cuenta con el respaldo de sus compañeros, lo mismo que ellos con el suyo”²⁶.



25 Solidaridad/Definición: http://www.nl.cel.mx/pics/pages/s_valores_solidaridad_base/def_solidaridad.pdf, 2011

26 CL Ricaurte E. Saval R: Solidaridad, <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST265.htm>, agosto 2011

- Honestidad

“La honestidad es una cualidad de calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia. Se trata de vivir de acuerdo a como se piensa y se siente. En su sentido más evidente, la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo”²⁷.

Dentro de la red comunitaria de líderes será fundamental, el manejar la honestidad, puesto que todos los procesos requieren transparencia. La honestidad no solo será manejada dentro de los integrantes de la misma sino para con la comunidad.

Es de resaltar que la red deberá de ser justa en cada una de las decisiones a tomar.

El ser honestos con la comunidad cerrará los vínculos de la duda hacia el trabajo que la red comunitaria de líderes realiza.



27 Honestidad: <http://es.wikipedia.org/wiki/Honestidad> ,Agosto 2011

- Respeto

“El respeto es reconocer en sí y en los demás sus derechos y virtudes con dignidad, dándoles a cada quién su valor. Esta igualdad exige un trato atento y respetuoso hacia todos”²⁸

Es necesario que cada líder integrante de la red se respete a sí mismo para con ello pueda respetar y valorar la opinión, el accionar, y sentir de los demás integrantes.

El formar parte de la red comunitaria de líderes no le otorgará mayores derechos, por lo contrario se le dará más responsabilidad de ser un vigilante de los derechos humanos dentro de la comunidad.

Para que el respeto sea ganado, es necesario que los líderes sean muestra de ese respeto y que este se propague en sus familias. Al lograr el respeto de los demás la comunidad aprenderá a vivir en paz y armonía.



²⁸ El Respeto: http://www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores_respeto_base/def_respeto.pdf, agosto 2011

- Instrumentos de registro de la red

Se recomienda que la red comunitaria de líderes implemente instrumentos de registro para hacer constar su trabajo, respaldar sus decisiones y fortalecer sus procesos.

Estos instrumentos deben de ser manejados principalmente por la o el secretario (a), sin embargo se pretende que todos estos instrumentos lo puedan emplear todos los líderes.

Es de resaltar que los instrumentos de registro son indispensables, puesto que orientan el trabajo, además de dejar registrado todo lo efectuado, las decisiones tomadas, los participantes presentes y a la vez observar la evolución que ha tenido.

Dentro de los instrumentos se sugieren los siguientes:

- Agenda de reunión
- Calendarización mensual
- Actas
- Cuaderno de grupo
- Registro de asistencia
- Censos
- Pautas evaluativas
- Hoja de integrantes



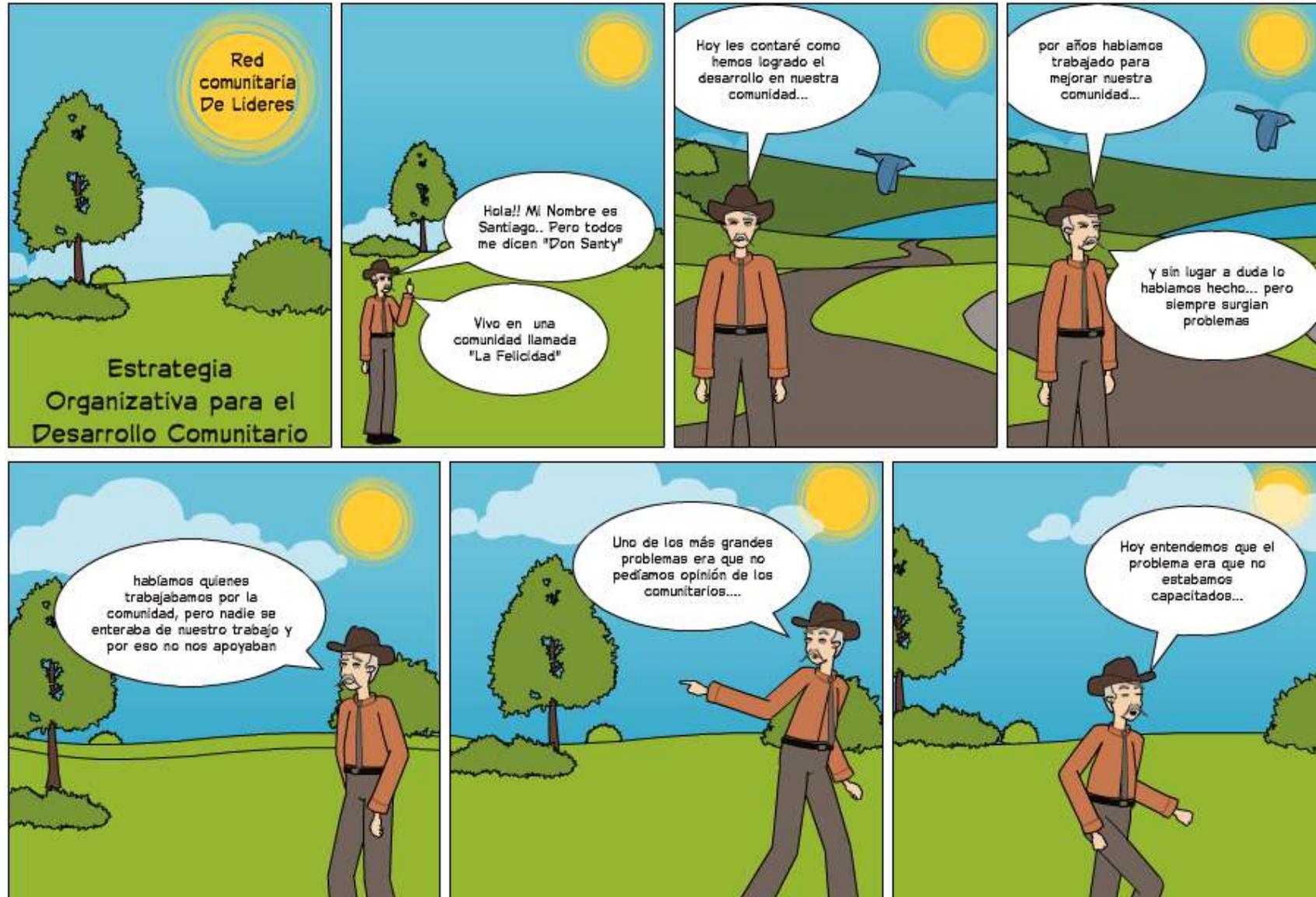
Lista de Asistencia			
Nº	Nombre completo	edad	Dirección completa
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



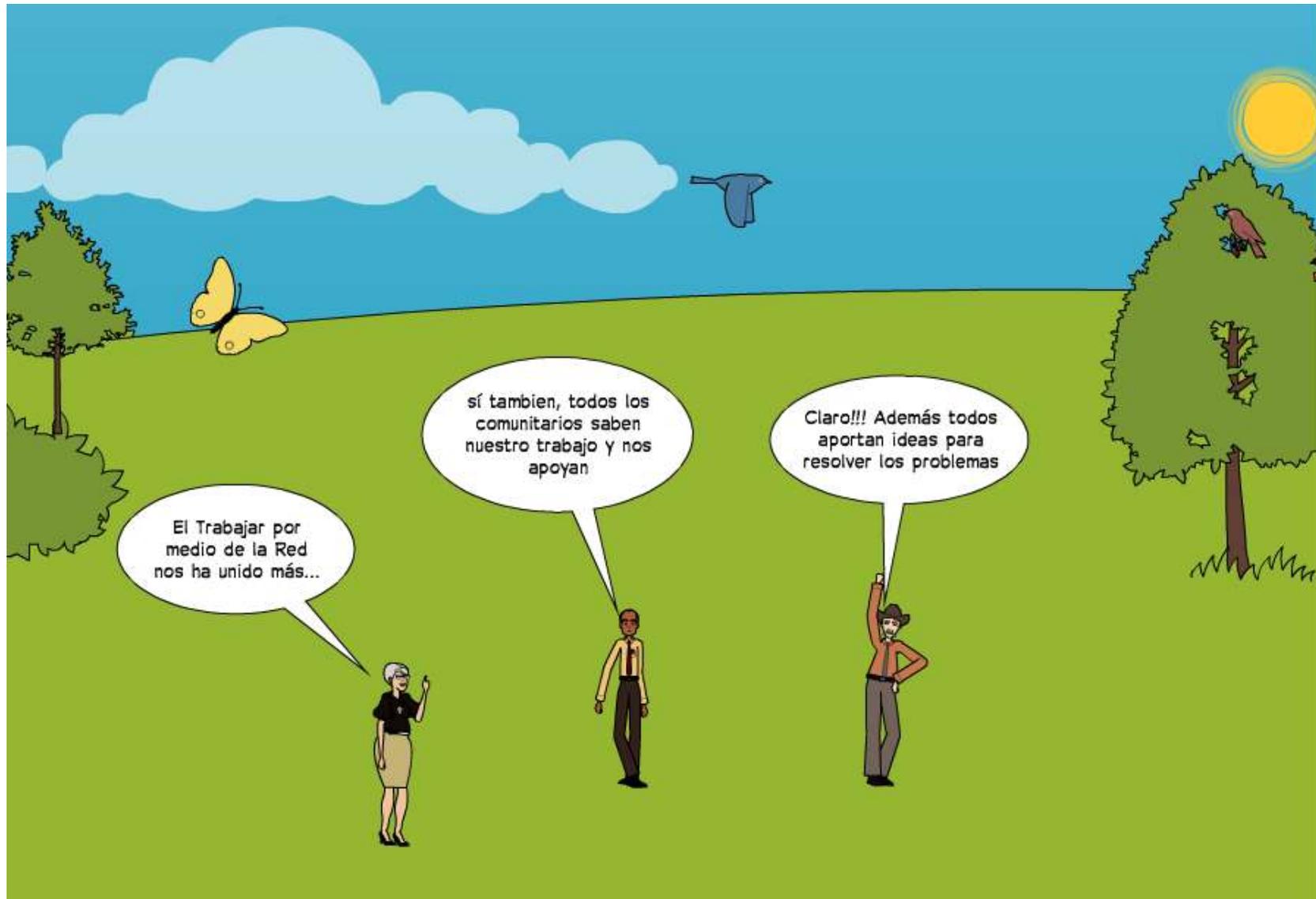
a continuación te
brindaremos información
sobre los que es una Red
comunitaria de Lideres

Y que beneficios
traera a tú
comunidad.

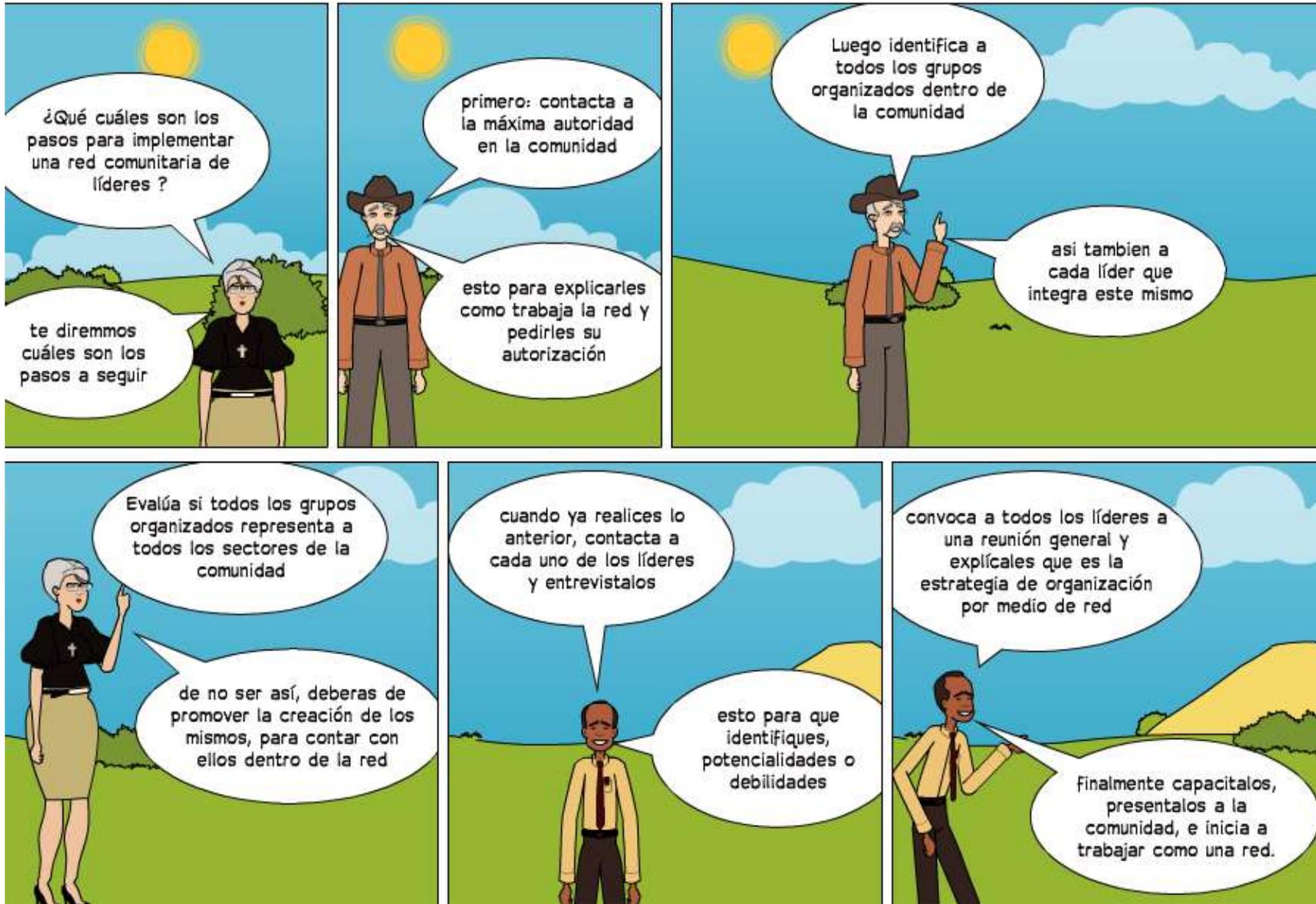






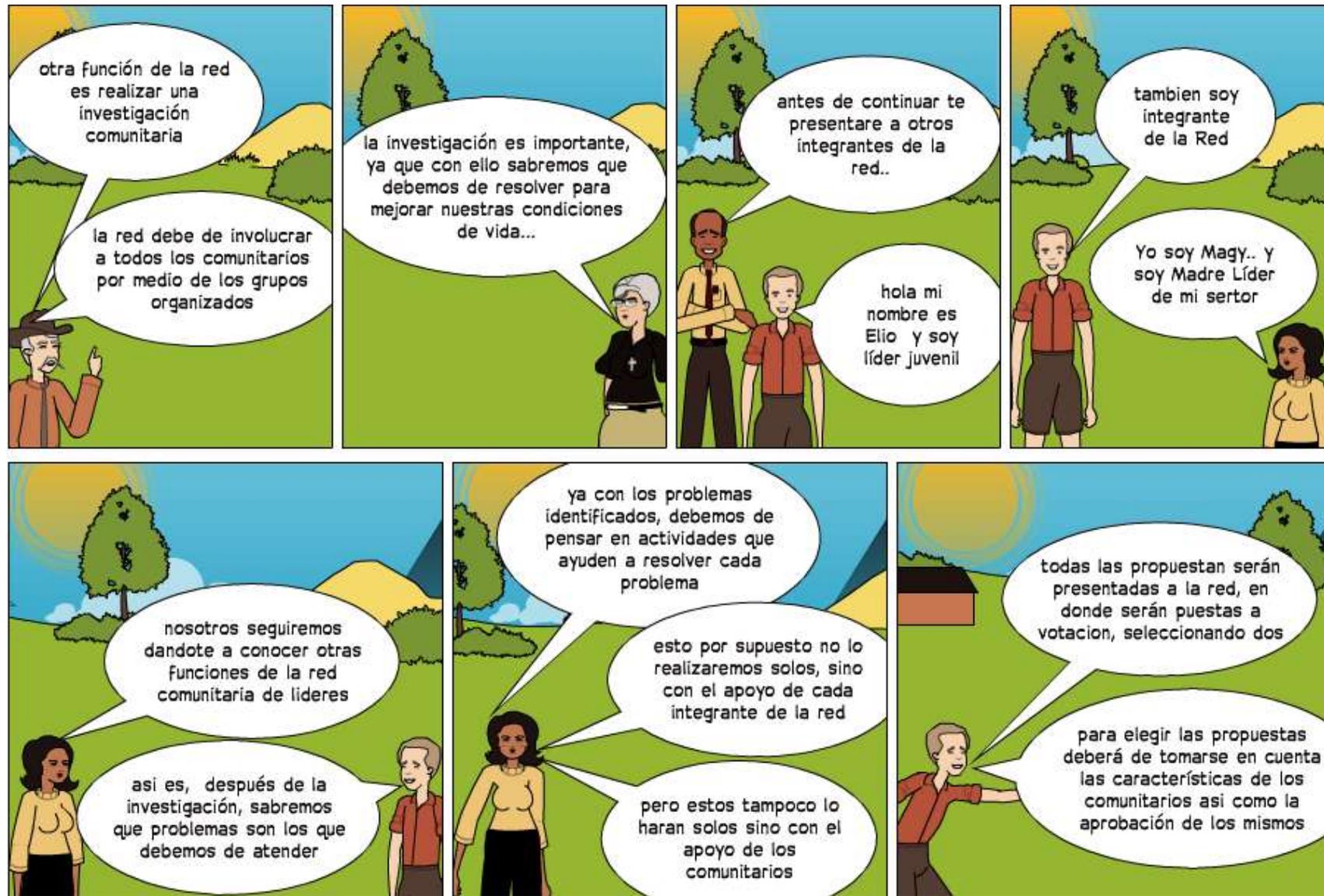


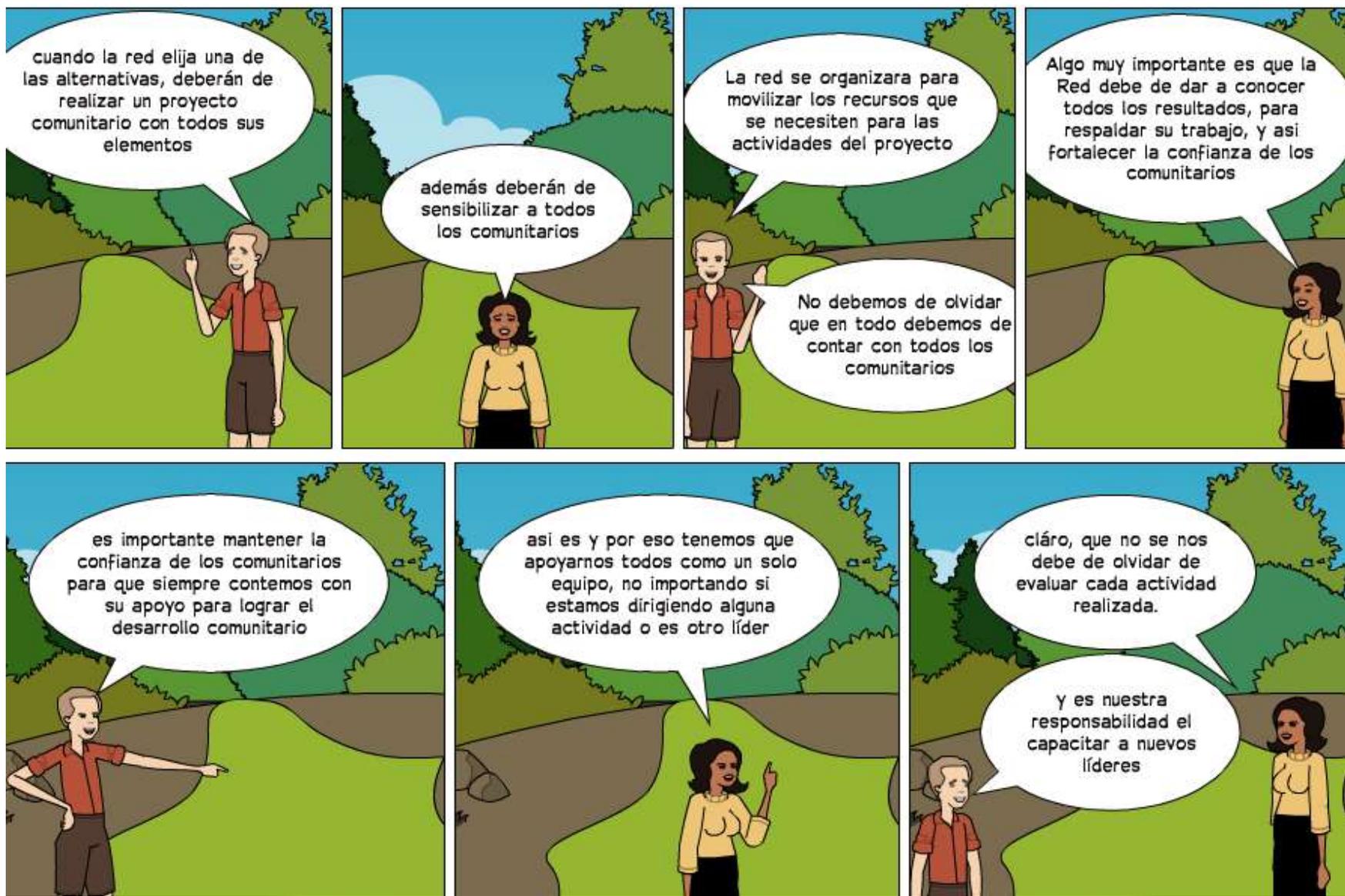






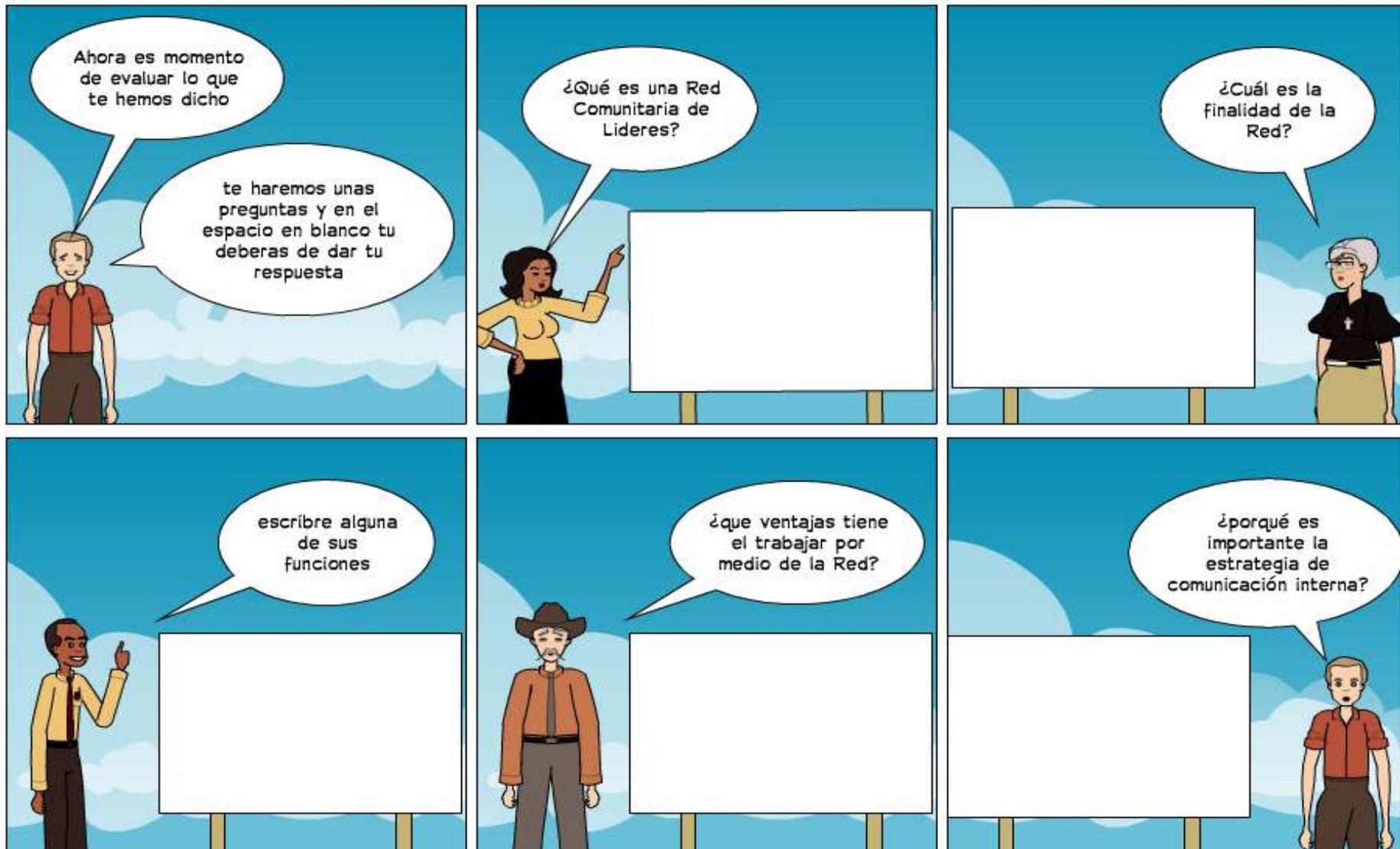














CONCLUSIONES:

- La implementación de red comunitaria de líderes es una estrategia organizativa que contribuye al desarrollo integral de las comunidades puesto que todas las organizaciones unifican esfuerzos, ideas y comparten responsabilidades. Además aumenta la credibilidad y comunicación de comunitarios hacia líderes.
- Cada integrante de la red posterior a las capacitaciones recibidas, realiza por lo menos un cambio significativo positivo en el actuar dentro de sus comunidades y como líderes.
- El alcance de metas, y objetivos de los proyectos comunitarios se torna mucho más fácil cuando la red comunitaria de líderes está consciente de sus problemas y ellos mismos son los actores principales de los resultados positivos respecto al desarrollo comunitario.
- La red tiene como funciones principales: mantener una efectiva comunicación entre comunitarios y los líderes, movilizar recursos, investigar constantemente la situación socioeconómica de su comunidad, para con ello identificar diversas problemáticas o necesidades, para luego crear alternativas de solución, las cuales se convertirán en proyectos tras su elaboración de perfil y aprobación comunitaria; además, deberá de capacitar constantemente a nuevos líderes así como el sistematizar sus experiencias.
- La estrategia de organización por medio de red de deriva del impacto de las redes sociales existentes y principalmente de las connotaciones que esta tiene como: crecimiento acelerado de nuevos integrantes, nutren ideologías, fortalecen valores, intercambian ideas, sugieren cambios, aumentan la comunicación afectan el pensar y actuar de individuos y comunidades completas.
- El protagonismo de la red comunitaria de líderes se hizo evidente en la comunidad, puesto que esto mismo permitió el involucramiento del resto de la comunidad en las diversas actividades de los proyectos realizados.

- A pesar de las capacitaciones que han recibido la red se considera importante el continuar con capacitaciones periódicas que contribuyan a fortalecer procesos de desarrollo que genera la red comunitaria de líderes.
- Las metodologías participativas genera información y respuestas acertadas a la realidad de las comunidades.
- Es importante sistematizar procesos innovadores que fortalecerán el actuar profesional, en nuestro caso permitió visualizar el proceso de fortalecimiento organizativo de la comunidad y a su vez generar una nueva propuesta con mayor impacto que el proceso realizado.
- El sistematizar el proceso de fortalecimiento organizacional, permitió generar la propuesta “Lineamientos generales sobre organización y funcionamiento que deberán de tener las redes de líderes comunitarias”.
- Es importante que las organizaciones que trabajan procesos organizativos sistematicen dichos procesos para con ello fortalecerlos o a su efecto cambiarlos.
- Para Trabajo Social es importante dar a conocer todos los procesos realizados y con ello fortalecer sus fundamentos teóricos metodológicos.
- Actualmente Trabajo Social tiene una labor grande con comunidades de las distintas áreas, las cuales requieren de la intervención profesional para el fortalecimiento organizativo.
- Las técnicas a emplear deben de ser acordes a la metodología empleada para su efectividad, tomando en cuenta las características de la comunidad en la cual se trabajara.

BIBLIOGRAFÍA

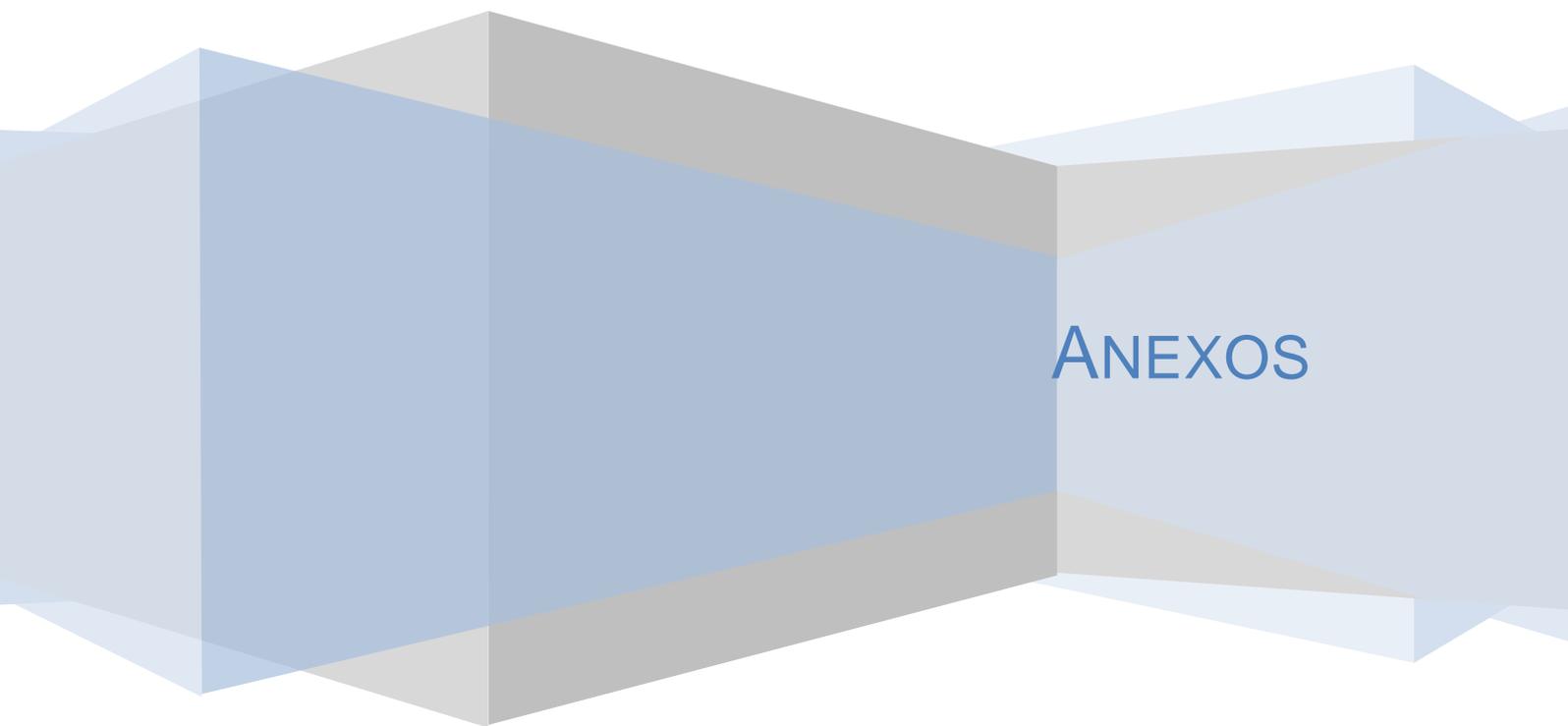
Fuentes Primarias

- Entrevistas con miembros del COCODE
- Reunión con red comunitaria de líderes
- Diálogos informales con Madres líderes
- Entrevista no estructurada con FADES Francisco Tepeu
- Entrevista no estructura con encargada de Patrocinio
- Entrevista Estructurada con Gerente del PDA Licda. Enma De Ramos

Fuentes Secundarias:

- **ABC Definicion** [En línea] = Funcionamiento. - abril de 2011. - <http://www.definicionabc.com/tecnologia/funcionamiento.php>.
- **Ander-Egg Ezequiel**; *Metodología y practica del desarrollo de la comunidad 10° edición*; Año: 2003, Pág.109
- **Barillas Celia** Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado [Informe] = Comunidad de San Jeronimo Chuaxan/ Visión Mundial /Tinamit Junam, San Juan Sacatepequez / Universidad de San Carlos de Guatemala . - Guatemala : [s.n.], 2010.
- **Dabas Elina** [Libro] = Redes Sociales, familias y escuela / ed. Paidós. - 1998. - pág. 192.
- **Davila Alvertina** Trabajo Social comunitario [escrito] = notas de clase, Investigacion Diagnostica. - 2008.
- **Definicion.de** [En línea] = Definicion de Organizacion . - Abril de 2011. - <http://definicion.de/organizacion/>.
- **Definicion.de** [En línea] = Finalidad. - Abril de 2011. - <http://definiciom.de/finalidad>.
- **Emprendedores Escuela de** [En línea] = Manual de Presentacion de Proyectos Comunitarios. - Julio de 2011. - <http://universitas.net.ve/manualprocomuni.pdf>.
- **Fe y alegría** Elementos del empoderamiento Movimiento de educación popular integral y promoción social,; Junio 2009
- **Guatemala -ODHAG- Oficina de Derechos humanos del Arzobispado de** Construyendo la Cultura de paz y el desarrollo local de nuestra comunidad [Libro] = Perfil de Proyectos. - [s.l.] : -ODHAG-. - Vol. 5.

- **Guatemala PNUD** PROGRAMA DE INFORMES NACIONALES DE DESARROLLO HUMANO [En línea] = Estadísticas de pobreza y desigualdad . - julio de 2011. - <http://desarrollohumano.org.gt/>.
- **IIETS Instituto de Investigaciones** Realidad Rural y Desarrollo Rural [Publicación periódica] = El desarrollo rural // Realidad y Desarrollo Rural / ed. Licda. Mirna Valle. - Guatemala : [s.n.], 2005. - pág. 98.
- **INPYME Instituto Nigaruense de apoyo a la pequeña y mediana empresa** [En línea] = Manual de consulta del microempresario "Administracion de Proyectos". - 17 de Septiembre de 2011. - http://www.infomipyme.com/docs/ni/offline/herramientas/administracion_de_proyectos.pdf.
- **Jara, Oscar** ,Libro de la Metodología de Oscar Jara . "Para Sistematizar Experiencias", Primera edición; San José Costa Rica. Editorial Entro de Estudios y Publicaciones Alforja. 1994.
- **kioskea.net** [En línea] = Concepto de Red. - 2008. - Febrero de 2011. - <http://es.kioskea.net/contents/initiation/concept.php3>.
- **Municipalidad San Juan Sacatepequez** [En línea] = Municipio. - 2010. - Agosto de 2010. - <http://www.sanjuansacatepequez.net>.
- **Municipalidad San Juan Sacatepequez** [En línea] = Aldeas. - 2010. - <http://www.sanjuansacatepequez.net>.
- **Municipalidad San Juan Sacatepequez** [En línea] = Etimología del Pueblo . - Agosto de 2010. - <http://www.munisanjuansac.org>.
- **Política de Guatemala** [En línea] = Costo de canasta básica. - 2009. - 2011. - <http://www.politicagt.com>. - fuente: Prensa libre 2011.
- **Terselic Vesna** [En línea] = Fortalecimiento ¿solo una palabras más?. - Mayo de 2011. - <http://www.wri-irg.org/nonviolence/nvse01-es.htm>.
- ***Tinamit Junam "Memoria de labores 2009"***
- ***Urrego Florencio, Lecturas sobre Organización Año:1973Pág.: 13-17, 18-19,32-34,39-42,47-64***
- **Vision Mundial** [En línea] = ¿Quiénes Somos?. - Agosto de 2010. - <http://www.visionmundial.org.gt/visionmundial.php?id=190>.
- **Vision Mundial Guatemala** Manual de Patrocinio. - Guatemala : [s.n.], 2004.
- ***Visión Mundial Guatemala, "Memoria de labores 2006"***
- ***Visión Mundial Guatemala, "Memoria de labores 2008"***



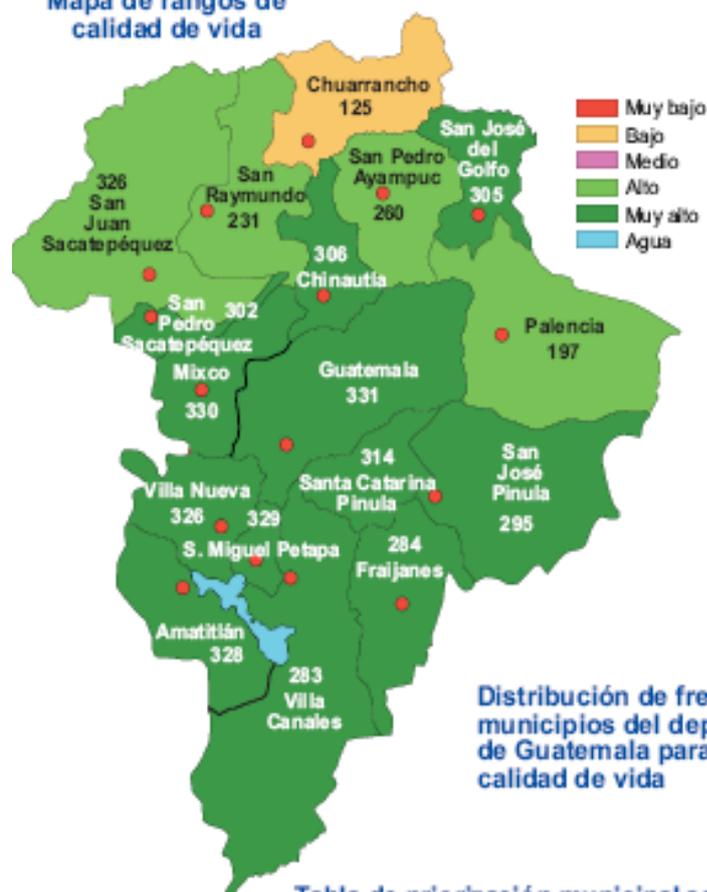
ANEXOS

Anexo 1.

Información departamental de nivel de calidad de vida

Mapa de rangos de calidad de vida

Departamento de Guatemala



Distribución de frecuencias de municipios del departamento de Guatemala para rangos de calidad de vida

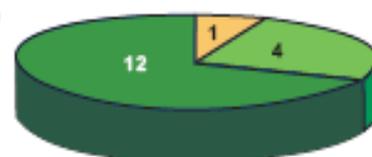


Tabla de priorización municipal según calidad de vida

Fuente INE 2008

Número de orden	Criterios de calidad	Municipios	Censo 2002				Proyecciones 2008			
			Población 2002	% Hombres	% Mujeres	% Pob. indígena	Población 2008	% Hombres	% Mujeres	% Pob. indígena
125	Bajo	Chuarrancho	10,101	51.58	48.42	85.03	11,964	52.72	47.28	85.03
197	Alto	Palencia	47,705	49.58	50.42	1.91	55,858	49.97	50.03	1.91
207	Alto	San Juan Sacatepéquez	152,583	49.43	50.57	65.44	196,422	50.42	49.58	65.44
231	Alto	San Raymundo	22,615	48.60	51.40	73.14	27,465	48.56	51.44	73.14
260	Alto	San Pedro Ayampuc	44,996	49.34	50.66	27.11	62,963	50.75	49.25	27.11
283	Muy alto	Villa Canales	103,814	49.39	50.61	3.35	131,984	53.62	46.38	3.35
284	Muy alto	Fraijanes	30,701	51.58	48.42	4.71	40,114	50.30	49.70	4.71
295	Muy alto	San José Pinula	47,278	48.82	51.18	3.85	63,448	49.89	50.11	3.85
302	Muy alto	San Pedro Sacatepéquez	31,503	49.39	50.61	82.69	38,261	50.31	49.69	82.69
305	Muy alto	San José del Golfo	5,156	48.68	51.32	1.03	5,596	48.50	51.50	1.03
306	Muy alto	Chinautla	95,312	48.75	51.25	16.06	115,843	49.62	50.38	16.06
314	Muy alto	Santa Catarina Pinula	63,767	48.07	51.93	4.07	80,781	49.03	50.97	4.07
326	Muy alto	Villa Nueva	355,901	48.26	51.74	7.59	474,368	49.17	50.83	7.59
328	Muy alto	Amatitlán	82,870	48.83	51.17	3.15	100,933	47.96	52.04	3.15
329	Muy alto	San Miguel Petapa	101,242	48.54	51.46	6.29	148,133	49.61	50.39	6.29
330	Muy alto	Mixco	403,689	47.74	52.26	12.26	462,753	50.01	49.99	12.26
331	Muy alto	Guatemala	942,348	47.16	52.84	7.30	980,160	47.31	52.69	7.30
		Totales	2,541,581	48.06	51.94	13.50	2,994,047	48.72	51.28	13.50