

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



INFORME FINAL DE SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

**“ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE LÍDERES
DE LA COMUNIDAD ESTANCIA EL ROSARIO, MONTÚFAR,
SAN JUAN SACATEPÉQUEZ”**

PRESENTADO POR:

ROCÍO IVONÉ VÁSQUEZ PALENCIA

**PREVIO A CONFERÍRSELE EL TÍTULO DE
TRABAJADORA SOCIAL**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

GUATEMALA, 2012



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/208/2011
Guatemala, 14 de octubre 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 **ROCÍO IVONÉ VÁSQUEZ PALENCIA** con número de carné **200416489** quien elaboró su Trabajo de Sistematización sobre: **“ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE LÍDERES DE LA COMUNIDAD ESTANCIA EL ROSARIO, MONTÚFAR, SAN JUAN SACATEPÉQUEZ”**.

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



BMA/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
Teléfonos (502) 24188850 - PBX (502) 24439500 / 24188000 - Exts. 1441 - 1454 - 1456 - 1458
<http://www.trabajosocial.usac.edu.gt>

EPS-033/2012

Guatemala 09 de febrero de 2012

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: **“ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE LÍDERES DE LA COMUNIDAD ESTANCIA EL ROSARIO, MONTÚFAR, SAN JUAN SACATEPÉQUEZ”**, elaborado por la estudiante **ROCÍO IVONÉ VÁSQUEZ PALENCIA** con número de carné: **200416489** 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



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>

ACUERDO DE DIRECCIÓN No. 011/2012

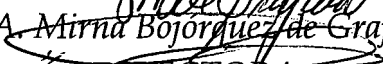
La Dirección de la Escuela de Trabajo Social, en base a los Dictámenes EPS/208-2011 de fecha 14 de octubre de 2011, emitido por Licenciada Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización; y EPS-033/2012, del 9 de febrero de 2012, emitido por MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro, Coordinadora del Ejercicio Profesional Supervisado, respectivamente.

ACUERDA:

1º. **AUTORIZAR** la impresión del Trabajo de Sistematización titulado: "ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA RED DE LÍDERES DE LA COMUNIDAD ESTANCIA EL ROSARIO, MONTÚFAR, SAN JUAN SACATEPÉQUEZ", elaborado y presentado por **ROCÍO IVONÉ VÁSQUEZ PALENCIA**, quien previo a conferírsele el título de Trabajadora Social en el Grado Académico de Licenciada, realizó la defensa del trabajo citado. 2º. **NOMBRAR** al Tribunal que tendrá a su cargo el Acto Protocolario de Graduación, integrado por: a) M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda, Directora, b) Licda. Carolina de la Rosa de Martínez, Secretaria Administrativa, c) Mtra. Carmen Mejía Giordano, Coordinadora del Área de Trabajo Social, d) MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro, Coordinadora del Ejercicio Profesional Supervisado; y, e) Licda. Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización.

Guatemala, 10 de febrero 2012

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda
DIRECTORA



ACTO QUE DEDICO A:

DIOS

Ser supremo que me ha bendecido con la vida, sabiduría, fe y voluntad. Por guiar mí camino hacia el éxito que hoy consigo.

MIS ABUELOS

Eulalio Palencia y Emerita Cuellar, por sus sabios consejos y guiar mi camino desde el cielo.

MI MADRE

Olga Palencia, por todo su amor, confianza apoyo moral, económico y espiritual. Por la motivación de seguir adelante para lograr mis metas. Gracias por tu sacrificio, este triunfo es tuyo.

MI HERMANA

Lilian Palencia, por su apoyo incondicional en todo momento de mi formación.

MIS SOBRINOS

Eduardo José y Olguita Castañeda, con todo mi cariño.

MI NOVIO

Cesar Figueroa, por su amor, comprensión y apoyo incondicional.

A MIS TIOS

Por su apoyo y sus consejos.

A MIS AMIGAS

Isabel Monterroso, Sandra Jerez, Johanna Gumán, Jenny Velásquez, Sandra Batres, Marta Solloy y Wendy Ruiz, por su valiosa amistad.

AGRADECIMIENTOS

A

Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que me brindó los conocimientos necesarios para mi formación.

MI SUPERVISORA

Licda. Blanca Mercedes, por su orientación y asesoría en la elaboración del trabajo de graduación.

SUPERVISORA DE EPS

Licda. Leticia Valdiviezo, por orientarme, compartir sus conocimientos y contribuir en mi formación profesional.

**HABITANTES DE LA COMUNIDAD
ESTANCIA EL ROSARIO**

Por su apoyo y confianza.

A USTED

Por acompañarme en este día tan especial.
Que Dios le bendiga.

ÍNDICE

Introducción.....	i
Capítulo I. Antecedentes de la experiencia.....	1
Capítulo II. Contexto donde se realizó la experiencia.....	7
2.1 Contexto nacional.....	7
2.1.1 Visión Mundial Guatemala –VMG-.....	11
2.2 Contexto municipal (San Juan Sacatepéquez).....	12
2.2.1 Programa de Desarrollo de Área –PDA- “Tinamit Junam”.....	15
2.3 Contexto local (Estancia el Rosario).....	22
2.3.1 Red de Líderes.....	28
Capítulo III. Descripción de la experiencia.....	32
3.1 Procedimiento metodológico.....	32
3.2 Descripción de la experiencia.....	35
• Fase I: metodología de intervención de Trabajo Social Comunitario.....	37
• Fase II: proceso de capacitación.....	45
Capítulo IV. Reflexión de fondo.....	74
Capítulo V. Lecciones aprendidas.....	80
Capítulo VI. Propuesta de cambio.....	82
Conclusiones generales.....	95
Siglas y acrónimos.....	97
Bibliografía.....	98
Anexos.....	100

INTRODUCCIÓN

El informe de sistematización que se presenta a continuación da a conocer el proceso de trabajo realizado con la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, ubicada en la aldea Montúfar, del municipio San Juan Sacatepéquez. Identifica los pasos metodológicos utilizados para la realización del mismo. El cual fue desarrollado por la epesista de Trabajo Social Rocío Vásquez, durante el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-.

Para la realización de la sistematización fue necesario realizar un ordenamiento de la información histórica, social y cultural a nivel nacional, municipal y local, permitiendo un análisis y reflexión de lo sucedido. La sistematización responde a los siguientes objetivos:

General:

- Generar una propuesta de trabajo metodológico que responda a procesos de capacitación organizacional y permita a la Red de Líderes adquirir las herramientas necesarias en su desempeño comunitario.

Específicos:

- Establecer la eficacia de las técnicas e instrumentos aplicadas en las reuniones de capacitación.
- Determinar los aprendizajes adquiridos en las participantes, durante las capacitaciones realizadas.

Para la elaboración de la sistematización de la experiencia fue preciso limitar el objeto a desarrollar, el cual consistió en el Proceso de Capacitación del Proyecto: Fortalecimiento Organizacional dirigido a la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área –PDA- Tinamit Junam, Comunidad Estancia el Rosario, municipio de San Juan Sacatepéquez. Siendo el eje o aspecto central de la experiencia: la Metodología utilizada durante el proceso de capacitación dirigida a la

Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área –PDA-, de la comunidad Estancia el Rosario.

El contenido del informe de sistematización se realizó en varios capítulos, los cuales se describen a continuación:

- El capítulo I se refiere a los antecedentes de la experiencia: en este capítulo se abordó lo que pasó durante y en el proceso de la experiencia, permitiendo al lector tener un panorama más amplio de la formación e inicio de la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario
- En el capítulo II, se da a conocer el contexto donde se desarrolló la experiencia: describe el entorno nacional, municipal de San Juan Sacatepéquez y local de la comunidad Estancia el Rosario, identificando los aspectos más relevantes.
- El capítulo III, permite dar una mirada retrospectiva de la experiencia, partiendo de lo aprendido y reorientando acciones futuras que permitan aportar nuevos conocimientos a la teoría y metodología de Trabajo Social. y el impacto obtenido con el grupo.
- En el capítulo IV, sobre la reflexión de la experiencia: se da a conocer el análisis, síntesis e interpretación crítica de lo sucedido, a través de las acciones realizadas, permitiendo de esta manera implementar acciones en nuevos proyectos.
- El capítulo V, establece las lecciones aprendidas: da a conocer los nuevos conocimientos, obtenidos por la profesional durante la experiencia.
- En el capítulo VI, se diseñó una propuesta de cambio de acuerdo a los aprendizajes obtenidos, con la finalidad de reorientar los procesos de capacitación a la Red de Líderes, que consiste en el perfil del líder democrático, para trabajar con grupos comunitarios en grupos organizados comunitarios.

Incluye las correspondientes conclusiones, bibliografía consultada y anexos.

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

El presente capítulo tiene como propósito brindar al lector un breve panorama de la experiencia a sistematizar, lo cual permitirá comprender y valorar lo sucedido.

La Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- a través de la Escuela de Trabajo Social, hace convenios con instituciones públicas y privadas para que estudiantes próximas a graduarse puedan realizar su proceso de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-. En esta oportunidad la Escuela de Trabajo Social firmó una carta de entendimiento con la institución Visión Mundial, la cual tiene sedes en varios municipios del país, como es el municipio de San Juan Sacatepéquez, a través del Programa de Desarrollo de Área –PDA- Tinamit Junam, donde fui asignada para la realización del EPS. Al iniciar dicho proceso en la institución, me asignaron la comunidad en la que desarrollaría proyectos comunitarios en beneficio de la población y en pro de su desarrollo.

Luego de la asignación de la comunidad, la estudiante realizó recorridos comunitarios para conocer el contexto local, asimismo, realizó entrevistas a líderes comunitarios, visitas domiciliarias y asambleas comunitarias. Durante este proceso de inmersión se logró obtener un panorama de la realidad en la que vive la población de la comunidad, observando que existe poca organización comunitaria, conflictos entre líderes de los dos sectores en que se encuentra establecida la comunidad, debido a la disputa por el poder; la población no presenta acceso permanente a salud, ya que existe un centro de convergencia que solo presta servicio una vez a la semana, es una comunidad que se encuentra en alto riesgo a sufrir desastres debido a su ubicación topográfica.

La experiencia se desarrolló en el caserío Estancia el Rosario perteneciente a la aldea Montúfar del municipio San Juan Sacatepéquez, ubicada a 46 kilómetros de distancia sobre la carretera que conduce a Pachalum, Quiche.

En dicho lugar fue necesario realizar una investigación participativa, que tuvo como resultado un diagnóstico comunitario. Se realizó con la participación de líderes comunitarios (COCODE, comité local y madres líderes) y la población en general de los dos sectores en que se compone la comunidad.

Ese proceso permitió identificar los principales problemas que presenta la comunidad como: falta de drenajes, poca organización comunitaria, falta de letrinas, no existe asistencia médica permanente, falta de servicio de recolección de basura y mal manejo de desechos sólidos, inseguridad, conflicto entre comités de desarrollo comunitario, entre otros. En base a los resultados se priorizaron los problemas y se diseñaron proyectos que dieran respuesta a dicha problemática, siendo una de las principales la organización comunitaria.

El Programa de Desarrollo de Área –PDA- Tinamit Junam, se encuentra ubicado en el municipio San Juan Sacatepéquez, se enfoca al desarrollo transformador de la niñez, creando oportunidades que mejoren sus condiciones de vida a nivel familiar y comunitario. Su objetivo principal es llevar alternativas de desarrollo a través de la organización, participación, capacitación y financiamiento de proyectos cuyo objetivo primordial es 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.

La institución trabaja conjuntamente con una Red de Líderes existentes en cada comunidad (comité local, madres líderes y comité de vigilancia), formada con el objetivo de representar a las familias de los niños/as patrocinados/as y coordinar las actividades que se desarrollan en beneficio de los mismos.

Dentro de la cobertura del PDA se encuentra la comunidad Estancia el Rosario, donde se integró una Red de Líderes que se encuentra formada por representantes de cuatro sectores asignados por el PDA, para establecer un nexo entre la comunidad y la institución, con el objetivo de contribuir al desarrollo y bienestar de las familias, a través de proyectos coordinados por Visión Mundial y ejecutados y supervisados por el PDA.

La formación de dicha organización inicio en el mes de junio del año 2008, luego de la inscripción de niños/as, ya que Estancia el Rosario era una comunidad nueva, donde no existían niños y niñas patrocinadas, seguidamente de la inscripción se realizó el respectivo listado con el nombre del niño, nombre de la madre y nombre del padre, con el objetivo de contar con una base de datos y lograr el apadrinamiento de los niños y niñas, obteniendo beneficios a nivel personal, familiar y comunitario.

Teniendo los datos generales y básicos de los niños/as se giró una nota a cada padre, madre o encargado para que asistieran a una reunión donde se brindaría información importante sobre el funcionamiento del PDA, asimismo, elegir a las personas líderes representantes de cada sector. Para efectos de la Asociación ó el PDA, la comunidad fue dividida en cuatro sectores.

Cuando ya se contaba con los líderes de los cuatro sectores, se convocó a una asamblea comunitaria y se realizó la respectiva votación a través de boletas en las cuales tendrían que elegir a los representantes del comité local, integrándose de acuerdo al número de votos en los siguientes cargos: presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocal uno; asimismo se eligieron a las madres líderes quienes fueron seleccionadas de acuerdo al lugar en donde viven a manera de cubrir toda la comunidad y facilitar el trabajo en actividades a desarrollarse; también quedaron electas dos personas que integrarían el comité de vigilancia.

Esta actividad se realizó con la presencia de la gerente del PDA, la Facilitadora de Desarrollo de la comunidad –FADES- y la población en general, cuando ya se estableció la integración de la Red de Líderes, se redactó el acta correspondiente firmando cada una de las personas presentes.

Al momento de formarse el comité local, comité de vigilancia y las madres líderes, se les informó que integrarían la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, también se les proporcionó una pequeña descripción de lo que realizarían y el compromiso que estaban adquiriendo con la Asociación Tinamit Junam.

Cabe resaltar que dentro de la Red de Líderes únicamente se eligió a un hombre, siendo la mayoría mujeres, ya que el resto de hombres debido a su trabajo fuera de la comunidad impidió que aceptaran cargos en los cuales se requería su presencia de lunes a viernes.

El único integrante masculino se dedica a trabajos dentro de la comunidad, por lo cual no existió ningún problema en que aceptara el cargo, además es un líder comunitario reconocido dentro de la comunidad, ya que perteneció al COCODE de dicho lugar.

El resto, de dicha organización esta compuesto por mujeres quienes se dedican al que hacer de las actividades domésticas y al cuidado de sus hijos/as. El 50% de las integrantes del grupo son analfabetas, dificultando el trabajo comunitario según lo manifiestan las mismas lideresas, sin embargo, han encontrado la forma de apoyarse unas con otras para salir adelante.

Luego de la selección e integración de la Red de Líderes, las integrantes no han recibido orientaciones sobre la función a desempeñar como elemento fundamental en el desarrollo comunitario, tampoco como ente representativo en la organización a la cual pertenecen.

No han obtenido charlas ni capacitaciones que permitan la organización de dicho grupo, dificultando el alcance de resultados satisfactorios en el desarrollo de las actividades comunitarias. Es importante mencionar que el grupo que forma la Red de Líderes de acuerdo a su naturaleza es de desarrollo comunitario; por su tamaño es grande, ya que lo integra 19 personas de las cuales el 50% es constante en las actividades que se desarrollan tanto a nivel institucional como comunitario.

Se observa deserción por parte de algunas integrantes debido a las actividades que realizan como amas de casa en algunos casos, y en otros, por la falta de interés en el cumplimiento de sus funciones; por su temporalidad no es permanente, ya que está establecido que sus funciones durarán dos años. Todo esto refleja la crisis de la organización.

Es por eso, que debido a la problemática que presentaba la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario en cuanto a la falta de organización, se planificó un proyecto dirigido a atender dicha necesidad, que beneficiaría a la comunidad en su desarrollo comunitario al igual que la institución que trabaja en el lugar.

La propuesta se basó en el diseño de un proyecto organizativo que incorporara capacitaciones que promovieran la integración de la Red de Líderes del PDA, fortaleciendo sus capacidades y destrezas, para lograr la coordinación y el desarrollo de acciones conjuntas en beneficio de la población comunitaria. Asimismo, proporcionar a los grupos organizados las herramientas necesarias para el desarrollo de un trabajo en equipo y planificado.

También se pretende que con los resultados del desarrollo de dicho proyecto, sea implementado en las 7 comunidades restantes, con el objetivo de fortalecer las Redes de Líderes y brindar las herramientas necesarias en el área de organización, permitiendo un mejor desempeño en las actividades que realice la Red de Líderes.

Es así como surge el interés por sistematizar la experiencia desarrollada con la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, ya que a través de este proceso se analizó la aplicación de la metodología realizada durante las capacitaciones, permitiendo reflexionar sobre las debilidades y fortalezas aplicadas durante la experiencia, dando pauta a corregir y superar errores, proponiendo y aplicando nuevos mecanismos en próximas actividades.



Integrantes de la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario

CAPÍTULO II. CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA

El siguiente capítulo, permite dar a conocer al lector el contexto como punto de partida a nivel nacional, municipal, local e institucional, identificando los aspectos más importantes y relevantes en cada área.

2.1 Contexto Nacional: Guatemala

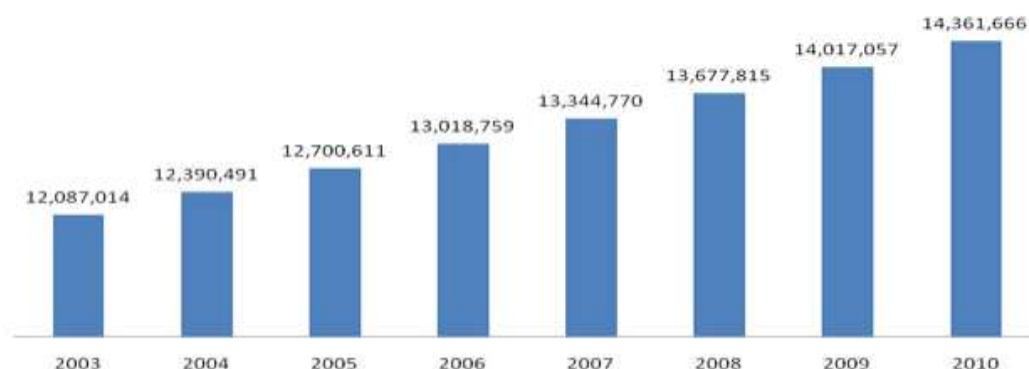
“La república de Guatemala se encuentra localizada en la parte norte del istmo centroamericano; limita al norte y al oeste con la república de México; al sur, con el Océano Pacífico; al este, con Belice, el Océano Atlántico y las repúblicas de Honduras y El Salvador. Esta comprendida entre el paralelo 13° 44' y 18° 30' latitud norte y entre los meridianos 87° 24' y 92° 14', al este del meridiano de Greenwich. Su extensión territorial es de aproximadamente 108,889 kilómetros cuadrados. Su clima es variado, de acuerdo a la topografía; por lo tanto, puede ir del clima cálido al clima templado y muy frío. Esta dividida en ocho regiones, veintidós departamentos y 331 municipios”.¹

Según el IX Censo de Población 2002, Guatemala tenía una población de 11,237,196 habitantes, su densidad poblacional como promedio nacional era de 103 habitantes por Km². El departamento que registró el mayor número de habitantes fue Guatemala con 2,541,581 con un promedio de 5 personas que habitaban en cada vivienda. Estimaciones realizadas por el Instituto Nacional de Estadística –INE-, mencionan que para el año 2010 Guatemala cuenta con un promedio de 14,361,666 habitantes, con un crecimiento poblacional de 2.5%, considerándose como consecuencia de una reducción continua de la mortalidad y un alto nivel de fecundidad.

¹ Instituto Nacional de Estadística –INE- Características de la población y de los locales de habitación censados, 2002. Pág. 12

GRÁFICA No.1

ESTIMACIONES Y PROYECCIONES DE LA POBLACIÓN TOTAL DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

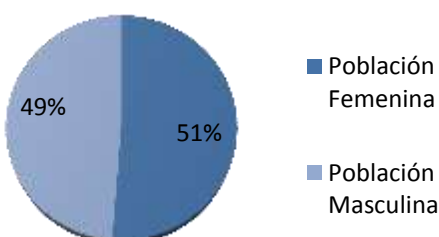


Fuente: INE, Censo poblacional 2002 y proyecciones de población en base en el censo 2002

La gráfica anterior muestra el incremento poblacional que ha tenido el país desde el año 2003, donde el total aproximado de personas era 12,087,014 sin embargo, en el año 2010 la población ascendió a 14,361,666 personas, mostrando un incremento poblacional de 2.5%, estableciendo así el alto grado de fecundidad que existe en Guatemala.

GRÁFICA No.2

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN TOTAL POR GÉNERO

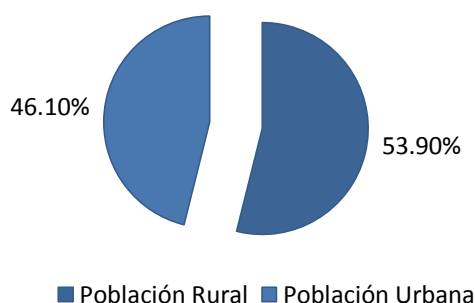


Fuente: INE, Censo poblacional 2002 y proyecciones de población en base en el censo 2002

La distribución de la población por género en el país de Guatemala, está conformada en un 51% por mujeres, mientras que el 49% restante lo integran los hombres.

GRÁFICA No.3

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POR ÁREA



Fuente: INE, Censo poblacional 2002 y proyecciones de población en base en el censo 2002

De acuerdo con las proyecciones del Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía –CELADE–, Guatemala posee el mayor porcentaje de población en edad productiva en comparación con los demás países de la región centroamericana, ya que para el año 2,020 seguirá contando con el mayor número de habitantes en edad productiva. La fuerza laboral del país, medida como la Población Económicamente Activa - PEA - representa alrededor de 4.9 millones de habitantes, creciendo a una tasa anual del 4%. Actualmente la PEA equivale a la tercera parte de la población total.

“La economía del país se basa principalmente en la agricultura con un 38%, en un 23% en el comercio, un 14% en industria manufacturera, un 9% en servicios sociales, un 5% en construcción y el 9% en otras actividades económicas”². Lo que significa que la principal actividad u ocupación de la población guatemalteca, se dedica a realizar trabajos de agricultura y ventas formales e informales de diversos productos, con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la familia. Para alcanzar el desarrollo humano es fundamental liberarse de la ignorancia y tener condiciones para realizar plenamente el potencial cognitivo, permitiendo tener una vida integral y llena de significado, facilitando las posibilidades de las personas en la contribución al crecimiento económico, la competitividad nacional,

² Idem. Pág. 153

la vida política del país y el desarrollo de las ciencias, las artes y las culturas. La educación también crea mejores condiciones para la toma de decisiones en todo asunto que le concierna e interese a la persona directamente o como integrante de un colectivo social.

En el área educativa se menciona que en Guatemala “cada año se suman 82,939 analfabetos en el país. El 60% de estos corresponde a niños y niñas que se inscriben en primer grado, pero abandonan la escuela antes de aprender a leer y escribir. El 40% restante se refiere a personas que nunca ingresan a primer grado. Sin embargo han existido avances en la población de 15 a 24 años con relación al promedio de escolaridad. En 1994, el promedio de escolaridad de la juventud guatemalteca era de 4.5 años; en 2002, esta se elevó a 5.4. La escolaridad de los hombres se incrementó en casi un año (4.9: 5.7); la de las mujeres se incorporó de forma similar a (4.2: 5.1), por lo que la brecha entre géneros prácticamente no se modificó a lo largo del período. Por otra parte, la escolaridad de los indígenas pasó de 2.7 en 1994 a 3.8 en 2002, mostrando un comportamiento bastante similar entre ambos géneros”.³

Con relación al acceso de servicios de salud, existe un “47.4% de cobertura ofrecida por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, mientras otro 23.7% es cubierta por los programas de extensión de cobertura impulsados por el Ministerio de Salud; un 10.4% es atendido por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y el 8.1 por servicios privados lucrativos. A nivel nacional, la tasa de incidencia de las enfermedades respiratorias en los niños y niñas de 0 a 5 años es de 47.9% y la de diarrea de 31.3%. Esta incidencia es más alta en la región Norte, Alta y Baja Verapaz y en el área rural”.⁴

En medio de los efectos de una economía con especiales consecuencias para los más pobres, el aumento de la vulnerabilidad de la niñez y ante la situación de

³ Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005. Pág. 155

⁴ Idem. Pág. 156

desesperanza e incertidumbre nacional para muchas familias, llega a Guatemala Visión Mundial Guatemala –VMG- con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de niños y niñas, familias y comunidades de diferentes departamentos del país.

2.1.1 Visión Mundial Guatemala

Visión Mundial es una organización cristiana humanitaria que trabaja alrededor del mundo a favor de la niñez, familias y comunidades pobres sin distinción de raza, género, etnia o creencia religiosa por medio del desarrollo transformador, la promoción de justicia y atención a emergencias.

Trabaja en el país desde 1975 y conforme a su labor se fue extendiendo, a partir de los años noventa. Visión Mundial Guatemala –VMG- está presente en todo el país con: Programas de Desarrollo de Área –PDA- y proyectos apoyados por el Fondo Mundial.

Los PDA se localizan en los departamentos de: San Marcos, Huehuetenango, Sololá, Chimaltenango, Guatemala, Chiquimula, desarrollando programas asociados con instancias del gobierno y organismos nacionales e internacionales.

Para VMG el acceso a la educación impulsa el desarrollo y mejora las condiciones de vida, especialmente de las niñas y los niños por lo cual “en el año 2008, en coordinación con la Organización de Base Comunitaria –OBC- se aseguró la educación primaria, básica, y diversificada de 45,784 niños, niñas y adolescentes”.⁵ Así mismo, se promueve el acceso a la tecnología con centros tecnológicos que ofrecen la oportunidad de conocer las tendencias tecnológicas actuales y de formación laboral.

⁵ Visión Mundial Guatemala. Memoria de Labores 2008. Pág. 7

Contribuye en el mejoramiento de la calidad de vida de las niñas, niños y niñas, adolescentes, jóvenes, familias y comunidades mediante el acceso a servicios básicos de medicamentos para enfermedades comunes, capacitaciones en salud preventiva y programas que cuiden la nutrición de la niñez.

Promueve oportunidades que permitan a las familias la búsqueda de proyectos económicos para mejorar sus vidas y sus comunidades. Trabajando en coordinación con las OBC socias, se desarrollan diferentes iniciativas que generan ingresos económicos e incentivan el desarrollo micro empresarial. Los proyectos de formación en panadería, albañilería, belleza, cerería, cocina, corte y confección, motivan a padres y madres a participar y aprender oficios para mejorar sus ingresos.

VMG aborda los derechos de las niñas y los niños por medio de la incidencia pública y su trabajo de desarrollo sin distinción de etnia, religión y sexo. Cree en una promoción de justicia que vele porque la niñez viva en ambientes seguros y desarrolle su potencial.

2.2 Contexto Municipal: San Juan Sacatepéquez

“San Juan Sacatepéquez es un municipio del departamento de Guatemala, cuenta con una extensión territorial de 242 kilómetros cuadrados, entre sus colindancias se puede mencionar al Norte con Granados (Baja Verapaz), al Este con San Raymundo y San Pedro Sacatepéquez (Guatemala), al Oeste con San Martín Jilotepeque y el Tejar (del departamento de Chimaltenango), así como también con Santo Domingo Xenacoj (del departamento de Sacatepéquez). Es un municipio ubicado a 1,845.10 metros sobre el nivel del mar, según el Instituto de Geografía Nacional, con una latitud de 14’43’02”, y una longitud de 90’ 38’ 34’ ”.⁶

⁶ Larios, Juan Manuel. Breve historia de la Villa de San Juan Sacatepéquez. Municipalidad de San Juan Sacatepéquez. Junio 2005. Pág. 21

Cuenta con una cabecera municipal, 13 aldeas y 40 caseríos. Entre las principales vías de comunicación que conducen a San Juan Sacatepéquez se encuentra la carretera que conduce de la capital de Guatemala hacia el municipio a una distancia de 32 km; las carreteras hacia las aldeas y caseríos son asfaltadas y de terracería según su localización.

El Instituto Nacional de Estadística reportó en el XI Censo Poblacional del año 2002, una población total de 152,583 habitantes, de los cuales 75,415 son hombres y 77,168 son mujeres. Dicha población esta distribuida de la siguiente manera: un 53% en el área urbana y un 47% en el área rural.

En el ámbito económico, se puede mencionar que “la principal fuente económica del municipio es la agricultura, por sus fincas agrícolas, producción de alverja china, tomate, ejote, chile pimiento, manzana california, membrillo, pera, durazno, jocote amarillo, legumbres, entre otros. Las cuales son vendidas en la cabecera municipal, ciudad capital, el interior de la república, Centro América, Estados Unidos y Europa”.⁷

Al municipio de San Juan Sacatepéquez se le denomina “La Tierra de las Flores”, por su alta producción de flores y sus viveros de floricultura. El cultivo de la flor en San Juan Sacatepéquez se debe fundamentalmente al tipo de tierra y al clima templado del lugar.

Entre los lugares que más se dedican a este cultivo se pueden mencionar: Camino de San Pedro, Chitol, Cruz Verde, Comunidad de Zet, Cruz Blanca, Santa Fe Ocaña, el Pilar, los Pajoquez, Loma Alta, etc. Las diferentes variedades de flores que se cultivan son: el Crisantemo, la Shasta, el Clavel, el Chomín, las Rosas, la Gladiola, etc.

⁷ Municipalidad de San Juan Sacatepéquez. Monografía del Municipio de San Juan Sacatepéquez. Pag. 5

Así mismo, la tapicería es otra de las actividades que distingue al pueblo por ser la “Cuna del Mueble”, ya que se producen muebles de finos acabados de sala, comedor y cocina, vendidos en el municipio, la ciudad capital e interior de la república, extendiendo su mercado en Centro América, Estados Unidos y Sur América.

También los tejidos forman parte de la actividad económica del lugar los cuales son elaborados en su mayoría por la mujer adulta, realizados en casa y por lo general se distribuyen en el mismo pueblo. Existen varios telares de estilo antiguo y telares pequeños manuales, los que se utilizan en su mayoría las mujeres para elaborar la telas de sus trajes típicos, como güipiles, fajas, tapados, cargadores, gorros de niños y otros.

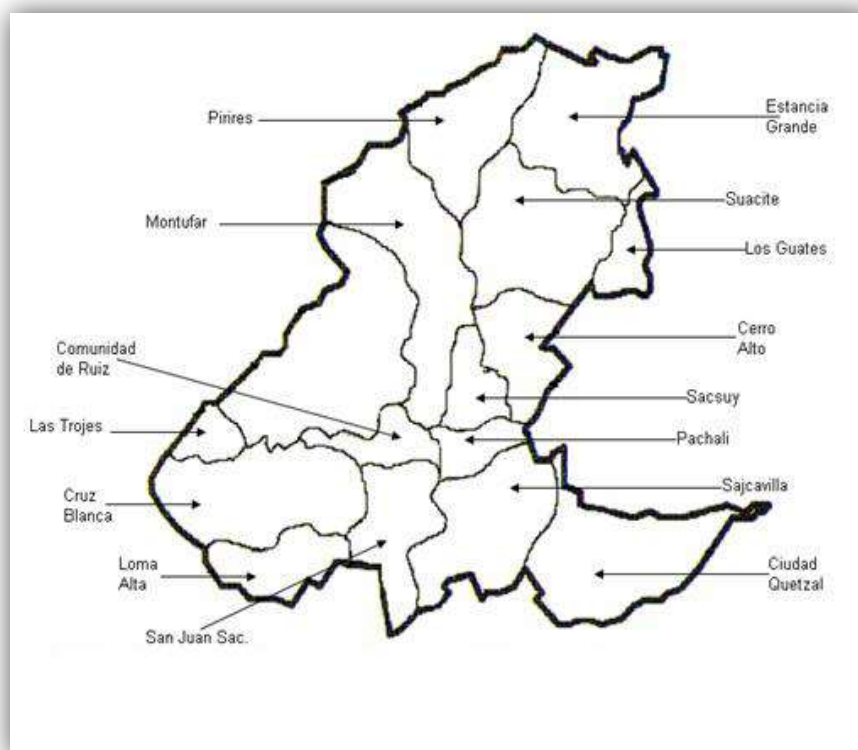
Con relación al área educativa, “el índice de analfabetismo es de 26.48% en la población de 15 años en adelante, del cual el 19.48% son hombres y el 33.35 son mujeres”.⁸

La mayor parte de las aldeas y caseríos cuentan con escuelas nacionales de educación primaria, la única aldea que tiene educación básica pública es la aldea Montúfar. En la cabecera municipal se encuentran concentradas las mayores oportunidades de educación con colegios de educación pre-primaria, básico, diversificado, academias de mecanografía, academias de computación. Las escuelas nacionales trabajan en primaria masculina y femenina; secundaria mixta, en el nivel diversificado solamente se puede mencionar la escuela de ciencias comerciales.

En cuanto a la atención de salud, se cuenta con un centro de salud tipo A, el cual ofrece a la población los servicios de consulta general, hipodermia, laboratorio, odontología, trabajo social, vigilancia epidemiológica y saneamiento ambiental.

⁸ Proyecciones de población 2007 con base en el Censo de Población 2002, INE y Registro de participantes en los Procesos de Alfabetización, año 2007

Dentro de las organizaciones que apoyan el desarrollo en el municipio de San Juan Sacatepéquez se pueden mencionar: la municipalidad, los Consejos Comunitarios de Desarrollo –COCODES-, Consejo Nacional de Alfabetización - CONALFA-, Asociación de Floricultores Sanjuaneros –ASOFLORSA-, cooperativa ECOSABA, Instituto Nacional de Seguridad Social –IGSS- y Asociación de Desarrollo de Área Tinamit Junam.



Municipio de San Juan Sacatepéquez

2.2.1 Programa de Desarrollo de Área –PDA- “Tinamit Junam”

Visión Mundial se encuentra trabajando en siete departamentos del país y a nivel de la cabecera departamental se establecen cuatro Programas de Desarrollo de Área, siendo una de ellas “Tinamit Junam” que significa Pueblo Unido, la cual está ubicada en el municipio de San Juan Sacatepéquez.

Visión Mundial Guatemala llegó al municipio de San Juan Sacatepéquez después del terremoto del 1976, con ayuda de asistencia médica y alimentaría para las familias víctimas de la tragedia.

Su historia comienza “en la década de los años 1990, cuando Visión Mundial aliado con organizaciones comunitarias crearon asociaciones de desarrollo, cuya personalidad jurídica fue autorizada mediante acuerdo gubernativo No. 405-94”.⁹ Dichas instituciones locales se organizaron en asociaciones regionales, las cuales posteriormente se disolvieron y formaron las unidades técnicas regionales.

Visión Mundial Guatemala –VGM- firma convenios anuales de financiamiento y de cooperación técnica. Como parte de la implementación de aprendizaje mediante evaluación con rendimiento de cuentas y planificación –LEAP-, un programa de área es ejecutado por una organización de base comunitaria y se integra con diferentes proyectos, los cuales son asesorados y/o atendidos por profesionales expertos en la materia.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos establecidos, los Programas de Desarrollo de Área –PDA- cuentan con personal calificado para el desempeño de sus funciones, capacitándose en talleres que permitan mejorar capacidades del personal y Junta Directiva.

Actualmente, mediante el convenio anual suscrito entre la asociación y VMG, la primera acepta implementar planes de trabajo para crear oportunidades de desarrollo transformador para la niñez del área de cobertura de la organización, guiándose por valores, principios y prácticas mutuamente acordadas, además de los objetivos estatutarios de la misma”.¹⁰

Programas y proyectos que ejecuta Visión Mundial Guatemala a través del PDA.

⁹ VMG. Historia de la Oficina Nacional de Visión Mundial Guatemala y su relación con la Asociación Tinamit Junam. Guatemala. Pág. 1

¹⁰ Idem. Pág. 3

Programas/Proyectos	Responsables	Cobertura	
		Geográfica	Humana
<p align="center">Educación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sembradores de Esperanza ✓ Niñas Shalom ✓ Jóvenes con Visión ✓ Crianza con ternura ✓ Desarrollo artístico ✓ Becas ✓ Centros de educación inicial ✓ Reforzamiento escolar ✓ Mini-bibliotecas ✓ Compromiso cristiano 	<p>Trabajadora Social</p> <p>Facilitadores de Desarrollo –FADES-</p> <p>Epesista de Trabajo Social</p>	<p align="center">8 Comunidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Pilar 1 2. Comunidad de Zet 3. Cruz Verde 4. Los Pirires 5. Estancia el Rosario 6. San Gerónimo Chuaxán 7. Las Palmas 8. Los Guates 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Niños/as patrocinados ✓ Familias ✓ Comunidades
<p align="center">Salud</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuperación nutricional ✓ Fluorización ✓ Prevención en ITS, educación sexual y reproductiva ✓ Capacitación a comadronas 	<p>Doctor</p> <p>Enfermera</p> <p>Facilitadores de Desarrollo –FADES-</p> <p>Epesista de Trabajo Social</p>	<p align="center">8 Comunidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Pilar 1 2. Comunidad de Zet 3. Cruz Verde 4. Los Pirires 5. Estancia el Rosario 6. San Gerónimo Chuaxán 7. Las Palmas 8. Los Guates 	
<p align="center">Patrocinio</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Censo anual ✓ Ensobretado ✓ APR (Reporte Anual de Progreso) 	<p>Facilitadores de Desarrollo –FADES-</p>	<p align="center">8 Comunidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Pilar 1 2. Comunidad de Zet 3. Cruz Verde 4. Los Pirires 5. Estancia el Rosario 6. San Gerónimo Chuaxán 7. Las Palmas 8. Los Guates 	
<p align="center">Desarrollo Económico</p> <p>Diagnóstico de potencialidades</p>	<p>Epesista Veterinaria</p>	<p align="center">8 Comunidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Pilar 1 2. Comunidad de Zet 3. Cruz Verde 4. Los Pirires 5. Estancia el Rosario 6. San Gerónimo Chuaxán 7. Las Palmas 8. Los Guates 	

El PDA busca hacer una contribución al desarrollo transformador sostenible en comunidades en situación de pobreza; en el municipio de San Juan Sacatepéquez, se basa en la comunidad y se enfoca en la niñez. Dicho programa ejecuta proyectos sectoriales apoyados por la red de liderazgo local e institucional, los cuales se enfocan al área de salud, educación, y desarrollo económico que incorporan los ejes transversales de impacto cristiano, discapacidad, medio ambiente, género, construcción de la paz y protección de la niñez; que contribuyen al bienestar integral y el de las familias en las comunidades.

El PDA trabaja primordialmente en cuatro programas: patrocinio, educación, salud y desarrollo económico, los cuales se dividen en sus respectivos proyectos. Los programas tienen como objetivo el desarrollo comunitario y espiritual de la población beneficiaria, asimismo proporcionar mecanismos que ayuden a la autogestión de cada comunidad. La cobertura que tienen estos programas se proyectan en ocho comunidades principales siendo éstos los siguientes: el Pilar 1, Comunidad de Zet, Cruz Verde, Los Pirires, Estancia el Rosario, San Gerónimo Chuaxán, Las Palmas y Los Guates. A continuación se detallan los programas y proyectos que ejecuta el PDA.

Salud:

Los niños y niñas patrocinados de las diferentes comunidades son beneficiados con diferentes alternativas enfocadas a prevenir y reducir enfermedades, dentro de éstas acciones podemos mencionar: Control de peso y talla de la niñez menor de 5 años, Recuperación Nutricional para niños con Desnutrición Proteico Calórica -DPC- Aguda y Crónica.

La implementación de la olla común¹¹ se enfoca a la prevención de la desnutrición, dicha estrategia esta dirigida a las madres de los niños con bajo peso, a quienes se les proporcionan dietas que permitan la recuperación nutricional de sus hijos.

¹¹ Olla común: Cocina comunitaria y solidaria para afrontar la escasez de alimentos en un grupo de vecinos o en una comunidad.

El programa de salud realiza charlas de prevención dirigidas hacia las madres líderes con el objetivo que ellas repliquen la información en sus comunidades, los temas a tratar son: VIH, enfermedades respiratorias, enfermedades gastrointestinales, enfermedades degenerativas, manipulación de alimentos, lavado de manos, salud reproductiva, entre otras.

Así mismo, también se efectúan: fluorización y entrega de ecofiltros para familias.

Educación:

El objetivo del programa de Educación es minimizar el analfabetismo en las comunidades de cobertura del PDA.

A continuación se mencionan los diferentes proyectos del programa de Educación del PDA “Tinamit Junam”:

- ✓ Centros de Educación Inicial –CEI-
- ✓ Reforzamiento Escolar
- ✓ Mini Bibliotecas Comunitarias
- ✓ Círculos de Lectura
- ✓ Infraestructura Escolar
- ✓ Escuelitas Bíblicas de Vacaciones
- ✓ Programa de aprestamiento pre escolar CENACEP
- ✓ Entrega de Útiles Escolares Pre primaria, Primaria y Básicos
- ✓ Crianza con Ternura
- ✓ Sembradores de Esperanza
- ✓ Campamentos
- ✓ Torneos Deportivos Escolares
- ✓ Centro Artístico de NNAJ
- ✓ Cursos de marimba

Patrocinio:

Por medio del programa del patrocinio una persona tiene la oportunidad de conocer las realidades y vivencias de un niño o niña, su familia y comunidad, aportando mensualmente una suma simbólica que contribuye al desarrollo integral del niño o niña.

Esta relación involucra a sus familias y a la comunidad, generando la transformación de todos. Las donaciones que se realizan se destinan en un fondo común, que se invierte en las carencias prioritarias de las comunidades, mediante un proceso administrativo y rendición de cuentas abiertas y transparentes. Para ello, se trabaja con el liderazgo local, para conocer y reflexionar sobre la problemática que está afectando a los niños y niñas en la comunidad.

Este programa representa la administración de todos los demás programas, ya que en él se establece la relación entre el niño/a patrocinado/a y su patrocinador. Su objetivo es generar desarrollo integral a todos los niños patrocinados y a sus familias. “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.”¹²

Los proyectos del programa son los siguientes:

- ✓ Monitoreo del niño y niña patrocinado
- ✓ Censo Anual
- ✓ Reporte Anual de Progreso del niño (APRs)
- ✓ Ensobretado

Asimismo, también realiza actividades como las siguientes:

- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ GNs o regalos en efectivo
- ✓ Visita de patrocinadores a los niños y niñas

Desarrollo económico:

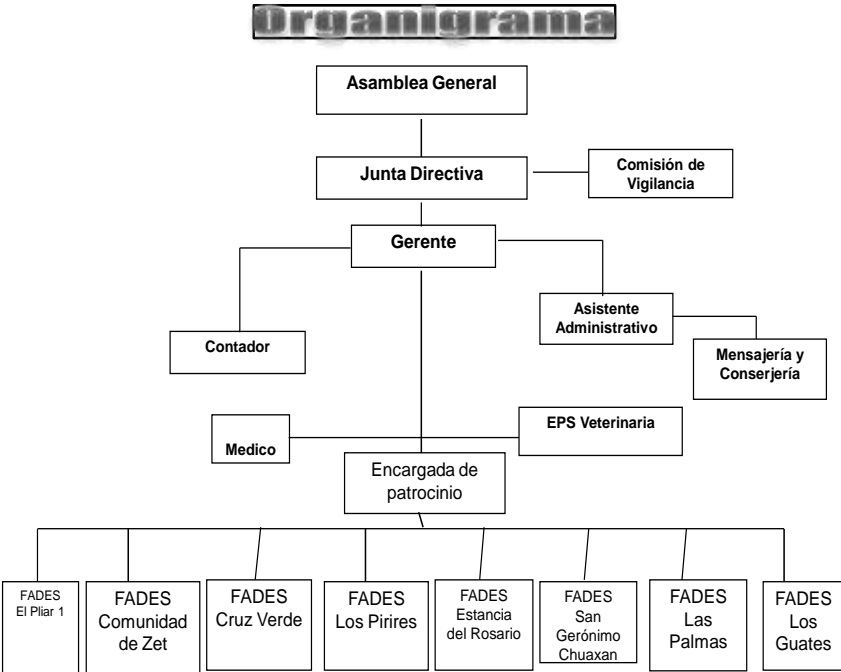
Este programa realiza asesoría técnica dirigida a las familias de los niños patrocinados sobre proyectos productivos sostenibles para fomentar el desarrollo económico. Implementa los huertos familiares iniciando con la orientación y

¹² Visión Mundial. Manual de Patrocinio, 2004

supervisión del personal del PDA, asimismo, intervienen las madres líderes en la supervisión de dichos huertos.

Organización del Programa de Desarrollo de Área

La estructura interna de la Asociación está conformada de la siguiente manera:



Fuente: Programa de Desarrollo de Área -PDA- Tinamit Junam, Visión Mundial Guatemala –VMG-

La asamblea general está integrada por representantes de los sectores de las comunidades beneficiarias.

La junta directiva está conformada por un líder de cada una de las ocho comunidades, quienes tienen el poder de opinar sobre las problemáticas existentes en cada comunidad, asimismo, proponer soluciones para resolver dichos problemas.

El gerente es la persona encargada de administrar los recursos disponibles para atender los programas de Visión Mundial, en las ocho comunidades de cobertura del PDA.

El contador es la persona encargada de contabilizar los recursos financieros existentes en el PDA.

Los Facilitadores de Áreas de Desarrollo –FADES- son las personas que tienen a su cargo una comunidad, ellos representan el enlace entre la institución y la comunidad, a través de los facilitadores se realizan todos los proyectos con asesoría y supervisión de la gerencia.

En la estructura organizativa del PDA no se encuentra el área de trabajo social, debido a que no se contaba con dicho espacio, sin embargo, es en el año 2010 a través de coordinaciones entre Visión Mundial Guatemala y la escuela de Trabajo Social de la universidad San Carlos de Guatemala, se incorpora el apoyo técnico en dicha institución. La estudiante de EPS en trabajo social, por su ubicación en la comunidad Estancia el Rosario, fue la responsable del desarrollo de proyectos, entre los que se menciona: Centro de Educación Inicial, Crianza con Ternura, Sembradores de Esperanza, entre otros, asimismo, brindó acompañamiento a la FADES encargada de dicha comunidad en todas las actividades locales.

También se apoyó en actividades institucionales en las diferentes comunidades de cobertura del PDA, en el desarrollo de los proyectos de los diferentes programas como: salud, patrocinio, desarrollo económico y educación.

2.3 Contexto Local: Caserío Estancia el Rosario

El Caserío Estancia el Rosario pertenece políticamente a la Aldea Montúfar, del Municipio de San Juan Sacatepéquez, a la distancia del kilómetro 46 de la carretera que conduce a Pachalum, Quiché. “Esta ubicada a 17 km de la cabecera municipal”.¹³

¹³ Op Cit. Pág. 11

El nombre de Estancia el Rosario se debe a que en un nacimiento de agua, se encontró una imagen de la Virgen del Rosario, quien fue nombrada como patrona del lugar y trasladada a la iglesia que actualmente se encuentra en la comunidad.

“La comunidad cuenta con un área territorial aproximadamente de 3 km $\frac{1}{2}$. Sus colindancias son: al Norte, con Suacite; al Sur, con Pirires; al Este, con la aldea Montúfar y al Oeste, con el caserío los Quelex y Joya Linda”.¹⁴

El clima en su mayoría es templado y cálido, dependiendo de la estación del año. Puede ser muy caluroso, pero en invierno las temperaturas bajan considerablemente.

Entre las principales vías de comunicación para acceder a la comunidad Estancia el Rosario, se encuentra la carretera que conduce del municipio San Juan Sacatepéquez hacia Pachalum o Joyabaj a una distancia de 17 km; la carretera es asfaltada haciendo fácil su acceso. La comunidad cuenta con pequeños callejones y caminos de terracería.

Los habitantes de la Comunidad Estancia el Rosario se dedican en su mayoría a la agricultura y siembra de maíz y frijol. Para lo cual arrendan un lugar especial para su cultivo, ya que en su propiedad no existe el suficiente espacio. La cosecha obtenida la utilizan para consumo familiar, y si la producción es abundante, emplean una parte para la venta dentro de la comunidad.

Otra parte de la población migra hacia la Ciudad Capital de Guatemala, logrando obtener un trabajo, en su mayoría de albañilería, con el objetivo de poder sustentar las necesidades básicas de su familia, ya que en la comunidad no existe ninguna fuente de empleo.

¹⁴ Vásquez Palencia, Rocío Ivoné. Diagnóstico Comunitario. Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- 2009. Pág. 4

El Caserío Estancia el Rosario posee una población de 1,384 habitantes, distribuida en los siguientes rangos:

CUADRO No.1
Datos de Población

Edad	Masculino	%	Femenino	%
Menor de 28 días	0	0%	0	0
29 días - 1 año	14	1%	20	1.4%
1 - 2 años	19	1.4%	20	1.4%
2 – 5 años	70	5%	77	5.6%
5 – 15 años	210	15.1%	233	16.8%
15 – 20 años	71	5.1%	71	5.1%
20 – 30 años	103	7.1%	127	9.2%
30 – 50 años	116	8.3%	111	8%
50 – 60 años	27	1.9%	31	2.2%
60 años en adelante	26	1.8%	38	2.8%
TOTAL	656	47%	728	53%

Fuente: Desarrollo y Conservación de Oriente –DECOR-. Censo de Población 2006

El cuadro anterior muestra que la mayoría de la población de la comunidad Estancia el Rosario, la integra el género femenino en un 53% y el 47% restante el género masculino.

Con relación a las características socio-culturales se puede mencionar que la población de la comunidad, pertenecen a la etnia indígena maya cakchiquel, predominando dos idiomas, los cuales son: el cakchiquel y español.

Las viviendas de los pobladores de la comunidad, en su mayoría son de paredes de block y techo de lámina, sin embargo, se pueden observar casas de varillas de bambú y adobe. Los pobladores manifiestan que la tenencia de su vivienda es propia, y que la calidad de la misma es regular.

“La distribución de las viviendas varía, dependiendo de la economía familiar en un 40% es de un solo ambiente, un 30% de dos ambientes, un 10% de tres ambientes, un 10% de cuatro ambientes y un 10% de cinco ambientes”¹⁵.

En cuanto a la atención de salud, existe un Centro de Convergencia, el cual brinda asistencia médica cada quince días, a través de la extensión de Cobertura de Desarrollo y Conservación de Oriente –DECOR-.

“Los programas que desarrolla la extensión de cobertura son:

- ✓ Atención materno-infantil
- ✓ Programa Ampliado de Inmunizaciones –PAI-
- ✓ Bacilo de Tuberculosis -TB-

Entre los servicios que presta a la comunidad se pueden mencionar:

- ✓ Consulta general
- ✓ Consulta post y pre-natal
- ✓ Papanicolaou”¹⁶

Los problemas de salud más frecuentes en los niños y niñas son: neumonías, síndromes diarreicos, resfriados comunes e impétigo (problemas de la piel). En los adultos las enfermedades más comunes son: cefaleas, resfriados comunes y leucorrea (flujo vaginal).

En el tema de educación, se puede mencionar que la comunidad Estancia el Rosario, cuenta con una escuela de nivel educativo pre-primario y primario, que funciona en jornada matutina. Sobre su fecha de fundación no existen datos concretos, sin embargo, actas del establecimiento hacen mención de los años 1979 y 1980.

¹⁵ Idem. Págs. 14-15.

¹⁶ Fredy Klee, enfermero ambulatorio. DECOR. 2009

La escuela cuenta con los grados de preparatoria bilingüe etapa única, y primaria completa (1^{ro} a 6^{to} grado). Su cobertura abarca los lugares de: Pachum, Los Quelex, Montúfar y Estancia el Rosario.

CUADRO No.2

POBLACION ESCOLAR NIVEL PRE-PRIMARIO

GRADO	TOTAL
Preparatoria A	30
Preparatoria B	31
TOTAL	61

Fuente: Aracely García directora del establecimiento.2009.

En el nivel pre-primario, la población escolar esta compuesta por 27 niñas y 34 niños, siendo un total de 61 niños y niñas.

CUADRO No.3

POBLACION ESCOLAR NIVEL PRE-PRIMARIO

GRADO	TOTAL
Primero	103
Segundo	103
Tercero	61
Cuarto	51
Quinto	36
Sexto	24
TOTAL	378

Fuente: Aracely García directora del establecimiento.2009.

La población escolar del nivel primario esta integrada por 190 niñas y 188 niños, dando un total de 378 niños y niñas.

Los problemas existentes en el nivel primario son los siguientes:

- ✓ Deserción Escolar: en el año 2008 desertaron 20 alumnos, siendo los motivos más comunes: el conformismo por parte de los padres y el poco interés en la niñez de continuar con sus estudios.
- ✓ Repitencia Escolar: la directora de la escuela comentó que para el año 2009, treinta y tres alumnos habían repetido el ciclo escolar, el cual es un fenómeno que se da en todos los grados. Los motivos de repitencia se deben a varias razones, siendo el principal el analfabetismo de los padres de familia que no permiten orientar los procesos de aprendizaje. Así mismo, la falta de interés de los alumnos en adquirir conocimientos.

FOTOGRAFÍA No. 1

INSTITUTO BASICO POR COOPERATIVA ESTANCIA EL ROSARIO



La comunidad cuenta con un instituto básico por cooperativa, que inició sus labores educativas hacia la juventud del lugar, en enero del año 2008. La institución se encuentra ubicada en las instalaciones de la escuela de nivel primario, funcionando en la jornada vespertina.

CUADRO No.4

POBLACIÓN ESCOLAR NIVEL BÁSICO

GRADO	TOTAL
Primero básico	14
Segundo básico	25
TOTAL	39

Fuente: Aracely García directora del establecimiento. 2009.

El cuadro anterior nos demuestra que el nivel básico esta formado por dos grados inicialmente, se encuentra integrado por 11 mujeres y 28 hombres. El instituto amplia su servicio a diferentes comunidades aledañas al caserío, de las cuales un 85% son procedentes de Estancia el Rosario, un 13% de la comunidad Los Quelex y un 2% de Pachun.

Con relación a la organización comunal, el primero de junio del año 2008, se eligió en Asamblea Comunitaria al Consejo Comunitario de Desarrollo –COCODE- del caserío Estancia el Rosario. Para legalizar dicho proceso se contó con la presencia de un síndico municipal.

La organización local (COCODE), esta conformado por los siguientes puestos:

- ✓ Presidente
- ✓ Vice-presidente
- ✓ Secretario
- ✓ Vice-secretaria
- ✓ Tesorero y
- ✓ Vocal 1 al 8

2.3.1 Red de Líderes

Para ir definiendo el término de Red de Líderes como un proceso de organización, es necesario conocer que una 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.”¹⁷

¹⁷ <http://definicion.de/organizacion/>

Una asociación de desarrollo como lo es la Red de Líderes está integrada por pobladores de la misma comunidad, lo cual hace que compartan características comunes tales como historia, cultura, problemáticas, intereses, oportunidades, entre otros. Esta asociación se organiza para generar procesos de cambio, de desarrollo humano y de impacto colectivo.

Visión Mundial Guatemala en su labor de trabajo con las comunidades de cobertura del municipio de San Juan Sacatepéquez, ha formado una organización local denominada Red de Líderes, con el objetivo de promover el desarrollo integral en las familias de los niños y niñas patrocinados. Dicha organización permite que el PDA establezca el enlace directo entre la comunidad y la institución patrocinadora, para desarrollar los programas y proyectos en beneficio de los más necesitados.

La Red de Líderes está legalmente constituida como se mencionó en el capítulo I, con personalidad jurídica y presenta la facultad para buscar caminos democráticos que les permitan transformar sus condiciones y calidad de vida de manera integral y sostenida, protegiendo los recursos del medio ambiente para las generaciones futuras.

La Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario se conformó en el mes de junio del año 2008, la cual se integró por líderes comunitarios pertenecientes de los cuatro sectores que forman la localidad. El proceso se basó en la realización de una convocatoria y luego se desarrolló una asamblea comunitaria para dar inicio al proceso de votación a través de boletas en las cuales tendrían que elegir a los representantes del comité local. Este comité se integró de acuerdo al número de votos en los siguientes cargos: presidenta, vicepresidenta, secretaria, tesorera y vocal uno; asimismo, se eligieron a las madres líderes quienes fueron seleccionadas de acuerdo al lugar en donde viven a manera de cubrir toda la comunidad y facilitar el trabajo en actividades a desarrollarse; también quedaron elegidas dos personas que integrarían el comité de vigilancia.

Esta actividad se realizó con la presencia de la gerente del PDA, la facilitadora de desarrollo de la comunidad y la población en general. La conformación de la Red de Líderes quedó establecida en tres grupos, quienes adquirieron compromisos y responsabilidades a fin de promover y trabajar por el desarrollo comunitario de la localidad. Estos grupos fueron: Comité Local, Madres Líderes y Comité de Vigilancia.

- ✓ Comité Local: Organización con mayor representatividad frente a la Junta Directiva, es quien opina y manifiesta la situación actual de la comunidad, expresando los problemas y necesidades que afectan a la población, propone posibles soluciones frente a la Junta Directiva y es a través de ellos que se asignan los recursos.
- ✓ Madres Líderes: Organización formada por dos representantes de los cuatro sectores, son quienes convocan a la familia de los niños y niñas patrocinadas para la realización de actividades, asimismo, ellas manejan la información detallada de las familias que forman su sector, representan el contacto más inmediato cuando se requiere información sobre la situación de un niño patrocinado. Se capacitan en temas de salud para que las repliquen con su sector y manejen información importante sobre dichos temas, es decir, que a través de ellas establece la relación entre el PDA y la comunidad. La relación entre éste grupo y el Comité Local es lo que permite que la ayuda llegue a la comunidad, ya que las Madres Líderes exponen la problemática actual para que posteriormente el Comité Local la exponga frente a la Junta Directiva.
- ✓ Comité de Vigilancia: Organización integrada por dos representantes comunitarios, quienes son los encargados de estar presentes en todas las actividades organizadas por el PDA para observar el desarrollo de las mismas y manifestar sus opiniones ante las fortalezas y debilidades encontradas en cada una de ellas.

Es importante mencionar que el comité de vigilancia únicamente es observador y expresa sus opiniones; sin embargo, esta privado de tomar decisiones. Actualmente en éste comité únicamente una persona es constante en su funcionamiento.

A partir de su integración la comunidad Estancia el Rosario tiene voz y voto a través de la Red de Líderes quienes expresan la situación de la población ante las decisiones que necesita tomar la Junta Directiva del PDA formada por representantes de las diferentes redes de líderes de las ocho comunidades con las cuales trabaja la Asociación Tinamit Junam en el municipio de San Juan Sacatepéquez.

Es por eso que se hace necesaria la sistematización de la Red de Líderes en su proceso de capacitación organizativa, la cual se desarrolla a continuación a través de la descripción de la experiencia, ya que es así como se construirá dicho proceso.

CAPÍTULO III. DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA

3.1 Procedimiento Metodológico

Este capítulo permite dar una mirada retrospectiva de la experiencia, partiendo de lo aprendido y reorientando acciones futuras que permitan aportar nuevos conocimientos a la teoría y metodología de Trabajo Social.

La sistematización de la experiencia permitirá a la profesional de Trabajo Social recuperar, valorar y reflexionar sobre lo ocurrido, ya que se analizará el desempeño y las limitantes encontradas. Asimismo, permitirá a las participantes conocer el proceso en el que se encuentran y definir por ellas mismas sus necesidades y anhelos, plasmándolos en proyectos para mejorar su realidad.

Para poder desarrollar la experiencia fue necesaria la implementación de procesos que permitieran alcanzar los objetivos trazados. Dichos procesos consistieron en la aplicación y utilización del método de Oscar Jara en cinco momentos, los cuales se plantean en una perspectiva metodológica dialéctica, la cual se describe a continuación:

- **Punto de Partida:**

El proceso de sistematización parte de la propia práctica o experiencia vivida en el proceso de capacitación organizativo.

Dicha experiencia se desarrolló en la comunidad Estancia el Rosario, ubicada en la Aldea Montúfar del municipio de San Juan Sacatepéquez, a través del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- en la institución Visión Mundial Guatemala.

Para iniciar con este primer momento fue necesario:

a) Haber participado en la experiencia:

La estudiante de Trabajo Social participó directamente en el desarrollo del proyecto de capacitación organizativo, dirigido a la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, desde su inicio hasta su finalización.

b) Tener registros de la experiencia:

Los registros escritos y digitales, constituyeron las bases para el desarrollo de la sistematización de la experiencia, ya que en ellos se plasmaron los datos e información de interés sobre lo vivido.

Entre los registros utilizados se pueden mencionar: cuaderno diario, cuaderno de campo, fotografías, informes, evaluaciones, matrices, agendas, diagnóstico comunitario, documentos históricos, etc.

- **Preguntas iniciales**

Para dar inicio al proceso de sistematización, fue necesario formular tres interrogantes esenciales que orientaran dicho procedimiento.

- ✓ Para qué sistematizar?

Analizar la experiencia sobre el proceso de capacitación dirigido a la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área, de la comunidad Estancia el Rosario, para generar una propuesta metodológica que responda a procesos de capacitación en organización y permita a las lideresas adquirir las herramientas necesarias en su desempeño comunitario.

- ✓ Qué experiencia quiero sistematizar?

Proceso de capacitación del proyecto: Fortalecimiento Organizacional dirigido a la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área –PDA- Tinamit Junam,

Comunidad Estancia el Rosario, municipio de San Juan Sacatepéquez, durante el período del 31 de julio al 11 de septiembre del año 2009.

- ✓ Qué aspecto central de la experiencia nos interesa sistematizar?

Metodología utilizada durante el proceso de capacitación dirigida a la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área –PDA-, de la comunidad Estancia el Rosario.

- **Recuperación del proceso vivido**

En este momento se enfatiza en reconstruir la historia de la experiencia, haciendo un ordenamiento y clasificación de la información.

La recuperación de la experiencia parte desde los primeros contactos y enlaces que se realizaron con las integrantes de la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, aldea Montúfar del municipio de San Juan Sacatepéquez. Este contacto permitió obtener un acercamiento con las lideresas del grupo, conocer su organización interna y funcionamiento en el desarrollo de actividades comunitarias. Para la recuperación de la experiencia se reflexionará sobre la metodología empleada durante el desarrollo del proceso de capacitación dirigido a la Red de Líderes y la participación de las integrantes, asimismo, se analizará el funcionamiento de cada grupo en la organización.

Fase I: Metodología de intervención de Trabajo Social

Fase II: Proceso de Capacitación “Fortalecimiento Organizativo”

- **Reflexión de Fondo**

En este momento se describirá por qué paso lo que pasó, permitiendo de esta manera brindar aportes para diseñar una propuesta fortaleciendo la organización comunitaria existente, integrada por la Red de Líderes. Para facilitar este momento se pretenderá dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ✓ Qué limitantes se presentaron durante la metodología de intervención?
- ✓ Cuáles fueron los logros que se obtuvieron durante el proceso de capacitación?
- ✓ La planificación de la temática a emplear fue la adecuada?
- ✓Cuál fue el resultado de las técnicas e instrumentos aplicadas en las capacitaciones?
- ✓ El material a utilizar durante las capacitaciones fue el adecuado?
- ✓ Qué aprendizajes generó el proceso de capacitación en las participantes?
- ✓ Las diferentes técnicas aplicadas en las capacitaciones generó la participación de las lideresas?
- ✓ Cuáles fueron los temas más difíciles de impartir por su contenido y el grado de analfabetismo entre las participantes?
- ✓ Cómo ha funcionado la Red de Líderes?
- ✓ Qué limitantes presenta la Red de Líderes?
- ✓ Cuáles son los beneficios que puede obtener la Red de Líderes?

- **Puntos de Llegada**

Luego de la reflexión de fondo se formularan las conclusiones las cuales permitirán mejorar la propia práctica, asimismo, las lecciones aprendidas. Las conclusiones serán el resultado del proceso de análisis y reflexión de la experiencia, las cuales darán respuesta a las preguntas críticas formuladas anteriormente.

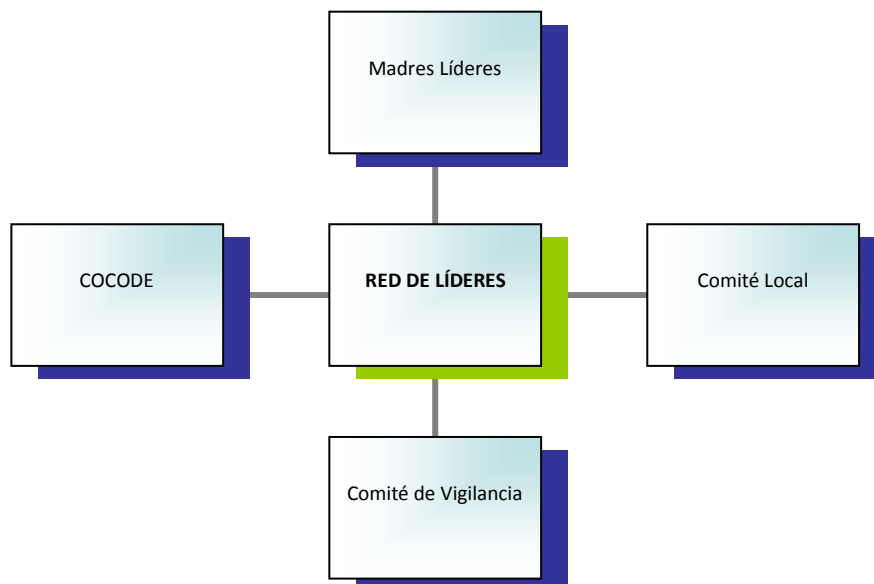
3.2 Descripción de la Experiencia

La experiencia vivida a través del Ejercicio Profesional Supervisado se desarrolló bajo la estructura del método de Trabajo Social Comunitario, en la comunidad Estancia el Rosario, aplicando la metodología participativa para fortalecer la organización existente. El Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam”, cuenta con una Red de Líderes, en cada una de las ocho comunidades que atiende, quienes trabajan coordinadamente con la Facilitadora de Desarrollo – FADES-

En la comunidad Estancia el Rosario el grupo que integra la Red de Líderes se encuentra en su etapa de formación, ya que se formó en el mes de junio del año 2008, es un grupo que no ha recibido capacitación sobre organización, lo cual ha impedido que las acciones planificadas por la Asociación Tinamit Junam no alcancen los resultados esperados, es por eso que se hace necesario la elaboración de un proyecto de capacitación que brinde los conocimientos a cada integrante sobre qué es organización, y permitir una planificación, coordinación y evaluación de las actividades posteriores; asimismo, se hace importante la implementación de este proyecto por parte de la institución, ya que de ésta manera la Red de Líderes generarían los mecanismos necesarios que permitan el desarrollo comunitario y poderlo compartir con las siete comunidades restantes de la Asociación.

A continuación se presenta una gráfica en la que se observan los grupos que integran la Red de Líderes establecida por la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam, incluyendo al COCODE quienes son parte fundamental en el desarrollo comunitario.

GRÁFICA No. 4
Estructura de la Red de Líderes



Fuente: Diagnóstico Comunitario. Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- 2009.

La gráfica anterior muestra la integración de la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, siendo participe el COCODE quienes representan la organización principal de la localidad; el comité local que representa a la comunidad frente a la junta directiva; las madres líderes quienes convocan y tienen a su cargo un sector; el comité de vigilancia quienes observan el desarrollo de las actividades a desarrollar dentro de la comunidad.

Fase I: Metodología de Intervención de Trabajo Social Comunitario

Se denomina “proceso metodológico a la secuencia de tres momentos: inserción, diagnóstico y planificación que generalmente se dan en la intervención profesional. Estos momentos se pueden recrear en el nivel individual, grupal y comunitario”.¹⁸ En la medida en que se enriquezca el conocimiento sobre la relación entre sujeto y necesidad se permiten obtener estrategias de intervención para ubicar a la profesional frente a otros actores respecto a sus intereses, motivaciones e ideales. “La especificidad de la intervención se da en la estructura de un proceso que está determinado por el objeto y objetivos de la intervención alrededor de los cuales se estructuran conocimiento, técnicas y realidad. Esta perspectiva parte de una comprensión teórica – crítica, que nos diferencia de aquellas posturas metodologistas en las cuales se planteaban momentos y etapas formalmente estructuradas y que dieron lugar al llamado –método-”¹⁹.

La estructura del método se basó en cinco etapas que caracterizaron la intervención en el trabajo social, las cuales son: investigación, diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación.

Para obtener la información y reconstruir la experiencia fue necesario el desarrollo de un proceso, el cual se describe a continuación:

¹⁸ Rozas Pagaza, Margarita. Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social. Primera edición. Editorial Espacio. Argentina. 1998. Pag.75

¹⁹ Op cit. Pág. 75

- **Inserción**

“La inserción es un primer acercamiento a la trama social que los sujetos establecen en su vida cotidiana con relación a la satisfacción de sus necesidades. El significado metodológico de este momento consiste en iniciar el conocimiento de dicho contexto particular, a fin de establecer una ubicación profesional y una mirada estratégica de dicha ubicación”²⁰.

Como se menciona anteriormente, con el proceso de inserción inicia el conocimiento del contexto de la población, a fin de establecer las directrices de la profesional, en relación al actuar comunitario a través de estrategias que permitan ubicarnos frente a los pobladores y analizar la relación sujeto-necesidad.

El proceso de inserción se va profundizando en la medida que transcurre la intervención profesional. El inicio metodológico de la intervención empieza por un recorrido geográfico y social del contexto donde el profesional inicia su práctica, es decir, iniciar un conocimiento de dicho proceso en el que se interrelacionan los actores en función de su relación con sus necesidades, para ello, se establece un proceso de inserción, representando un primer momento que permite desarrollar un diagnóstico comunitario que explique la problemática o realidad de la localidad.

En este momento fue necesario haber ganado un nivel de legitimación con los actores de la comunidad, para evitar un rechazo y desconfianza sobre el trabajo que se realizaría posteriormente, estableciendo lazos de comunicación entre la comunidad y profesional de Trabajo Social.

Posteriormente a la inserción se desarrolla el proceso de investigación diagnóstica, y describe la situación actual que presenta la comunidad dando a conocer las necesidades y problemáticas.

²⁰ Op cit. Pág. 77

- **Investigación Diagnóstica**

La experiencia da inicio en el momento en que se delega a la epesista de Trabajo Social, para la ejecución de su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- quien fue ubicada en la comunidad Estancia el Rosario, San Juan Sacatepéquez.

Para el desarrollo de esta etapa se emplearon diferentes mecanismos, herramientas, técnicas, procedimientos e instrumentos necesarios, para obtener información sobre la realidad de dicha comunidad y conocer el contexto en el que se desenvuelven los habitantes del lugar, entre ellos: observación, recorridos comunitarios, visitas domiciliarias a líderes y población en general, entrevistas estructuradas y no estructuradas, diálogos informales, asambleas comunitarias y consultas bibliográficas.

La información obtenida permitió conocer la comunidad objeto de trabajo, tener los primeros contactos con los líderes comunitarios, conocer sus necesidades y diseñar proyectos que promuevan cambios que permitan el desarrollo comunitario.

Se realizaron consultas de fuentes bibliográficas, para poder obtener la información necesaria sobre las generalidades del área de intervención profesional y conocer la organización local existente en la comunidad. Asimismo, se efectuaron recorridos comunitarios para determinar el contexto de la población e identificar los puntos o áreas de interés.

Las entrevistas se realizaron a las integrantes de la Red de Líderes, para conocer la dinámica de trabajo que empleaban, asimismo, conocer la perspectiva sobre el funcionamiento de la misma y el interés manifestado por la mayoría de ellas.

Como resultado de las entrevistas se logró determinar que la mayoría de ellas no conocían el funcionamiento detallado que deberían realizar dentro de la organización debido a que la integración de la misma se efectuó brevemente,

asimismo, cabe resaltar que la población de la comunidad es eminentemente indígena, analfabeta, o con bajo grado de escolaridad.

También se identificó que las lideresas no manifestaban mucho interés en ser parte de la organización, debido a los diferentes compromisos del hogar que impedía la participación e involucramiento en las actividades que se planificaban.

Las visitas domiciliarias permitieron visualizar la vida familiar de la población propiciando un acercamiento directo entre la estudiante de Trabajo Social y la población en general, facilitando la aceptación y reconocimiento hacia ella, lo cual permitió concienciar a la población para involucrarse en el fortalecimiento organizativo como elemento clave en la búsqueda de mejorar la calidad de vida de los pobladores de la comunidad.

Las diferentes técnicas permitieron acumular información valiosa sobre la realidad de la población de la comunidad. Como resultados del proceso de investigación diagnóstica se identificaron diferentes problemáticas las cuales fueron plasmadas en el diagnóstico comunitario. Dichos resultados fueron socializados a la Red de Líderes y población en general para su conocimiento.

- **Socialización del Diagnóstico Comunitario**

El diagnóstico como proceso de conocimiento adquirido durante la inserción nos posibilita tener elementos empíricos que necesitan ser analizados en la perspectiva de visualizar mejor el campo problemático, para precisar los objetivos de la intervención profesional.

Nidia Aywin considera al diagnóstico como el proceso de medición e interpretación que ayuda a identificar situaciones, problemas y sus factores causales en individuos y grupos que tiene por objeto aportar los elementos fundamentales y suficientes, dentro del proceso de planificación, explican una realidad determinada para programar una acción transformadora.

Para dar a conocer los resultados de la investigación comunitaria, fue necesario realizar dos asambleas. Se expusieron datos que ellos desconocían como lo fue: extensión territorial y antecedentes históricos.

En la socialización se logró establecer que todas las necesidades y problemas fueron identificadas por todos, sin embargo, existió diferencia al momento de exponer la jerarquización de cada uno de ellos, debido a que para algunos es primordial la infraestructura dentro de la comunidad, lo cual no es compartido por otra parte de la localidad.

Este tiempo permitió la reflexión de los pobladores para reconocer la prioridad de cada necesidad, y solucionar los problemas presentes.

A través de la realización del diagnóstico participativo se lograron identificar los problemas sentidos por los habitantes de la comunidad, los cuales fueron priorizados de la manera siguiente:

1. Fortalecimiento organizacional
2. Prevención de enfermedades gastrointestinales, respiratorias y carenciales
3. Formación en trabajos productivos dirigidos hacia la mujer
4. Fortalecimiento de relaciones interpersonales
5. Prevención en riesgo de delincuencia juvenil
6. Abastecimiento de agua potable en el sector 1

Durante la socialización se enfatizó que la clave para el desarrollo comunitario es la formación de una organización sólida y con las bases necesarias para la búsqueda de soluciones a los diferentes problemas existentes. Es por ello que surgió la necesidad de planificar un proyecto que permitiera brindar a la Red de Líderes las herramientas básicas en su desempeño comunitario como ente organizado, ya que se observó poca organización y desconocimiento en cuanto a las funciones y roles que juegan como parte de un grupo organizado, que

representa a la comunidad frente a la Junta Directiva de la Asociación Tinamit Junam.

La Junta Directiva esta integrada por líderes de las ocho comunidades, quienes son los representantes de las diferentes localidades y toman decisiones para velar y trabajar por el desarrollo comunitario.

Los resultados del diagnóstico presentaron poca organización en los grupos comunitarios, así mismo, falta de capacitaciones que permitan desarrollar y desenvolver las destrezas y habilidades de cada integrante, lo que ha afectado en los resultados de las actividades a nivel institucional.

Otro factor importante que se destacó en el diagnóstico fue poca comunicación entre las integrantes de la Red de Líderes, afectando la coordinación interna de la organización.

- **Planificación**

Desde el punto de vista metodológico, la planificación es considerada como parte de la llamada metodología básica.

Nidia Aywin define a la “planificación o programación como un método racional para fijar metas a alcanzar en función de recursos disponibles, adoptando para ello normas y decisiones previas a la acción, que sustituyan una conducta de improvisación frente a los acontecimientos”.²¹

En base a la investigación realizada por la estudiante de Trabajo Social se procedió a la elaboración de la programación y planificación de las actividades y capacitaciones dirigidas a la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario.

²¹ Nidia Aywin 1982. Pág. 65

El proyecto inició a través de la propuesta realizada por la gerencia de la institución del PDA, quien argumentó que la comunidad de Estancia el Rosario era un área que recientemente se había incorporado a la cobertura de la Asociación Tinamit Junam, por tal razón las integrantes de la Red de Líderes no contaban con las herramientas necesarias para su funcionamiento como ente organizado de dicha comunidad.

La gerencia manifestó que a través de un proyecto organizativo permitiría proporcionar a las integrantes de dicho grupo nuevos conocimientos que facilitaran su trabajo.

Ante ésta propuesta se analizaron los beneficios para la comunidad y se visualizó poder implementarla en el resto de comunidades, para fortalecer la organización comunitaria establecida en cada localidad, específicamente a las Redes de Líderes de la Asociación.

Para poder llevar a cabo el proceso de capacitación organizacional, fue necesario diseñar y planificar el marco conceptual que se impartiría a la Red de Líderes, para lo cual se seleccionaron los temas fundamentales.

El diseño del proyecto se realizó bajo la supervisión y aprobación de la gerente de la Asociación, quien proporcionó su punto de vista favorable ante la propuesta de las capacitaciones dirigidas hacia el grupo. Asimismo, manifestó el interés porque se agregarán temas como autoestima y género, ya que la mayoría de las personas que integran la Red de Líderes son mujeres y no poseen una sólida autoestima, ya que son desvalorizadas en su entorno familiar y social, además no tienen espacios sociales en los cuales ellas se puedan desenvolver y dar su punto de vista frente a la solución de problemas comunitarios. Esta petición se tomó en cuenta en la planificación y rediseño del proyecto.

Las actividades y capacitaciones se adecuaron al tiempo, necesidades y características del grupo, tomando muy en cuenta que es un grupo que no ha recibido capacitaciones ni orientaciones sobre el tema de organización comunitaria, debido a que la mayoría de las integrantes son analfabetas y eso las desvaloriza como personas, ya que no creen en sus potenciales, y las limita a participar en procesos de capacitación.

Luego de la integración de la temática sugerida, se presentó el proyecto a la gerencia de la asociación, fue aprobado por la institución y autoridades de la Escuela de Trabajo Social, quienes aprobaron dicha temática.

El diseño del proyecto dirigido a la Red de Líderes fue presentado al grupo, para dar a conocer los objetivos establecidos, la temática, metas y recursos. La impresión obtenida por las integrantes fue positiva, sin embargo, existieron personas que por su analfabetismo manifestaron no poder asistir, ya que su perspectiva fue la de no poder ser útiles en las capacitaciones.

Otras integrantes manifestaron entusiasmo por aprender nuevos conocimientos, fue expuesto y animó al resto para incorporarse al proceso de capacitación. Teniendo la aceptación del proyecto se procedió a efectuar la convocatoria correspondiente para informarles y detallarles cuando iniciaría el proyecto.

La convocatoria hace referencia al proceso de informar a cierto grupo sobre avisos e información de interés, indicando los detalles de la reunión y el objetivo.

Luego del diseño y aprobación de la planificación del proyecto, se realizó la respectiva convocatoria a todos los integrantes de la Red de Líderes, recalcando su importancia en la asistencia a dichas capacitaciones, ya que tres de las integrantes del grupo manifestaban desinterés en asistir a las reuniones por asuntos familiares.

La convocatoria estuvo a cargo de la estudiante de Trabajo Social, quien procedió a brindar detalladamente el objetivo de la misma informando la importancia de la participación de cada integrante en las capacitaciones a desarrollar.

Para obtener una respuesta favorable ante el desarrollo del proyecto y en cada una de las capacitaciones, se optó por realizar la convocatoria a través de visitas domiciliarias a cada integrante del grupo, propiciando un acercamiento directo con cada una de las personas logrando conocer la perspectiva de la implementación del proyecto.

La convocatoria fue dirigida a quince personas, quienes son integrantes de dicha organización, sin embargo, no todas son activas dentro del grupo, debido a compromisos familiares y por desconocimiento de actividades, provocando de comunicación.

El contacto con las lideresas a través de visitas domiciliarias, permitió un espacio de reflexión para que ellas visualizaran los beneficios de las capacitaciones reflejados en su trabajo comunitario en beneficio de la población a través del logro de resultados positivos.

La convocatoria también permitió detectar el interés manifiesto en algunas señoras en capacitarse, asimismo, realizar un sondeo sobre la disponibilidad de tiempo de la mayoría de las integrantes estableciendo el lugar, día y hora que más se adecuara a ellas.

Fase II: Proceso de Capacitación “Fortalecimiento Organizativo”

El grupo de la Red de Líderes está integrada por el Comité Local, Madres Líderes y Comité de Vigilancia. El grupo se caracteriza de la siguiente manera: según su naturaleza, es de desarrollo comunitario; de acuerdo al tiempo de funcionamiento, es temporal, de acuerdo a que únicamente serán dos años de trabajo a nivel local,

se encuentran en su etapa de formación; por el número de integrantes que lo conforman es grande, ya que esta integrada por quince personas en su mayoría mujeres.

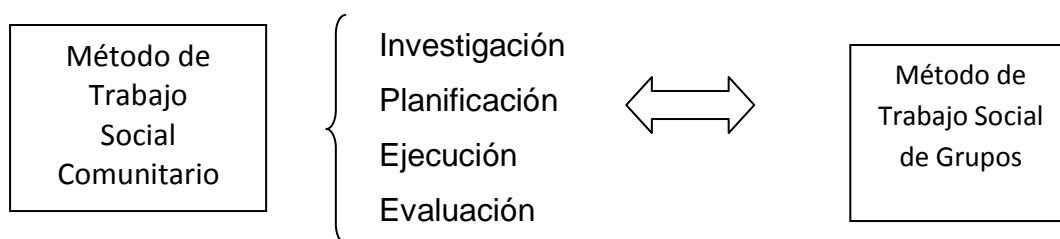
Ejecución: Proceso de capacitación

El término “capacitación” nos refiere el proceso de aprendizajes, en el que un grupo de personas con objetivos comunes, construyen su conocimiento a fin de aplicarlo a nivel personal, laboral y/o comunitario, permitiendo adquirir herramientas valiosas en su actuar.

“En sentido lato, metodología significa estudio del método”.²² Esta definición establece los procedimientos lógicos, que a manera ordenada y sistemática deben seguirse para lograr un fin dado o resultado positivo.

La ejecución del proyecto de capacitación organizativo, dirigido a la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, se inició el día 31 de julio en las instalaciones del Centro de Educación Inicial –CEI-. Para desarrollar dicho proceso de capacitación fue necesario implementar la metodología participativa desarrollando técnicas: rompe hielo, de análisis, de reflexión y de evaluación a fin de obtener el involucramiento e interacción de los participantes.

Asimismo, también el uso de documentos de apoyo, listados de asistencia, cuaderno diario y de campo que son importantes para el registro de cada capacitación. La metodología que se utilizó fue la siguiente:



²² Ezequiel Ander Egg. Diccionario de Trabajo Social. Buenos Aires, Argentina. 1995. Pág. 186

Asimismo, se utilizó la metodología participativa y educación popular, promoviendo la participación activa de los integrantes de la Red de Líderes como autores de su propia realidad.

Las técnicas como instrumentos en la formación, se establecen como procesos educativos o forma de adquirir, crear o recrear conocimientos, es un proceso que implica una metodología.

Las técnicas participativas generaron un proceso de aprendizaje porque permitieron:

- ✓ Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión
- ✓ Permite potenciar el conocimiento grupal
- ✓ Desarrollar una experiencia de reflexión educativa
- ✓ Permite crear un ambiente donde todos somos partícipes del conocimiento

Para la utilización de técnicas en el proceso de capacitación fue necesario tomar en cuenta los siguientes elementos:

- ✓ El objetivo de la técnica: ésta debe ser dirigida al logro de un objetivo específico, es decir, lo que queremos lograr a través de la aplicación de la técnica, tomando en cuenta la importancia del trabajo colectivo y el aporte individual de cada participante.
- ✓ Toda técnica debemos conocerla bien, saberla utilizar en el momento oportuno y saberla conducir correctamente.
- ✓ Es importante conocer las características particulares de cada técnica.

El proceso de capacitación requirió de diferentes tipos de técnicas entre los cuales se pueden mencionar:

Técnicas de animación: Estas técnicas ayudan en el trabajo educativo a superar cansancios, recuperar la concentración y participación de los participantes, propicia momentos de alegría y diversión.

Técnicas de organización:

“Son aquellas que dirigen a conceptualizar dichos temas o que ayudan a mostrar simbólicamente como se organiza un grupo y planifica”²³.

Técnicas participativas de evaluación:

Son técnicas que se aplican a un grupo, luego de cada encuentro o proceso de formación con temas de capacitación, que permiten retroalimentar los aprendizajes obtenidos. Es necesario definir antes del encuentro como se hará la evaluación y estar preparados con el material necesario.

Para dar inicio a la capacitación fue necesario ir creando un ambiente cálido y de confianza por lo que fue necesario nombrar a cada participante por su nombre o como a ellas les gusta que las nombren. Esto facilitó la integración e interacción en el grupo.

A continuación, se integra como parte de la experiencia, el Proyecto sobre Fortalecimiento Organizativo dirigido a la Red de Líderes de la comunidad Estancia el Rosario, asimismo, se detalla cada una de las capacitaciones que se desarrollaron con el objetivo de fortalecer los conocimientos de las integrantes de la Red de Líderes, y proporcionar las herramientas necesarias para una sólida organización comunitaria.

PROYECTO:

“Fortalecimiento organizacional a la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área –PDA- Tinamit Junam , del caserío Estancia el Rosario”

DATOS GENERALES

INSTITUCIÓN:	Visión Mundial, Programa de Desarrollo de Área (PDA), Asociación de Desarrollo TINAMIT-JUNAM
COMUNIDAD:	Caserío Estancia el Rosario
EPESISTA:	Rocío Ivoné Vásquez Palencia

²³ Compendio de documentos. Trabajo Social de Grupos. 2005.

JUSTIFICACION:

Visión Mundial a través de los Programas de Desarrollo de Área, promueve el desarrollo transformador sostenible en las comunidades en las cuales trabaja, mediante la promoción y fortalecimiento de organizaciones comunitarias.

El Programa de Desarrollo de Área Tinamit Junam trabaja en ocho comunidades de San Juan Sacatepéquez, siendo una de ellas Estancia el Rosario, en la cual funciona una red organizativa como lo es el comité local, grupo de madres líderes por sector y el comité de vigilancia, instituidos con la finalidad de generar procesos de cambio y de desarrollo humano dentro de la comunidad, siendo un apoyo para la institución.

Considerando que los líderes comunitarios son aquellas personas que pertenecen a una comunidad y saben compartir lo que tienen y están dispuestos a colaborar con los demás, se hace necesario la implementación de capacitaciones que fortalezcan los procesos organizativos de dichos grupos, para mejorar su desempeño dentro de las diferentes actividades que se desarrollan en la comunidad en coordinación con el Programa de Desarrollo de Área, generando un papel fundamental en la participación, de una manera activa, en el desarrollo de su propia comunidad.

Objetivos:

General:

- ✓ Promover la integración de la Red de líderes del PDA, fortaleciendo sus capacidades y destrezas, para lograr la coordinación y el desarrollo de acciones conjuntas en beneficio de la población comunitaria.

Específicos:

- ✓ Fortalecer la organización comunitaria de la Red de Líderes del Programa de Desarrollo de Área del caserío Estancia el Rosario, para contribuir al desarrollo comunitario de dicho lugar.

- ✓ Promover la participación activa y constante de los grupos organizados de la comunidad Estancia el Rosario mediante el fortalecimiento organizacional, estableciendo de esta manera la coordinación con la Asociación Tinamit Junam, para la atención de actividades institucionales y necesidades comunitarias.
- ✓ Proporcionar a los grupos organizados las herramientas necesarias para el desarrollo de un trabajo en equipo y planificado.

Metas

- Tres grupos (comité local, madres líderes y comité de vigilancia) capacitados en temas de fortalecimiento organizacional, desarrollados durante los meses de julio a septiembre.
- Lograr la asistencia y participación del 70% de los/as integrantes de cada grupo en el desarrollo de la temática planificada
- El 65% de los integrantes de los grupos adquieran las bases para desarrollar un mejor trabajo, a través de talleres de capacitación, a realizarse en los meses de julio a septiembre.
- 7 capacitaciones sobre organización que brinde las herramientas necesarias para su aplicación en el desarrollo de sus funciones dentro del grupo correspondiente.

Localización

El proyecto organizacional dirigido a la red organizacional del Programa de Desarrollo de Área establecida en la comunidad Estancia el Rosario se desarrollará en las instalaciones del Centro de Educación Inicial, propiedad del señor Gabriel Pirir ubicado en el sector dos de dicha comunidad.

Temática

La temática dirigida al proceso de capacitación del grupo de la red organizacional, es la siguiente:

- Autoestima
- Equidad de género
- Que es organización?
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Funciones y roles
- Procedimientos parlamentarios

Metodología

La metodología empleada en el proceso de capacitación del proyecto organizacional, será desarrollada participativamente, permitiendo la intervención de los participantes, lo cual generará conocimientos o acciones transformadoras desde lo que el grupo sabe. Dicha metodología empleará el uso de técnicas participativas de análisis y reflexión grupal.

Para desarrollo del tema sobre funciones, se puntualizarán en las correspondientes a cada grupo, ya que son diferentes pero se interrelacionan en determinadas actividades, por lo que se especificaran fechas determinadas para este tema.

Calendario de actividades

FECHA	CONTENIDO A DESARROLLAR	OBJETIVO	TECNICA	RECURSOS
17-07-09	Autoestima	Reflexionar sobre el desvaloramiento hacia mi propia persona	Lluvia de ideas Taller	<u>Humanos:</u> EPS Rocío Vásquez <u>Materiales:</u> Cartulina Papel construcción Hojas bond Marcadores Crayones Maskin tape
24-07-09	Equidad de genero	Conocer que existe igualdad entre hombre y mujer	Exposición oral	
31-07-09	Que es organización?	Determinar qué es organización y los diferentes tipos de organización existentes	Taller	
07-08-09	Trabajo en equipo	Dar a conocer la importancia que tiene el trabajo en equipo	Lluvia de ideas Taller	

14-07-09	Liderazgo	Conocer que es liderazgo y los diferentes tipos que existen	Taller	Pizarrón <u>Otros:</u> Sillas
21-08-09	Funciones y roles	Identificar las funciones de cada integrante en el desempeño de su trabajo	Lluvia de ideas Taller	
28-08-09	Procedimientos parlamentarios	Brindar los conocimientos sobre el uso y registro de instrumentos	Taller	

Recursos:

Humanos

- EPS de Trabajo Social

Materiales

- Material y equipo de oficina
- Material didáctico
- Agendas
- Listados de asistencia

Institucionales

- Escuela de Trabajo Social –USAC-
- Asociación de Desarrollo Tinamit Junam

Presupuesto

Concepto	Costo	
Materiales de Oficina	Q	200.00
Transporte	Q	200.00
7 Talleres de capacitación en temas de organización	Q	7,000.00
Imprevistos	Q	740.00
Total	Q	8,140.00

Evaluación

La evaluación del proceso de capacitación se realizará de manera constante, es decir, antes, durante y después de ejecutadas las acciones. Se evaluarán los siguientes aspectos: objetivo de la actividad, participación de los destinatarios, uso del tiempo y espacio, alcances y limitaciones, con la finalidad de reorientar el proceso de capacitación y corregir los errores en el desarrollo del proceso.

Capacitación No.1

Tema: Autoestima

Fecha: 31 de Julio de 2009

Número de participantes: 9

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de presentación y animación: La tormenta
3. Desarrollo del tema: Autoestima
4. Técnica de reflexión: El espejo
5. Tipos o niveles de Autoestima
6. Varios
7. Evaluación
8. Cierre

Objetivos:

- ✓ Promover la participación de las integrantes del grupo generando cambios positivos a través de técnicas participativas
- ✓ Lograr que las participantes mejoren su autoestima para un mejor desenvolvimiento en la sociedad.

La primera capacitación dio inicio con la bienvenida a todas las participantes y se les felicitó por el interés manifestado con su asistencia. Se les dio a conocer la agenda de trabajo para ser aprobada por el grupo.

Seguidamente se desarrolló la técnica de “la tormenta”, con el objetivo de ir conociendo a cada integrante del grupo por su nombre, asimismo, dicha técnica permitió romper el hielo entre ellas y la facilitadora, como también iniciar la cohesión grupal a través de la participación dinámica de cada una. Al terminar se les pidió a las participantes que comentaran como se habían sentido con la dinámica, ellas mencionaron que les pareció una manera muy divertida de ir conociendo a todas.

Luego de la técnica, se desarrolló el tema de autoestima, partiendo de los propios conocimientos que ellas tenían sobre dicha temática, los resultados fueron pocos, ya que la mayoría desconocía sobre que trataba el tema de autoestima y se les dificultaba mencionarlo. La facilitadora explicó el tema con palabras sencillas hasta la comprensión del mismo. Seguidamente se realizó la técnica de reflexión “el espejo”, el cual reflejo el nivel de autoestima que cada participante tenía, ya que muchas no querían verse en el espejo porque no contaban con dentadura o porque no estaban bien peinadas, eso limitaba a que ellas se miraran al espejo y dieran su opinión sobre lo que ellas estaban viendo.

Resultados:

Esta técnica permitió la reflexión y análisis sobre el concepto y aceptación de cada persona por ser como es, después del análisis se compartió los diferentes tipos o niveles de autoestima que existe y se comentó que la adecuada es la autoestima sólida, ya que nos fortalece para enfrentar y superar los obstáculos que se nos anteponen en la vida. Este último mensaje se les impartió, ya que la mayoría de las participantes se desvaloran por el hecho de no contar con una educación.

Se pudo observar que en un inicio existía temor a opinar, expresar sus ideas y, desconocimiento del tema, manifestándose posteriormente en interés por conocer sobre dicho tema debido a la motivación que la facilitadora les transmitió.

Esta capacitación permitió obtener como resultados positivos la creación de un ambiente cálido, seguro y de confianza, que permitió la participación de las integrantes del grupo, asimismo, la comprensión, análisis y reflexión del tema de autoestima y la importancia del mismo en el desenvolvimiento de la persona en su entorno familiar y social.

Para finalizar, se evaluó la actividad con las participantes a través de diálogos donde se les preguntó:

¿Comprendieron el tema?

¿Creen que se alcanzaron los objetivos?

¿Qué les parecieron las técnicas?

¿Existe algo que hay que modificar para la siguiente capacitación?

Las participantes manifestaron que desconocían el tema de autoestima, sin embargo, a través de la capacitación lograron comprender los diferentes tipos de autoestima que existen, relacionándolos con hechos de la vida cotidiana que influyen para mantener una autoestima sólida, asimismo, indicaron que sí se alcanzaron los objetivos, ya que existió participación a través de las técnicas y comprensión del tema. Por último se acordó la próxima fecha para la siguiente capacitación.

FOTOGRAFÍA No. 2

INTEGRANTES DE LA RED DE LÍDERES EVALUANDO

LA CAPACITACIÓN SOBRE AUTOESTIMA



Capacitación No. 2
Tema: Género y equidad de género

Fecha: 12 de Agosto de 2009

Número de participantes: 7

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: La orquesta
3. Desarrollo del tema: Género y equidad de género
4. Varios
5. Evaluación
6. Cierre
7. Refacción

Objetivos:

- ✓ Generar un espacio de confianza que permita la libre expresión de ideas y opinión de las participantes
- ✓ Determinar que tanto los hombres como las mujeres tenemos iguales capacidades para superarnos y realizarnos como personas

Luego de la bienvenida y aprobación de la respectiva agenda se procedió al desarrollo de la técnica de animación “la orquesta”, dicha técnica consiste en nombrar un dirigente quien tendrá que realizar un movimiento que el resto del grupo imitará, luego cambiará de movimiento, mientras que otra participante elegida previamente será quien adivine al dirigente de los movimientos. Esta técnica se realizó con el objetivo de promover un espacio de confianza y romper las tensiones existentes. Para introducir a las participantes en el tema de género y equidad de género se realizó un sondeo sobre dicha temática, las ideas fueron pocas y lo relacionaban a que ese término se refería a hombre o mujer.

El desarrollo de este tema se inicio por hacer una diferencia entre sexo y género, causando asombro manifestada en risa en las participantes por la palabra sexo, ya que no lo relacionaban como la diferencia biológica que existe entre un hombre y una mujer, sino, lo entendían como una relación sexual.

Luego de la aclaración y diferencia entre dichos términos, la facilitadora explico el tema de género como un “conjunto de características sociales atribuidas a una persona según su sexo”.

Este tema permitió identificar que muchas de las participantes se sienten inferiores y desvalorizadas por el hecho de ser mujeres, ya que la mayoría manifestó que no cuentan con estudios académicos porque desde niña se dedicaron a los oficios domésticos mientras que sus hermanos si fueron a la escuela.

Esta temática permitió crear un espacio de reflexión, ya que todas las participantes en esta capacitación son madres y analizaron como esta la educación en el hogar reflexionando las acciones positivas y negativas que han realizado con sus hijos e hijas a manera de crear una equidad de género y no se desvalorice a las mujeres, sino de darle su espacio en igualdad de derechos y obligaciones.

Resultados:

Se logró observar que el tema de género es desconocido por la mayoría de las integrantes del grupo, y las pocas ideas del tema lo confundían con el sexo de una persona. Debido a su baja escolaridad, cuando se explico el término sexo, causó asombro y en cierto sentido miedo a opinar sobre ello, ya que consideran las relaciones sexuales como algo prohibido.

Las técnicas permitieron ayudar a los participantes a distraerse cuando la situación lo requería, se logró elevar el nivel de energía de cada integrante, facilitando la comprensión del tema, generando un ambiente cálido y de confianza.

La actividad finalizó evaluando el alcance de los objetivos, se realizó una evaluación antes de la capacitación sobre la comprensión del tema anterior, manifestando la comprensión de la temática, logro de objetivos planteados y se acordó la próxima reunión.

Capacitación No. 3

Tema: Qué es organización

Fecha: 21 de Agosto de 2009

Número de participantes: 8

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: Globo en el aire
3. Técnica de análisis: Lluvia de ideas
4. Desarrollo del tema: Organización
5. Varios
6. Evaluación
7. Refacción

Objetivos:

- ✓ Propiciar un ambiente de cálido y de confianza que permita la participación de todos los integrantes del grupo.
- ✓ Determinar los beneficios de una buena organización para el logro de resultados satisfactorios en el desarrollo de actividades comunitarias.

Para dar inicio a esta capacitación se les dio la más cordial bienvenida y se realizó la respectiva lectura de la agenda para su aprobación, seguidamente se desarrolló la técnica de animación “globo en el aire” la cual consistía en mantener un globo en el aire y no dejarlo caerlo al suelo, para lo cual se tendrían que poner de acuerdo que hacer para lograr el objetivo previamente establecido.

Luego de la técnica se hizo un pequeño repaso de los temas anteriores; para continuar con la lluvia de ideas sobre el tema de organización, las ideas que se obtuvieron fueron: “organizar algo”, a lo cual se les explicó que una organización la podemos definir como un grupo de personas que participan de forma activa para alcanzar un fin o un objetivo determinado y que existen diferentes tipos de organizaciones como: comités de fiesta, clubes, cooperativas, cofradías, consejos comunitarios y otros comités.

Después del desarrollo del tema, se les pidió que comentaran o mencionaran sobre las diferentes tipos de organización existentes en la comunidad, las respuestas fueron bastante claras al mencionar a la directiva de la iglesia, junta escolar, comité local, madres líderes, comisiones escolares, Visión mundial Guatemala –VMG- y el COCODE. Esto permitió que pudieran definir el término de organización a través de responder a qué se dedicaban dichas organizaciones, manifestando que las actividades eran convocar, velar por la comunidad, administrar, organizar eventos y reuniones.

Esta capacitación tuvo mucha participación de parte de las participantes quienes en un inicio no conocían ni definían el término de organización, sin embargo, si tenían la idea del tema y si supieron reconocer las diferentes organizaciones que trabajan en la comunidad, ya que se les hizo ver que un grupo de la comunidad se organiza cuando varias personas sienten una necesidad o perciben una dificultad y deciden reunirse y trabajar juntas para buscar acciones de diferentes maneras y lograr las metas propuestas.

El contenido de la temática fue valioso porque se pretendía dar a conocer a la Red de Líderes de la comunidad, sin embargo; existieron integrantes que no pudieron asistir debido a asuntos familiares que les impidieron llegar a recibir la capacitación, por lo qué, se les pidió a las asistentes que replicaran la información obtenida este día con sus demás compañeras.

Para dar por terminada la capacitación se dio lectura a los respectivos avisos en el punto de varios y se evaluó la actividad manifestando que obtuvieron nuevos conocimientos que iban a compartir con las demás compañeras.

Resultados:

Se pudo observar bastante participación lo cual permitió que las participantes expresaran sus ideas para comentarlas. Las técnicas desarrolladas permitieron identificar las habilidades de las participantes, logrando obtener un grado de organización dentro del grupo. La lluvia de ideas facilitó la comprensión del término organización, ya que la mayoría dio su idea a través de la conducción de la facilitadora mediante las preguntas ¿Qué? ¿Quiénes? ¿Dónde? ¿Por qué?.

Capacitación No. 4

Tema: Comunicación

Fecha: 28 de Agosto de 2009

Número de participantes: 8

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: Teléfono descompuesto
3. Desarrollo del tema: La comunicación y su importancia
4. Técnica de reflexión: Dibujar a ciegas
5. Varios
6. Evaluación
7. Cierre
8. Refacción

Objetivo:

- ✓ Fomentar la comunicación en el grupo.
- ✓ Determinar la importancia de la comunicación, como base fundamental de una organización que les permita construir una relación cálida y positiva.

Esta actividad fue muy dinámica permitiendo la participación de todas las integrantes. Dio inicio con la técnica de animación “el teléfono descompuesto”, consistió en pasar un mensaje de uno en uno hasta llegar al último participante quien dice el mensaje final, el propósito de esta técnica es conocer que existen factores que distorsionan la comunicación provocando que el mensaje no llegue completo. Esta técnica generó un ambiente cálido, ya que causó mucha risa al escuchar el mensaje final, el cual estaba distorsionado. Luego de la realización de la técnica se reflexionó sobre lo sucedido y se relacionó con las vivencias de la vida real, ya que muchas de ellas comentaron que en ocasiones han recibido mensajes distorsionados lo cual ha afectado en sus acciones y decisiones.

Luego se desarrolló el tema de comunicación, explicándoles que este término se define como un conjunto de procesos físicos y psicológicos mediante el cual se relacionan una o varias personas para alcanzar un fin.

También se les explicó la definición del término información, dándoles a conocer que es la acción de informar o transmitir un mensaje. Esta definición se relacionó con la dinámica anterior donde se logró reflexionar sobre lo sucedido y de cómo se puede distorsionar un mensaje.

Estos dos conceptos permitieron establecer la diferencia entre cada uno de ellos, se discutió que en la comunicación existen dos vías, dando espacio a expresarse y opinar sobre determinado tema, mientras que en la información solo existe una vía, porque solo se recibe el mensaje, que en ocasiones puede estar distorsionado, es por eso la importancia de estar atenta a la información que recibimos de otras personas.

También se realizó la técnica de “dibujar a ciegas”, formando dos grupos y entre ellas se eligió a una dibujante, quien estaría con los ojos vendados y las demás compañeras del grupo la apoyarían dándole orientaciones.

Esta técnica permitió reflexionar sobre la importancia de la comunicación en una organización, ya que es vital la existencia de una comunicación cálida y fluida para alcanzar los objetivos o metas propuestas.

Se finalizó la actividad evaluando la actividad, mencionando que los objetivos si se habían alcanzado y se estableció la fecha para la siguiente capacitación.

Resultados:

Se estableció que la comunicación es un proceso mediante el cual transmitimos ideas, sentimientos o creencias a otras personas. La vida de un grupo es imposible sin la comunicación, es mas la estructura del grupo depende de las comunicaciones entre los miembros que lo constituyen.

La utilización de las técnicas empleadas en esta capacitación, se encaminaron a hacer más sencilla, simple y entretenida la reflexión sobre el tema de la comunicación y su importancia, así mismo, ayudar a los participantes a conocerse mejor y sentirse parte del grupo.

FOTOGRAFIA No. 3

Integrantes del grupo en el desarrollo de la técnica teléfono descompuesto



FOTOGRAFÍA No. 4

Madre líder participando en la técnica dibujar a ciegas



Capacitación No. 5
Tema: Trabajo en equipo

Fecha: 04 de Septiembre de 2009

Número de participantes: 8

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de análisis: El rompecabezas
3. Desarrollo del tema: Trabajo en equipo y equipo de trabajo
4. Varios
5. Evaluación
6. Cierre

Objetivos:

- ✓ Mejorar las relaciones de trabajo dentro del grupo
- ✓ Establecer la importancia del trabajo en equipo en una organización

La capacitación número cinco, se trató sobre la importancia del trabajo en equipo, haciendo énfasis en la diferencia que existe entre éste concepto y equipo de trabajo, los cuales hacen mención a acciones diferentes. Para introducirnos en el tema fue necesario el desarrollo de una técnica de análisis la cual consistía en formar un rompecabezas, para esta dinámica se les brindó a las participantes varias piezas y se les indicó que tenían que formar el dibujo según ellas creyeran que fuera el correspondiente. Al finalizar dicha actividad se les preguntó ¿qué aprendieron con este ejercicio?, ¿qué sintieron cuando lo estaban realizando?, ¿qué aprendieron de esta técnica?, ¿cómo se puede aplicar este aprendizaje para la vida?

Conforme iban contestando las preguntas se profundizaba el tema, se les dio a conocer que el trabajo en equipo es un grupo de personas que se organizan para lograr un objetivo en común; para ejemplificar esta definición se mencionó que la

Red de Líderes de la comunidad en muchas actividades han necesitado de la ayuda y cooperación de todos y todas trabajando de esta forma en equipo, ya que todas persiguen un mismo fin, porque de esta forma se logran resultados positivos y satisfactorios para el desarrollo comunitario.

La técnica del rompecabezas permitió observar que existió más de alguna integrante que no participó en formar el rompecabezas. Al finalizar la actividad se le hizo reflexionar que la ayuda y colaboración que ella pudo brindar en la técnica hubiera sido de gran importancia para formar el dibujo en menor tiempo, ella se excuso diciendo que ella le había dado la oportunidad a las demás compañeras. La facilitadora le explicó que cada persona tiene capacidades para realizar muchas cosas, ya que el hecho de no contar un nivel educativo no nos hace de menos y las capacitaciones son un espacio de aprendizaje y participación.

Para comprender mejor este tema se les dio a conocer que el trabajo en equipo se basa en cinco componentes básicos: complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso. Se les explicó en qué consiste cada uno de esos componentes, ellas manifestaron que si son importantes y que tienen que ir de la mano para que el trabajo en equipo tenga buenos resultados.

Para complementar dicho tema se hizo necesario hacer la diferenciación entre trabajo en equipo y equipo de trabajo, ya que muchas veces estos términos se pueden confundir, sin embargo, equipo de trabajo se refiere a conjunto de personas que realizan una labor similar.

Para entender este significado y hacerlo de una manera dinámica se les preguntó sobre ¿qué profesionales podemos encontrar en una sala de operaciones? ellas respondieron que doctores, enfermeras, anestesista, cardiólogo etc. Luego de las respuestas se analizó que cada uno de ellos forma un equipo de trabajo, ya que cada uno de ellos cumple una determinada función, es decir que existe independencia cuando se habla de un anestesista, ya que él realiza determinada

función que nadie más puede efectuar, sin embargo, es parte esencial y fundamental de un equipo de trabajo. Se terminó de desarrollar el tema manifestándoles que en un trabajo en equipo hay colaboración de todos, existe coordinación, las funciones son compartidas y no existe individualismo.

Se evaluó el tema con la técnica del pozo preguntón, ya que es un tema muy importante y de esta manera medir el aprendizaje de los nuevos conocimientos. Los resultados de esta técnica permitieron conocer y observar que los temas desarrollados habían sido comprendidos ya que la mayoría pudo responder con sus propias palabras lo que se les preguntaba, siendo satisfactorio para la facilitadora de la capacitación.

Se pudo observar que esta temática es bastante amplia, ya que es un tema bastante importante en una organización comunitaria; sin embargo no se pudo abordar más ampliamente debido a las diferentes actividades que realizan las participantes como madres y amas de casa, tomando la decisión de abordar lo más importante.

Como logros en esta capacitación se pueden mencionar, que las participantes reconocieron la importancia del trabajo en equipo y la diferencia que existe entre trabajo en equipo y equipo de trabajo, asimismo, cooperación, compañerismo en la realización de la técnica del rompecabezas. La capacitación se dio por terminada luego de la lectura de los avisos y la evaluación respectiva de la actividad y seguidamente se procedió a la respectiva refacción, acordando antes la fecha para la siguiente reunión.

Resultados:

Se alcanzaron los objetivos de la capacitación, las técnicas facilitaron la participación de las integrantes del grupo, facilitando la interacción de cada una de ellas en el desarrollo de la misma.

Se logró observar durante el desarrollo de la técnica del rompecabezas, el liderazgo de algunas de las participantes, siendo de beneficio a través de la dirección democrática que ello supone.

Fotografía no. 5

**Madres líderes participando en la
Técnica del rompecabezas**



Capacitación No. 6

Tema: Liderazgo

Fecha: 8 de Septiembre de 2009

Número de participantes: 9

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: Persigue el globo
3. Desarrollo del tema: Liderazgo
4. Varios
5. Evaluación
6. Cierre

Objetivo:

- ✓ Que a través de la aplicación de técnicas se conozcan las características y valores que identifican al líder.
- ✓ Brindar a las participantes los medios para desarrollar un liderazgo democrático que les permita el alcance de resultados positivos.

En esta capacitación se logró obtener un espacio cálido, seguro y de confianza, lo cual inició con el desarrollo de la técnica de animación llamada “persigue el globo”, la cual consistía en amarrarse con lana un globo en cada pie y no dejar que nadie lo explotara. Esta técnica permitió que las participantes quienes son amas de casa se relajaran y divirtieran participando en esta dinámica, además de esto, las integrantes del grupo reflexionaron sobre el liderazgo que algunas de ellas habían manifestado, ya que para evitar que les explotaran los globos ellas les decían que mejor explotaran los globos de las otras compañeras.

Luego de la técnica se desarrolló el tema a través de un sondeo sobre el significado de liderazgo, las respuestas fueron equivocadas, ya que ninguna de ellas conocía el significado de dicho término. Se desarrolló el tema de liderazgo dando a conocer su significado, el cual consiste en la capacidad y cualidades de una persona que favorecen la guía y el control de otros individuos, para alcanzar una meta o un fin determinado. Una de las participantes mencionó que eso era algo así como un jefe.

Para aclarar esa duda se realizó la técnica de “Simón pide”, la cual consiste en pedir a las participantes diversos objetos. Se relacionó lo sucedido en la técnica con un jefe quien solo ordena a sus trabajadores, sin embargo, esto no sucede con un líder. La facilitadora expresó la correspondiente diferenciación entre ambos cargos, ya que un líder existe por buena voluntad y no por autoridad como sucede con el jefe que inspira miedo, asigna tareas y maneja a las personas, lo cual es lo contrario que un líder, ya que el inspira confianza, da el ejemplo y no trata a las personas como cosas.

El análisis a través de la técnica de Simón pide facilitó la comprensión entre líder y jefe. Ellas manifestaron que es bien complicado y desagradable encontrarse con personas que actúan así, que lo único que hacen es mandar. Asimismo, reflexionaron sobre su forma de actuar con las demás señoras de su sector, ya que por tener el cargo de madre líder o comité local tienen que convocar y organizar a su sector, y en algunos de los casos ellas consideran que no han actuado correctamente. Luego se les explicó que existen diversos tipos de liderazgo indicándoles en que consiste cada uno, y que el más adecuado es el democrático o participativo, el cual consiste en ser un líder que escucha las ideas de sus compañeros.

En esta capacitación existió participación y comprensión del tema, considerándose que los objetivos fueron satisfactorios.

Se observó e identificó a líderes dentro del grupo, existió participación e interacción grupal, se promovió la comunicación. Algunas participantes mostraron poca colaboración en la realización de la técnica.

Capacitación: No. 7

Tema: Funciones y roles

Fecha: 22 de septiembre de 2009

Número de participantes: 9

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: Cielo, mar y tierra
3. Lluvia de ideas
4. Desarrollo del tema: Funciones y roles
5. Varios
6. Evaluación
7. Cierre

Objetivos:

- ✓ Fortalecer lazos de interacción y participación dentro del grupo.
- ✓ Identificar las funciones de cada integrante de la Red de Líderes en el desempeño de su trabajo.

Para motivar y generar la participación se dio inicio con la técnica de animación, “mundo”, esta técnica también pretendía ir despertando el conocimiento antes de desarrollar el tema de Funciones y Roles.

Esta técnica fue despertando el interés, ya que por el calor y las diferentes tareas que habían realizado se mostraban agotadas pero poco a poco fueron participando.

Para introducir el tema se realizó una lluvia de ideas sobre el término funciones, a lo cual ellas respondieron que esa palabra se refiere a lo que una persona hace. Para ampliar el tema se les pidió que mencionaran que era lo que ellas como madres y amas de casa realizaban, respondieron que limpiar la casa, cocinar, lavar, cuidar a los hijos, etc.

Sin embargo, se les explicó que esas eran tareas, la función de ellas dentro de su hogar es ser madres, cuidar, proteger y brindar lo necesario a su familia, asimismo, ellas llegaron a la comprensión que cada integrante de su hogar cumple con determinadas tareas y funciones.

La facilitadora explicó el término de la palabra función, expresándoles que esta palabra se refiere al papel que desempeña cualquier persona en la sociedad: deberes y responsabilidades.

Luego del desarrollo del tema, se les dio a conocer cuales eran sus tareas, deberes y responsabilidades como parte de la Red de Líderes de la comunidad, asimismo, la función importante que juegan dentro de este grupo.

Entre sus funciones se mencionaron:

- ✓ Conocer la comunidad y ser líderes de la misma
- ✓ Establecer estrecha relación con la población comunitaria y la institución patrocinadora
- ✓ Convocar a las familias beneficiarias en actividades de Visión Mundial
- ✓ Organizar el sector determinado en el desarrollo de actividades
- ✓ Participar en procesos de formación (capacitaciones)

La capacitación finalizó dándoles a conocer el punto varios y realizando la respectiva evaluación de la actividad.

Capacitación No. 8

Tema: Procedimientos parlamentarios

Fecha: 07 de Octubre de 2009

Número de participantes: 9

Agenda:

1. Bienvenida
2. Técnica de animación: Gente con gente
3. Desarrollo del tema: Procedimientos parlamentarios
4. Varios
5. Evaluación
6. Cierre

Objetivo:

- ✓ Involucrar a las participantes al proceso de capacitación a través de la participación en las técnicas.
- ✓ Determinar la importancia de los documentos parlamentarios.

La capacitación dio inicio con la respectiva bienvenida, seguidamente se realizó la técnica de animación “gente con gente”, la cual motivó a las participantes generando un clima cálido y de confianza.

Para desarrollar el tema se reflexionó sobre la importancia que tienen algunos documentos y el por qué de su elaboración, seguidamente se les dio a conocer los registros que una organización debe de elaborar, como lo son: las agendas y actas, ya que son documentos que permiten establecer el buen funcionamiento de un grupo organizado. La utilización de dichos instrumentos tienen mucha importancia, tal es el caso de la agenda, la cual permite organizar los puntos a tratar en una reunión estableciéndoles un determinado tiempo, sin embargo, puede ser flexible y modificable según lo consideren necesario. También se les dio a conocer qué es y para qué se usan las actas, los recibos y las facturas.

Las participantes se mostraron muy atentas sobre la utilización de los documentos, pero manifestaron que para la mayoría es difícil utilizarlos, ya que no saben leer ni escribir, lo cual las hace sentir con dificultades para poder manejarlos.

Este problema se trató de resolver mediante consenso en el cual se estableció que las participantes que podían leer y escribir serían las que plasmaran las ideas de todo el grupo cuando fuera necesario, porque era importante que todas participaran.

Se tenía planificado formar grupos con las participantes para realizar un ejercicio sobre el llenado de cada documento, pero debido al factor tiempo no se pudo llevar a cabo.

Para finalizar la capacitación, se dio un espacio de preguntas sobre el tema, para verificar el nivel de aprendizaje sobre dicho tema.

Por último se les solicitó que evaluaran el proceso de capacitación, a través de la opinión oral sobre el desarrollo del mismo y el alcance de los objetivos, manifestaron que estaban agradecidas por las capacitaciones brindadas, ya que fueron de bastante ayuda; sin embargo expresaron que la mayoría era analfabeta

y que era difícil su comprensión debido a que no tenían costumbre, de recibir capacitaciones, pero habían hecho su mayor esfuerzo por aprender todo lo que se les impartía.

Evaluación

El proceso de evaluación como un recurso útil en el proceso de capacitación nos permite hacer más eficiente el trabajo comunitario, reflexionar e implementar acciones que mejoren el desempeño en procesos de capacitación, tomando decisiones más asertivas que respondan a las necesidades que se desean atender.

Durante el proceso de capacitación la evaluación permitió aclarar dudas, reafirmar el manejo del tema impartido y comprobar la comprensión del mismo, tomando en cuenta el grado de conocimiento del grupo y específicamente cada integrante.

El proceso de evaluación requirió del análisis de la planificación y los resultados obtenidos en cada reunión, así mismo, de los informes mensuales y acciones realizadas con el grupo, los resultados de las entrevistas efectuadas a las participantes, también fue necesario de la autoevaluación de la facilitadora.

La evaluación permitió conocer el alcance de los objetivos trazados en el diseño del proyecto, es decir, conocer la capacidad para cumplirlos. A través de la evaluación del proyecto se pretendió obtener la información para la toma de decisiones, también se consideró como una actividad orientada a mejorar la eficacia del proyecto en relación con sus fines, además de promover mayor eficiencia en la asignación de recursos.

La evaluación se realizó respectivamente antes, durante y al final de cada capacitación, contó con la participación de las integrantes del comité local, mediante la aplicación de técnicas participativas, entrevistas no estructuradas,

sondeos, pautas evaluativas escritas y orales. La evaluación permitió corregir y hacer los cambios oportunos.

Evaluación ex-ante: se efectuó antes de la aprobación del proyecto y buscó conocer su pertinencia, viabilidad y eficacia para consolidar la organización local existente. Este tipo de evaluación facilitó la incorporación de ajustes necesarios en el diseño del proyecto.

Evaluación de proceso o durante: este tipo de evaluación se realizó durante todo el desarrollo del proyecto, estableciendo una estrecha relación con el monitoreo del proyecto. Este tipo de evaluación se realizó durante cada capacitación, a manera de corregir los vacíos o deficiencias, se desarrolló de manera no estructurada tomando en cuenta el grupo y conociendo las opiniones personales sobre la continuidad del proyecto.

La evaluación permitió conocer en qué medida se estaban logrando los objetivos en relación a lo ocurrido, en busca de aportar el perfeccionamiento del modelo de intervención empleado e identificar las lecciones aprendidas.

Evaluación ex-post: se realizó al finalizar cada una de capacitaciones enfocada en indagar el nivel de cumplimiento de los objetivos, asimismo, a través de este tipo de evaluación se analizó el por qué de los resultados finales del desarrollo del proyecto. Se desarrolló a través de diálogos informales que permitieran a las participantes exponer su opinión personal sobre los contenidos impartidos sobre el desarrollo del proceso de capacitación, lo cual fue valioso para la estudiante de Trabajo Social en su Ejercicio Profesional Supervisado.

El proceso de evaluación se enfocó, no solamente a contenidos sino también a actitudes propias de los participantes y facilitadora, por lo cual se comprendió que la comunicación fue de doble vía, existiendo círculos de discusión y no exposición directa.

CAPÍTULO IV. REFLEXIÓN DE FONDO

Este capítulo pretende dar a conocer el análisis, síntesis e interpretación crítica de por qué pasó lo que pasó, durante el desarrollo de la propia experiencia objeto de sistematización.

Investigación Diagnóstica

Para poder establecer lineamientos que facilitaran el diseño de proyectos en la comunidad, fue necesario tener un conocimiento amplio de la realidad y/o contexto del caserío Estancia el Rosario, a través de la recolección de información escrita sobre dicha área, esto permitió tener un panorama de la situación en aspectos demográficos, culturales y sociales, es decir, de la realidad.

La comunidad Estancia el Rosario como muchas otras comunidades no contaba con información escrita sobre su historia y datos geográficos, por lo cual la recopilación a través de las entrevistas estructuradas y no estructuradas a líderes del lugar fue una de las técnicas más adecuadas, ya que de esta manera se logró la construcción de la reseña histórica, costumbres y festividades propias del lugar, entre otros aspectos. Fue importante recurrir a informantes claves, ya que a través de ellos se obtuvo la información más precisa sobre lo que deseaba.

Los recorridos comunitarios permitieron determinar el área de trabajo, asimismo, conocer la topografía, fauna y flora propia de la comunidad. Esta técnica facilitó la determinación de los lugares de mayor importancia como lo fueron: centro de convergencia, centros educativos, casa de los integrantes del COCODE, iglesias católicas y evangélicas, etc., facilitando la inmersión de la trabajadora social en el ámbito comunitario y mantener un contacto con la población y autoridades locales.

Planificación

Varios autores mencionan que la planificación es un proceso que debe realizarse participativamente, involucrando a la comunidad, siendo ellos quienes expongan sus diversas necesidades y planifiquen de acuerdo a sus intereses, sin embargo, en la planificación del proyecto organizativo dirigido a la Red de Líderes, no se tomó en cuenta la opinión de ellas, afectando así la participación en el desarrollo del proceso.

La planificación del proyecto organizativo se diseñó a través de la propuesta hecha por la institución patrocinadora, se realizó entre la gerencia y la estudiante de Trabajo Social, tomando en cuenta las necesidades jerarquizadas de la comunidad, siendo una de ellas el fortalecimiento organizativo, que es esencial para obtener el desarrollo integral comunitario, sin embargo, la participación en el diseño del mismo limitó el involucramiento y conocimiento de intereses de la Red de Líderes, ya que no se les dio el espacio a participar en la formulación del proyecto, dirigido hacia el grupo. Este hecho se considera por la estudiante de Trabajo Social como experiencia que no se replique en procesos de capacitación posteriores, ya que el grupo debe manifestar sus intereses y aspiraciones como grupo que persiguen los mismos objetivos.

La realización de sondeos y entrevistas a las integrantes para conocer sus expectativas, hubiera aumentado el nivel de participación, ya que el proceso de capacitación hubiera estado encaminado a intereses grupales.

La planificación del proyecto organizativo fue aprobada por autoridades institucionales, sin embargo, no se socializó ante la Red de Líderes para dar su punto de vista y conocer cuales eran sus comentarios y expectativas antes de iniciar con la programación del proyecto. Esta mala decisión aisló al grupo, en propuestas y toma de decisiones para la planificación del proyecto.

Con dificultades se logró culminar con la planificación del proyecto en cuanto a contenidos, pero no se cumplió en las fechas establecidas, debido a las actividades programadas por la institución, la calendarización se fue corriendo para cumplir con la planificación. Ante esta situación se dialogó con las participantes y se acordó en consenso ubicar el tiempo y espacio para desarrollar los temas pendientes, siendo motivante para la estudiante, ya que se demostró el interés por culminar con el proyecto.

En el diseño del proyecto se plasmaron los temas siguiendo una continuidad de la temática, a manera de hacer más fácil el aprendizaje por parte de las participantes, ya que la mayoría es de baja escolaridad.

La aprobación de la planificación por parte de las autoridades institucionales, generó un panorama del trabajo que se realizaría con la Red de Líderes de la comunidad, asimismo, dio pausa a sugerencias para incorporar algunos temas en el diseño del proyecto.

Convocatoria

La convocatoria tuvo un resultado positivo, se realizó a través de visitas domiciliarias en las cuales se les explicó a las integrantes el objetivo del proyecto y en que consistiría, de esta manera se pudo establecer confianza entre la estudiante de Trabajo Social y las lideresas, se pudo conocer las condiciones en las cuales vive cada una de ellas y establecer una comunicación para expresar cuales eran las deficiencias que existían dentro del grupo.

Durante el proceso de convocatoria se pudo determinar quienes eran las líderes positivas y negativas dentro del grupo, asimismo quienes tenían el interés de trabajar y alcanzar resultados positivos en las actividades comunitarias que se desarrollaban a través de la institución patrocinadora.

Ante esta situación se trató de motivar a las participantes haciéndoles conciencia de la importancia que tiene una organización comunitaria en el desarrollo de su comunidad y los logros que pueden alcanzar sin esperar la ayuda de bienes materiales de una institución, es decir que la autogestión comunitaria tiene muchos beneficios.

En el momento de la convocatoria se pudo identificar que las lideresas se ubicaban en el sector dos de la comunidad, lo cual permitió determinar la centralización de beneficios que se obtendrían a través del proceso de capacitación, este hecho fue retomado durante el desarrollo de dicho proceso y se reflexionó sobre lo negativo de la actitud de dichos líderes que mantenían dividida a la comunidad, afectando a todas las familias impidiendo el desarrollo en la localidad. Ante esta reflexión las integrantes manifestaron ser imparciales ante los conflictos existentes entre sectores y no ser participes en contribuir en los problemas que contraen dichos representantes de sectores.

Proceso de Capacitación

Al iniciar el proceso de capacitación las participantes manifestaron una actitud negativa, debido a que no estaban acostumbradas a recibir capacitaciones continuas, ya que cuando se les ha convocado a capacitaciones éstas han sido cortas y de manera esporádica. Ante esta situación se motivó a las participantes, indicándoles la importancia del proyecto organizativo y su aplicación en la búsqueda del desarrollo comunitario.

La metodología aplicada a la Red de Líderes se fundamentó en el método de Trabajo Social de Grupos, el cual parte de conocer una realidad, de transformarla y construir un nuevo conocimiento. Este método facilitó el aprendizaje de las integrantes, quienes tienen poca escolaridad.

La metodología empleada en las capacitaciones fue a través de la educación popular y el trabajo social de grupos, la cual permitió conocer la vida interna del grupo, algunos aspectos negativos dentro de la organización que se lograron conocer fue, la falta de comunicación y el sentido de pertenencia al grupo, aspectos sobre los cuales se trabajó en el desarrollo del proceso de capacitación.

La aplicación de técnicas participativas y elaboración de material didáctico fue fundamental para desarrollar la metodología dentro del proceso de capacitación, con la finalidad de lograr un nivel de comprensión, asimilación e interiorizar conocimiento por parte de las participantes dentro del proceso.

La aplicación de técnicas en un inicio tuvo poca participación de parte de las integrantes del grupo, debido a la poca costumbre, temor y timidez existente en ellas. Conforme el desarrollo de la secuencia del proyecto existió mayor participación al realizar las técnicas superando el temor y la timidez mostrando entusiasmo, lo cual motivó a la estudiante de trabajo social.

La poca conciencia en procesos de capacitación se reflejaba en la impuntualidad a las reuniones, lo cual atrasaba el tiempo estipulado para el desarrollo de la temática, por lo cual es necesario implementar reglas como la puntualidad a cada capacitación a manera de aprovechar de la mejor manera el tiempo, en función de mejores resultados.

Las técnicas se desarrollaron siguiendo un objetivo en cada una de ellas como lo fueron: de presentación, con la finalidad de conocer a cada integrante de la Red de Líderes, de la misma manera en que cada una de ellas se conozcan entre sí, técnica análisis y reflexión a manera de profundizar en cada tema, comunicación, cohesión, participación, integración, y evaluación a manera de reorientar el proceso de capacitación; esto facilitó la participación en cada capacitación y la comprensión de temas manteniendo el interés y entusiasmo en la adquisición de

nuevos conocimientos. Las técnicas fueron adecuadas al tema y a las necesidades requeridas por las capacitaciones, de igual manera los talleres cumplieron con sus objetivos evidenciándose a través de la reflexión.

Evaluación

La evaluación fue un proceso constante es decir antes, durante y después de la finalización del proyecto organizativo, a manera de corregir y reorientar el proceso de capacitación.

En cada capacitación se realizaba la respectiva evaluación, esta consistió en comparar los resultados obtenidos con el objetivo establecido de la reunión, de esta manera las participantes y la epesista de trabajo social analizaron cuales eran los cambios a corregir en la próxima capacitación.

El objetivo principal del proyecto fue capacitar a la organización comunitaria que existe de nexo entre el PDA y la comunidad Estancia el Rosario, de acuerdo al eje organizativo, para que en un futuro sean ellas las que gestionen, planifiquen, programen y ejecuten actividades que contribuyan al desarrollo integral del grupo y comunidad. Para alcanzar este objetivo fue necesario la participación, integración, interés y confianza de cada participante, asimismo, de una actitud de disposición, aceptación y cooperación para obtener resultados esperados en cada capacitación. Se cumplió con la planificación establecida en el diseño del proyecto, pero no en las fechas correspondientes, ya que existieron actividades coordinadas por la institución que eran de tiempo completo, por lo cual se estableció una comunicación entre las participantes para la búsqueda de propuestas y solución ante esta problemática, a lo cual ellas manifestaron que era importante el seguimiento de la temática que se estaba desarrollando y propusieron fechas para la continuidad del proceso de capacitación, fue así como la programación finalizó con resultados positivos.

CAPÍTULO V. LECCIONES APRENDIDAS

El presente capítulo da a conocer al lector el aprendizaje obtenido a través del análisis crítico de la experiencia, desarrollada por la epesista de trabajo social con la Red de Líderes en la comunidad Estancia el Rosario, a fin de formular una propuesta que mejore los procesos de fortalecimiento organizativo.

1. El Trabajo Social es una disciplina que juega un papel muy importante en la intervención de procesos de capacitación, ya que cuenta con conocimientos para desarrollar procesos de investigación, planificación y organización, asimismo de metodologías participativas que permiten abordar temas con la metodología de educación popular, contribuyendo al fortalecimiento comunitario.
2. La implementación de una metodología como lo es la educación popular, que promueve la participación de las organizaciones comunitarias, establece una interrelación entre las participantes en procesos de capacitación.
3. Siempre se está en constante conocimiento de la realidad de la comunidad, es decir, el proceso de investigación es continuo, lo cual es importante tomarlo en cuenta al momento de diseñar proyectos comunitarios, siendo flexibles en la planificación.
4. A través de la implementación del proceso de investigación en las comunidades, las necesidades y problemas existentes deben ser tomadas en cuenta para planificar procesos de capacitación, que contribuyen al desarrollo integral comunitario a partir de la organización comunitaria.

5. La falta de una planificación participativa limita la identificación y participación de la población en las diferentes actividades que se proyectan en la comunidad, por lo que es indispensable plasmar los intereses y revertir el proceso de planificación que se realizó con el grupo en el diseño del proyecto.
6. La metodología de la educación popular, permite concientizar a los participantes sobre la importancia de ser parte en el proceso de planificación, ejecución y evaluación del proyecto.
7. La formación, orientación y asesoramiento institucional en las comunidades a través de profesionales, permite proporcionar las herramientas necesarias a la Red de Líderes, para lograr una organización sólida a través de conocimientos en procesos de capacitaciones que permitan el desarrollo comunitario.
8. La confianza que se desarrolla entre la facilitadora y participantes en las capacitaciones, facilitan la participación del grupo en el desarrollo de técnicas y del tema, asimismo, la comprensión del contenido temático no es tedioso y permite la libre expresión de opiniones y comentarios.
9. Las técnicas empleadas en el proceso de capacitación promovieron y facilitaron la participación de los líderes comunitarios, fortaleciendo el aprendizaje de contenidos para su adecuada comprensión y aplicación dentro de los procesos de capacitación.
10. La motivación a participar en el desarrollo de las técnicas promueve la participación de las integrantes e involucrarlas en el proceso de capacitación.
11. El proceso de capacitación permitió que la Red de Líderes tomara conciencia de su realidad y la función que debe desempeñar dentro de la organización comunitaria, tomando responsabilidad en sus actividades.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA DE CAMBIO

INDICE

Presentación	83
Justificación.....	84
Objetivos	85
Responsables	85
Cobertura	85
Marco conceptual	86
Metodología	88
Características de un líder comunitario.....	89
Cualidades de un líder o lideresa	90
Habilidades de un líder o lideresa	91
Valores de un líder o lideresa	92
Funciones de un líder comunitario	93

PROPUESTA DE CAMBIO

“PERFIL DEL LÍDER COMUNITARIO”

En este capítulo se presenta una propuesta de cambio, la cual se considera como una herramienta que sirva de orientación al Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam”, en el proceso de selección y conformación de las Redes de Líderes, de las ocho comunidades de cobertura, del municipio de San Juan Sacatepéquez.

Presentación

La propuesta de cambio se diseña basada en un instrumento de apoyo para el Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam”, la cual trabaja conjuntamente con Visión Mundial; en la organización y funcionamiento de la Red de Líderes del municipio de San Juan Sacatepéquez.

Surge a través de la experiencia realizada con la Red de Líderes, caracterizada por presentar debilidad al no ser conformada tomando en cuenta consideraciones básicas e indispensables al momento de proceder en la selección de líderes para la integración de la misma, así mismo no recibir capacitaciones previas de formación, lo cual perjudica en los procesos de desarrollo a nivel comunitario y de crecimiento a nivel institucional.

Dicha propuesta va dirigida a los facilitadores de desarrollo –FADES- de cada comunidad, quienes a través del contacto directo que mantienen con la comunidad se identifican y disfrutan de la confianza de los pobladores de la comunidad y conocen las características propias del lugar.

Justificación

El Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam” ubicado en el municipio de San Juan Sacatepéquez, es una estrategia de Visión Mundial Guatemala, que promueve el desarrollo integral sostenible en las comunidades de cobertura del municipio de San Juan Sacatepéquez. Busca la promoción y fortalecimiento de organizaciones de base comunitaria, para promover la participación de la sociedad civil, a nivel local y municipal del país.

Cada organización de desarrollo comunitaria esta formada por pobladores de la misma comunidad, quienes comparten una misma historia, cultura, costumbres, tradiciones, intereses, problemáticas, necesidades, etc. Dichas organizaciones son denominadas Redes de Líderes, trabajan para generar procesos de cambio y de desarrollo comunitario de impacto colectivo.

La Red de Líderes se establece en cada comunidad del Programa de Desarrollo de Área, a través de una convocatoria que se efectúa en asamblea comunitaria, para elegir a los integrantes de dicha organización, y hacer la selección a través de los votos que la comunidad realiza, esto se desarrolla sin un proceso ordenado y sistemático que oriente la integración de la Red de Líderes, quienes tienen un periodo de dos años para trabajar enfocados en mejorar la calidad de vida de la población. A través de la experiencia obtenida durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, –EPS- se mostró que muchas de las personas que integraban la Red de Líderes, presentaban deficiencias para desarrollar un trabajo comunitario en pro de la población. Es por ello, que se hace necesaria la implementación de una propuesta, que brinde a la institución patrocinadora información valiosa a considerar en los procesos de selección y formación de las Redes de Líderes de las ocho comunidades: Los Guates, El Pilar 1, Comunidad de Zet, Cruz Verde, Los Pirires, Estancia el Rosario, San Gerónimo Chuaxan, Las Palmas, del Programa de Desarrollo de Área del municipio de San Juan Sacatepéquez.

Objetivos

General:

- ✓ Orientar los procesos de selección y conformación de las Redes de Líderes en las comunidades de cobertura del Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam”.

Específicos:

- ✓ Facilitar una herramienta que proporcione los lineamientos generales para la formación de líderes comunitarios.
- ✓ Determinar las características básicas de un líder comunitario

Responsables:

- ✓ Facilitadores de Desarrollo
- ✓ Programa de Desarrollo de Área –PDA- “Tinamit Junam”

Cobertura:

- ✓ Ocho comunidades del Programa de Desarrollo de Área “Tinamit Junam”

1. Los Guates
2. El Pilar 1
3. Comunidad de Zet
4. Cruz Verde
5. Los Pirires
6. Estancia el Rosario
7. San Gerónimo Chuaxán
8. Las Palmas

Marco conceptual

¿Qué es un líder o lideresa?

“Designa a la persona que tiene capacidad de persuadir o dirigir, derivada de sus cualidades personales, independientemente de su posición social, de sus cargos o funciones. Es el que tiene habilidad para conseguir adeptos y seguidores. Para algunos psicólogos sociales, la nota más característica de líder es a de ser el miembro de un grupo que más frecuente y persistentemente es percibido desempeñando actos de influencia sobre los otros miembros del grupo, como consecuencia de sus atributos de personalidad y de sus habilidades expresadas en una situación contextual determinada”.²⁴

Cuando se menciona que un líder puede persuadir nos referimos a la capacidad de guiar y motivar al grupo para que en conjunto realicen una actividad determinada logrando un propósito en común.

En la comunidad Estancia el Rosario el líder comunitario debe orientar al grupo positivamente, ser un ejemplo a seguir, reflejando compromiso y entrega en cada actividad. La cualidad principal deberá ser la humildad, honestidad y respeto a fin de lograr en el grupo y comunidad la confianza.



Goza de confianza de sus seguidores y seguidoras

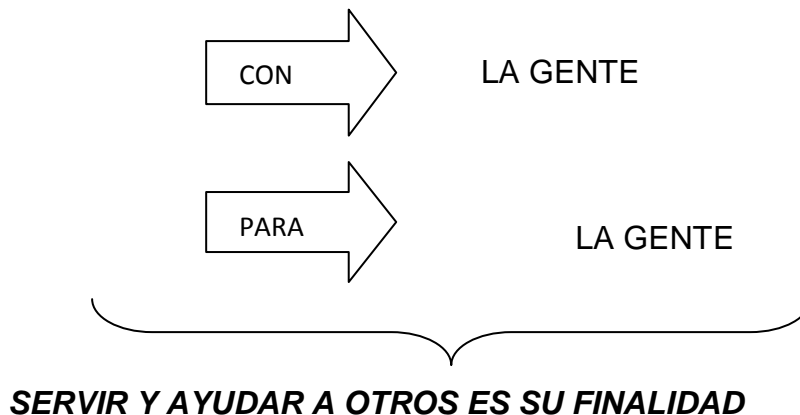
²⁴ Ander-Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina. 1995. Pág. 176

¿Qué es liderazgo?

“Designa la jefatura, en ciertos casos con ribetes carismáticos, de la persona que dirige a un grupo o a los miembros de una organización”.²⁵

Liderazgo es la capacidad de pensar, entender y transmitir los problemas comunitarios, recolectando propuestas e ideas de todas y todos los participantes del grupo, para lograr mejorar una situación y encontrarle solución a diferentes problemáticas, es decir, dirigir y planificar un trabajo, motivando a todas las personas a participar.

Un buen líder trabaja:



El líder trabaja con y para la comunidad

²⁵ Idem. Pág. 176

Metodología:

Se pretende que la guía para la selección y conformación de la Red de Líderes, sea utilizada por el/la Facilitador/a de Desarrollo –FADES- encargado/a de cada comunidad de cobertura, al momento de facilitar el proceso de conformar las Redes de Líderes, debido a que ellos manejarían la información básica que oriente dichos procedimientos.

Se sugiere el desarrollo de los siguientes pasos:

1. **Convocatoria:** informar a los comunitarios el motivo de la asamblea a realizarse indicando fecha, hora, lugar y objetivos de la actividad.
2. **Asamblea comunitaria:** consiste en realizar una reunión, en la que se pretende que participe la mayoría de habitantes de la comunidad, con la finalidad de realizar la elección y conformación de la Red de Líderes.
3. **Propuesta de líderes:** los comunitarios tendrán la libertad de proponer a sus representantes de acuerdo a habilidades y valores personales que identifican entre sus vecinos.
4. **Votación:** los comunitarios emitirán su sufragio a favor del líder que reúna sus expectativas, se realizará a través del siguiente procedimiento:
 - ✓ Las personas que acudieron a la asamblea comunitaria y tienen conocimiento de los representantes postulados, serán quienes voten a favor de quien consideren el mejor líder.
 - ✓ Cada representante elegirá un dibujo que lo represente y lo dará a conocer.
 - ✓ Se imprimirán boletas con cada dibujo.
 - ✓ Se convocará a una segunda asamblea comunitaria, donde cada comunitario votará por su representante predilecto.
 - ✓ Se realizará la lectura de cada voto frente a la población comunitaria.
 - ✓ Se anunciará la integración de la Red de Líderes, que estará conformada de acuerdo a la mayoría de votos, iniciando por: presidente, secretario, tesorero y vocales; asimismo se mencionaran a las madres líderes y comité de vigilancia.

5. **Presentación de la Red de Líderes comunitarios:** se presentará en asamblea comunitaria la Red de Líderes electos de acuerdo a la votación.
6. **Evaluación dirigida hacia líderes comunitarios:** los líderes se autoevaluarán a los seis meses, a través de una serie de preguntas, con la finalidad de conocer las limitantes y fortalezas de un líder.

- ¿Conozco los objetivos del grupo?
- ¿Soy tolerante con los miembros del grupo?
- ¿Promuevo la participación del grupo?
- ¿Me siento tranquilo como líder?
- ¿Trabajo con el grupo y para el grupo?
- ¿Desarrollo en otros la capacidad de dirigir?

Características básicas del líder comunitario

Cargo/ Ocupación:	Líder o Lideresa Comunitario.
Sexo:	Masculino y femenino. La exclusión por género debilita el proceso de organización.
Escolaridad :	El líder o lideresa no necesariamente debe contar con un grado de escolaridad establecido, ya que la población comunitaria desarrolla destrezas y habilidades que pone en práctica en el momento del trabajo comunitario.
Idioma:	La propia de la comunidad y castellano.
Cultura:	La propia de la comunidad, incluyendo costumbres y tradiciones del lugar, considerándola como su estilo de vida.
Originario:	De la comunidad, debido a que posee conocimiento sobre dicho lugar, y comparte los mismos problemas y necesidades, asimismo, aspiraciones en pro mejoramiento de su localidad.



Inclusión de género en proceso de elección y conformación de la Red de Líderes

Cualidades de un líder o lideresa

Un Líder o Lideresa como parte fundamental de la Red de Líderes, debe recopilar ciertas cualidades, que permitan un buen desenvolvimiento dentro de la organización comunitaria. Entre ellas se mencionan las siguientes:

- ❖ Asume responsabilidades
- ❖ Conoce a su grupo y se comunica con él
- ❖ Sabe ser seguidor, a la vez que líder
- ❖ Fomenta el esfuerzo unido y el intercambio de ideas
- ❖ Tiene seguridad, confianza y dominio de si mismo
- ❖ Participa en actividades de su comunidad y tiene destreza para relacionarse con los demás
- ❖ Es capaz de analizar y evaluar una situación antes de sugerir una solución
- ❖ Acepta las criticas de forma prudente
- ❖ Capta lo que sus compañeros piensan y desean
- ❖ Posee un espíritu de sacrificio y puede olvidarse de sí mismo y entregarse a los demás
- ❖ Tiene una actitud positiva hacia el aprendizaje
- ❖ Se interesa en los seres humanos y tiene fe en ellos
- ❖ Se muestra confiable, amigable y sincero



Capta lo que sus compañeros piensan y desean

Habilidades individuales de un líder o lideresa

- ❖ **Poder:** el líder establecerá la capacidad de controlar y regular la conducta de otras personas, tomando en cuenta de no abusar de su autoridad, recordando que el es el guía del grupo.
- ❖ **Iniciativa y Creatividad:** el líder deberá manifestar iniciativa a través de la aportación de ideas y nuevas alternativas de trabajo en las actividades por realizar, buscando estrategias creativas que faciliten el desarrollo del mismo.
- ❖ **Seguridad Personal:** esta habilidad permitirá que el líder se muestre seguro de si mismo, posea confianza y tenga claridad de sus objetivos y principios.
- ❖ **Espíritu de Seguridad:** Ama a la gente y tiene confianza en ella. Le es grato ser útil en actividades pro-mejoramiento.
- ❖ **Sensibilidad:** tener conciencia de la realidad en la que se vive, no siendo indiferentes ante los problemas y sus consecuencias. Se hace notar a través del tacto para tratar a los demás.

- ❖ **Imaginación Creadora:** ante los momentos difíciles, el líder deberá desarrollar la capacidad de detectar los problemas y encontrarles solución a través de estrategias que pondrá en práctica.



Sensibilidad

Valores de un líder comunitario

La población que conforma la comunidad Estancia el Rosario, está regida bajo principios y valores que son inculcados en el hogar, éstos orientan el comportamiento de la persona desde su niñez, permitiéndole ser un hombre o mujer más humano. Los valores se manifiestan desde el adecuado respeto que se establece entre el padre y/o madre hacia los hijos y viceversa, asimismo, el respeto hacia las personas adultos mayores. Además del respeto se puede observar el valor de la solidaridad en momentos en los cuales se amerita del apoyo del prójimo. Cabe resaltar que los valores están encaminados por principios religiosos que se basan en hacer el bien.

Un líder comunitario debe desarrollar el valor de:

- ❖ **Honestidad:** cualidad humana, por la que un líder elige actuar siempre con base en la verdad y en la autentica justicia (dando a cada quien lo que le corresponde).
- ❖ **Vocación de servicio:** este valor implica ayuda a alguien de forma espontánea, es decir, con una actitud de colaboración hacia los demás.

- ❖ **Solidaridad:** se define como la colaboración mutua en las personas, como aquel sentimiento que mantiene a las personas unidad en todo momento, sobre todo cuando se vivencian experiencias difíciles de superar.
- ❖ **Responsabilidad:** es una obligación moral de cumplir con un deber y/o compromiso adquirido.
- ❖ **Sinceridad:** caracteriza a los líderes por su actitud congruente, que mantienen en todo momento, basada en la veracidad de sus palabras y acciones.
- ❖ **Respeto:** consiste en marcar los límites de nuestras acciones, de lo que podemos hacer o no hacer y donde comienzan las posibilidades de acción con los demás. Es la base de la convivencia en sociedad.

Funciones generales de un líder:

Función “es el que hace referencia al papel o rol que desempeñan las instituciones y los individuos dentro del sistema más amplio del que forman parte”.²⁶

Es decir, el término función es el papel que una persona u organización desempeña en la sociedad. Designa el conjunto de deberes y responsabilidades o tareas que se deben realizar. Entre ellas se mencionan:

- ❖ **Proponer metas y tareas:** un líder comunitario siempre tiene que ser propositivo, a fin de alcanzar metas, no manifestar conformismo.
- ❖ **Dar ideas de cómo empezar a trabajar:** al momento de realizar una determinada tarea o actividad, el líder deberá sugerir algunas ideas que serán aprobadas por el grupo.
- ❖ **Clasificar y ordenar las sugerencias que se ofrecen:** las ideas y sugerencias que manifieste el grupo deberán ser ordenadas por el líder a manera de analizar las inquietudes que surjan.

²⁶ Idem. Pág. 132

- ❖ **Motivar al grupo:** el líder deberá trabajar en mantener la motivación en el grupo, de manera que cada integrante se sienta parte del mismo y disfrute trabajar en cada actividad que se realice.
- ❖ **Aclarar dudas:** cuando se generen dudas en relación al trabajo, el líder tiene que aclarar las interrogantes que surjan, esto evitará resultados negativos.
- ❖ **Mantener comunicación con los integrantes del grupo:** para obtener resultados positivos es necesario mantener una comunicación doble vía, es decir, el líder y su grupo deben comunicarse e informarse en cuanto a lo que se desea realizar y los logros obtenidos.
- ❖ **Brindar confianza:** el líder debe estimular el sentimiento de amistad en el grupo, a través de la confianza, sinceridad y humildad como ser humano que posee sentimientos.
- ❖ **Facilitar la participación:** en ocasiones el grupo puede manifestar desinterés en participar en determinada actividad, el líder será el responsable de estimular intervención y colaboración de cada integrante.
- ❖ **Evaluar:** la evaluación nos permite corregir los errores y reorientar el trabajo que se desea realizar, por lo que es importante que el líder evalúe cada actividad a fin de conocer las limitantes y logros obtenidos.



Facilitar la participación

CONCLUSIONES

- ✓ En las asambleas comunitarias la población pudo expresar cuales eran sus necesidades y problemas más sentidas, en un momento lograron manifestar que deseaban que la institución patrocinadora cubriera necesidades de infraestructura. Este hecho es muy común en la mayoría de comunidades, en las cuales no existen organizaciones locales con la suficiente preparación en materia organizativa, por lo cual lo único que esperan es recibir de las instituciones bienes materiales.
- ✓ A través de las visitas domiciliarias, se logró conocer las condiciones de vida de las familias comunitarias, asimismo, tener un acercamiento con la población, facilitando la confianza y la comunicación.
- ✓ Los talleres de capacitación se desarrollaron dentro de un clima de amistad, cordialidad, convivencia, armonía e interés por parte de las participantes, la realización de dinámicas nuevas y divertidas para ellas permitieron socializarse y desarrollar su creatividad.
- ✓ Es indispensable la participación de la comunidad o del grupo a quienes se dirija los proyectos o procesos de capacitación, en el diseño y planificación del mismo, de lo contrario la participación será limitada al no contar con los interés del grupo.
- ✓ La incorporación de los temas de autoestima y equidad de género en la planificación del proyecto fueron muy importantes, porque despertó el interés de las participantes en la continuidad del proyecto. El conocimiento de estos temas fue interesante, ya que la mayoría es analfabeta.

- ✓ La participación generada entre las integrantes permitió la interacción entre las líderes, lo cual se evidenciaba en cada reunión. La mayoría de ellas encontraba un espacio de superación y satisfacción personal, ya que se dedicaban a oficios domésticos y cuidado de su familia, lo cual afectó en algunos casos en el seguimiento del proceso de capacitación, debido a la inasistencia por compromisos familiares.
- ✓ A través de la educación popular se pudo promover la participación de las diferentes participantes sin importar su nivel académico, edad, o estado civil, también permitió dinamizar el proceso de trabajo a manera que todas las participantes pudieran participar y asimilar la información porque se partió de los sujetos, de su propia experiencia y conocimientos, para luego pasar a la reflexión y regresar a una práctica mejorada.
- ✓ Para aplicar adecuadamente la metodología de Trabajo Social es necesario conocer el entorno de la comunidad, de igual manera los intereses y necesidades del grupo con el cual se desarrollará un proceso de trabajo, lo cual facilitara la participación de las integrantes del grupo en las capacitaciones.
- ✓ Para alcanzar los objetivos planteados en el diseño del proyecto es necesario planificar detalladamente el contenido de cada temática al igual que el material didáctico a utilizar, lo cual nos dará resultados positivos, tomando en cuenta las características propias del grupo.
- ✓ La sistematización de la experiencia permitirá que nuevas prácticas de trabajo con Red de Líderes orienten su función a resultados positivos mediante la utilización del perfil del líder comunitario.
- ✓ Es importante el uso de las agendas en cada capacitación ya que facilita el desarrollo de la reunión y permite un ordenamiento en cada punto a desarrollar.

SIGLAS Y ACRONIMOS

SIGLA	SIGNIFICADO
APR	Reporte Anual del Niño
ASOFLORSA	Asociación de Floricultores Sanjuaneros
CEI	Centro de Educación Inicial
COCODE	Consejo Comunitario de Desarrollo
CONALFA	Consejo Nacional de Alfabetización
DPC	Desnutrición Proteico Calórico
EPS	Ejercicio Profesional Supervisado
FADES	Facilitador de Desarrollo
IGSS	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
LEAP	Aprendizaje mediante evaluación con rendimiento de cuentas y planificación
NNAJ	Niños Niñas Adolescentes y Jóvenes
OBC	Organización de Base Comunitario
PDA	Programa de Desarrollo de Área
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala
VM	Visión Mundial
VMG	Visión Mundial Guatemala

BIBLIOGRAFÍA

Ander- Egg, Ezequiel. Diccionario del Trabajo Social. Editorial Lumen. Buenos Aires, Argentina. 1995. 351 Págs.

Contreras de Wilhem, Yolanda. Trabajo Social de Grupos. Editorial Pax. 2ª. Edición. México, 2003. 157 Págs.

Desarrollo y Conservación de Oriente –DECOR-. Censo de Población 2006.

<http://ine.com.gt>

Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005. Segunda edición. Septiembre 2006.

Instituto Nacional de Estadística –INE-. Características de la población y de los locales de habitación censados. Año 2002. 271 Págs.

Jara, Oscar. Para sistematizar experiencias: una propuesta teórica y práctica. Primera edición. Centro de estudios y publicaciones Alforja. San José, Costa Rica. 1994. 243 Págs.

Larios, Juan Manuel. Breve historia de la Villa de San Juan Sacatepéquez. Municipalidad de San Juan Sacatepéquez. Junio 2005. 119 Págs.

Municipalidad de San Juan Sacatepéquez. Monografía del Municipio. 2002. 16 Págs.

Rocío Vásquez. Diagnóstico Comunitario. Ejercicio Profesional Supervisado – EPS- 2009. 41 Págs.

Rozas Pagaza, Margarita. Una perspectiva teórica metodológica de la intervención en Trabajo Social. Primera edición. Editorial Espacio. Argentina. 1998. 118 Págs.

Visión Mundial Guatemala. Historia de la Oficina Nacional de Visión Mundial Guatemala y su relación con la Asociación Tinamit Junam. Guatemala. 5 Págs.

Visión Mundial Guatemala –VMG-. Memoria de labores. 2008. 34 Págs.

ANEXOS

GUIA DE ENTREVISTA A LIDER COMUNITARIO

Lugar: _____
Fecha: _____
Hora: _____

OBJETIVO: Conocer el contexto natural y social de los habitantes de la comunidad Estancia el Rosario.

1. GEOGRÁFICOS

1.1 CUAL ES LA UBICACION DEL LUGAR:

1.2 ÁREA:

1.3 EXTENSIÓN TERRITORIAL:

1.4 CUAL ES SU UBICACIÓN TOPOGRÁFICA:

1.5 LIMITES:

1.6 FLORA:

1.7 FAUNA

1.8 HIDROGRAFÍA

1.9 OROGRAFÍA:

1.10 MEDIOS DE TRANSPORTE:

1.11 VIAS DE ACCESO:

2. ECONOMICOS:

2.1 ¿CON CUÁNTOS COMERCIOS CUENTA LA COMUNIDAD?

TIENDAS _____ MERCADOS _____

FARMACIAS _____ FERRETERIAS _____

EXPENDIO DE GAS _____ CARNICERIAS _____

TORTILLERIAS _____ VARIOS _____

2.2 ACTIVIDAD ECONÓMICA PREDOMINANTE:

2.2.1 ECONOMIA INFORMAL U OTRA:

2.2.2 TIPO DE EMPLEO:

3. ARTESANIAS:

4.1 TIPO DE ARTESANIAS:

4.2 PRODUCCIÓN DE DULCES TÍPICOS:

4.3 ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE BARRO:

4.4 ELABORACION DE ROPA TÍPICA:

5. AGROPECUARIOS:

5.1 ¿EL TERRENO EN QUE CULTIVAN ES PROPIO O ARRENDADO?

5.2 ¿QUÉ PRODUCTOS CULTIVAN CON MÁS FRECUENCIA Y POR QUÉ?

5.3 ¿CRIAN ALGÚN TIPO DE GANADO VACUNO?

EQUINO: _____

PORCINO: _____

6. ASPECTOS DEMOGRÁFICOS

6.1 GRUPOS ÉTNICOS:

6.2 No. DE HABITANTES:

6.3 ¿CUÁL ES EL IDIOMA PREDOMINANTE?

7. ASPECTOS SOCIALES

7.1 TIPO DE FAMILIA: _____

NÚMERO PROMEDIO DE MIEMBROS: _____

7.2 VESTUARIO HOMBRE: _____

MUJER _____

8. RELIGIÓN

8.1 IGLESIAS CATOLICAS _____

8.2 IGLESIAS EVANGELICAS _____

8.3 RELIGION PREDOMIANANTE _____

8.4 OTROS: _____

9. COSTUMBRES Y TRADICIONES

9.1 CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES: _____

9.2 HORARIO DE ALIMENTACIÓN: _____

9.3 QUE TIPOS DE ALIMENTOS CONSUMEN: _____

10. FENOMENOS SOCIALES RECIENTES:

10.1 NIÑOS DE LA CALLE: SI _____ NO _____

10.2 SURGIMIENTO DE MARAS: SI _____ NO _____

10.3 MALTRATO INFANTIL: SI _____ NO _____

11. INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES

11.1 SERVICIOS PÚBLICOS: _____

11.1.2 CENTROS DE SALUD _____

11.1.3 ESCUELAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA _____

11.1.4 INSTITUTOS DE EDUCACIÓN BASICA _____

11.1.5 ENERGÍA ELECTRICA: _____

11.1.6 AGUA POTABLE: _____

11.1.7 TELEFONOS PÚBLICOS: _____

11.2 GOBIERNO COMUNITARIO:

11.2.1 ALCALDE AUXILIAR: _____

11.2.2 COCODE: _____

OTROS: _____

11.3 SERVICIOS DE SEGURIDAD: _____

OTRAS INSTITUCIONES U ORGANIZACIONES:

GUIA DE ENTREVISTA A PERSONAL DEL CENTRO DE CONVERGENCIA

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Institución: _____

Cargo que ocupa: _____

Objetivo: Conocer los aspectos relevantes del Centro de Convergencia de Estancia el Rosario.

1. ¿Qué servicios presta a la comunidad?

2. ¿Con qué programas y proyectos cuenta el centro de convergencia?

3. ¿Requisitos de atención a la población?

4. ¿Problemas de salud más frecuentes en la población?

5. ¿Personal con que cuenta la institución?

6. ¿Cuál es la cobertura del Centro de Convergencia?

7. ¿Cuáles son las limitantes que presenta el Centro de Convergencia?

Fecha: _____

GUIA DE ENTREVISTA A PERSONAL DEL CENTRO EDUCATIVO

DATOS GENERALES

Nombre: _____

Institución: _____

Cargo que ocupa: _____

Objetivo: Conocer datos generales de los establecimientos educativos de la comunidad Estancia el Rosario

1. ¿Fecha de fundación de la institución?

2. ¿Cantidad de alumnos con que cuenta la institución?

3. ¿Cuántas secciones por grado posee la institución?

4. ¿Cuáles son los motivos de deserción escolar?

5. ¿Qué limitantes presenta la institución?

Fecha: _____