



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**PROCESO DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO
ORGANIZATIVO A LÍDERES DE GRUPOS ORGANIZADOS
DE COMUNIDAD DE ZET, SAN JUAN SACATEPÉQUEZ**

SISTEMATIZACIÓN

Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social de la Universidad de
San Carlos de Guatemala

POR

Yamileth Eunice Rodas Escobar

Previo a conferírsele el título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el grado de académico de

LICENCIADA

Guatemala, noviembre de 2013

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

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora Mtra. Rosaura Gramajo de Arévalo
Secretaria Licda. Adelfa Georgina Navarro Miranda

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada Delma Lucrecia Palmira
Licenciada Enilda Patricia Salazar Trejo

REPRESENTANTES DE LOS PROFESIONALES

Licenciada Alicia Catalina Herrera Larios

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Khaterine Rossana Tintí Esquit
Estudiante Mariflor Acabal España

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora Mtra. Rosaura Gramajo de Arévalo
Secretaria Licda. Adelfa Georgina Navarro Miranda
Coordinadora IIETS Mtra. Belia Aydée Villeda Erazo
Tutora Licda. Delma Lucrecia Palmira
Revisora Licda. Celita Mahely Chacón de Prera

“Los Autores serán los responsables de las
Opiniones y criterios expresados en sus obras”

Artículo 11 del Reglamento del Consejo Editorial de
La Universidad de San Carlos de Guatemala

DEDICATORIA

- DIOS** Por ser mi fortaleza, mi guía y gracias a sus bondades culmino esta meta.
- MIS PADRES** Jonán Bernardo Rodas Cifuentes y Amanda Aracely Escobar Ruíz (Q.E.PD.) por darme sus sabias enseñanzas que hicieron de mi lo que soy hoy, ser mi fuerza y por el amor con el que fueron forjando mi camino.
- MIS HERMANOS** Debiee Marai, Jonán Bernardo, Damaris Andrelina y Marjorie Rodas, gracias por ser mi sol de cada día, quienes me apoyaron en cada momento de felicidad y tristeza.
- MIS SOBRINOS:** Juan Francisco Castañeda y Kelvin Daniel García por ser esos bellos sobrinos que me han hecho reír con sus travesuras y gracias.
- MI NOVIO:** Carlos Mauricio Bran Guerra, por su amor incondicional, por el apoyo a lo largo de mi carrera, por exhortarme a seguir a delante cuando sentía no poder más. Te amo cielo.
- MIS AMIGAS:** Hermanas de corazón, Jenifer Carolina Pinzón, Celia Eliú Barillas, Cindy Fuentes, Brenda Girón, Brenda Pérez, Jesica Gil y Katty Lima, por estar a mi lado en este camino tan difícil, por ser mis confidentes y por quererme incondicionalmente.
- A MI FAMILIA:** Tía Sara Escobar, por ser mi segunda madre, mis primos Mildred Quiñonez y Gerson Quiñonez por ser mis hermanos, por su apoyo y consejos.

AGRADECIMIENTOS

- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por brindarme el espacio para mi formación académica superior.
- A:** Escuela de Trabajo Social por ser la cuna que me formó como trabajadora social y que forjó la personalidad.
- A:** Mis docentes con cariño, por tan valiosas enseñanzas en especial Licda. Rosario Casanova, Licda. Elisa Reyes (Q.E.P.D), Licda. Carmen Mejía, Licda. Marissa Alvarado, Licda. Marcia Galindo, Ing. Pablo Hernández, Lic. Oscar Jaramillo y Lic. Fiski Flores.
- A:** Mis madrinas Licda. Lucrecia Palmira, Licda. Patricia Salazar, Licda. Celia Barillas y padrino Lic. Ruben Darío Fuentes por su apoyo, por creer en mí y su orientación en todo momento.
- A:** A mi jefa Vicky de Carrillo por su cariño y apoyo a lo largo de mi carrera.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	Pág. i
CAPÍTULO 1	
ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA	1
CAPÍTULO 2	
CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA	
2.1 San Juan Sacatepéquez	5
2.2 Comunidad de Zet	16
CAPÍTULO 3	
DELIMITACIÓN TEÓRICA	25
3.1 Fortalecimiento	25
3.1.1 Fortalecimiento organizativo	25
3.2 Organización	26
3.2.1 Organización comunitaria	27
3.3 Liderazgo	27
3.3.1 Líderes	27
3.3.1.1 Según la formalidad en su elección	28
3.3.1.2 Según la relación entre líder y sus seguidores	28
3.3.1.3 Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados	29
3.3.1.4 Otras clasificaciones	30
3.4 Desarrollo	31
3.4.1 Desarrollo de la comunidad	31
3.5 Comunidad	32
3.6 Proceso	32
3.7 Capacitación	33
3.8 Formación	33
3.9 Metodologías alternativas	34
3.9.1 Educación popular	34
3.9.2 Metodología participativa	35
3.10 Trabajo social	35

CAPÍTULO 4	
RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO	36
4.1 Diagnóstico	36
4.1.1 Asamblea	37
4.1.2 Primera reunión	38
4.1.3 Socialización del proyecto	38
4.2 Proceso de capacitación	39
Técnicas, metodología e instrumentos utilizados	52
Logros	53
Limitantes	54
Evaluación	54
CAPÍTULO 5	
REFLEXIONES DE FONDO	56
CAPÍTULO 6	
LECCIONES APRENDIDAS	59
CAPÍTULO 7	
COMUNICACIÓN DE APRENDIZAJES	
Cartilla de capacitación sobre el fortalecimiento organizativo a líderes comunitarios	61
Contenido	62
Presentación	63
Objetivo general y específicos	64
Tema 1: Cuáles son las funciones de los miembros del COCODE	65
Tema 2: Empoderamiento hacia el desarrollo comunitario	74
Tema 3: Formulación de proyectos	79
Tema 4: Transformación de conflictos	89
Tema 5: Desarrollo comunitario	93
Bibliografía	96
CONCLUSIONES	97
BIBLIOGRAFÍA	99
PÁGINA WEB	101

INTRODUCCIÓN

A continuación se presenta el informe de sistematización con el fin de dar a conocer el proceso realizado durante la experiencia en el proceso de capacitación para el fortalecimiento organizativo a líderes de comunidad de Zet.

Se consideró relevante sistematizar la experiencia porque dentro de la práctica profesional una de las funciones esenciales de los y las trabajadores/as sociales es la de promover el fortalecimiento organizativo en comunidades y es importante contar con la recuperación del proceso vivido, para poderlo analizar, evaluar y partir de ahí para realizar cambios significativos.

La metodología para sistematizar utilizada fue la de Oscar Jara que es una propuesta en cinco tiempos, teniendo como punto de partida la base del proceso de sistematización, los registros como cuaderno de diario y de campo, informes mensuales, agendas, fotografías, planificaciones semanales, gráficos, informe final de EPS, matrices, guías de trabajo, etc.

Se plantearon preguntas iniciales que ayudaron a orientar el proceso, y para definir el objeto de la sistematización siendo este proceso de capacitación para el fortalecimiento organizativo a nivel comunitario en comunidad de Zet, los ejes son la participación de los diferentes líderes de grupos en el proceso de fortalecimiento Organizativo a nivel Comunitario y la metodología utilizada.

El objetivo general trazado de la sistematización de experiencias para la realización del informe es sistematizar la participación de los diferentes líderes de grupos comunitarios. Los objetivos específicos son registrar el proceso de capacitación, para que sirva de consulta y apoyo en la realización del informe final. Analizar el grado de compromiso de cada uno de los involucrados, reflexionar sobre el liderazgo de cada uno de los participantes, reflexionar los niveles de participación de los diferentes líderes y revisar las técnicas y metodología utilizada en el proceso.

Los aspectos contenidos en el informe de sistematización son los siguientes:

Capítulo 1 Antecedentes de la experiencia donde se encuentran los acontecimientos relevantes sobre San Juan Sacatepéquez y en específico de comunidad de Zet referente a datos sintetizados sobre la organización comunitaria antecedida en el lugar, y que ayuda como base en el inicio del proceso de sistematización.

Capítulo 2 Contexto donde se desarrolló la experiencia, se incluye una descripción tanto geográfica, como demográfica y socioeconómica de San Juan Sacatepéquez y de comunidad de Zet que se identificó, con el objetivo de dar a conocer el contexto en donde se desarrolló la experiencia.

Capítulo 3 Delimitación teórica en donde se hace una descripción detallada de los elementos teóricos utilizados para sustentar la experiencia, los cuáles giran en torno al tema de fortalecimiento organizativo, se consultó varios autores y se hace una síntesis de cada uno de los términos.

Capítulo 4 Reconstrucción de la experiencia Se hace la descripción detallada del proyecto objeto de la sistematización, narrando y analizando sobre el proceso de fortalecimiento organizativo a diferentes líderes de comunidad de Zet, la participación y metodología utilizada durante el proceso, además de detallar la metodología de Oscar Jara, utilizada como guía para realizar el presente informe.

Capítulo 5 Reflexiones de fondo Se describen los hallazgos más importantes que permiten la reflexión de la experiencia tanto el positivo como en lo negativo, con lo cual se pueda fortalecer la práctica y que es de ayuda para el siguiente capítulo.

Capítulo 6 Lecciones aprendidas, Se encuentran los aprendizajes que se tuvieron a lo largo de la experiencia en comunidad de Zet, tanto en lo negativo como en lo positivo, que permiten el crecimiento profesional así como en lo personal y mejorar la práctica en un futuro, creando un plan de acción.

Capítulo 7 Comunicación de aprendizajes, en este último capítulo se encuentra una propuesta de seguimiento al proyecto, siendo una cartilla de capacitación con el objetivo de contribuir en el fortalecimiento

organizativo de los líderes de la comunidad de Zet, para obtener mejores resultados a los ya obtenidos.

También se presentan conclusiones realizadas a raíz del análisis de todo el proceso y la bibliografía consultada y citada para el presente informe.

Dentro de los problemas encontrados a nivel personal durante la realización del presente informe están el tiempo, debido las exigencias del trabajo, el factor económico debido al gasto en las diversas correcciones hechas, y la deficiencia en la correcta redacción.

La importancia del proceso de sistematización es el aporte al área profesional porque provee las pautas para reflexionar sobre las acciones realizadas con el fin de mejorarlas y transformarlas. Como futura profesional en Trabajo Social este proceso ayuda a generar nuevo conocimiento, en la reflexión y autocrítica en relación a los procedimientos que se realizan en el ámbito profesional.

También se debe enfatizar en la importancia de la capacitación de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, debido a que el objetivo de estos es promover y realizar políticas participativas, además de reunirse y priorizar los proyectos que beneficien a la comunidad, es por ello que es necesario proveer las herramientas necesarias a los grupos organizados para que pueda llevar a cabo de manera exitosa su objetivo.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

En este apartado, se describen algunos acontecimientos relevantes que anteceden a la experiencia.

En la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, mediante su departamento de Ejercicio Profesional Supervisado en coordinación con algunas instituciones, ha estado realizando proyectos de fortalecimiento organizativo en diversas áreas rurales del país.

Dichos proyectos tienen el objetivo de coadyuvar en el desarrollo de las comunidades y una de las principales acciones realizadas son el de capacitar a los diferentes líderes encontrados en cada una de las comunidades. (Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Trabajo Social. Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado EPS.2010, pág.2)

En los últimos años durante el ejercicio profesional supervisado gracias a las experiencias obtenidas en los años anteriores se han visto aplicados los conocimientos adquiridos, esto se demuestra en Tesis e informes de sistematizaciones.

En el caso de la Tesis en el año 2003: “Importancia de la organización y la participación de la Trabajadora Social en la Aldea San José Chirijuyu Tecpán, Guatemala, elaborado por la estudiante Carmelina Morales Telón, en donde se identifican las estrategias y herramientas metodológicas principales para el fortalecimiento comunitario, y se recomienda aplicar el Trabajo Social Comunitario para poder apoyarlos en autogestión y en creación de proyectos en beneficio de la comunidad.

En el siguiente año en el 2004 según el documento “La participación organizada de la comunidad en proyectos municipales de Desarrollo” escrita por la estudiante Olga Lidia Asencio Escalante, describe como elaborar un diagnóstico Municipal, para identificar necesidades y problemas, haciendo un pronóstico de la situación, además de identificar recursos y medios de acción, estrategias de acción, análisis

de contingencias. Todas las anteriores con herramientas básicas en el quehacer de la profesión en el fortalecimiento organizativo comunitario.

En el año 2005 fue escrito el informe de sistematización “La organización comunal, una alternativa de Trabajo Social para superar la vulnerabilidad ante los desastres en el asentamiento Prados de Linda Vista” escrita por la estudiante Ivonne Scarleth Rivera, en dicho documento está plasmado la propuesta de un Plan contra incendios domésticos para la emergencia local, plantea que deben definirse los responsables comunitarios en cada actividad del plan.

Durante el año 2006 la estudiante Brenda Patricia Catalán Revolorio escribió el informe de sistematización “La participación Comunitaria en la prevención de la morbilidad y mortalidad infantil de la Comunidad de Chonoxte del Municipio de San Martín Jilótepeque del Departamento de Chimaltenango”, en el describe la estrategia de intervención que debe tener la comunidad organizada en cuanto a la contaminación ambiental, los servicios de atención en salud, la falta de empleo y que es indispensable que tengan asesoría en gestión para así poder minimizar el problema de morbilidad y mortalidad infantil en su comunidad.

Asimismo, en el año 2007 en el Informe de Sistematización “La participación de la mujer en el proceso sobre organización en el grupo de mujeres del caserío Xechpup en el municipio de Joyabaj, departamento de El Quiché” escrito por Angélica Noemí Figueroa Camey, se encuentra la propuesta de una Cartilla informativa para poder contribuir en el tema de organización en el grupo de mujeres dentro de la comunidad.

También en el año 2008, se escribe el informe de sistematización “Fortalecimiento de la organización del Consejo Comunitario de Desarrollo (Cocode) como alternativa para generar desarrollo comunitario en la comunidad del parcelamiento Los Chatos, La Gomera, del departamento de Escuintla” elaborado por Luvia Maritza Ramírez Urizar, en el abordaron temas básicos de fortalecimiento organizativo, tales como: La organización, organización comunitaria, equidad en la organización comunitaria, líderes para el desarrollo integral comunitario, cualidades de los líderes, papel del líder, junta directiva, ¿qué es proyecto? Y ¿Cómo elaborarlo?, y por último Autogestión.

Avanzando hacia el año 2009 la estudiante Susana del Carmen Noriega Paredes elaboró el informe de sistematización “Proceso de formación, organización y capacitación del grupo de mujeres, de la Aldea San Antonio Chacayá, municipio de Santiago Atitlán, departamento de Sololá” en él se abordaron temas sobre participación, la participación comunitaria, junta directiva, organización comunitaria, funciones, ¿Qué es un grupo?, tipos de grupo, roles y papeles grupales, tipos de liderazgo, objetivos grupales y resolución de conflictos.

En el informe de sistematización “Capacitación Organizativa para el Desarrollo Comunitario, realizado con el comité pro-mejoramiento del sector 11 de Villa Hermosa I, zona 7, del municipio de San Miguel Petapa”, elaborado por la epesista Marcia Nineth Mejía durante el año 2010, describió y analizó la experiencia, desde la metodología, temática, actores principales, los recursos utilizados y la evaluación del proceso. Los temas que se abordaron en dicho proceso fueron: métodos, estilos y valores del dirigente popular, problemas y métodos organizativos, estilos de conducción, valores humanos, estructura organizativa y procesos organizativos, entre otros. Cabe destacar que todos estos elementos son de importancia al abordar el tema de organización comunitaria.

Otro ejemplo es el informe elaborado en el año 2011, “Funciones desarrolladas por la estudiante de Trabajo Social en el proyecto: Fortalecimiento Organizativo dirigido al sector mujer, de la Aldea El Brasil, Camotán, Chiquimula” realizado por la epesista Katherine Rosslyn García. En dicho informe explicó la capacitación al grupo de mujeres de bordados, dentro de los temas que se desarrollaron se encuentran: liderazgo, conflictos grupales, grupo, registros grupales, roles grupales, participación ciudadana, responsabilidad, cooperación, respeto, trabajo en equipo, los cuáles son temas básicos en formación y capacitación para el fortalecimiento organizativo. Se apoyó en técnicas y metodologías propias de la profesión de Trabajo Social y al unir estos elementos obtuvo como resultado crecimiento personal y una base para el trabajo en pro del desarrollo de su comunidad.

Durante el 2012 el epesista José Ramón Oliva realizó un proyecto en el municipio de Santa María de Jesús, Sacatepéquez, Guatemala el tema de su informe de sistematización fue compromiso, organización y participación comunitaria (Corpaco), dicho proyecto fue realizado desde marzo hasta octubre de ese mismo año. El objetivo del proyecto

ejecutado fue contribuir a solucionar o minimizar las necesidades y problemas de la comunidad y dentro de los temas impartidos en los talleres para cumplir estos objetivos están: Importancia del diagnóstico comunitario, importancia de la planificación en proyectos comunitarios, importancia de la ejecución en proyectos comunitarios, importancia de la evaluación, compromiso, organización y participación de la población, líderes, miembros del Cocode, Investigación privada y pública.

En las experiencias mencionadas con anterioridad contienen aspectos de importancia en el tema del fortalecimiento organizativo, debido a que están ligadas directamente con los temas de capacitación a líderes de las comunidades abordadas según el contexto del lugar específico en donde se realizó el ejercicio profesional supervisado, pero al final el resultado fue la organización comunitaria.

Siendo el Cocode un grupo de la comunidad y una forma de organizarse para contribuir en el desarrollo de la comunidad, desde el año de 1988 este comité lo conforman un grupo de personas que están interesadas en promover y realizar políticas participativas, por lo tanto se reúnen para identificar y priorizar los proyectos y programas que beneficien a comunidad de Zet, se hicieron coordinaciones con Visión Mundial para colocar postes de luz, y realizar los trámites para la implementación de electricidad y de agua potable.

También dentro de sus proyectos está la creación de la primera escuela de educación primaria dentro de la comunidad. Actualmente este tipo de organización esta inactiva debido a que desde hace varios años atrás no han terminado de ejecutar proyectos estipulados como lo son el drenaje, y la implementación del agua potable en dos sectores de la comunidad, por lo que la comunidad no realizará otra elección de nuevos miembros hasta que se cumplan los proyectos. Debido a lo anterior el Cocode ya no tiene injerencia en la toma de decisiones, son las alcaldías auxiliares las que asumen esta responsabilidad.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA

En este apartado se presentan datos del contexto, como referencia para comprender la situación social del lugar donde se desarrolla la experiencia.

2.1 Contexto municipal: San Juan Sacatepéquez

2.1.1 Datos generales

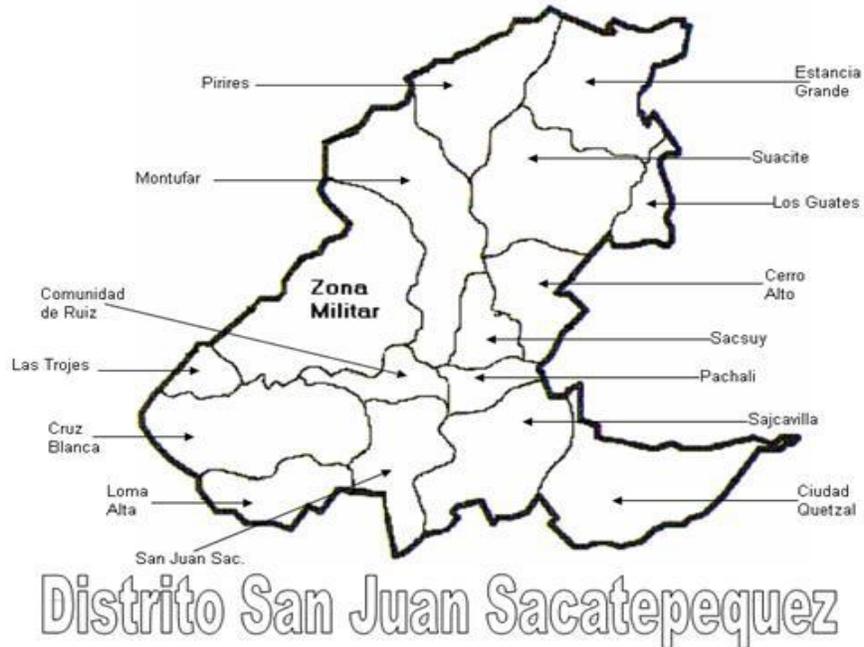
San Juan Sacatepéquez es un municipio del departamento de Guatemala de la región metropolitana de la República de Guatemala. Es uno de los más grandes del departamento de Guatemala debido a que cuenta con una extensión territorial de 242 kilómetros cuadrados. Su fecha de fundación es el 3 de febrero de 1752.

2.1.1.1 Ubicación geográfica

Se ubica a 31 kilómetros desde la cabecera municipal. La altura es 1845 metros ó 6,053 pies sobre el nivel del mar, limita al norte con el municipio de Granados, Baja Verapaz; al este con el municipio de San Raymundo y San Pedro Sacatepéquez, ambos del departamento de Guatemala; al sur limita con el municipio de San Pedro Sacatepéquez; y al oeste con el municipio de San Martín Jilótepeque perteneciente al departamento de Chimaltenango y con el municipio de Xenacoj perteneciente al departamento de Sacatepéquez. (http://munisanjuan_sac.org/datos_geograficos.html)

2.1.1.2 División administrativa del municipio

San Juan Sacatepéquez cuenta con la cabecera, 13 aldeas, 43 caseríos y varias colonias tales como “Maravillas de la Naturaleza”, “Cañadas”, “Bosques del Ensueño”, “Lantana” etc. Las principales aldeas son: (ver mapa)



Mapa Municipio de San Juan Sacatepéquez

2.1.1.3 Topografía

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

La topografía del municipio de San Juan Sacatepéquez es bastante irregular. Cuenta con numerosas montañas, pendientes y hondonadas y escasas planicies. Las montañas del municipio se encuentran cubiertas de vegetación verde y exuberante. Cuenta con regiones de tierras fértiles que gradualmente hacen contacto con terrenos secos y barrancos arenosos.

2.1.1.4 Fuentes Hidrográficas

En San Juan Sacatepéquez hay numerosos ríos de pequeño calibre que facilitan la actividad agrícola. Los ríos principales del municipio son: río

San Juan, el Manzanillo, Jocoteco y Jordán que rodean la cabecera y el río Paxotyá que es uno de los principales.

Entre otros ríos localizados en el municipio de San Juan Sacatepéquez pueden mencionarse: Boca Toma, Cenizo, Cotzibal, Cuxuyá, El Potosí, El Zapote, Río Grande o Motagua, Guapinol, Ixacac, Ixcopin, Jesús, La Ciénaga, La Chume, Paraxaj, Patajzalaj, Pixcayá, Rajoní, Raxtunyá, Realmá, Rayalquit, Ruyalaj, Sactzi, Sajcavillá, San Miguel, San Pedro, Santiago, Seco, Severino, Simujui, Tapahuá, Tapanal, Veracruz y Zapote. San Juan Sacatepéquez cuenta también con numerosos riachuelos entre los que se puede mencionar: Agua Zarca, Los Sineyes, Mixcal, Nahuarón, Noxpil, Pachuj, Patanil, Patzanes y Ruyalguen.

Las quebradas principales del municipio son: De la Soledad, El Achiote, El COI, Las Minas, Las Palmas, Los Chayes, Los Chiques, Los Mecate, Los Pescaditos, Los Prado, Parqui, Paxot, Puluc, Raspas, Realsiguán, San Isidro, Seca, Sunuj y Tocay.

2.1.1.5 Clima

El clima de San Juan Sacatepéquez es templado la mayor parte del tiempo, es poco frío en los cerros y lugares elevados. Las estaciones marcadas son el verano y el invierno. La temperatura general oscila entre 15 a 23 grados centígrados. (<http://medicina.ufm.edu/cms/es/san-juan-Sacatepéquez>)

2.1.1.6 Vías de comunicación

Sus principales vías de comunicación terrestre son por carretera interamericana CA-1; a la altura de San Lucas Sacatepéquez se desvía para llegar a Santiago Sacatepéquez, atraviesa San Pedro y entronca con la segunda vía que es desde la ciudad Capital, la Calzada San Juan que va hacia Mixco y de ahí se desvía hacia la carretera que va hacia San Pedro Sacatepéquez.

Otra vía de comunicación es la carretera desde Baja Verapaz hacia San Juan Sacatepéquez.

2.1.2 Aspectos demográficos

La población del municipio de San Juan Sacatepéquez era de 152,583 habitantes. La estructura de la población del municipio de San Juan Sacatepéquez, de acuerdo al grupo étnico, muestra el predominio de Indígenas con un 65% del total (99,853 habitantes), el resto (52,730) están conformados por no indígenas. A través del siguiente cuadro, es posible apreciar la distribución de los habitantes de este municipio por sexo.

Cuadro 1
Población de San Juan Sacatepéquez, por sexo

Sexo	Total	%
Total	152,583	100
Hombres	76,861	50.4
Mujeres	75.722	49.6

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XI Censo de Población y VI de Habitación, censo 2002

El cuadro anterior indica, como predomina la población del género masculino con una diferencia de 0.8%, con respecto de la población del género femenino.

La población del municipio de San Juan Sacatepéquez es predominantemente joven, el 56.4% de población es menor a 25 años de edad.

La mayor parte de la población económicamente activa–PEA– se encuentra ocupada en el sector de la Industria manufacturera textil y alimenticia (25.5%), que requiere de personal joven porque aprende fácilmente y desarrolla mayor habilidad.

Cuadro 2
Población por edades
San Juan Sacatepéquez

Rango de edad	Habitantes	Participación %
0-4	19,676	12.9
5-9	18,772	12.3
10-14	16,461	10.8
15-19	15,457	10.1
20-24	15,767	10.3
25-29	14,188	9.3
30-34	11,077	7.3
35-39	8,710	5.7
40-44	7,041	4.6
45-49	6,095	4.0
50-54	5,321	3.5
55-59	4,228	2.8
60-64	3,017	2.0
65-69	2,548	1.7
70-74	1,993	1.3
75-79	1,271	0.8
80+	963	0.6
TOTAL	152,584	100.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XI Censo de Población y VI de Habitación, censo 2002

En lo referente a presión demográfica para el año 2002, la densidad poblacional era de 631 habitantes por kilómetro cuadrado 24; cifra que representa un incremento del 306% desde el censo de 1981.

Se considera población económicamente activa –PEA– para el XI Censo de Población y VI de habitación a todas las personas de 7 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica (estaban trabajando o tenían trabajo), y las personas que estaban disponibles para trabajar y hacen gestiones para encontrar un trabajo (desempleados). Se incluyen también las personas que durante la semana de referencia no buscaron trabajo activamente por razones

de mercado pero estaban dispuestas a iniciar un trabajo de forma inmediata. Según los datos del XI Censo de Población y VI de Habitación, la Población Económicamente Activa -PEA- para el municipio de San Juan Sacatepéquez es de 52,487 habitantes, conformada en 70.4% por hombres y el resto por mujeres. En lo que respecta a Población Económicamente Inactiva -PEI-, conformada por 67,547 habitantes, el predominio es del género femenino con un 67.1%. En el siguiente cuadro puede apreciarse la distribución en cifras absolutas y relativas de la PEA y PEI. (http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/01/01_2155.pdf)

Cuadro 3
Población económicamente activa e inactiva
San Juan Sacatepéquez

Económicamente activa			Económicamente inactiva		
Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
52,487	36,927	15,560	67,547	22,242	45,305
100%	70.4%	29.6%	100%	32.9%	67.1%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, XI Censo de Población y VI de Habitación, censo 2002

2.1.3 Aspectos socioeconómicos

San Juan Sacatepéquez es un municipio que por la cercanía a la ciudad capital y por su ubicación, ha tenido desarrollo en su economía tal como industria del mueble, floricultura y artesanía típica. Aun así no se ven estos beneficios en los aspectos sociales detallados a continuación:

2.1.3.1 Aspectos de salud

“Dentro de las causas principales de morbilidad según datos preliminares son: primer lugar la rinofaringitis aguda (resfriado común), catarro con 1,801 casos siendo un 22.86%; En segundo lugar está la amigdalitis con 853 casos, siendo un total de 10.83%; En tercer lugar está la parasitosis intestinal, sin otra especificación con 358 casos, siendo un total de 4.54%.

Las causas principales de mortalidad según datos preliminares está en primer lugar la diarrea con 113 casos, siendo un porcentaje total de 27.49%; En segundo lugar está la bronconeumonía no especificada con 365 casos, siendo un porcentaje total de 15.82%; En tercer lugar está el

infarto agudo del miocardio sin otra especificación con 35 casos, siendo un porcentaje total de 8.52%; En cuarto lugar están las heridas por arma de fuego con 34 casos, siendo un porcentaje total de 8.27%; En quinto lugar está el trastorno mental debido a uso del alcohol, síndrome de dependencia con 29 casos, siendo un porcentaje total de 7.06%; (Plan nacional de salud 2004 – 2005 Ministerio de Salud Pública)”. Monografía San Juan Sacatepéquez Guatemala. O.M.P. Municipalidad San Juan Sacatepéquez)

2.1.3.2 Educación

En el 2009 se inscribieron en el municipio de San Juan Sacatepéquez, un total de 45,511 alumnos en todos los niveles, siendo: 12.06% de primaria; 2.45% para el ciclo básico; 1.88% de párvulos y 6.88% para diversificado. (Tasa neta de matriculación del MINEDUC, en el año 2009)

El idioma predominante es el Kaqchiquel, en la mayoría de los establecimientos la educación es bilingüe. A su vez, con el propósito de incrementar el nivel de alfabetismo, se cuenta con el apoyo de fundaciones y del Instituto Técnico de Capacitación -INTECAP-, quienes apoyan al municipio, colaborando con la construcción de escuelas y de programas como: primaria acelerada Técnicos en carpintería Técnicos en albañilería, técnicos en computación y otros.

Otra institución que ha apoyado la educación en el municipio de San Juan Sacatepéquez es una cooperativa, que presta sus servicios en los cuatro municipios del área norte del departamento de Guatemala por medio de:

Donación de mobiliario al Instituto República de Austria Construcción de Instituto por Cooperativa de la aldea Montúfar Donación de mobiliario a la escuela de Sajcavillá, Villa de la Cumbre Construcción de Escuela Joya de las Flores, Cruz Blanca Donación de equipo de cómputo de la Escuela El Pilar II

Del 2002 al 2006 la tasa neta de cobertura en el nivel pre primario aumentó un 16% y en la primaria se dio un incremento del 14%, también se puede observar que en el nivel primario los alumnos que logran terminar el 6º grado, en el 2006 equivalen a 7 estudiantes por cada 10 y en el ciclo básico todavía se mantiene bajo con 2 alumnos por cada 10;

sin embargo, la tendencia es a aumentar en ambos casos. La debilidad se refleja más en el ciclo diversificado ya que presenta poca cobertura en el sector oficial, siendo remplazado por el sector privado. En tal sentido, es necesario implementar estrategias para ampliar la cobertura en el ciclo básico y diversificado, para tener más profesionales sanjuaneros y disminuir la migración con fines educativos.

Establecimientos abiertos: Cuentan con 346 establecimientos abiertos y 207 establecimientos oficiales en todos los niveles, esto quiere decir que la mayor parte de la educación diversificada la tiene la iniciativa privada teniendo 139 establecimientos en el municipio. En el siguiente cuadro se puede observar cómo se encuentra actualmente que la preprimaria ha sido el área cubierta por la matriculación seguida de la primaria y deficiente en el ciclo diversificado siendo este una problemática para el desarrollo educativo en el municipio.

Analfabetismo: San Juan Sacatepéquez, cuenta con un índice de analfabetismo del 27.84%.

En el municipio de San Juan Sacatepéquez se cuenta actualmente con la presencia del programa de Escuelas Abiertas, ubicadas en el casco urbano; y de igual forma están ubicadas las instalaciones de la Escuela Politécnica, dependencia del Ministerio de la Defensa. (<http://www.deguate.com.gt/municipios/pages/guatemala/san-juansacatepequez/educacion.php#.UdDTRTtWySq>)

2.1.3.3 Actividad económica:

En el municipio existen diversidad de ingresos económicos, pero dentro de los principales se encuentran las siguientes:

2.1.3.3.1 Agricultura:

A San Juan Sacatepéquez se le denomina “La tierra de las flores” por su alta producción de flores, fincas agrícolas, viveros de Floricultura, 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, la Ciudad capital, El interior de la república, centro américa y también a Estados

Unidos y Europa. (<http://sanjuansacatepequez.net/index.php?ShowPage=216>)

2.1.3.3.2 Tapicería:

Es otra de las actividades en que se distingue el pueblo por ser la cuna del mueble. Y se producen muebles de finos acabados de sala, comedor y cocina, vendidos en el municipio, la ciudad capital, el Interior de la Republica, y también ya tienen mercado en Centro América, Estados Unidos y Sur América.

2.1.3.3.3 Tejidos:

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

Fotografía 1



Traje típico de San Juan Sacatepéquez

2.1.3.3.4 Mercado:

Posee uno de los mercados más importantes de la región. El mercado del municipio es permanente (todos los días) y funciona de las 6:00 am a 7:00 pm. Tiene una alta demanda y oferta, siendo los días de mayor afluencia los sábados y domingos. Es donde se compran y venden bienes, que se pueden comercializar como: Maíz, frijol, hongos, anacates (Tipo de hongo que solo crece en la región en temporada

lluviosa), calabaza, aguacate, diversidad de frutas y legumbres, verduras, artesanías, flores, hierbas medicinales, en fin, todo lo que se puede producir por cualquier medio ya sea agrícola, de recolección o de trabajo manual.

2.1.3.3.5 Turismo

Por ser un pueblo de belleza natural, cuenta con algunos lugares de atracción turística, entre los cuales se pueden mencionar: Villa Lourdes, La Concepción, centro recreativo y balneario Vista Bella, el Bucarito, El Pilar, la Viña, Ocaña, La Laguneta de San Miguel, río Grande o Motagua y otros. (<http://www.radio circuitosanjuan.com/2007/08/breve-monografia-de-san-juan.html>)

Dentro de las principales empresas financieras en San Juan Sacatepéquez se encuentran:

- Ecosaba R.L
- Fundacion Genesis Empresarial
- Agudesa.
- Bancafe.
- Banco Agromercantil.
- Banco G&T.
- Banco De Antigua.
- Banrural

2.1.4 Aspectos culturales

En el caso del municipio de San Juan Sacatepéquez, su cultura e identidad está ligada a su origen Kaqchikel, rico en tradiciones con una mezcla de cultura propia y de española por medio de la cultura ladina. Otro aspecto que ha influido en este municipio es el religioso, ligado a la iglesia católica.

2.1.4.1 Idioma

Sus idiomas principales son Kaqchikel y español. En su mayoría, las personas que hablan Kaqchikel, aunque la población joven, es común que solo hablen este último.

Es notorio la preeminencia de la religión Católica, habiendo mayor porcentaje en este, aunque otras religiones también están sobresaliendo como el evangelismo, testigos de Jehová y mormones. (http://enmisanjuan.com/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53)

2.1.4.2 Religión

Existen aproximadamente 15 iglesias cristianas evangélicas, 1 Iglesia católica cristiana, 1 Iglesia de los Santos de Últimos Días, 1 Iglesia de Testigos de Jehová, 2 Grupos Adventistas (sabáticos).

2.1.4.3 Artesanía

Las principales actividades consisten en la producción y comercialización de tejidos tradicionales como güipiles, manteles familiares, manteles individuales, servilletas en diversos tamaños, blusas, camisas, bolsos deportivos, cinturones de diseños, y pulseras de diseños para reloj.

2.1.4.4 Arqueología

Dentro de los lugares turísticos de la localidad se encuentran Mixco Viejo o Jilótepeque Viejo.

Está ubicado entre el borde de los departamentos de Chimaltenango, Guatemala y Quiché. El clima característico del lugar es cálido, por lo que se recomienda ir cubierto para evitar las quemaduras de sol, igualmente el uso de bloqueador.

Es un excelente ejemplo de la ubicación preferida de los antiguos pobladores: en la parte alta de un valle. De esta manera era más fácil proteger la ciudad, siendo capaces de detectar las amenazas enemigas anticipadamente mientras se acercaban.

La ciudad pertenece a la era post clásica de la civilización Maya. Fue la capital del reino Pocomam y se calcula que albergó a aproximadamente diez mil personas. Encontró su final ante Pedro de Alvarado, quien durante la conquista de Guatemala, dirigió una lucha en este lugar que demoró tres meses en terminar. Finalmente ordenó quemar la ciudad entera.

Si ya has visitado otros sitios arqueológicos con edificaciones antiguas, lo primero que saltará a tu vista es la diferencia del estilo utilizado. Difiere del característico y famoso Tikal.

Para llegar a Mixco Viejo se toma la carretera que lleva a Baja Verapaz saliendo por San Juan Sacatepéquez. El recorrido en la ciudad comienza al final de la Calzada San Juan. Por este rumbo se llega a Montúfar, y desde ahí se continúa la carretera. Ascendiendo por el valle, encontrará un cruce a la izquierda, el cual lleva en pocos minutos al sitio arqueológico.

Fotografía 2



Mixco Viejo

2.1.4.5 Fiestas

Feria del Pueblo: 24 de Junio es el día de San Juan Bautista el patrono del pueblo, al cual se le dedican todas las actividades durante esa semana. Se celebra del 22 al 27 de junio, siendo el día principal de fiesta el 24. Se realizan eventos sociales, culturales y deportivos en esas fechas. Incluyendo peleas de gallos.

2.2 Comunidad de Zet

La fecha de la fundación de la Comunidad no se tiene con exactitud, se remonta a más de 100 años atrás, en donde la Comunidad no tenía nombre, por lo que la Municipalidad decidió colocarle Comunidad de Zet porque en su mayoría de habitantes eran de apellido Zet.

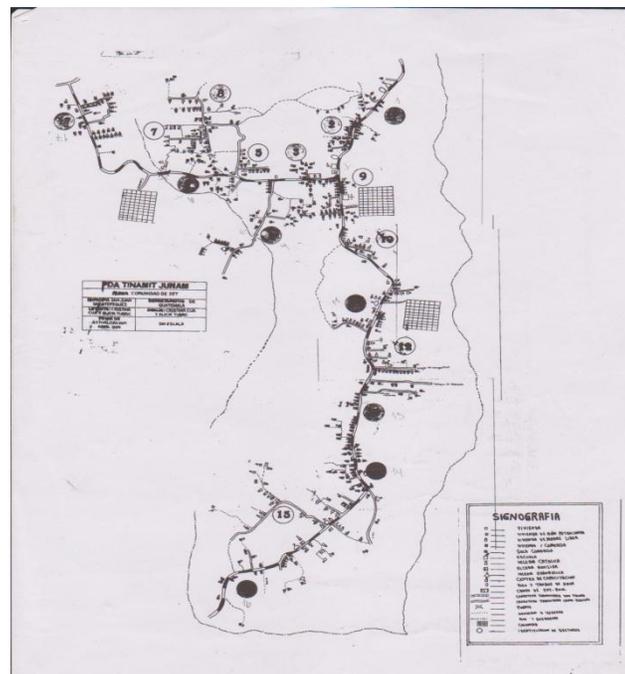
2.2.1 Datos generales

Sus colindancias son al norte con Pachalí Grande, al sur con Sajcavilla y San Juan Sacatepéquez, al este Cruz Verde y al oeste comunidad de Ruiz. Su extensión territorial es de aproximadamente 12 km².

2.2.1.1 Ubicación geográfica de la comunidad

La comunidad de Zet se ubica a 35 kilómetros de la ciudad capital de Guatemala, por la ruta nacional 5, asfaltada hasta la cabecera municipal de San Juan Sacatepéquez. De la cabecera municipal se ubica a 5 kilómetros por carretera de terracería transitable en toda época del año (http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/01/01_2155.pdf)

Fotografía 3



Croquis comunidad de Zet

2.2.1.2 Topografía

La topografía de este municipio es irregular, bastante montañoso y quebrado, tiene muchas pendientes y hondonadas cubiertas de verde y exuberante vegetación.

2.2.1.3 Flora y Fauna

Las especies de plantas cultivadas encontradas en Comunidad de Zet, son maíz, frijol, café, naranja, aguacate, banano, níspero, limón, mango, izote, yuca, jocote, guayaba, lima, durazno, café.

Se observan también pino, encino, ciprés y eucalipto.

Actualmente en esta comunidad existen pocas especies de animales, por la exagerada pérdida de su hábitat. Se encuentran gallinas, conejos, vacas, Chompipes, gatos, caballos, cerdos, perros, comadreas, gavilanes, zopilotes, patos, zorrillos, ardillas, palomas, ratones, sapos, lechuzas y colibrís.

2.2.1.4 Clima

El clima es variado, siendo sus condiciones templadas, frías y cálidas. Parte de sus comidas especiales está EL PINOL, que se compone de maíz tostado y molido, carnes de pollo y res, con un recado especial compuesto de varios ingredientes, cuyo condimento es exquisito. Se hace solo en fechas especiales o alguna celebración como: matrimonio, cumpleaños, fiesta de cofrades, bautismo y otras festividades especiales.

2.2.2 Aspectos demográficos

Aproximadamente su población es de 2.679 personas, en un alto porcentaje de la etnia mayacakchiquel. (Censo anual Centro de Salud de San Juan Sacatepéquez, 2003. Pág. 5)

Las construcciones de las viviendas en la comunidad varían de acuerdo a la economía de las familias. Se encuentran viviendas construidas de adobe, lamina, madera, con grandes patios, pocas habitaciones, pero también se observan viviendas construidas con block, con terraza o dos niveles. Todas las viviendas son propias, compradas o heredadas. En las viviendas viven los padres, los hijos y muchas veces los abuelos, las nueras y los yernos.

2.2.3 Aspectos socioeconómicos

Su actividad económica se basa principalmente en la producción de muebles de sala y comedor los cuales son comercializados en su mayoría en la ciudad capital y una parte en la cabecera municipal de San Juan Sacatepéquez. Existen alrededor de 30 pequeñas empresas de producción de muebles.

También se dedica a la agricultura de flores, maíz, hortalizas, hierbas y una gran variedad de frutas, dado a la variedad de suelo existente, toda la tierra es productiva, pero en su mayoría la cosecha es para consumo de la familia.

2.2.3.1 Situación de salud

Las principales enfermedades que enfrenta la población de comunidad de Zet son: gripe, diarrea e infecciones intestinales, principalmente lo padecen los niños, debido a factores como irresponsabilidad, falta de ingresos económicos, y la falta de atención en el centro de salud ubicado en el casco urbano.

Las principales causas de muerte son diarrea, desnutrición, y neumonía. La población que en mayor número muere a causa de ellas son los niños y mujeres embarazadas.

2.2.3.2 Educación

Dentro de la comunidad se cuenta con dos escuelas en donde se imparte la educación primaria. La primera escuela se encuentra ubicada próxima a la entrada de la comunidad. Es una construcción de dos niveles, que cuenta con todo el mobiliario necesario, como son pupitres para los alumnos, escritorios y sillas para los docentes, estantes para el material didáctico, pizarrones, además se cuenta con una cocina en donde la Junta de Padres de familia organiza a los padres de familia en la elaboración de refacción para los alumnos.

La estructura de la escuela se observó inclinada, por lo que la preocupación de los comunitarios es que no soporte algún fenómeno natural y se desplome. Esta escuela también se utiliza para

telesecundaria por las tardes en donde un catedrático es quien imparte todas las cátedras a cada grado.

La segunda escuela se encuentra llegando al final de la comunidad. Es amplia en comparación a la primera escuela, y de un solo nivel, el número de alumnos es menor, debido a que en ese sector es menor el número de habitantes. Dentro del mobiliario se cuenta con mesas y sillas para los alumnos en buen estado, y con mesas para los docentes. Asimismo cuenta con cocina para que los padres de familia elaboren la refacción de los alumnos. En el centro tiene una cancha polideportiva, y cuenta con área verde. En ambas escuelas se imparte los grados desde el área pre primaria, hasta sexto primaria.

La mayoría de los niños de la comunidad asiste a la escuela ya sea dentro de la comunidad como a escuelas del casco urbano. En los adolescentes el número baja considerablemente debido a que se dedican a trabajar para colaborar con los gastos de las familias extensas.

Fotografía 4



Escuela Sector 1 comunidad de Zet

Cuadro 3
Educación Comunidad de Zet

Edades	Totales		
	F	M	T
0 a 3 años	4	9	13
4 años	32	24	56
5 años	83	95	178
6 años	160	144	304
7 años	144	121	265
8 años	153	160	313
9 años	146	124	270
10 años	78	58	136
11 años	47	44	91
12 años	45	36	81
13 años	36	23	59
14 años	14	11	25
15 años	11	8	19
16 años	5	2	7
17 años	5	6	11
18 años	1	2	3
19 años	2	0	2
Totales	966	867	1833

Fuente: Censo elaborado por la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam en enero de 2010

2.2.4 Aspectos culturales

Las festividades celebradas dentro de la comunidad están el 23 de agosto el día de la virgen Santa Rosa de Lima, celebrada con la procesión La Novena. También se celebran la Semana Santa con frijol blanco, con pescado o curtido. El día de los muertos también es celebrado el 1 de noviembre y se acostumbra a intercambiar elote,

güicoy y güisquil aunque esta costumbre ya no la tiene toda la población.

Otra de las costumbres que todavía se observa es el celebrar el tiempo de preparar la tierra para la cosecha, y el día de la cosecha, se acostumbra a almorzar Pinol con los trabajadores o la familia.

2.2.4.1 Idioma

La población de Comunidad de Zet en su mayoría habla el idioma español, son escasas las personas que aún practican el idioma kaqchikel.

2.2.4.2 Religión

La religión predominante es la Cristiana Católica, que cuenta con una Iglesia dentro de la comunidad. Existen 8 iglesias cristianas evangélicas, haciendo de ella la segunda practicada dentro de la comunidad

2.2.5 Organización comunitaria

Dentro de la comunidad existen diversas organizaciones: autoridades locales, religiosas, de orden y culturales.

Las autoridades máximas reconocidas son los Alcaldes auxiliares y los consejos comunitarios de desarrollo –Cocode–, que son electos por la comunidad en asamblea general. Éstos tienen la función de llevar a cabo la organización de la comunidad y de los proyectos ejecutados en ella.

Los alcaldes auxiliares se mantienen en trabajo activo, mientras que los miembros del Cocode muestran apatía en participar hasta dentro de los mismos proyectos que benefician a la comunidad.

Dentro de las religiosas se ubican los comités encargados de las diversas actividades religiosas dentro de sus Iglesias.

También se cuenta con comités de vigilancia y dentro de esta también se incluye a los Alcaldes Auxiliares.

Y por último, pero no menos importante existen las culturales que son encargadas de planificar y ejecutar las actividades sociales comunitarias.

Otro tipo de organización existente temporalmente son las madres líderes, que representan a los diferentes sectores, frente a la Asociación de Desarrollo Tinamit Junam. Su función es la de informar, organizar y apoyar a la asociación en las diferentes actividades de proyección a las familias patrocinadas.

Dentro de la comunidad la organización del Cocode está inactiva debido a que desde hace varios años no han terminado de ejecutar proyectos estipulados y la comunidad no realizará otra elección de nuevos miembros hasta que se cumplan los proyectos. Los miembros del Cocode no tienen participación en ninguna de las actividades de la comunidad, tienen actitud apática cuando se les invita a asistir a cualquier reunión de interés para la toma de decisiones de la comunidad.

2.2.6 Problemas presentados en la comunidad:

Uno de los principales problemas presentados es el obtener el consenso dentro de la comunidad, ya que es muy grande y generalmente está dividido en dos partes, el sector de arriba y el de abajo. Además también existen diferencias de opiniones, por lo que muchas veces es difícil que se tome una decisión absoluta, se tiene que acudir a la democracia, aunque no todos quedan contentos, pero al final es la forma de tomar las decisiones dentro de la Comunidad.

La población manifiesta que en cualquier toma de decisiones se debe realizar por medio de asambleas en donde todos estén enterados, pero hay muchos que opinan que sean las autoridades los encargados de tomar estas decisiones.

Capacidades y potencialidades comunitarias:

Dentro de las capacidades y potencialidades con que cuenta la Comunidad, son sus alcaldes y líderes comunitarios que están dispuestos a trabajar para el desarrollo de la Comunidad. Se observa buena disposición para trabajar y participar en las reuniones y capacitaciones que les beneficien en la organización de su comunidad.

Todos los posibles problemas existentes en la comunidad y que son de importancia para atender se resuelven en asamblea.

Una de las capacidades que se reconocen es la del respeto hacia las autoridades, y hacia los ancianos. También cuenta con la disposición de las personas de contribuir hacia su desarrollo.

Viabilidad para resolver los problemas:

Los líderes tienen una actitud positiva en cuanto a resolver problemas, y ayudar en el desarrollo de su comunidad. La comunidad posee una buena actitud si es beneficiada, de lo contrario se muestran indiferentes o negativos.

Los diferentes líderes realizan las gestiones respectivas para resolver los problemas existentes en la comunidad, se dividen en dos grupos muy marcados, por lo extensa de la comunidad los problemas son distintos en cada uno de los sectores, por lo que al momento de resolver los diversos problemas también es complicado por el choque de opiniones mencionado anteriormente.

CAPÍTULO 3

DELIMITACIÓN TEÓRICA

En este apartado se encuentran todos los conceptos que fundamentan la experiencia.

Los conceptos que se van manejar en el capítulo a continuación están relacionados con la experiencia en cuanto al fortalecimiento organizativo.

3.1 Fortalecimiento

Según el diccionario de la Real Academia Española se define como cosa que hace fuerte un sitio o una población. (<http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=fortalecimiento>)

Es importante que tanto a nivel personal como a nivel comunitario existan acciones para el fortalecimiento para que exista una transformación, es por ello que se busca a través de la enseñanza a los líderes se pueda tener como resultado dicho fortalecimiento. Este término está ligado con la experiencia debido a que el objeto del presente informe es sobre el fortalecimiento con los líderes.

Este término parte del concepto que como primera instancia cada persona debe fortalecer sus conocimientos para poder trabajar en conjunto y lograr el fortalecimiento de una organización en el cual a continuación se da a conocer su concepto:

3.1.1 Fortalecimiento organizativo

Proceso mediante el cual miembros de grupos organizados dentro de una comunidad o personas interesadas en promover y lograr un cambio respecto de alguna circunstancia que afecta a esa comunidad, desarrollan conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación de vida actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de las condiciones que juzgan negativas o que deben ser modificadas según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo, a sí mismos. (<http://es.scribd.com/doc/6701499/12/Definiciones-de-fortalecimiento>)

Acciones que hacen entrega de una serie de herramientas a las organizaciones, permite evaluar las necesidades y medidas a tomar para mejorar su funcionamiento, y luego implementar estos cambios. Medidas para mejorar el desempeño de una organización o para mejorar la capacidad de una organización en la ejecución de las actividades escogidas para obtener mejores resultados de dicha intervención.

Dentro de las organizaciones comunitarias es de vital importancia la capacitación para fortalecer a nivel organizacional, para que los líderes comunitarios conozcan las acciones a realizar para los cambios en beneficio de mejorar las condiciones, si no existe tal, muy difícilmente se puede tener un avance en el desarrollo comunitario. En relación con la experiencia el fortalecimiento organizativo es específico del objeto de estudio de dicho informe.

Parte fundamental del trabajo en comunidades son las organizaciones, es por ello que es necesario comprender que son:

3.2 Organización

Es toda asociación permanente de individuos que, articulada como una totalidad, tiene un número preciso de miembros y una diferenciación interna de funciones que implica un conjunto de relaciones de autoridad. (Ander Egg. 1995: 211)

El proceso de organización es de vital importancia en la experiencia debido a que entorno a él giran los procedimientos para lograr las metas propuestas por los líderes, por lo tanto se debe partir desde este para poder preparar a los miembros de los diferentes comités que tengan una debida organización y puedan responder a las demandas de las comunidades.

Dentro de las organizaciones encontramos personas que por la capacidad que tienen que las demás les escuchen y apoyen, son llamados líderes, pero veamos detenidamente que es ser líder y sus funciones:

3.2.1 Organización comunitaria

Conjunto de habitantes, hombres y mujeres de todas las edades, que viven en la comunidad, que tienen los mismos intereses y se ponen de acuerdo para lograr un beneficio o resolver un asunto que interesa a todos y todas. (Proyecto Gobernabilidad Local USAID-Municipalidad Estanzuela, Zacapa)

Esta organización comunitaria no significa que no habrá problemas ni conflictos dentro de la comunidad, pero al lograr exitosamente esta, tendrán la capacidad de resolverlos de la mejor manera.

Al haber diversas organizaciones dentro de una comunidad debe también existir una capacitación a nivel comunitario para que comprendan la importancia de unirse para analizar los problemas comunitarios con el fin de encontrar soluciones.

3.3 Liderazgo

“Funciones de dirección, de mando y de responsabilidad asumidas por uno o más individuos que ejercen influencia para el logro de determinados objetivos”. (Ander-egg. 1988:183)

Este término está relacionado con la experiencia, partiendo que se trabajó con líderes de diferente comités dentro de la comunidad.

3.3.1 Líderes

Es una persona que actúa como guía o jefe de un grupo. Para que su liderazgo sea efectivo, el resto de los integrantes debe reconocer sus capacidades.

“Persona que dirige, que tiene condiciones para hacerlo y cuya jefatura es aceptada voluntariamente por sus seguidores”. (Ander-egg. 1988:182)

Este tema se relaciona con la experiencia debido a que al trabajar con líderes comunitarios, es importante conocer su definición y sus clasificaciones.

Existen diferentes tipos dependiendo las funciones y tareas. Las más comunes son:

3.3.1.1 Según la formalidad en su elección

- Liderazgo formal: preestablecido por la organización.
- Liderazgo informal: emergente en el grupo.

3.3.1.2 Según la relación entre el líder y sus seguidores

- Liderazgo dictador: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- Liderazgo autocrático: el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- Liderazgo onomatopéyico: el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.
- Liderazgo paternalista: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

- Liderazgo liberal (*laissez faire*): el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

3.3.1.3 Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- Liderazgo transaccional: los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- Liderazgo transformacional o carismático: el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.
- Liderazgo auténtico: es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.
- Liderazgo lateral: se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- Liderazgo en el trabajo: en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar

dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad.

3.3.1.4 Otras clasificaciones

Una clasificación de la tipología del liderazgo es la formal, que representa la dirección de un grupo de trabajo de forma oficial o designada; otra menos evidente es el reconocimiento por los miembros de la institución de una manera informal de que tiene gran influencia, pero de una manera libre, sin ánimo retributivo y de forma carismática. En los estudios sociológicos de desarrollo comunitario por observación participativa, estas personas son claves para el trabajo de campo. En la década de 1970, varios sociólogos españoles estudiaron el tema del papel de los 'líderes informales', como un tema relevante de la sociología de la organización.

El liderazgo también puede clasificarse así:

- liderazgo individual (ejemplo a seguir)
- liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto)
- liderazgo institucional
- liderazgo consensual

Todos los elementos anteriores en su elemento común tienen que persiguen una meta final: Tener resultados de impacto positivos y cambios sustanciales para la comunidad, y que sea aporte para el desarrollo de su comunidad, en donde entendemos desarrollo como:

3.4 Desarrollo

Condición de vida en donde grupos y/o personas de la sociedad satisfacen sus necesidades mediante la utilización racional de los recursos y los sistemas naturales.

La expresión desarrollo empezó a ser utilizada desde 1947, por la escuela económica austríaca y luego fue incorporada al uso internacional y a las mismas ciencias sociales.

Es la combinación de cambios mentales y sociales de una población que la capacitan para aumentar acumulativamente su producto global.

- “El término desarrollo es utilizado con distintos motivos según distintas disciplinas de las ciencias sociales.
- Desarrollo humano, conclusión de capacidades que permitan a las instituciones y personas ser protagonistas de su bienestar. Índice de desarrollo humano, indicador estadístico del desarrollo humano por país.
- Desarrollo social. Mejora de la calidad de vida y bienestar en la población.
- Desarrollo rural. Desarrollo humano y económico en el medio rural.
- Desarrollo local. Aprovechamiento de los recursos y potencialidades endógenos de una comunidad.
- Desarrollo económico. Desarrollo de riqueza económica de países o regiones para el bienestar de sus habitantes.
- Desarrollo sostenible. Fortalecimiento de capacidades en las poblaciones más vulnerables para la generación de oportunidades para crecer por ellas mismas, y dejar atrás la situación de pobreza en la que se encuentran”. (<http://es.wikipedia.org/wiki/Desarrollo>)

Este término se conecta con la experiencia porque el fin de la formación a los diferentes comités es que se involucren en la búsqueda de las medidas para llegar al desarrollo.

3.4.1 Desarrollo de la Comunidad

Según Ezequiel Ander-Egg “es una técnica social de promoción del hombre y de movilización de recursos humanos e institucionales mediante la participación activa y democrática de la población en el estudio, programación y ejecución de programas, a nivel de

comunidades base, destinados a mejorar sus niveles de vida cambiando las situaciones que son próximas a las comunidades locales”.

El Ejercicio Profesional supervisado tiene como fin que el Trabajador Social aplique sus conocimientos del método en las comunidades, por lo cual es importante conocer que son las comunidades.

3.5 Comunidad

Conjunto de individuos, seres humanos, que comparten elementos en común, tales como un idioma, costumbres, valores, tareas, visión del mundo, edad, ubicación geográfica estatus social, roles, etc.

Ezequiel Ander-Egg la define como “un grupo de personas organizadas que perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función en común, con conciencia de pertenencia, situadas en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto”. (Ander-egg. 1988:63)

Al comprender que es una comunidad y que al realizar un proceso de capacitación para fortalecer tanto individualmente como a nivel organizacional, se emprende el camino hacia un desarrollo en la comunidad, veremos que significa este:

Los procesos de capacitación a grupos en general son parte esencial de su formación tanto personal como a nivel grupal/organizacional que a la vez sirve de impacto en las comunidades.

3.6 Proceso

Según la gran academia española el concepto hace referencia a “la acción de ir hacia adelante, al transcurso del tiempo, al conjunto de las fases sucesivas de un fenómeno natural o de una operación artificial”. ([http://definicion.de /proceso/](http://definicion.de/proceso/))

Según Ezequiel Ander-Egg es una “sucesión sistémica de cambios en una dirección definida susceptible de recibir un nombre”. (Ander-egg, 1988:244)

Son un grupo de procesos o actividades que se realizan con un objetivo específico para obtener resultados.

Dentro del proceso de fortalecimiento organizativo se utilizó la capacitación como medio de formación hacia los líderes. Entendiéndose así:

3.7 Capacitación

Hacer apto para una cosa. Preparación para adquirir o mejorar los conocimientos y las aptitudes que la formación profesional no ha proporcionado para realizar una tarea o actividad. (Ander-Egg. 1999:46)

Es un proceso educativo a corto plazo, en el cuál se aplica alguna metodología, mediante el cual la población adquiere conocimientos y habilidades necesarias para el desarrollo de la comunidad.

Dentro del proceso de la experiencia fueron utilizadas las capacitaciones como el medio para formar en diferentes áreas a los diferentes líderes.

Estas capacitaciones utilizaron la metodología participativa debido a la funcionalidad y los resultados que presenta dicha metodología, ya que involucra a los participantes en el fortalecimiento del conocimiento. El fortalecimiento en Trabajo Social se define como:

3.8 Formación

El concepto de formación proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de la acción y efecto de formar o formarse. “Es un aprendizaje innovador y de mantenimiento, organizado y sistematizado a través de experiencias planificadas, para transformar los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas.(www.foremgalicia.es/promoSI/Glosario.html)

La formación es clave para el fortalecimiento organizativo por lo cual es importante para el proceso de la experiencia ya que su importancia radica en las acciones realizadas para transformar la realidad de los comunitarios por medio de la formación de sus líderes.

3.9 Metodologías alternativas

Nombrada en la literatura como "modelos de intervención alternativos o actuales", surgió a mediados de la década del '70 a la luz de la corriente reconceptualizadora, intentando diferenciarse de los métodos clásicos en su concepción de la sociedad y en las formas o procedimientos sugeridos para conocer una realidad e intervenir en ella. (Torres y Pascal. 1987, 1988:4)

Durante la reconceptualización, enriqueció el proceso metodológico, ideológico y político del Trabajo Social, produciendo la formulación de propuestas o modelos de intervención alternativos que también rechazan el esquema de caso-grupo-comunidad, incentivando el surgimiento de nuevos métodos y técnicas en el proceso de intervención social.

Las metodologías alternativas se vinculan con el proceso debido a que se hace uso de ellas, para poder facultar a los líderes en los diferentes aspectos de fortalecimiento organizativo, para una mejor comprensión de ellas, además para la aplicación en la resolución de los problemas encontrados.

3.9.1 Educación Popular

Proceso de acción y reflexión, participativo y crítico, con el propósito de desarrollar la capacidad de análisis y creatividad, con vistas a la transformación de la sociedad. Es popular porque tiene como referencia fundamental los intereses de los sectores populares y es educación en cuanto proporciona los medios para una apropiación de un saber instrumental que el pueblo incorpora a su práctica como instrumento de comprensión y acción frente a las situaciones y acontecimientos sociales. (Ander-Egg. 199:114)

La educación popular juega un papel importante dentro del proceso porque implica ser todo un estilo educativo, para la mejor comprensión de la temática abordada. El propósito es de contribuir, de ser una herramienta, un aporte a un proceso complejo y de largo plazo, constituyéndose como uno de los medios que colaboran en la construcción de una alternativa cultural y política de sociedad.

3.9.2 Metodología participativa

“La metodología participativa es una forma de concebir y abordar los procesos de enseñanza aprendizaje y construcción del conocimiento. Concibe a los participantes de los procesos como agentes activos en la construcción, reconstrucción y de construcción del conocimiento y no como agentes pasivos, simplemente receptores”. (<http://www.slideshare.net/andregrelo/metodologa-participativa>)

La importancia de la utilización de metodologías participativas en procesos de capacitación radica en el involucrar activamente a la población capacitada en el desarrollo de los talleres con el fin de que el aprendizaje sea significativo, y vayan adquiriendo protagonismo en la toma de decisiones concernientes al desarrollo de la comunidad.

3.10 Trabajo Social

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos lo define como una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática de personas, grupos y comunidades, que presentan carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar en procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de su desarrollo comunitario. (Área de formación profesional específica, Escuela de Trabajo social. USAC. 1999 y 2000)

Es importante vincular el trabajo social con las diferentes categorías de organización, fortalecimiento organizativo, capacitación, educación popular, etc. debido a la estrecha relación que estos tienen con la experiencia sistematizada.

Cabe mencionar que todas las definiciones antes compartidas son acciones propias de la profesión y por lo tanto es el deber de los y las trabajadores/as sociales conocer y aplicarlo en cada aspecto de la carrera profesional.

CAPÍTULO 4

RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

En este apartado se describe los aspectos de la experiencia, en cuanto al proyecto desarrollado, la metodología utilizada y su desarrollo en la experiencia.

Fue asignada la especialista de Trabajo Social Yamileth Rodas en la institución TinamitJunam, San Juan Sacatepéquez que es parte de los Proyectos de Desarrollo de Área (PDA), de la organización no gubernamental Visión Mundial. El período asignado fue del 15 de febrero al 15 de octubre del 2010. Como primera actividad fue el sorteo de la comunidad a trabajar siendo esta comunidad de Zet. En dicha comunidad fue ejecutado el proyecto “Formación para el fortalecimiento organizativo” dirigido a los diferentes líderes comunitarios.

Dicho proyecto fue dirigido a miembros del COCODE, Alcaldía Auxiliar, Madres líderes y de diferentes comités de la comunidad.

Se realizaron varias coordinaciones durante todo el proceso, desde la Investigación hasta la evaluación. Dichas coordinaciones se hicieron con personal de la Asociación Tinamit Junam, con líderes comunitarios, con directores de las Escuelas, y con los mismos comunitarios, a fin de llevar a cabo con el mayor éxito posible cada una de las actividades.

4.1 Diagnóstico

Como parte del proceso de investigación, se hizo indispensable el uso de algunas técnicas para la recopilación de información importante en relación a la comunidad, su población, su cultura, situación social y económica, su cultura, etc. Las técnicas aplicadas fueron la entrevista semi-estructurada a varios comunitarios que ejercían algún tipo de liderazgo dentro de la comunidad como alcaldes auxiliares, madres líderes, y entrevistas no estructuradas a personas de la comunidad que se encontraban en sus hogares o en su trabajo.

También se aplicó la técnica de la observación donde se recabó información sobre la forma de vida de la población. Se realizó un diagnóstico de los problemas y necesidades comunitarios, se contactó a

miembros del Cocode, alcaldes auxiliares y madres líderes, quienes actualmente son reconocidos como las organizaciones con mayor autoridad, solo que en diferentes áreas.

Dicho diagnóstico fue realizado con la ayuda de diversas técnicas como observación, reuniones informales con miembros de diferentes organizaciones, y entrevistas informales y semi-estructuradas a diferentes comunitarios y líderes comunitarios. Dentro de los problemas encontrados estaba la falta de organización en sus diferentes comités y juntas directivas, lo cual fue punto de partida para plantear el proyecto “capacitación para el fortalecimiento organizativo a líderes comunitarios” del cual se basa la experiencia a sistematizar.

Seguidamente se convocó a líderes comunitarios a una reunión con el objetivo de planificar una asamblea, para poder socializar el diagnóstico realizado en la comunidad, y se les pide apoyo para poder reunir a la población.

Se acuerda fecha, hora y lugar para abordar el tema del diagnóstico con los comunitarios, siendo ésta el día 20 de marzo de 2010, a las 3 de la tarde en la cancha de la Escuela No. 1 ubicada en el sector 2 de la Comunidad.

4.1.1 Asamblea

El día de la Asamblea, se socializó el diagnóstico realizado por la epesista, con alrededor de 200 personas, se dio a conocer los problemas y necesidades que manifestaron los comunitarios, y las observadas. Los comunitarios estuvieron de acuerdo con lo expuesto. En la jerarquización de problemas y necesidades se dio el resultado de la falta de organización y como afecta esto a la población, por lo que la epesista se compromete a realizar un perfil de proyecto, y se establece realizar otra asamblea general para darlo a conocer y su respectiva aprobación. Se acuerda reunirse el día 03 de abril de 2010, en el mismo lugar y misma hora.

4.1.2 Primera reunión

Se realizó una primera reunión con los líderes comunitarios con el objetivo de invitar a involucrarse en activamente en el desarrollo de las reuniones y asambleas. Durante esta reunión se contó con la presencia de los alcaldes auxiliares, dos miembros del COCODE, y 10 madres líderes, expresaron interés en colaborar con la epesista.

Se convocó a otra reunión con alcaldes auxiliares, miembros del COCODE y madres líderes para conocer su opinión acerca de temas de interés y que se necesiten para apoyar sus organizaciones.

4.1.3 Socialización del proyecto

En la segunda asamblea general asistieron la mitad que la asistencia anterior, la epesista lleva una propuesta de proyecto, da a conocer detalladamente el proyecto y conjuntamente con la asamblea se deciden los temas que se consideran de importancia para la capacitación dirigida a diferentes líderes de la comunidad. Se aprueba el proyecto y se hace la invitación general a todos los líderes de la comunidad a participar.

Se dieron varias formas de convocatoria, vía oral por medio de las madres líderes, quienes son los contactos más cercanos de los sectores, personal por parte de la epesista, se colocaron carteles en lugares estratégicos: las dos escuelas, y en el Centro de Desarrollo Artístico. También se invitaron a las personas vía telefónica.

Dentro de la planificación de las actividades, fue tomado en cuenta el diagnóstico realizado conjuntamente con los comunitarios, que fue base para realizar el proyecto, en el cual van plasmadas las capacitaciones que serán de apoyo al fortalecimiento organizativo. Los acuerdos tenidos en reunión fueron los de realizar capacitaciones con el fin de fortalecer la organización comunitaria.

Dentro del proceso de ejecución se impartieron capacitaciones con el fin de contribuir el fortalecimiento organizativo a los líderes, se describe a continuación cada una de las reuniones:

Fotografía 5



Madres líderes de comunidad de Zet en reunión mensual

4.2 Proceso de capacitación

Reunión 1

Tema: Organización y trabajo en equipo

Objetivo:

- Concientizar a los líderes sobre la importancia de la organización.
- Orientar a los líderes comunitarios sobre la importancia del trabajo en equipo.

Desarrollo de la reunión:

La epesista de Trabajo Social desarrolló la agenda, iniciando con la bienvenida a cada uno de los presentes, luego hace la técnica el rompecabezas, en donde todos cooperaron colocando las piezas en su lugar, y al terminar la epesista les preguntó sobre cómo se sintieron trabajando coordinadamente, los líderes comentaron que les fue fácil porque todos aportan sus ideas y aunque se equivocaron no se dieron por vencido y lo siguieron intentando

Seguidamente se dio el tema que es el grupo, se hizo la pregunta al aire para conocer que conocían sobre el tema, la señora Elvira comentó que para ella eran varias personas trabajando unidas, el señor Felipe comentó que para él un grupo son desde tres personas o más que trabajan con un mismo fin.

La epesista les comentó que estaban en lo correcto y les explicó la definición de grupo, cuáles eran sus elementos importantes y después

pasa a la definición de organización, y porque es importante la organización dentro de los grupos.

Posteriormente se imparte el tema de trabajo en equipo debido a que ya tenían claro los temas de grupo y organización fue mucho más sencillo que comprendieran porque es importante que deban trabajar en equipo, la señora Estela Equite hace mención que de la misma manera que en el rompecabezas lograron completarlo se puede lograr en los diferentes proyectos que realizan poniendo en práctica lo aprendido ese día.

Inmediatamente después la epesista preguntó a la general sobre los temas, para verificar si habían comprendido, teniendo la participación de todos los presentes con sus propias palabras, y también su participación durante el desarrollo del tema evidencia la comprensión de los mismos. Los participantes conocían los elementos que conlleva una organización, y tenían idea de cómo aplicarlos, sin embargo en la capacitación reconocieron que no lo estaban llevando a cabo como es debido.

Se evalúa la reunión con el objetivo de verificar si los participantes se sienten cómodos, si comprendieron o tenían aportes para mejorar la participación de la epesista. Ellos comentan que les parece bien y que se sienten cómodos, que han aprendido sobre el tema. En esta reunión se tuvo la asistencia de 14 líderes comunitarios.

Ya por último se acordó:

Reunirse cada quince días y por la tarde.

Realizar las capacitaciones una vez en la Auxiliatura y una vez en el Centro Artístico.

Reunión 2

Tema:

Registros grupales

Objetivos:

- Proporcionar las herramientas necesarias para una correcta elaboración de los registros grupales.

Desarrollo de la actividad:

Se inició la actividad cuando la epesista dio la bienvenida a los presentes dándoles la mano y pidiendo que todos se dieran la mano.

Seguidamente la epesista explicó que son los registros grupales y su importancia, y a continuación expuso cada uno de ellos y su función.

Dentro de los registros expuestos están el acta, informes y la minuta. Al terminar cada uno se repartió los instrumentos y los guías para poder realizar cada uno de ellos, durante el desarrollo salieron a relucir varias dudas, que se fueron aclarando conforme se iba explicando el tema.

La reunión se extendió poco más de lo provisto debido a que cada uno de los registros llevaban tiempo en elaborarlos y en aclarar las dudas.

Al terminar los tres registros grupales expuestos se les preguntó a los presentes si aún tenían dudas con respecto a los temas, el señor Miguel Pirir confundía uno con otro pero al final le queda claro.

Seguidamente se realizaron grupos para llevar a cabo la práctica del tema impartido. Se le da un registro a cada uno para que se realizara en grupo.

Sobre este tema ya conocían, la capacitación fortaleció los conocimientos. Además ayudó en el análisis de los aspectos que consideraban que faltaban para trabajar en grupo, se propusieron metas y formas para mejorar este aspecto.

De esta manera se realizó la práctica y evaluación del tema abordado. Se les preguntó a los presentes que les pareció la reunión. La señora Lina comentó que le gustó el tema y que agradeció la información compartida. El señor Felipe dijo que aprendió del tema y que se sintió cómodo con los presentes y con la forma de las reuniones.

En esta reunión asistieron 8 líderes. Se acordó la fecha de la próxima reunión y el lugar es en la auxiliatura.

Reunión 3

Tema:

Liderazgo y tipos de liderazgos

Objetivos:

- Identificar los tipos de liderazgos ejercidos en la comunidad.
- Transformar los tipos de liderazgos negativos ejercidos dentro de la comunidad.

Desarrollo de la actividad:

Este día se obtuvo una asistencia de 10 líderes. Se inició la reunión pidiendo a la señora Olga Xiquin que tenga a bien dar unas palabras de bienvenida a los presentes, al principio no estaba muy convencida porque es una señora tímida, pero terminó colaborando.

Seguidamente la epesista se realizó la técnica de lluvia de ideas sobre el tema, y preguntó a los presentes que conocían sobre qué es un líder, se oyeron comentarios de los presentes con ideas, el señor Orlando comentó que es alguien que guía a la comunidad. La señora Estela también participó aportando que para ella es una persona que todas las demás respetan por sus buenos actos e imitan sus acciones. La epesista agradeció la participación de los presentes e inmediatamente comenzó la explicación del tema apoyada con carteles.

Asimismo explicó sobre los temas de liderazgo, la importancia de que se ejerza un buen liderazgo, haciendo énfasis en que ellos como representantes electos por su comunidad tienen la responsabilidad de realizar buenas acciones que contribuyan al desarrollo de su comunidad, y que de esta manera ellos demuestran como asumen el compromiso adquirido. Ya por último se explicó sobre los diferentes tipos de liderazgo que existen, para que conozcan que hay diversidad de liderazgos por las diferencias de personalidad de cada uno (a).

El día que se impartió la capacitación se amplía el horario debido a lo extenso del tema. Los comunitarios comprendieron que todos ejercen algún tipo de liderazgo, y cuál debía ser su rol dentro de la organización de donde son miembros.

También identificaron otros tipos de liderazgo que ejercen los demás miembros, y como deben ser manejado los diversos problemas que se puedan dar por la falta de comprensión y conocimiento acerca del tema.

Se repartió hojas en donde estaban plasmados los tipos de liderazgo y ellos debían analizar y ubicar con cual se identifican, luego explicaron cada uno por qué escogían este.

Seguidamente los asistentes realizaron por grupos un ejercicio para verificar su comprensión.

El tema se recibió con mucha atención debido a que conocían muy poco de él y consideraron que es importante en las organizaciones.

Ya para terminar se evaluó la reunión, en donde el señor Orlando expuso lo mucho que ha aprendido al participar en las reuniones.

Los comunitarios comentaron que comprendieron que dentro de la comunidad hay muchos liderazgos y que es muy difícil trabajar en equipo.

Reunión 4

Tema:

Técnicas de diagnóstico participativo

Objetivos:

- Empoderar a los líderes comunitarios con la técnica de diagnóstico participativo “el árbol”

Desarrollo de la reunión:

Se tuvo la participación de 13 líderes comunitarios. Al inicio la epesista le dio a cada uno una paleta que contenía de un lado dibujado una cara alegre y del otro una cara triste. Les preguntó cómo se encontraban al llegar y cada uno colocó del lado según su estado de ánimo.

La epesista dio la bienvenida y les agradeció su asistencia a la reunión.

A continuación la epesista mostró por medio de carteles un árbol, y preguntó a los presentes qué es lo que observan, a lo que los líderes contestan.

Ella comenzó de esta manera la capacitación explicó que hay maneras de analizar los problemas de la comunidad, seguidamente explicó que se debe comenzar por analizar cuáles son causas, y cuáles son las consecuencias, lo hizo de manera gráfica por medio de la técnica del árbol de problemas.

Seguidamente se elaboró un ejercicio de análisis de problemáticas de la comunidad, por grupos. Durante esta actividad se observó hostilidad entre la señora Delia y la señora Olga, debido a que fuera del grupo tuvieron problemas con algunas decisiones de la escuela, estuvieron diciendo indirectas. La epesista las llamó por separado y conversa con ellas sobre su actitud, haciéndoles ver que sus diferencias afectan a los que las rodean y que recuerden que deben transformar sus actitudes por el bien de los puestos que ejercen dentro de la comunidad. Ellas acordaron tratar de evitar tener este tipo de actitudes.

Después regresaron con el grupo, y cada uno explicó su análisis de problemática.

Por lo largo del tema se acordó terminar este día y dejar el tema sobre el Foda para la siguiente reunión.

Se evaluó la reunión, comentó la señora Jobelina que le pareció muy importante el tema, la señora Lucía aportó que ella se siente muy bien porque a pesar de que ella no sabe leer le permitió comprender y participar sin ser excluida.

Reunión 5

Tema:

Técnicas de diagnóstico participativo

Objetivos:

- Identificar los diferentes fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de cada uno de los comunitarios, para luego aplicarlo a nivel de comités y comunitario.

Desarrollo de la reunión:

Es día se tuvo una asistencia de 9 líderes. Al ingresar al Centro Artístico de la comunidad la epesista le entregó cada uno una frase motivacional

escrita con un dulce, y les explicó que no debían comérselo porque se realizara una actividad con él. Al estar todos ya en su lugar la epesista les dio la bienvenida y les pidió que entregaran la frase y el dulce a otra persona con la que menos hablan y se saluden. De esta manera comenzó la reunión de una manera amena.

Seguidamente la epesista entregó a los líderes una hoja donde se encontraban plasmadas las letras FODA una en cada esquina de la hoja. Comenzó el tema explicando qué es la técnica del FODA, en que consiste, y cuál es el objetivo de esta.

Posteriormente se explicó que significa la F y les pidió que escribieran a manera personal cuáles son sus fortalezas que son todos los aspectos internos que los ayudan a poder realizar con éxito sus acciones. Se les dio ejemplo para que ellos comprendieran mejor y después se les dio tiempo para que pudieran plasmar lo que comprendieron. Y así sucesivamente se les explicó cada una de las letras, y se les dio tiempo en cada una de ellas para que pudieran ir aplicando lo que comprendieron.

Por último se les mostró una presentación en donde habían imágenes de personas que a pesar de circunstancias en la vida difíciles han sabido aprovechar cada oportunidad en beneficio propio y para poder vencer los obstáculos presentados.

Ya para terminar la reunión se les preguntó a los presentes como se han sentido durante las reuniones, que si desean algún cambio, el señor Victoriano mencionó que ha aprendido bastante en las reuniones y que no había pensado que a su edad aprendiera tanto. Agradeció a la epesista y a los compañeros presentes que lo han apoyado en este proceso.

Los asistentes opinaron que el tema es importante debido a que así ellos conocieron que son capaces de realizar todo lo que se proponen y que conocieron que aspectos internos les ayudan y que les limitan.

Reunión 6

Tema:

Conflictos comunitarios

Objetivos:

- Que los líderes identifiquen los conflictos de la comunidad para poder encontrar soluciones y resolverlos.

Desarrollo de la reunión:

Este día asistieron 7 líderes de comunitarios. Para iniciar la reunión la epesista dio unas palabras de bienvenida y procedió a dar un papel de colores a cada uno de los que iban llegando. Luego les pidió que por favor se separaran por el color que le ha tocado. Seguidamente se les explicó que cada uno debía convencer al grupo contrario de que el color que los representa es la mejor opción y que debían dar explicaciones del porqué.

La técnica se desarrolló de manera dinámica y divertida. Cada grupo dio sus posturas tratando de convencer al grupo contrario. Seguidamente la epesista preguntó a los presentes si observaron alguna relación entre la técnica y el tema.

La señora Isabel comentó que para ella tiene relación porque cada uno tiene formas de pensar y gustos diferentes pero que hay algunas personas que no les gusta cómo piensan los demás y son problemáticas y es ahí donde hay problemas.

Posteriormente se les entregó una pauta evaluativa en donde se encuentran preguntas sobre cuál fue su actitud frente a las decisiones de los diferentes proyectos comunitarios. Se les pidió que la llenen individualmente y que dicha pauta no se entregara que será privada.

Al terminar de llenar la pauta se comenzó con la explicación del tema, dando definiciones y ejemplos de este. Se explicó que los conflictos grupales pueden lograr evitarse con el diálogo, el respeto, y la comprensión, que para que se dé, deben haber 2 o más personas involucradas, por lo tanto ambas partes son responsables de los problemas que se originen como consecuencia de no tratar de persuadirlos.

Este tema fue muy solicitado por parte de los líderes por razón de que enfrentan muchos problemas entre los mismos líderes, y entre los comunitarios. Comprendieron la importancia de resolverlos de la mejor manera.

Como parte del ejercicio del tema, se analizaron y socializaron formas para solucionar sus conflictos, comprendieron que deben comenzar internamente, familiarmente y así se van exteriorizando las conductas reformadas para impactar de forma positiva en las organizaciones y reducir los conflictos.

El tema fue bastante largo debido a que se hizo teórico-práctico. Al realizar la práctica se identificaron muchos problemas y necesidades, por lo que se les hizo conciencia que este tema debe tener seguimiento.

Evaluación:

Los comunitarios comentaron que consideran que es muy difícil erradicar los conflictos pero que como líderes se comprometían a hacer un cambio en sus actitudes.

Reunión 7

Tema:

Documentos comerciales

Objetivos:

- Orientar a los líderes comunitarios sobre la importancia de llenar documentos comerciales correctamente.

Desarrollo de la actividad:

En esta reunión solo tuvo la asistencia de 5 líderes. Para comenzar la reunión se les pidió a los líderes presentes que cada uno diera unas palabras de bienvenida para todos los presentes. Se observó comodidad para realizarlo debido a que eran pocos los presentes este día y que todos se llevaban bien.

La epesista de Trabajo Social repartió el material y seguidamente fue explicado cada uno de los documentos y así mismo los comunitarios fueron llenando cada uno de los documentos. Dentro de los documentos explicados y a la vez llenados están el recibo, el cheque, la factura, el pagaré y el vale. Así mismo iban exponiendo las dudas que tenían.

El tema fue impartido por la necesidad de que los comunitarios conozcan cuáles documentos deben manejar dentro de las organizaciones, para el mejor control. Comprendieron la importancia de saber exactamente como deben ser llenados y cuando deben ser utilizados.

Para terminar la reunión se les preguntó si es comprendido el tema, y como se sintieron en la reunión. Todos expusieron que les ha gustado el tema porque a veces confundían uno con otro, y porque saben que es importante saber cómo llenar estos documentos.

Evaluación:

Los comunitarios expresaron que fue interesante e importante el tema.

Reunión 8

Tema:

Elaboración de proyectos

Objetivos:

- Empoderar a los líderes comunitarios sobre la elaboración de proyectos.

Desarrollo de la actividad:

En la reunión se tuvo la presencia de 12 líderes. Al iniciar la reunión se les pidió a todos los presentes que se colocaran para formar una rueda, y la epesista procedió a pasar una pelota que contenía pegadas unas frases de optimismo. Se explicó que la epesista iba a colocar el volumen a una melodía y ellos debían pasar la pelota al que estaba a la par y así sucesivamente, cuando la epesista paraba la música debían parar el movimiento de la pelota y quien la contenía debía despegar un papelito y leerlo en voz alta. De esta manera se comenzó la reunión, para dar la bienvenida a la reunión.

La epesista procedió a entregar un compendio de fotocopias que contenía la información y así mismo matrices para la ejercitación del tema.

Seguidamente se explicó ampliamente la importancia de la planificación de proyectos y cómo elaborarlos etapa por etapa.

Dentro del compendio se encontraban hojas para poder realizar la práctica de cada etapa explicada. Al finalizar los comunitarios realizaron un ejercicio dentro de las matrices para verificar el alcance de la comprensión en el tema.

Los comunitarios expusieron que es importante el tema, que hubiera sido bueno ampliarlo. Otros comentaron que ya lo sabían pero no ordenadamente por lo que agradecían la capacitación.

Los líderes ya conocían sobre el tema, pero reconocieron que no conocían las formas de llevar a cabo los procesos, los documentos, y que no era la forma en que trabajaban, comprendieron la importancia de la capacitación, para poder aplicarlo en los diferentes proyectos que están planificando.

Se acordó el lugar de la próxima reunión siendo en el patio de la iglesia católica, debido a que los dos lugares estarían ocupados el día de la próxima reunión.

Reunión 9

Tema:

Auditoría Social

Objetivos:

- Orientar a los líderes comunitarios sobre el tema Auditoría Social.

Desarrollo de la actividad:

Al iniciar la actividad estaban los 10 líderes que ese día hicieron presentes este día. La epesista procedió a dar unas palabras de bienvenida. Luego entregó un compendio de fotocopias que contenía la información del tema a tratar. Procedió a explicar que para este tema se tiene invitada a la facilitadora de desarrollo Gloria García.

La facilitadora realizó la técnica de la telaraña para conocer cuáles son las expectativas del tema. El señor Orlando comentó que no tiene idea de que se trata pero que se oye llamativo el tema, además que todos los temas ya vistos les han ayudado mucho y piensa que este también.

Seguidamente realizó una lluvia de ideas sobre el tema para conocer que tanto saben del tema, se observó que no saben de qué se trata el tema.

Así mismo comenzó con su capacitación y les mostró unas matrices que permiten fácilmente aplicar auditoria social.

Explicó la importancia de que se realice la auditoria social en los diferentes proyectos comunitarios debido a que de esta manera se tiene credibilidad en el trabajo que se realiza como líderes tanto que si se realiza hacia otras organizaciones que trabajan dentro de la comunidad como dentro de los mismos comunitarios.

Para terminar les preguntó sobre la capacitación y mencionaron que es importante el tema debido a que los comunitarios necesitaban saber cómo evaluar la eficacia y transparencia en la ejecución de los proyectos realizados en la comunidad por diferentes organizaciones internas y externas.

Comprendieron que tienen el derecho de pedir resultados, e informes detallados financieros y de actividades con el fin de analizar si se han cumplido los objetivos plasmados y si no es así porque razón es.

También comentaron que les gusta mucho el tema y que comenzarán a aplicar inmediatamente el tema.

Se acordó que la próxima reunión se llevará a cabo en la auxiliatura.

Reunión 10

Tema:

Leyes de Guatemala

Objetivo

- Dar a conocer a los líderes comunitarios sobre las diferentes leyes que existen en Guatemala y su importancia.

Desarrollo de la reunión:

Esta es la última reunión para capacitación con el grupo. Se tuvo la asistencia de 13 líderes. La epesista entregó una tarjetita a cada uno de los líderes que van llegando. Comenzó la reunión con unas palabras de bienvenida y agradeció su asistencia a lo largo de las reuniones.

Procedió a explicar por medio de una presentación el concepto de ley y la importancia que tienen en cada una de las áreas. Hizo una breve explicación de cada una. Dentro de las leyes brevemente explicadas están:

- Código de trabajo
- Ley del impuesto sobre la renta
- Código civil
- Código de comercio
- Código penal
- Constitución política de la república de Guatemala
- Ley del impuesto al valor agregado -iva-
- Código procesal civil y mercantil
- Código tributario
- Ley de contrataciones del estado
- Ley de protección integral de la niñez y adolescencia
- Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
- Ley de Descentralización

Luego se procedió a ampliar sobre las etapas que llevan cada una de las leyes. Por último se explicó sobre la Constitución Política de Guatemala y sus diferentes partes.

Se realizó la evaluación de la reunión preguntando a los presentes si tenían alguna duda sobre lo expuesto. No hubieron preguntas, por lo complejo del tema solo se expone lo básico y no se profundiza.

En esta última reunión se acuerda la fecha de la evaluación de las capacitaciones, además que se acuerda que la evaluación se realizará en la auxiliatura.

Reunión 11

Tema:

Evaluación Final del Proyecto

Objetivos:

- Realizar la evaluación final del proyecto.

Desarrollo de la evaluación:

La epesista agradeció a los presentes su asistencia en la evaluación y comenzó a explicar la pauta evaluativa, donde debían evaluar lo bueno, y a lo mejorar de cada uno de los siguientes aspectos: Temática, técnicas realizadas, lugares, horarios, forma de capacitación, material pedagógico utilizado.

Repartió las pautas evaluativas y lapiceros y da el tiempo para que cada uno llene las hojas. Durante el desarrollo de este hubieron diversas dudas en lo que la epesista apoyó en resolverlas.

Después se dio el tiempo para que los presentes pudieran expresar sus inquietudes y comentarios. Fue un momento emotivo pues los líderes agradecieron la paciencia y dedicación, que se sintieron apoyados y acompañados en cada una de las actividades que se realizaron dentro de la comunidad.

Para terminar la actividad se realizó una pequeña refacción, para compartir y dar por finalizada la evaluación.

Técnicas, metodología e instrumentos utilizados

Durante las capacitaciones se utilizaron diversas técnicas de motivación, de participación y de análisis con el objetivo de promover un ambiente de respeto, de participación activa y para verificar cuanto han comprendido, entre ellas:

- Técnica el rompecabezas
- Lluvia de ideas
- La pelota preguntona
- FODA
- La telaraña
- Árbol de problemas y de soluciones
- Memoria
- Siete diferencias
- Busca pistas
- División por colores, y otras.

Las capacitaciones se realizaron quincenalmente, y en cada una de ellas se hacía una retroalimentación de los temas ya impartidos.

También los participantes hacían relación de un tema con otro debido a que le interesaba y comprendían la importancia de cada uno de los temas. Asimismo al terminar los temas se realizan los acuerdos para la siguiente capacitación.

Fotografía 7



Líderes comunitarios practicando las capacitaciones

La metodología que se utilizó en las capacitaciones es el método de Trabajo Social de Grupos, en la etapa de investigación diagnóstica, planificación, ejecución y evaluación. Dichas etapas se realizaron simultáneamente. Así mismo para la ejecución del proyecto se utilizó una metodología participativa, utilizando técnicas socio-educativas, recreativas de comunicación social, también se utilizó la metodología de educación popular.

De esta manera se utilizaron como recursos metodológicos las técnicas de análisis grupal, de animación grupal, de reflexión, de participación y de evaluación.

Dentro de los instrumentos que se utilizaron para registrar la información del trabajo estarán:

Agendas, informes mensuales, crónicas, cuaderno de campo, listados de asistencia, Pautas de evaluación escritas.

Logros

Dentro de los logros obtenidos de las capacitaciones están la participación activa, el compromiso y responsabilidad aplicados, otro logro fue observar la forma de aplicar los diversos temas en la vida diaria comunitaria y organizacional.

Se observó mayor armonía entre los diferentes comités y juntas directivas, y la organización en las diferentes actividades ejercidas.

Se tuvo mayor iniciativa y colaboración en las tareas asignadas, y solidaridad en los momentos difíciles que atravesaban diversos comunitarios.

Limitantes

Miembros del Cocode manifestaron apatía por participar en las actividades planificadas. La disminución de la asistencia es por los diversos lugares en donde se realiza la reunión, debido a que la comunidad es grande a algunos les queda lejos y no se encontró un lugar intermedio.

La ausencia de las madres líderes por el programa de ayuda solidaria, debido a que deben presentarse a vacunar a sus niños o a capacitaciones. Solo asistieron las personas que viven en el sector del fondo debido al problema de la escasez de transporte. El clima afectó considerablemente la asistencia de algunas capacitaciones.

Debido a factores como el clima, por compromisos personales de los comunitarios, actividades del proyecto Bolsa Solidaria, entre otras se cancelaron algunas reuniones, teniendo que volver a reprogramarlas y coordinarlas vía telefónica con los comunitarios.

Evaluación

Este proceso de evaluación se realizó en cada una de las reuniones al finalizar cada una de ellas, utilizando técnicas de participación así como técnicas de evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos y metas propuestos. También se realizó una evaluación final la cual contenía aspectos de aportes con respecto al desenvolvimiento profesional como en la metodología utilizada.

Dentro de la evaluación también se tomaron en cuenta los listados de asistencia, y los diversos resultados de las evaluaciones parciales y final.

Este proyecto fue importante porque respondió a la necesidad presentada en la comunidad, de que sus grupos estén organizados y asimismo puedan actuar en la resolución de conflictos y problemas comunitarios, además permitió avanzar más de lo que haría una persona individualmente, y a los participantes del grupo de la comunidad obtener conocimientos sobre la organización grupal.

Las capacitaciones estaban dirigidas hacia los líderes comunitarios, debido a que necesitaban encontrar la forma de solventar los diversos conflictos y mejorar la relación entre ellos.

Algo importante que surgió analizando la experiencia es que es importante la capacitación de todos los líderes comunitarios, debido a que es una forma de participación y es de apoyo en la elaboración de sus funciones.

También el promocionar la importancia de la capacitación a los diversos grupos organizados permite el involucrarse en la búsqueda del desarrollo de la comunidad.

Fotografía 6



Líderes comunitarios de comunidad de Zet en culminación del proyect

CAPÍTULO 5

REFLEXIONES DE FONDO

En el siguiente apartado se encuentran las reflexiones en relación a la experiencia de fortalecimiento organizativo en sus ejes participación y metodología, se describe los aprendizajes, las observaciones y el análisis de la experiencia.

Durante el proceso de capacitación se observó que los elementos que facilitaron este fueron la contribución, y deseo de superarse por parte de los líderes comunitarios, reconociendo que tienen la oportunidad de obtener aprendizaje, esto se vio reflejado en la participación constante y activa de las autoridades como alcaldes auxiliares, madres líderes y miembros de comité de escuelas,

El proceso de capacitación para el fortalecimiento organizativo, permitió potencializar los conocimientos de los líderes comunitarios sobre el trabajo en equipo, registros grupales, liderazgo, técnicas de diagnóstico participativo, resolución de conflictos comunitarios, documentos comerciales, identificación de los proyectos comunitarios, auditoría social y leyes de Guatemala, demostrando sus destrezas en los procesos de desarrollo a nivel comunitario, lo cual contribuirá en la organización de la comunidad, en el nivel de participación de las autoridades y en el compromiso que deben adquirir en la solución de problemáticas de la comunidad.

La implementación de la metodología participativa, utilizando técnicas socio-educativas y recreativas de comunicación social, durante el desarrollo de los talleres, facilitó la comprensión de los temas, así como para la interrelación de los líderes, y propicio un ambiente de confianza para la aplicación de los temas en la vida práctica de la comunidad de una forma organizada entre los diferentes miembros de los comités.

Al comenzar el proceso de capacitación los líderes no trabajaban conjuntamente y esto incidía en la toma de decisiones a nivel comunitario, esta actitud fue transformada en las capacitaciones, dando como resultado mayor relación entre los distintos líderes además de un trabajo en equipo.

Las actitudes negativas por parte de miembros del comité de escuela que se manifestaron durante el proceso como lo eran envidias, chismes, irresponsabilidades, se transformaron en cambios positivos debido a que comprendieron el rol importante que tienen dentro de los diferentes comités, por otra parte las actividades desarrolladas en las capacitaciones, propiciaron la participación activa, y la equidad, haciendo ver que todos y todas son capaces de formar parte del trabajo en pro de la transformación de su realidad.

Los objetivos planteados se cumplieron en cada una de las reuniones, lo cual se refleja en la participación activa, el compromiso y el cambio de actitud de los líderes. Los miembros de los diferentes comités se involucraron en actividades como la COLRED lo cual permite evidenciar la integración y el trabajo en equipo, situación que antes no se manifestaba. Actualmente por parte de Tinamit Junam se sigue este proceso de fortalecimiento a la COLRED en donde se encuentran involucrados la mayoría de los miembros de comités que participaron en el proceso de fortalecimiento.

La autoevaluación y evaluación realizada en cada reunión permitieron corregir y mejorar el proceso, situaciones como puntualidad a la hora de iniciar las capacitaciones, los centros de reunión, así como metodología utilizada y así poder alcanzar los objetivos propuestos.

Otro aspecto que limitó fue poder trabajar y transformar actitudes con algunos líderes fue la actitud renuente de los miembros del Cocode que mientras se llevó a cabo el proceso de capacitación no se hicieron presentes en ninguna de las invitaciones ni en proyectos propios de la comunidad, esto afectó el proceso debido a que este estaba enfocado a todos los diferentes líderes, teniendo como objetivo fortalecer su organización lo cual no fue posible con ellos, haciendo que el proceso de fortalecimiento organizativo no fuera completo.

A excepción de lo antes expuesto se evidenció que los líderes que si participaron en el proceso se involucraron en otros proyectos y capacitaciones de una manera organizada y evidenciando trabajo en equipo.

Dentro de las herramientas e instrumentos utilizados y puestos en práctica durante y después del proceso a nivel comunitario están el diagnóstico comunitario a través de técnicas como el árbol y el análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, la aplicación de la agenda en las diferentes reuniones de los comités para el orden y control de los temas, la observación debido a que al ponerla en práctica ellos lograron comprender conflictos y situaciones que antes no se habían percatado.

El nivel de organización en el que se encuentra la comunidad es el de integración debido a que hay prácticas de colaboración, participación activa, y se están estableciendo objetivos comunes entre los diferentes comités, además de la interrelación entre los diferentes miembros, que están abiertos y dispuestos a trabajar en equipo.

Entre los aportes de Trabajo Social fueron fortalecer los procesos comunitarios por medio de la capacitación, acompañamiento en los diversos procesos internos y en la orientación de la identificación de problemáticas existentes, la capacidad de analizar, reflexionar y actuar determinadamente en las decisiones que deben tomar como autoridades.

CAPÍTULO 6

LECCIONES APRENDIDAS

A continuación se exponen los aprendizajes a lo largo de la experiencia vivida en el proceso del ejercicio profesional supervisado, dentro de la Comunidad de Zet, con los diferentes líderes comunitarios, siendo éstas:

Con la experiencia se reafirmó que en cada uno de los proyectos que se ejecutaron se tomaron en cuenta cada uno de los comunitarios, tomando en cuenta sus sugerencias y aportes.

Al observar los cambios de actitud y el nivel de compromiso por parte de los miembros de los diferentes comités que participaron en el proceso de capacitación, permitirán que los miembros del Cocode se involucren en los procesos, al informarse sobre la temática abordada y sus resultados.

La oportunidad de trabajar con el Cocode es de vital importancia para que la comunidad se involucre activamente, lo que permite lograr cambios mejores a nivel comunitario.

La falta de participación por parte de los miembros del Cocode refleja falta de interés, compromiso e identificación hacia los proyectos de desarrollo comunitario.

El trabajo en equipo permite desarrollar habilidades y cambiar actitudes en beneficio de la comunidad.

Los aprendizajes obtenidos como trabajadora social son diversos, entre ellos la experiencia de trabajar con las autoridades de la comunidad por un tiempo consecutivo, y conocer su forma de trabajo, lograr mediar los diferentes conflictos dados entre los diferentes miembros de los comités, también están el llevar a la práctica el proceso de trabajo social comunitario desde la investigación, el diagnóstico y aterrizando en la ejecución de los proyectos.

La dificultad que es trabajar con una comunidad tan grande tanto en población como en extensión territorial, dificultando la socialización con algunos sectores por la lejanía y falta de transporte. Así mismo el conocer la forma en que la población pone en práctica lo aprendido,

cómo lo hace parte de su vida me ayudan a encontrar diferentes formas de compartir el conocimientos y me reta como profesional a buscar la metodología adecuada cuando los involucrados tienen similitud y diferencia en su aprendizaje.

Como profesional de Trabajo Social, es necesario emprender un proyecto de capacitación a Cocode, siendo una de las organizaciones que tienen como objetivo ejecutar los proyectos de la comunidad, y que actualmente no está realizando esta labor. Es importante propiciar e involucrar al Cocode en un proceso de fortalecimiento específico, para lograr un equilibrio en la participación de los líderes comunitarios y que se logre exitosamente el proceso de fortalecimiento organizativo.

CAPÍTULO 7

COMUNICACIÓN DE APRENDIZAJES

Como última parte del proceso de sistematización se realiza una comunicación de aprendizajes para alcanzar mejores resultados en la práctica profesional, facilitando las estrategias que le den el seguimiento al proceso de capacitación.

A continuación se presenta la cartilla de capacitación para el fortalecimiento organizativo de Cocode's como un instrumento que puede ser utilizado por trabajadoras sociales o equipos especializados para capacitación de grupos sociales comunitarios, siendo este material didáctico tanto para el capacitador como medio de aprendizaje de los capacitados.

Dicha cartilla pretende que los miembros del Cocode adquieran conciencia, conocimiento y herramientas necesarias para realizar su quehacer como líderes ejecutores de proyectos comunitarios.

CARTILLA DE CAPACITACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE COCODE'S

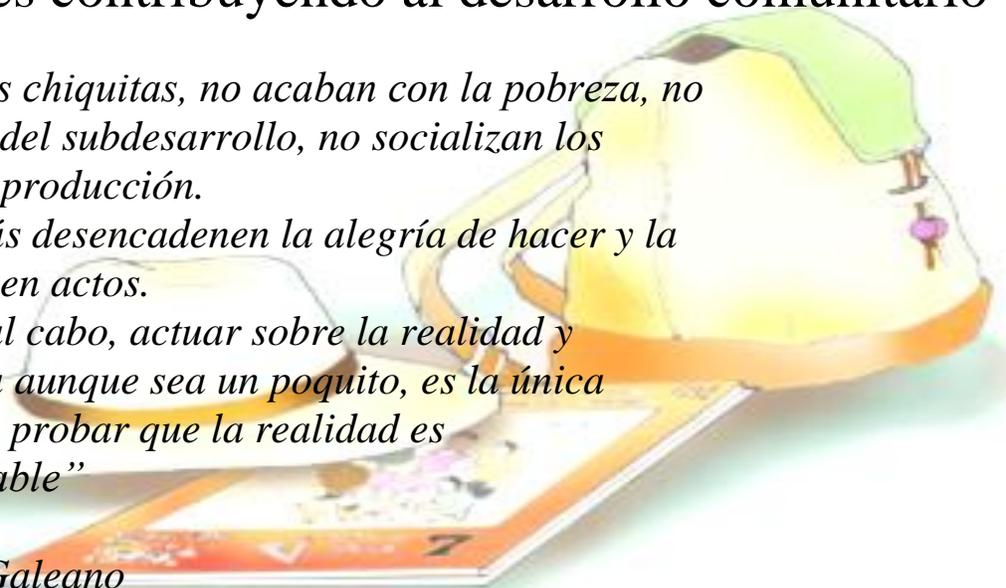
Líderes contribuyendo al desarrollo comunitario

“Son cosas chiquitas, no acaban con la pobreza, no nos sacan del subdesarrollo, no socializan los medios de producción.

Pero quizás desencadenen la alegría de hacer y la traduzcan en actos.

Y al fin y al cabo, actuar sobre la realidad y Cambiarla aunque sea un poquito, es la única manera de probar que la realidad es transformable”

Eduardo Galeano



CONTENIDO

Presentación	61
Objetivo general y específicos	62
Tema 1	
Funciones de los miembros del Cocode	63
Tema 2	
Empoderamiento	73
Tema 3	
Formulación de proyectos	79
Tema 4	
Transformación de conflictos	89
Tema 5	
Desarrollo comunitario	93
Bibliografía	95

PRESENTACIÓN

El fortalecimiento organizativo tiene como objetivo desarrollar habilidades y construir capacidades de los comunitarios para que logren la toma de decisiones sin manipulación, busca el desarrollo de las potencialidades y fortalezas y la superación de las debilidades que obstaculizan su desarrollo comunitario. Una organización fortalecida está en mejores condiciones de promover estrategias para la resolución de sus problemas y necesidades.

Es importante el uso de una herramienta estructurada que contenga temas importantes que promuevan el fortalecimiento organizativo en comunidades para el desarrollo comunitario.

Dicha herramienta constituye una guía que facilita al capacitador la temática a abordar para apoyar en el desarrollo de las capacidades de los líderes que integran los Cocode's y faciliten su actuación protagónica en el desarrollo de la comunidad.

La presente cartilla contiene temas referentes a fortalecer el liderazgo de los miembros del Cocode y para fomentar el desarrollo comunitario, dentro de estos temas están: Funciones de miembros, lo cual es tan importante como punto de partida en un proceso de capacitación dirigido a esta organización, para proporcionar un instrumento que oriente el desempeño de los integrantes.

Seguidamente se encuentra el tema de empoderamiento que comprende una herramienta que ayuda a tomar decisiones tanto a nivel personal como comunitario.

El tercer tema es transformación de conflictos dicho tema radica su importancia en que los conflictos forman parte del diario vivir de las personas y por lo tanto de organizaciones, debido a que no siempre se comparten los mismo intereses e ideas. Se refiere al proceso mediante el cual el conflicto se resuelve y se utiliza para ayudar a los comunitarios a establecer alianzas que valoren relaciones de igualdad, que promuevan la armonía y que efectúen cambios en los sistemas.

El penúltimo tema es el de formulación de proyectos, este tema es esencial para que los miembros conozcan el proceso del instrumento

para presentar las soluciones de las necesidades presentadas en la comunidad.

Y como último tema se encuentra desarrollo comunitario, dicho tema pretende potenciar a los miembros del Cocode en la capacidad para trabajar en la búsqueda de las formas para alcanzar el desarrollo continuo.

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer la organización de los líderes del Cocode para promover el desarrollo comunitario.

ESPECÍFICOS

- Facilitar procesos de formación y organización con el Cocode para el desarrollo comunitario.
- Propiciar la promoción social para la efectividad de los proyectos dentro de la comunidad.
- Propiciar el desarrollo comunitario a través del empoderamiento de los miembros del Cocode.
- Desarrollar un proceso multiplicador con el fin de alcanzar mejores resultados en los proyectos de desarrollo social.

TEMAS PARA LA CAPACITACIÓN

Tema 1

Cuáles son las funciones de los miembros del Cocode

Es importante conocer como surgieron y porque surgieron estas funciones...



Saben ustedes cómo surgieron las funciones y por qué? En parejas comenten lo que saben sobre esto:



Las funciones fueron asignadas según la ley de Los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural Decreto No. 11-2002 y su Reglamento Acuerdo Gubernativo Numero 461-2002 y sus modificaciones Acuerdos 229-2003 y 241-2003 a los Consejos Comunitarios de Desarrollo.



PROPÓSITO: poner en marcha la política de descentralización y dar la participación a la población en los asuntos del estado y se propone una serie de actividades que según cada función se pueden realizar por los entes que generan la información para poder dar cumplimiento a lo establecido y propiciar con ello el desarrollo de la clase baja del país.

Y ahora veamos detalladamente cada uno de ellas



- a) Elegir a los integrantes de los órganos de coordinación y fijar el periodo de duración de sus cargos con base en sus propios principios, valores, normas y procedimientos de la comunidad o en forma supletoria de acuerdo al reglamento de la ley.



Quiere decir que es la responsable de convocar a la asamblea general para elegir al alcalde auxiliar en la fecha indicada por el alcalde municipal la persona electa debe fungir como coordinador del Consejo Comunitario de Desarrollo y su función durará un año.



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

Significa que es el responsable de convocar a la asamblea comunitaria para elegir la nueva junta directiva o la reorganización de la misma.



- c) Promover y velar por la coordinación tanto entre autoridades comunitarias, las organizaciones y los

miembros de la comunidad como las instituciones públicas y privadas.

Que quiere decir que debe cumplir con el apoyo que debe brindar a las distintas organizaciones de su comunidad.



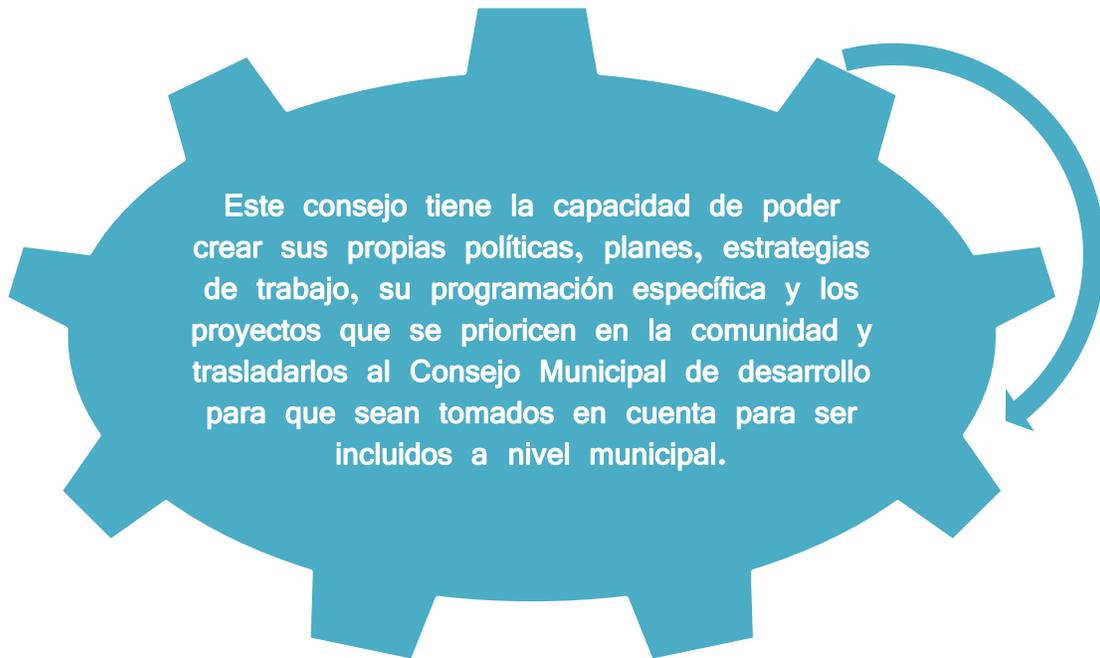
- d) Promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral de la niñez, adolescencia, la juventud y la mujer.



Son encargados de realizar acciones de beneficio para la población en específico niñez, adolescencia, jóvenes y mujeres



- e) Formular las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo de la comunidad, con base en la priorización de sus necesidades, problemas y soluciones, y proponerlas al Consejo Municipal de Desarrollo para su incorporación en las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio.



- f) Dar seguimiento a la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo comunitario priorizados por la comunidad, verificar su cumplimiento y, cuando sea oportuno, proponer medidas correctivas al Consejo Municipal de Desarrollo o a las entidades correspondientes y exigir su cumplimiento, a menos que se demuestre que las medidas correctivas propuestas no son técnicamente viables.

Además debe estar enterado de la forma en que se implementan las políticas, se da cumplimiento a los planes, se desarrollan los programas y se ejecutan los proyectos de desarrollo comunitario.



- g) Evaluar la ejecución, eficiencia e impacto de los programas y proyectos comunitarios de desarrollo y, cuando sea oportuno, proponer al Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) las medidas correctivas para el logro de los objetivos y metas previstas en los mismos.



- h) Solicitar al Consejo Municipal de Desarrollo la gestión de recursos, con base en la priorización comunitaria de necesidades, problemas y soluciones.



- i) Velar por el buen uso de los recursos técnicos, financieros y de otra índole, que obtenga por cuenta propia o que le asigne la Concejo Municipal, por recomendación del Consejo Municipal de Desarrollo, para ejecución de los programas y proyectos de desarrollo en la comunidad.



- j) Informar a la comunidad sobre la ejecución de los recursos asignados a los programas y proyectos de desarrollo comunitario.

- k) Promover la obtención de financiamiento para la ejecución de los programas y proyectos de desarrollo de la comunidad.

Debe de estar informado de las actividades que se realicen y cuando se considere necesario proponer medidas que eficiente. permitan realizar las actividades de manera.

Que la ejecución se lleva adecuadamente

Buen manejo de materiales y recursos económicos por parte de las empresas ejecutoras.



- l) Contribuir a la definición y seguimiento de la política fiscal, en el marco de su mandato de formulación de las políticas de desarrollo.



- m) Reportar a las autoridades municipales o departamentales que corresponda, el desempeño de las funciones públicas con responsabilidad sectorial en la comunidad.
- n) Velar por el cumplimiento de la naturaleza, principios, objetivos y funciones del sistema de Consejos de Desarrollo.

Organizar asambleas comunitarias mensualmente con el propósito de informar acerca del cumplimiento de los programas y proyectos establecidos en la comunidad.



- 0) Contribuir en el análisis de estrategias que establezcan los mecanismos de trabajo de la entidad por medio del Consejo Municipal de Desarrollo en cuanto al financiamiento de los proyectos que se planifique ejecutar en un periodo fiscal.



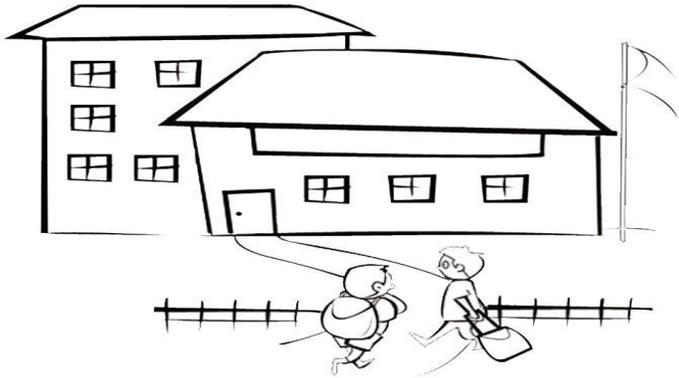
El Cocode debe formar parte de la planificación de proyectos para planificar el financiamiento.



P) Los integrantes del Consejo Comunitario de Desarrollo están en la facultad de trasladar la información necesaria en cuanto a la irresponsabilidad de los funcionarios en cuanto al cumplimiento de sus funciones y que éstas repercutan en el buen funcionamiento o desarrollo de la comunidad.



Q) Tiene la facultad de observar el funcionamiento de los establecimientos educativos de su comunidad e informar a las autoridades competentes para un buen funcionamiento y cumplimiento de las acciones que le competen a los responsables de las entidades e involucrarse en dichas actividades como apoyo.



Observar todo lo relacionado con Escuelas de la comunidad, que su funcionamiento sea el esperado, y ser de apoyo en cualquier situación



R) Convocar a asambleas comunitarias en donde debe de informar que todo vecino tiene la facultad de participar dentro del consejo comunitario de desarrollo sin obtener un salario o pago alguno por el servicio prestado.



Es el Cocode quien debe convocar a asamblea

Evaluemos en parejas cuáles de estas funciones se han aplicado y cuáles debemos aplicar:

Tema 2

Empoderamiento hacia el desarrollo humano

Comencemos platicando sobre lo que usted sabe...

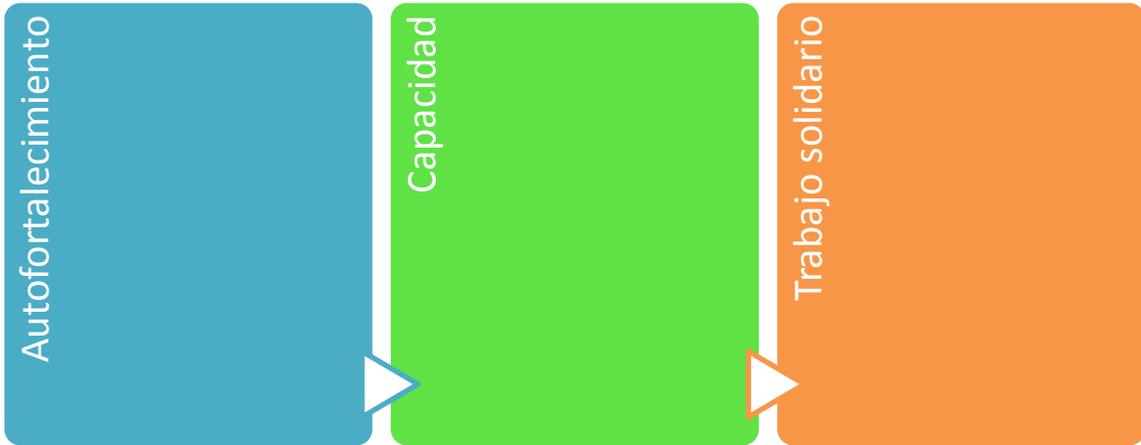
Empoderamiento	Desarrollo comunitario



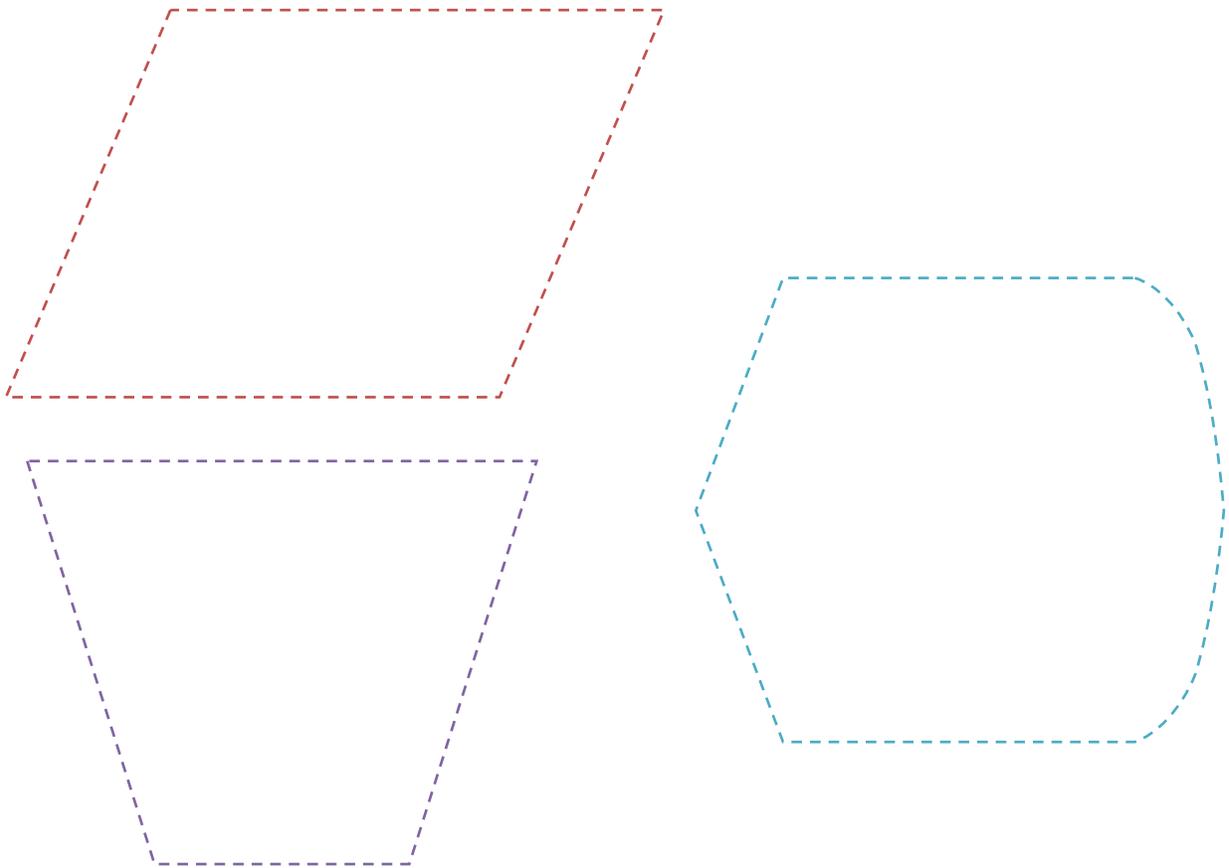
Leamos y analicemos!

La búsqueda del empoderamiento conduce al autofortalecimiento, el control del propio desarrollo comunitario, la capacidad de decidir y participar en las decisiones que afecten o beneficien como comunidad, al trabajo solidario por alcanzar una vida digna de acuerdo con los valores humanos elementales.

Que entendemos por:



Socialicemos en grupo nuestras ideas y saquemos una conclusión



Ahora veamos que implica el empoderamiento



El empoderamiento se da en tres grandes dimensiones

A nivel individual

Es la estima propia, y conocer saber de qué se es capaz.

Relaciones próximas

Son esos espacios en la sociedad donde una persona puede desenvolverse y participar en la toma de decisiones para el desarrollo individual y comunitario.

Relaciones colectivas

Es conocida como Poder Local. Son las acciones que una persona puede hacer en conjunto para incidir en la toma de decisiones que afectan tanto a nivel individual, familiar y comunitario, en el bienestar de todos los guatemaltecos y las guatemaltecas, aquí se incide en autoridades municipales.



Empoderarnos es pues involucrarnos activamente en la toma de decisiones y en las actividades que sean de beneficio para nuestra comunidad y por ende para nosotros.

Escribamos algunas actividades que de ahora en adelante nos servirán para empoderarnos en el desarrollo de nuestra comunidad



Tema 3

Formulación de proyectos

Iniciaremos recordando qué es un proyecto y cuál es su importancia?

La comunidad debe identificar sus necesidades y seleccionar aquellas que va a solucionar, es necesario estudiar las diferentes alternativas de solución para cada una de ellas y luego escoger la más benéfica por su mayor cobertura, costos favorables, posibilidades de financiación, etc.



Cómo se hace un proyecto?

El proceso de elaboración de un proyecto comienza en el momento en el cual escogemos la solución adecuada para satisfacer una necesidad y termina cuando se hace realidad. Si entre varias alternativas para solucionar un problema, escogemos una, entonces ya sabemos qué vamos a hacer.

Seguidamente comenzamos con la formulación del proyecto.

Formulación del proyecto.

Hay proyectos que por su dimensión y costos requieren de estudios especiales para definir la posibilidad que tienen de realizarse. Este es el llamado estudio de factibilidad de un proyecto.

Para determinar la factibilidad se deben analizar los siguientes aspectos:

1. El estudio técnico:

El propósito y método del estudio técnico depende de los objetivos y características del proyecto.

Cuando se trata de la construcción y funcionamiento de una obra de infraestructura comunitaria, como un acueducto, un alcantarillado, una escuela, se requiere de la participación de personas especializadas en la materia.

Las instituciones del Estado tienen oficinas, que en estos casos realizan los estudios técnicos.



Sin embargo, es importante que la comunidad participe en el diseño de la obra, brindando la información sobre las condiciones ambientales y sociales que determinan la factibilidad técnica del proyecto.

En este sentido, la participación de la comunidad es muy importante porque:

- Técnicos
- Económicos
- Financieros
- Administrativos



- Así, la comunidad siente como propia la obra construida por el Estado y la el servicio y a

La comunidad relativamente condiciones sociales, por eso propósito del las condiciones obtener de ella colaboración, calidad técnica del proyecto sino su funcionamiento eficaz en el futuro.



motiva a utilizar bien colaborar en su mantenimiento.

conoce, bien, sus propias ecológicas y darle a conocer el proyecto, el diseño y del mismo, para información y garantiza no solo la

Después de realizar el estudio técnico, y de involucrar a las personas especialistas y a la comunidad en el diseño pasamos a la siguiente parte

2. El estudio económico

Este tiene como objeto conocer los costos del proyecto, tanto los relacionados con la construcción de la obra como los de su funcionamiento futuro.

Cuando el objetivo del proyecto es producir un bien o prestar un servicio, es necesario hacer un análisis más cuidadoso de la oferta y la demanda que cuando se trata de un servicio público básico.

Para realizar este análisis de la oferta y la demanda el grupo de la

comunidad que va a ejecutar el proyecto debe obtener información sobre:

- El producto que se va a vender y sus características.
- Los precios de venta
- cantidad de venta según el movimiento del producto en el mercado.
- Distribución y comercialización.
- Clientes específicos y potenciales.

Además se definen:

- Las condiciones de pago para las compras y las ventas.
- Los costos de producción y distribución del producto o de prestación del servicio.



Si el proyecto es de servicios básicos, el estudio de la demanda se refiere al análisis de la cobertura del proyecto: esto es, la proporción de la población necesitada que se beneficiará del servicio.



Ejemplo: El municipio de San Luis va a construir un acueducto que beneficiará a 20.000 habitantes de los 40.000 que tiene actualmente.

En ambos casos, el estudio de la oferta y la demanda permite precisar las metas del proyecto.

El estudio económico debe incluir además el análisis de los costos de funcionamiento, es decir una explicación detallada de:

- La forma como entrará el dinero que se necesita (ingresos).
- La manera como se invertirá o se gastará y en qué cosas (egresos).
- Las ganancias en el caso de una empresa comunitaria.



Participemos!!

En tríos analicemos estos tres aspectos del estudio económico aplicándolo a nuestra comunidad.

Ingresos de la comunidad		
Egresos de la comunidad		
Qué haríamos con las ganancias en caso de una empresa comunitaria		

3. El estudio financiero

Aunque este estudio también tiene que ver con el dinero, como el estudio económico, la diferencia es que este analiza de dónde se va a

sacar el dinero que se necesita para la construcción de la obra y su funcionamiento futuro.



Es necesario saber por ejemplo:

1. Con qué recursos económicos cuenta la comunidad y cuántos le hacen falta.
2. Del dinero faltante, cuánto se puede obtener por préstamos:
 - Quién lo otorgará
 - A qué interés Su forma de pago
 - Las garantías, La capacidad de endeudamiento de la comunidad o de la organización responsable de la ejecución del proyecto.

Y por último tenemos...

4. El estudio administrativo

- En esta parte del análisis, la comunidad especifica la forma particular como debe organizarse para poder desarrollar y ejecutar el proyecto. Para ello debe definir:
 - La asesoría y la asistencia técnica de personas o entidades especializadas.
 - Las licencias y permisos.
 - La metodología, es decir, la forma o el camino para lograr el objetivo, los pasos a seguir, cómo coordinar las acciones, etc.
 - La forma de control y evaluación permanente de la ejecución del proyecto.

Además para alcanzar los objetivos se hace la programación de actividades para lo cual se fijan tareas y responsabilidades de acuerdo



b. Objetivo:

Aquí se define aquello que se quiere alcanzar con el proyecto

c. Justificación

Expone los problemas que motivaron el proyecto y los beneficios que obtendrá la comunidad con la ejecución del mismo.



d. Estudio técnico:

Consta de una síntesis de los requisitos de orden técnico que es necesario cumplir, en cuanto a recursos, clase, cantidad y proceso productivo del bien o servicio seleccionados.



e. Estudio económico y financiero:

Es una síntesis de los costos y la forma como se va a financiar el proyecto.

f. Estrategias:

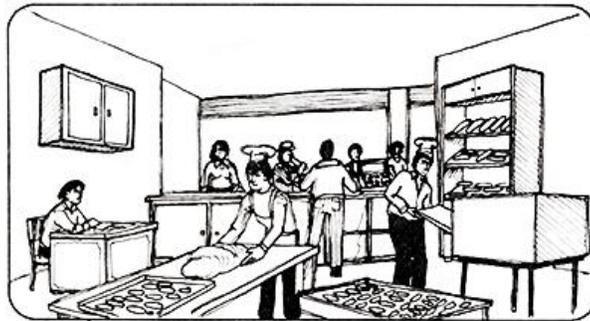
Aquí se explica en forma resumida, cómo, dónde y con quién se van a lograr los objetivos.

g. Programación y control:

Se presenta el cronograma y las formas de control establecidas para el seguimiento de las acciones.

h. Administración del proyecto:

Descripción breve de la forma como se van a combinar los distintos recursos a través de la gestión colectiva. Se incluye aquí la distribución de funciones y responsabilidades, los medios y métodos de comunicación y los procedimientos para toma de decisiones.



i.

Evaluación:

Se explican los procedimientos e instrumentos que se van a emplear para recoger y analizar la información que permita medir los avances periódicos del proyecto y hacer oportunamente los ajustes necesarios a la planeación y programación.

Actividad en grupo

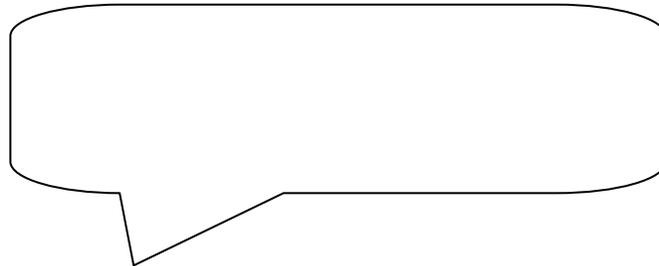
1. En qué consiste el estudio de factibilidad de un proyecto?
2. Para qué sirve el estudio administrativo de un proyecto?
- 3.Cuál es la utilidad de hacer el análisis financiero?
4. Creen ustedes que se puede medir en alguna forma el ingreso o beneficio de un proyecto de tipo social? Cómo?
5. El grupo debe elaborar un cuadro síntesis de los pasos para formular un proyecto.
6. Establezcan diferencias entre la formulación del perfil y la formulación definitiva de un proyecto

Tema 4

Transformación de conflictos.

Dentro de la comunidad encontramos diversos problemas como:
Conflictos por tierras
diferencias de pensamiento
problemas de trabajo
accidentes

Comentemos en grupos de 4 personas alguna vez que hayamos tenido un conflicto, qué fue lo que paso?



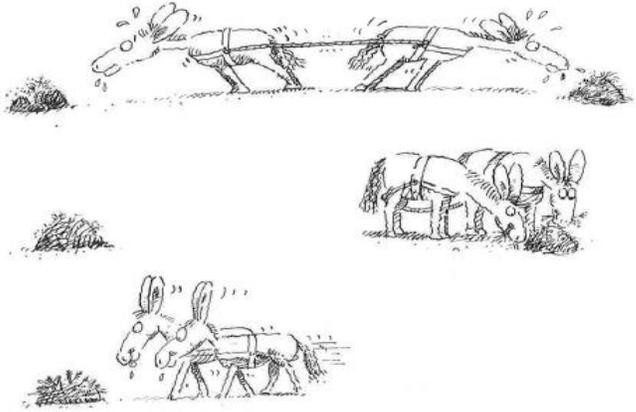
Ahora veamos...

Qué es conflicto?

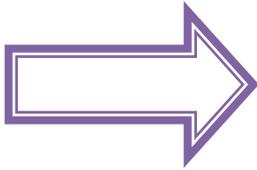
Es generalmente un desacuerdo que hay entre dos o más personas o Grupos de personas. Es una parte natural de nuestras vidas. Se puede manejar en forma positiva o negativa, o se puede evitar por completo.

También ocurre que no siempre estamos de acuerdo con otras personas sobre lo que es justo, bueno o mejor. Al tener ideas distintas, se intenta

convencer a otros y, en último caso, el más fuerte trata de imponer su voluntad. Es así como se dan relaciones de poder, a través de las cuales se pretende lograr de las personas o instituciones, el resultado deseado.



Y entonces qué es transformación de conflictos



Son los cambios constructivos que van más allá de la resolución de conflictos, donde entiende que el conflicto es normal en las relaciones humanas y es un motor de cambio.

Todos hemos estado alguna vez en algún conflicto pero esta en cada uno como maneja la situación

Respuestas creativas para la transformación de los conflictos



Reacción o respuesta



Reconocer la situación



Aprender de la situación



Transformar el conflicto en oportunidad

...Como personas rodeadas de diversas situaciones es importante que conozcamos como manejarlas...

Reacción o respuesta:

En vez de actuar impulsivamente se debe comportar reflexivamente ante una situación desalentadora, para poder dominar la situación en vez de ser dominada por ella.

Reconocer la situación:

Se debe aceptar la situación tal y como es, y no perder el tiempo pensando en cómo deberían ser las cosas, porque quitan las oportunidades de manejar el problema.

Aprender de la situación:

Se debe cambiar la forma del pensamiento y formularse las preguntas: ¿si pruebo hacerlo así podría cambiar? ¿Cómo puedo mejorar la próxima vez? Mediante estas preguntas y sus respuestas se reconocen los sentimientos y se transforman las experiencias.

Transformar el conflicto en oportunidad

Se requiere un cambio de perspectiva de ver cómo se pueden mejorar las cosas, y como transformar el problema para nuevas comprensiones. Diluye el conflicto utilizando afirmaciones, cambiando el lenguaje negativo, y recibe el problema en vez de rechazarlo.



Tema 5



DESARROLLO COMUNITARIO

Es una práctica social que implica la participación activa, consiente y democrática de la población en el estudio, elaboración y ejecución de programas, destinados a mejorar sus niveles de vida. No es tanto una acción sobre la comunidad, sino más bien una acción de la comunidad. Se trata de una metodología de trabajo basada fundamentalmente a nivel psico-

social, mediante un proceso educativo que desenvuelve virtualidades latentes y desarrolla potencialidades en individuos, grupos y comunidades, para mejorar sus condiciones de existencia.

Pero además...

El desarrollo comunitario es eminentemente una acción educativa porque con ésta se procura modificar las actitudes y prácticas que se oponen al mejoramiento social y económico, fomentando actitudes que favorecen dicho mejoramiento los objetivos inmediatos del desarrollo comunitario consisten en aumentar el número de personas alfabetas, con primaria y secundaria terminadas, mejorar la producción agrícola, la salud pública, la nutrición, etc.

Algo que debemos tomar en cuenta es que...



Un grupo de personas que no cumplen un papel activo en función del interés colectivo, no es una comunidad.

Para que exista una comunidad es necesario que haya movilización, organización y trabajo colectivo de las personas que la integran, es decir que haya participación comunitaria.

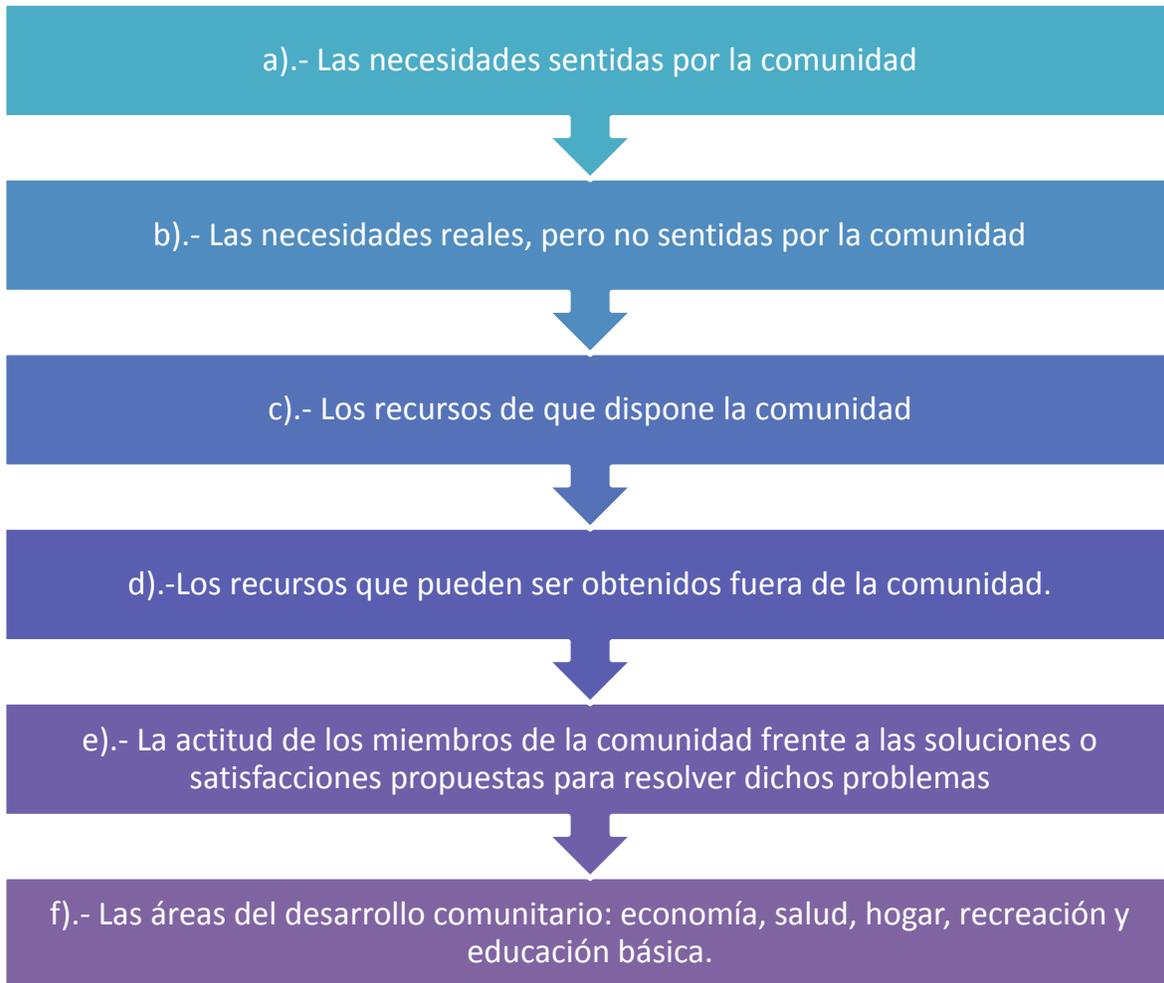
Es necesario que haya participación comunitaria el cual es un proceso colectivo de investigación, educación y trabajo, educación y trabajo, mediante el cual un grupo de personas interviene activamente en la planeación y ejecución de proyectos de desarrollo que lo benefician.

El desarrollo comunitario reconoce el derecho y capacidad de todos los individuos para participar en las decisiones que competen a su bienestar.

La participación comunitaria es un proyecto humanista cuyo objetivo fundamental es lograr el desarrollo integral del hombre.

La participación comunitaria es un proceso de trabajo colectivo mediante el cual los miembros de una comunidad deben intervenir activa y responsablemente en las tareas de organización, planeación y ejecución de sus proyectos de desarrollo.

Involucrar a la comunidad en la satisfacción de las necesidades, se debe considerar los siguientes aspectos:



Pixmec.es 12187627

El contar la comunidad con toda la información necesaria, tener plena conciencia de los elementos con los que cuenta, e incluyendo la disposición de tener una participación activa, se obtiene el proceso de desarrollo comunitario.

Bibliografía

- ALFORJA. (1989). Programa Regional Coordinado de Educación Popular, “A Volar Machete y Apretar las Tuercas”, Métodos, Estilos y Valores del Dirigente Popular, Primera Edición.
- NUÑEZ, María Gabriela. (2006). Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, “El diagnóstico participativo con enfoque de género”, Guatemala.
- Capacitación para la organización y participación comunitaria. (2012).

Recuperado de http://biblioteca.sena.edu.co/exlibris/aleph/u21_1/alephe/www_f_spa/icon/23422/historia_4/modulo4.html#

- Desarrollo comunitario.

Recuperado de <http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIECIAS%20HUMAN%C3%8DSTICAS%20Y%20SOCIALES/CARRERA%20DE%20TRABAJO%20SOCIAL/06/DESARROLLO%20COMUNITARIO/UNIVERSIDAD%20AUT%C3%93NOMA%20IND%C3%8DGENA%20DE%20M%C3%89XICO.pdf>

- Los Consejos comunitarios de desarrollo. (2005).

Recuperado de <http://www.femica.org/mochila/Desarrollo/Cocodes.pdf>

- Resolución de conflictos. (2012).

Recuperado de <http://www.youblisher.com/p/276482-Please-Add-a-Title/>

CONCLUSIONES

Al terminar los procesos es importante contar con resultados descritos a través de las diferentes conclusiones a las que se llega, las cuales se explican a continuación:

El contar con la participación de los líderes miembros de diferentes comités permitió la diversidad de opiniones, el crecimiento personal de cada uno y el comprenderse desde el espacio donde trabaja cada uno en beneficio de la comunidad, cumpliendo así uno de los objetivos planteados para la realización del informe.

Al aplicar el método de Trabajo Social Comunitario en su etapa de investigación diagnóstica permitió conocer la problemática que presentaban los líderes comunitarios y partir desde allí para la planificación e implementación de la capacitación en pro del fortalecimiento organizativo.

El personal de la Alcaldía Auxiliar tuvo un papel importante en el grupo, siendo el enlace más cercano entre la comunidad en general debido a la participación de las diferentes actividades que llevan a cabo en la comunidad y son respetados como la máxima autoridad.

La capacitación y participación de los diferentes líderes, tiene que ser constante, porque la falta de seguimiento implica inestabilidad en los grupos, lo que no permite avanzar en el proceso.

La relación constante entre el personal y líderes, fue fundamental para la actitud positiva y participación activa durante el proceso de capacitación, y además abrió el espacio para poder acompañar en diferentes procesos.

Involucrarse con las actividades propias de la organización facilitó la interacción con la población en general y aún más con los líderes de la comunidad pero también fue desgastante equilibrar el tiempo para el proceso de acompañamiento y fortalecimiento a líderes cuando también se tenía que cumplir con las asignaciones por parte de la institución.

Uno de los aspectos negativos durante el proceso de capacitación fue el problema de la asistencia de algunos líderes dependiendo el lugar en donde se realizará la reunión, debido a que la comunidad es bastante grande y algunos sectores se encontraban muy retirados, a algunos se les dificultaba el transporte tanto de ida como de regreso, además del factor económico que afectó la movilización de algunos otros.

La metodología utilizada la cual fue reforzada según las evaluaciones de cada reunión permitió la mejor comprensión de los temas impartidos así como la retroalimentación y ejecución de la temática.

BIBLIOGRAFÍA

ALFORJA. (1989). Programa Regional Coordinado de Educación Popular, "A Volar Machete y Apretar las Tuercas", Métodos, Estilos y Valores del Dirigente Popular, Primera Edición.

Ander Egg, Ezequiel. (1999). Diccionario de Pedagogía.- Editorial Magisterio del Río de la Plata, Viamonte 1674, 1055 Buenos Aires.

Ander Egg, Ezequiel. (1995). Diccionario de Trabajo Social.- Editorial Lumen, Viamonte 1674, 1055 Buenos Aires.

Ander-egg, Ezequiel. (1988). Diccionario de Trabajo Social. Editorial El Ateneo. México.

Ander egg, Ezequiel. (1982). "metodología y práctica del desarrollo De la comunidad", México, ed. Ateneo.

Berdegue, Julio. (2007). "Sistematización de experiencias Locales de Desarrollo Rural".

Berdegue, Julio. (2007). "Sistematización de experiencias Locales de Desarrollo Rural".

Censo elaborado por la Asociación de Desarrollo TinamitJunam. (2010).

Centro de Salud de San Juan Sacatepéquez, GT. (2003). Censo anual.

Elementos del empoderamiento Movimiento de educación popular integral y promoción social. (2009). Fe y alegría.

INE XI Censo de población. (2002).

Jara, Oscar. (1994). "Para Sistematizar Experiencias". Primera edición. San José Costa Rica. Editorial Entro de Estudios y Publicaciones Alforja.

Monografía San Juan Sacatepéquez Guatemala. O.M.P. Municipalidad San Juan Sacatepéquez

NUÑEZ, María Gabriela. (2006). Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, “El diagnóstico participativo con enfoque de género”, Guatemala.

NUÑEZ, María Gabriela. (2006). Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, “Auditoría Social, antídoto contra la corrupción”, Guatemala.

NUÑEZ, María Gabriela. (2006). Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, “Los recursos, por la equidad de género en el gasto público”, Guatemala.

PAPPA Santos, Obdulio. (2006). Gestión comunitaria para el desarrollo local, Primera Edición.

Tasa neta de matriculación del MINEDUC. (2009).

PÁGINAS WEB

Capacitación para la organización y participación comunitaria. (2012).

Recuperado de

http://biblioteca.sena.edu.co/exlibris/aleph/u21_1/alephe/www_f_spa/icon/23422/historia_4/modulo4.html#

Definición de capacitación.

Recuperado de <http://definicion.com.mx/capacitacion.html>

Desarrollo comunitario.

Recuperado

de

<http://www.sisman.utm.edu.ec/libros/FACULTAD%20DE%20CIECIAS%20HUMAN%C3%8DSTICAS%20Y%20SOCIALES/CARRERA%20DE%20TRABAJO%20SOCIAL/06/DESARROLLO%20COMUNITARIO/UNIVERSIDAD%20AUT%C3%93NOMA%20IND%C3%8DGENA%20DE%20M%C3%89XICO.pdf>

Los Consejos comunitarios de desarrollo. (2005).

Recuperado de <http://www.femica.org/mochila/Desarrollo/Cocodes.pdf>

¿Qué es organización comunitaria?

Recuperado

de

http://www.estacioncentral.cl/portada_2009/guia_tramites/org_comu/que_es_org_comunitaria.pdf

Resolución de conflictos. (2012).

Recuperado de <http://www.youblisher.com/p/276482-Please-Add-a-Title/>

San Juan Sacatepéquez.

Recuperado de http://munisanjuan.sac.org/datos_geograficos.html

Sistematización de experiencias en la ejecución de proyectos Agropecuarios sostenibles en 5 comunidades del municipio de San Juan Sacatepéquez, Guatemala. (2005).

Recuperado de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/01/01_2155.pdf