



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**FUNCIONES DEL TRABAJO EN EQUIPO MULTIPROFESIONAL, EN EL
PROYECTO DE CAPACITACIÓN, PARA DOCENTES, DIRECTORA Y COMITÉ
EDUCATIVO –COEDUCA- DE LA ESCUELA DEL CASERÍO TIZATAL,
MUNICIPIO DE CHINIQUE, EL QUICHÉ.**

SISTEMATIZACIÓN

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

POR

VÁLERI YAZMIN PAPPA LÓPEZ

Previo a Conferírsele el Título de

TRABAJADORA SOCIAL

En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala, noviembre de 2012

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

Rector
Secretario

Lic. Carlos Estuardo Gálvez Barrios
Dr. Carlos Alvarado Cerezo

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora
Secretaria

Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
M.A. María del Rosario Casanova de Rosado

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Maestra
Licenciado

Ada Priscila del Cid García
Cuautemoc Barreno Citalán

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Licenciada

Alicia Catalina Herrera Larios

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante
Estudiante

Lenin Federico Paniagua González
Jacqueline Arlett Estrada Reyes

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora
Secretaria
Coordinadora IIETS
Tutora – Revisora
Secretaria Académica

Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
M.A. María del Rosario Casanova de Rosado
Mtra. Ada Priscila del Cid García
Licda. Delma Lucrecia Palmira
Licda. Celita 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

ACTO QUE DEDICO

- A Dios todo poderoso:** Por bendecir e iluminar mi vida, y por permitirme cumplir este sueño.
- A mis padres:** César Pappa y Aracely López, por darme todo su amor, cuidados, protección y ser la fortaleza de mi vida.
- A mi esposo:** Por ser un pilar importante en mi vida, por todo su apoyo, comprensión, paciencia y sobretodo por todo su amor y felicidad. Te Amo.
- A mi hijo Tonito:** Por ser la luz de mi vida y el regalo más grande que me ha dado Dios. Gracias porque eres el motivo más importante, por el que lucho día a día. Te amo.
- Hermana y hermano:** Gracias por todos los buenos momentos que pasamos juntos, por todo el cariño que nos tenemos y por su apoyo incondicional.
- Abuelitos:** César Pappa, Marina Corzo y Angela Consuelo López, por ser un ejemplo de vida y brindarme su cariño y cuidados siempre.
- Tíos y Tías:** Oscar, Olinda, Mariblanca, Fredy y Telmita Solorzano, Lisbeth Pappa y Robin Cervantes, por su cariño y cuidados durante mi Ejercicio Profesional Supervisado.

- Primos y Primas:** Arturo Cabrera, Mario López, Roxana Cabrera Yulissa Cabrera, Lorena López. Por cuidarme durante todo mi Ejercicio Profesional Supervisado.
- A mis suegros:** Luis Herrera y Patricia de Herrera, por su apoyo incondicional.
- A mis amigas y amigos:** En especial a Johanna Guzmán y su familia, Yolanda López, César Larios, Juan Francisco Soto y Hugo Mente gracias por su amistad, cariño y los momentos inolvidables que pasamos juntas.
- Compañeras /os de trabajo:** Uthzie Casasola, Marisol de García, Ana Lucía Espinoza, Michele Koch, Rodrigo Naranjo, Gaby Valdez y Paula Pineda. Gracias por brindarme su apoyo incondicional, para seguir adelante.
- Docentes de la Escuela de Trabajo Social:** Especialmente por su sabias enseñanzas Lic. Fisdi Flores, Licda. Marcia Galindo, Ing. Pablo Hernández y Mirna Valle.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO 1	
ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA	1
CAPÍTULO 2	
CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA	5
2.1 Información general	5
2.2 Antecedentes históricos del municipio de Chinique	5
2.3 Área geográfica	7
2.4 Demografía	9
2.5 Aspectos socioeconómicos	9
2.5.1 Vivienda	10
2.5.2 Salud	10
2.5.3 Educación	13
2.5.4 Seguridad Ciudadana	15
2.5.5 Recursos	15
2.5.6 Lugares turísticos	16
2.6 Organización comunitaria	17
2.7 Aspectos culturales	19
2.7.1 Traje típico de Chinique	20
2.8 Servicios de la comunidad	20
CAPÍTULO 3	
DELIMITACIÓN TEÓRICA	22
3.1 Trabajo Social	22
3.2 Equipo	23
3.3 Equipo multiprofesional	23
3.4 Proceso de capacitación	24
3.4.1 Objetivos de la capacitación	24
3.5 Funciones de los profesionales en Trabajo Social	25
3.6 Planificación social	28
3.7 Planificación estratégica	29
3.8 Programa	30
3.9 Proyecto	30
3.9.1 Etapas del proyecto	31
3.10 Metodología de Oscar Jara	32
CAPÍTULO 4	
RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA	34
4.1 Taller No. 1	38
4.2 Taller No. 2	44
4.3 Taller No. 3	50
4.4 Taller No. 4	53
4.5 Taller No. 5	58

4.6 Taller No. 6	62
CAPÍTULO 5	
REFLEXIONES DE FONDO	66
5.1 Factores que facilitaron el proceso	66
5.2 Cómo se afrontaron los obstáculos	69
5.3 Aportes de la profesional de Trabajo Social	70
5.4 ¿Lo planificado coincidió con los resultados?	71
CAPÍTULO 6	73
LECCIONES APRENDIDAS	73
CAPÍTULO 7	76
PROPUESTA DE CAMBIO	76
7.1 Primera parte	78
7.1.1 Presentación	78
7.1.2 Objetivos	79
7.1.3 Justificación	79
7.1.4 Metodología	80
7.1.5 Recursos	80
7.1.6 Contenido del CD	80
7.2 Segunda Parte	81
7.2.1 Estrategia de comunicación y socialización	81
8. CONCLUSIONES GENERALES	82
9. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	84
9.1 PÁGINAS WEB	86

INTRODUCCIÓN

El propósito del informe de sistematización de experiencias es dar a conocer los resultados del trabajo realizado por el equipo multidisciplinario durante el EPS, de febrero a octubre de 2010. Dicho trabajo consistió en un proyecto de capacitación para la construcción de una cancha polideportiva en la Escuela del Caserío Tizatal, municipio de Chinique, departamento de El Quiché, donde se trabajó de forma coordinada con autoridades municipales, lo que hizo que la experiencia resultara muy enriquecedora

En el presente informe se plantean las funciones ejercidas en los diferentes contextos donde se desarrollaron los miembros del equipo multiprofesional, conformado por un epesista de Arquitectura y una epesista de Trabajo Social, quienes contribuyeron al desarrollo de la población con la que interactuaron, especialmente con los miembros del comité educativo y docentes de la escuela del caserío Tizatal.

El objetivo general de la sistematización, consiste en:

Dar a conocer las funciones desarrolladas por el equipo multiprofesional durante el proceso de capacitación para la construcción de una cancha polideportiva en la escuela del Caserío Tizatal, municipio de Chinique, El Quiché, de febrero a octubre de 2010, para lograr la valoración de la profesión a nivel institucional y comunitario.

Los objetivos específicos son:

- Reflexionar sobre los alcances y las limitaciones, para tener elementos de valoración y juicio sobre las funciones desarrolladas.
- Socializar la importancia de los equipos multiprofesionales para la ejecución de proyectos a nivel departamental.

- Analizar los aportes de los integrantes del equipo multiprofesional en el desarrollo de un proyecto de capacitación.

La Experiencia fue estructurada a través del objeto de la sistematización, siendo este: Proceso de capacitación para el comité educativo y docentes, para la creación del perfil de una cancha polideportiva y pavimentación de la entrada principal de la Escuela Rural Mixta Caserío Tizatal, Chinique, El Quiché, por el equipo multiprofesional conformado por un estudiante de Arquitectura y una estudiante de Trabajo Social, en el período de marzo a agosto del 2010. El eje de sistematización, como hilo conductor, es: Funciones del equipo multiprofesional EPSUM asignado al municipio de Chinique, El Quiché

Para desarrollar el proceso de sistematización se utilizó la metodología de Oscar Jara, la cual se desarrolla en una estructura lógica y ordenada.

A continuación se describen los capítulos que contiene el informe:

Capítulo 1 Antecedentes de la experiencia:

Los aspectos que se presentan en este apartado fundamentan y anteceden los trabajos realizados por equipos multiprofesionales desde el año 2007 al 2010, dejando como muestra los apoyos brindados a las comunidades priorizadas por el EPSUM, a través de la asistencia técnica y trabajos comunitarios.

Capítulo 2 Contexto donde se desarrolló la experiencia:

En este apartado se incluye una descripción geográfica, demográfica y socio económica del entorno donde se desarrolló la experiencia, siendo éste el municipio de Chinique, del departamento de El Quiché. Así mismo, se describe la Municipalidad del Municipio de Chinique como institución, que apoyó todo el proceso de capacitación.

Capítulo 3 Delimitación teórica:

En este capítulo, se hace una descripción detallada de cada uno de los elementos teóricos planteados por diferentes autores, así como autores de Trabajo Social, que permitirán abordar las funciones del trabajo social tanto en su forma individual y dentro de un equipo multiprofesional.

Capítulo 4 Descripción de la experiencia:

Para la comprensión efectiva de la experiencia, se presenta en este capítulo de forma detallada el proceso de capacitación implementado con el comité educativo, maestras y directora de la Escuela Oficial Mixta del Caserío Tizatal, dividido en 6 talleres, impartidos de forma mensual, de febrero a julio del 2010.

Capítulo 5 Reflexiones de fondo:

En esta sección se hace una interpretación crítica del proceso vivido a través de un sumario ordenado de abstracción, para encontrar la razón de ser de lo que sucedió en el proceso de la experiencia. Asimismo, se analizó objetivamente si todo el proceso de capacitación, a nivel de división de funciones y aplicación metodológica fue el correcto; si realmente se logró un verdadero funcionamiento del grupo cumpliendo con los objetivos planteados; si las actividades propuestas coadyuvaron a los procesos de desarrollo y productividad grupal. Dicho proceso fue llevado a cabo por medio de análisis, síntesis e interpretación crítica de la experiencia vivida.

Capítulo 6 Lecciones aprendidas:

Aquí se plantean aprendizajes, sobre las funciones desarrolladas por el equipo multiprofesional, con el fin de dar respuestas a las preguntas formuladas en la interpretación crítica, tomando como guía el eje de sistematización. Esto permitió redactar una propuesta que permita el seguimiento y orientación de las futuras

prácticas llevándolas a optimizar las funciones que realicen los/las epesistas de Trabajo Social dentro de un equipo multiprofesional.

Capítulo 7 Propuesta de cambio:

En este apartado, se hace una descripción de la propuesta de cambio, la cual consiste en un video, que da a conocer las funciones específicas de Trabajo Social dentro de un equipo multidisciplinario. Asimismo, retoma la esencia de la Licenciatura de Trabajo Social, para que la misma sea socializada con los nuevos y nuevas aspirantes de la carrera, así como con los epesistas de Trabajo Social que están a punto de formar parte de un equipo multidisciplinario. Dicha propuesta nace del análisis crítico y analítico del proceso de capacitación en cuanto a sus logros y limitaciones.

CAPÍTULO 1

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

En este capítulo, se hace una recopilación de datos con respecto al proceso del Ejercicio Profesional Supervisado llevado a cabo por el Programa Ejercicio Profesional Supervisado de Equipos Multiprofesionales (EPSUM), y en coordinación con la Universidad de San Carlos, también se dan a conocer algunos proyectos que han sobresalido por el esfuerzo y dedicación llevados a cabo por equipos multiprofesionales. Por otro lado es importante dar a conocer que en el ámbito profesional la integración de equipos multiprofesionales a nivel institucional, han sido herramientas que han dado efectividad y mayor productividad a la gran labor que desempeñan.

El Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- es el último requisito académico que los estudiantes de la Universidad realizan dentro de su proceso formativo. Es por ello que la Universidad de San Carlos de Guatemala –USAC- y el programa EPSUM, en el año 2007, inician la integración de equipos multiprofesionales de estudiantes de diferentes disciplinas, los cuales brindan apoyo a municipalidades priorizadas de Guatemala, a través de la asistencia técnica, elaboración de proyectos y trabajos comunitarios que colaboran con las comunidades más necesitadas en busca de su propio desarrollo. El proceso se sustenta en los siguientes objetivos:

- a) Integrar estudiantes universitarios para fortalecer la gestión pública que realizan las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

- b) Potenciar las funciones propias de cada una de las carreras integradas en los equipos multiprofesionales para optimizar los productos en los procesos de capacitación.

Según el documento de apoyo del Programa EPSUM (2007: 4) “los primeros

equipos multiprofesionales fueron conformados por diversas carreras de las unidades académicas y centros universitarios regionales, de febrero a diciembre de 2007 con 350 estudiantes, atendiendo Oficinas Municipales e Intermunicipales de Planificación y el segundo de febrero a diciembre del 2008 con 420, atendiendo algunos casos de Oficinas Ambientales y Forestales. Para el 2009 se tuvo la participación de 412 estudiantes de febrero a diciembre, atendiendo, Unidades de Prevención y Mitigación de Riesgo, Oficinas Municipales e Intermunicipales de la Mujer, Juzgados de Asuntos Municipales, Oficinas de Gestión de Servicios Públicos que fueron apoyados económicamente por PRONACOP, Consejo de Cohesión Social y EPSUM, para el 2010 participaron 378 estudiantes de febrero a diciembre, apoyados por el Consejo de Cohesión Social y el Programa EPSUM,” incidiendo y participando en la gestión de la administración pública en mancomunidades y municipalidades, para fortalecer las unidades técnicas y administrativas de las mismas, por medio de proyectos de organización comunitaria, de capacitación y de infraestructura, las cuales fueron ubicadas en diversas áreas geográficas en el país, en seis subregiones que comprenden 12 departamentos y 189 municipios y atienden las siguientes áreas de gestión: Oficinas de Administración Financiera Integrada, Municipales, Unidades de Auditoría Interna Municipales, Gestión de Recursos Humanos, Unidades de Desarrollo y Fomento Económico, Registro Civil o Archivos Municipales, Consejos Municipales de Desarrollo (COMUDES) y Consejos Asesores Indígenas, Comunicación y Visibilidad.

En el mismo año, el Programa EPSUM realizó una recopilación de todos los proyectos ejecutados por los equipos multidisciplinarios, entre los cuales destacaron los siguientes: Elaboración de planos y modificaciones para palacios municipales (efectuados en el municipio de Patzité); recaudación de agua por medio de ojivas (filtros de agua, por medio de tambos plásticos) en Sololá; capacitaciones para el fortalecimiento de grupos de mujeres en Chiché, municipio de El Quiché; remodelación de establecimientos educativos, en municipios del departamento de Sololá; proyectos productivos de crianza de cerdos, engorde de gallinas y elaboración y mantenimiento de viveros municipales en el municipio de Joyabaj.

Todos los mencionados han destacado, ya que son tomados como punto de partida para los equipos multidisciplinarios que ingresarán en 2011.

Por otra parte, año con año el Programa realiza una recopilación y evaluación de las actividades que los equipos llevan a cabo en diferentes departamentos. En el mes de mayo de 2010, se realizó la evaluación del normativo del programa EPSUM, en el CUNOC (Centro Universitario de Noroccidente), en los edificios administrativos. Cada grupo se reunió con su supervisor según el área de intervención y, luego de llenar unas evaluaciones escritas, se realizaron plenarios para compartir la información. En otra oportunidad, los equipos multidisciplinarios viajaron en el mes de agosto del 2010 al departamento de Totonicapán, el punto de reunión fue la escuela Tipo Federación del lugar. Allí se realizó la evaluación de cada uno de los planes de trabajo, los cuales formaban parte del proceso de planificación y responsabilidad de los equipos multiprofesionales.

Por otro lado es importante mencionar que a lo largo de la Licenciatura de Trabajo Social, se tiene la oportunidad de participar dentro de equipos multiprofesionales, algunos ejemplos son las prácticas realizadas dentro del Programa de Prevención de Violencia Intrafamiliar PROPEVI, en donde, la Trabajadora Social, es quien inicia el proceso de atención, realizando rápidamente un diagnóstico de la problemática, para luego poder determinar si el caso, procede para ayuda legal o únicamente apoyo psicológico. En Prociegos y sordos de Guatemala (Institución dedicada a la sordo-ceguera) todos los pacientes que ingresan por primera vez, deben pasar a Trabajo Social de consulta externa, para ser sometidos a un breve estudio socio económico, el cual sirve para determinar las tarifas de las consultas y operaciones. La Trabajadora Social juega un papel muy importante en este proceso, pues su papel es beneficiar a la población de escasos recursos, para que todos puedan ser atendidos, por médicos y enfermeros del lugar. Semanalmente tienen reuniones de coordinación en donde todo el equipo multidisciplinario se reúne en la sala de juntas, para evaluar cada uno de los programas y proyectos que están vigentes y de esta manera mejorar sus servicios de atención.

En el grupo Guatemalteco de Mujeres GGM, también el departamento de Trabajo Social, inicia el proceso de atención, y es quién refiere al paciente al resto del equipo multidisciplinario según la necesidad del mismo.

CAPÍTULO 2

CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA

En este capítulo se incluye una descripción geográfica, demográfica y socioeconómica del entorno donde se desarrolló la experiencia. Así mismo se hace una breve descripción de la municipalidad de la comunidad la cual fungió como institución de apoyo para el equipo multidisciplinario, En él también se hace relevancia del contexto relacionado con la experiencia del proceso de capacitación.

2.1 Información general

Como referencia del municipio se puede mencionar que forma parte del departamento de El Quiché, el cual se ubica al norte de Guatemala, su cabecera departamental es Santa Cruz del Quiché. Posee una naturaleza montañosa, conformada por profundas barrancas, elevadas mesetas, valles y cumbres. Debido a las condiciones de su accidentada topografía, cuenta con una gran variedad de parajes admirables. Por ello, es uno de los departamentos en los que la amalgama de patrimonios naturales y culturales resulta evidente. Posee 21 municipios y entre ellos figura Chinique. Este municipio se encuentra a 18 kilómetros de la cabecera departamental de El Quiché y a 181 kilómetros de la ciudad capital, con carretera asfaltada y suficiente transporte extraurbano. Cuenta con 8 aldeas, 16 caseríos, 2 colonias, 1 pueblo dividido en 6 barrios y 4 zonas.

2.2 Antecedentes históricos del municipio de Chinique

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 7) “La palabra Chinique proviene del vocablo echenique, que era el apellido de un hacendado español que vivió en la región, conociéndose inicialmente como Lo de Chinique, y que posteriormente cuando se transformó en población, a principios del siglo XIX pasó a llamarse simplemente, Chinique”. A mediados del siglo XX el ilustre y distinguido maestro

Salomón Arévalo Muñoz, lo bautizó como Chinique de Las Flores, tanto por existencia de las mismas, como por la belleza incomparable de sus mujeres”

Otra versión dice, que la palabra Chinique proviene del vocablo K'iché chinic' aj taka'aj que significa “En medio de los Planes”. Pero esta versión carece de validez, ya que el municipio está rodeado de montañas. El territorio de Chinique, estuvo ocupado en el período prehispánico por un pueblo al que los Quichés de Umatlán llamaron Quejnaj, que significa gente que caza venados.

Durante los primeros siglos del dominio Español, el territorio de Chinique perteneció a Santa Cruz del Quiché. A principios del siglo XVIII, las áreas de Chiché, Chinique y Patzité, que no eran explotadas por los indígenas de Santa Cruz, comenzaron a ser ocupadas por españoles y convertidas en haciendas ganaderas.

Así nació la hacienda de Chinic, que en 1752 pertenecía a Juan Barreneche y es mencionada por el arzobispo Pedro Cortés y Larraz en 1770, como una de las haciendas que existían en el territorio de la parroquia de Santa Cruz del Quiché con 47 habitantes. Se sabe que las primeras familias que habitaron el pueblo de Chinique fueron las de apellidos Urizar, Noriega, Muñoz, Montúfar, Luna, Rosales, Soto, Carbonell, Gámez, Cabrera, Quiroa, López, Peláez y Pérez. De allí proceden las familias de más de 100 años.

En 1775 los frailes Dominicos adquieren esa propiedad y la agregaron a su hacienda de Chiché, dedicándola a la crianza de ganado. A principios del siglo XIX (1802) en común, vecinos de Chinique hacen gestiones para que un individuo llamado Francisco Pérez les reintegrara tierras comunales que le habían arrendado, lo que significa que Chinique se fundó como pueblo a principios de dicho siglo. En la división de los pueblos del Estado de Guatemala para la administración de justicia, del año 1836, Chinique es mencionado como un pueblo integrante del circuito de El Quiché, que, a su vez, era parte del departamento de Sololá. La separación de Chinique de la cabecera departamental de Santa Cruz de El Quiché se produjo

durante el gobierno de Justo Rufino Barrios, como premio a los ladinos de la localidad, por la ayuda prestada a Barrios durante la lucha revolucionaria de 1870. El 12 de agosto de 1872, Chinique con el nombre de Chinic, pasó a formar parte del departamento de El Quiché, creado por el decreto de la misma fecha, con territorios desmembrados por los departamentos de Sololá y Totonicapán. Su fiesta titular se celebra en honor al Cristo Moreno de Esquipulas, del 11 al 16 de enero, cuyo día principal es el 15 de enero. Antes la patrona del municipio era la Purísima Concepción de María, cuya fiesta se celebraba el 12 de diciembre.

2.3 Área geográfica

El área de extensión es de 64 kilómetros cuadrados.

Micro región I

01. Área urbana
02. Aldea Ximbaxuc I
03. Caserío Ximbaxuc
04. Caserío Potrero Viejo
05. Aldea las Vigas
06. Caserío Tizatal
07. Caserío el Manzanillo
08. Aldea Cordoncillo

Micro región II

11. Aldea Tapesquillo
12. Caserío Tapesquillo II
13. Caserío Tapesquillo III
14. Caserío Tapesquillo IV
15. Caserío Buena Vista I
16. Caserío Buena Vista II

Micro región III

22. Aldea la Puerta

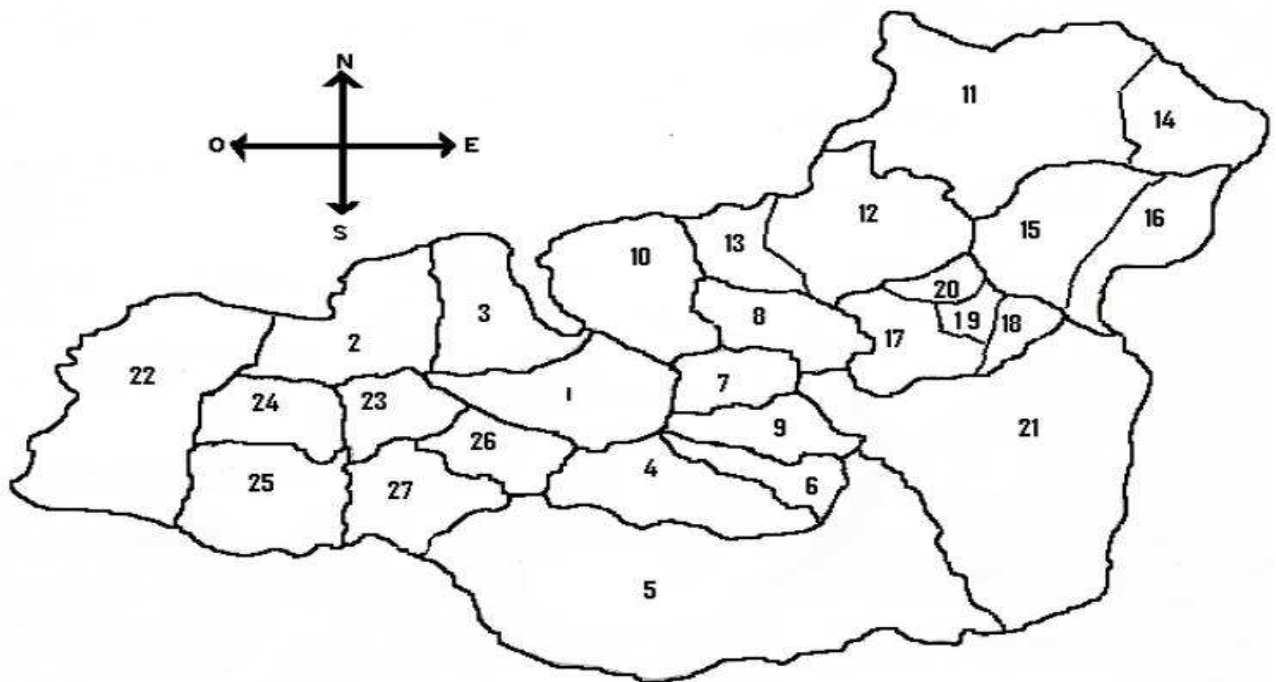
23. Colonia Nueva Jeruzalen

24. Colonia Buena Tierra

25. Caserio Loma Alta

26. Aldea Agua Tibia I

27. Caserio Agua Tibia II



2.4 Demografía

Según la delegación pública del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Chinique, (2010:16) “El municipio de Chinique cuenta con 9,475 habitantes, el 82% viven en el área rural, el 18% viven en el área urbana, encontrándose 620 viviendas en el área urbana y 1,544 viviendas en el área rural. El 51% son mujeres 49% son hombres. El 70% son indígenas y el 30% no son indígenas. El 72% hablan el idioma K'iché y el 28% habla el idioma castellano. La densidad poblacional es de 148 habitantes por kilómetro cuadrado. La mayor concentración de población se ubica en el área urbana con 1,724 habitantes y la Aldea Agua Tibia Primer Centro con 611 habitantes y la comunidad con menor cantidad de habitantes es Nueva Esperanza con 106 habitantes. En cuanto a los grupos etáreos: la mayor concentración se encuentra en la población de 0 a 4 años con 1,578 equivalente al 17% y la menor concentración se encuentra en la población de 60 a 64 con 169 equivalente a 2%”.

2.5 Aspectos socio-económicos

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 15) “Se cultiva principalmente el maíz y el frijol, en algunas comunidades se cosecha café, hortalizas, como zanahoria, chile, repollo, cebolla, güisquil y papas”. Todos estos productos se utilizan para consumo familiar o comercio. La mayoría de los habitantes tiene en sus hogares animales domésticos como: Gallinas, patos, chompipes, gansos, cerdos, ovejas, cabras y chivos, tanto para consumo familiar como para el comercio; así como ganado: vacas, toros, caballos, mulas y burros para trabajo y comercio.

En el municipio se fabrican silos metálicos para almacenar maíz, trenzas para sombreros, ollas de barro, zapatos; todo para el comercio. El municipio de Chinique cuenta con gran cantidad de comercios, tales como tiendas, panaderías, comedores, gasolinera, talleres de mecánica y de estructuras metálicas, ferreterías, sastrerías, zapaterías (fabricación y reparación), librerías, internet, servicio de transporte extraurbano, carnicerías, discotecas, marimbas y servicio de mototaxi.

Cuenta con instalaciones propias de mercado, sistema de producción y organización empresarial; la producción dentro del municipio se basa en la producción agrícola, pecuaria y artesanal de forma individual y organizada, sin visión empresarial, según lo que se pudo observar. El municipio tiene definido dos días de mercado, los viernes y domingos; por consiguiente, los pobladores de los caseríos llegan a este punto de convergencia para realizar sus compras y ventas de productos. La comercialización de la producción primero se realiza a nivel interno comunitario, luego a nivel interno municipal y, en algunos casos, la comercialización se maneja a nivel externo dentro del departamento. Según el Plan de Desarrollo Municipal (2010: 29): “La distribución del ingreso anual en función de la dinámica poblacional es el siguiente: Agrícola: Q. 8,100.00 anuales promedio, teniéndose también un promedio 8 cuerdas por familia las cuales producen 6 quintales por cuerda de maíz, con un precio estimado de Q.180.00 el quintal y frijol con 200 libras por cuerda, teniendo un promedio de 8 cuerdas por familia, con un precio estimado de Q 600.00 el quintal. Pecuario, forestal, industrial y artesanal, comercial: En esta actividad se ha determinado que la ganancia de la inversión es del 50%”.

2.5.1 Vivienda

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 17) “Las viviendas están construidas de adobe reforzado. En sus techos o cubiertas, son colocadas tejas soportadas por una estructura de madera en forma de tijera”. El municipio también cuenta con construcciones con el sistema tradicional de block pómez con concreto reforzado. También hay viviendas construidas de ladrillo. La cubierta o techo es una losa o lámina de cinc.

2.5.2 Salud

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 18) “Se cuenta con un centro de salud permanente, clase B, el cual se ubica en la cabecera municipal”. Tomando en cuenta la precariedad de recursos económicos de las familias, la mala alimentación,

así como la falta de conocimientos en el cuidado de la salud, es muy común que la población en general padezca de enfermedades, especialmente la población infantil.

Cuadro 1

Enfermedades más comunes padecidas por los niños de Chinique

Prestación de servicios de salud	Población cubierta	
	2009	2008
Instituciones del Ministerio de Salud	6,632	6,437
Extensión de Cobertura (PSS, ASS)	0	0
IGSS	473	379
Otras Instituciones (sanatorios)	947	1,000
Sin acceso a servicios de salud	1,423	1,379

Fuente: Plan Estratégico Participativo 2,009 y OMP de Chinique

Cuadro 2

Demografía del municipio

Demografía	Total
Población total 2009	9,475
Población migrante	460
Total de nacimientos 2008	324
Total de nacimientos 2009	317
Tasa de Natalidad	33.42
Crecimiento vegetative	3.32
Tasa de fecundidad	148.47
No. de Mortinatos	1

Fuente: Plan Estratégico Participativo 2,009 y OMP de Chinique

Cuadro 3
Principales enfermedades

Morbilidad prioritaria			
No.	Causas de Morbilidad de 1 a 4 años	Número de Casos	%
1	Infección respiratoria aguda	770	69
2	Enfermedad diarreica aguda	289	26
3	Neumonías y bronconeumonías	39	3.5
4	Disentería (diarrea con sangre)	8	0.8
5	Anemia tipo no especificado	6	0.5
6	Hepatitis viral	1	0.1
7	Sospechoso tos ferina	1	0.1
	Total de Causas	1,114	100

Fuente: Plan Estratégico Participativo 2,009 y OMP de Chinique.

2.5.3 Educación

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 28) “El municipio de Chinique cuenta con 24 establecimientos educativos de nivel primario, uno de nivel pre-primario, un

centro educativo por cooperativa y un nacional de educación básica, un programa de atención inicial (PAIN), y la escuela nocturna. En el área urbana se concentra el mayor porcentaje de centros educativos (tres de primaria, uno de preprimaria y uno de nivel básico.) Hay 4 centros educativos de nivel básico que funcionan en las comunidades del área rural: La Puerta, Tapesquillo II, Agua Tibia I y Agua Tibia II, 2 en el área urbana, un nacional y un privado”.

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 29) “Además hay otros programas educativos que llegan con más facilidad a las comunidades rurales, como CONALFA, IGER y la escuela nocturna que funciona en el área urbana”. Sin embargo, estos programas están orientados a estudiantes adultos. Los estudiantes que egresan del nivel básico, tienen que trasladarse a la cabecera departamental para poder continuar sus estudios. Además, en el área urbana ya hay un colegio privado, Nuestra Señora del Carmen, el cual ofrece los niveles pre primario, primario y básico, dando cursos de computación e inglés desde la primaria y mecanografía a nivel básico. De igual manera existe en la cabecera una academia de mecanografía privada, propiedad de la señora Lilian Elizabeth Urizar de Gámez.

- **Pre- primaria:** Se cuenta con una instalación que atiende este nivel en el área urbana, más dos escuelas en el área urbana y Parraxquin.
- **Primaria:** En el área urbana hay tres centros que atienden este nivel, y de las 27 comunidades tres no cuentan con escuela. (Cacabal III, Cacabal II, Manzanillo)
- **Básico:** Se cuenta con seis centros que atienden este nivel, tres en el área urbana, uno en La Puerta, uno en Agua Tibia II, y uno en Tapesquillo II.

Las instalaciones en algunas escuelas no son apropiadas, debido a que no cuentan con el espacio suficiente para atender a los niños. Este es el caso de las escuelas del Barrio El Centro, El Calvario, en el área urbana, y las Vigas, Parraxquin, Choaxan, Nueva Jerusalén, Agua Tibia II, en el área rural; por lo que recurren a otros

espacios no apropiados para la enseñanza, como galeras o viviendas particulares o, en algunos casos, reúnen a dos grados en la misma aula.

2.5.4 Seguridad Ciudadana

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 32) “El municipio cuenta con la presencia de la Policía Nacional Civil con dos motocicletas, una radio-patrulla y cuatro agentes para todo el municipio, teniendo un promedio de 1 agente por cada 2,368.75 habitantes”. El jefe de la comisaría es el señor Juventino Estrada Rodríguez. Las comunidades están organizadas y, en algunas de ellas, como Loma Alta, Agua Tibia I, La Puerta y las Colonias Buena Tierra y Nueva Jerusalem, cierran los caminos con cadena a las 19:00 horas para evitar que ingresen vehículos desconocidos al lugar. En el área urbana se han realizado reuniones para organizar las juntas locales, llegando al consenso de organizarse por cuadradas. Cada grupo vela por su respectivo espacio y han acordado la utilización de gorgoritos en caso de alguna eventualidad, como un medio para reunir a todos los vecinos del sector y brindar apoyo a quien se encuentre en dificultades.

Según una entrevista llevada a cabo en el Juzgado de Paz del municipio de Chinique, los últimos recuentos del 2009, reportan 73 extravíos o desestimaciones, 9 conciliaciones, 10 delitos remitidos al Ministerio Público (robo, usurpación, allanamiento y amenazas), dando un total de 92 casos. En el municipio no existe Juzgado de Asuntos Municipales.

2.5.5 Recursos

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 40) El municipio cuenta con los siguientes recursos.

- **“Caudales de agua:** El municipio cuenta con excelentes caudales de agua que abastecen al pueblo y sus comunidades. Lamentablemente por falta de

reforestación y la actual tala de árboles se ha venido generando una merma en el vital líquido”

- “**Ríos:** Tupilaj, Sibaca, Pactzé, Cacabal, San Juan (Todas las fuentes del río Motagua o río Grande)”

2.5.6 Lugares turísticos

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 46) “Chinique cuenta con varios lugares turísticos dignos de conocer y visitar, como el parque municipal y área protegida “La Vega del Zope”, declarada patrimonio natural de Guatemala, la cual tiene una extensión territorial de 39 hectáreas y es un bosque húmedo”. Entre estas, se tienen:

- El balneario Agua Tibia (piscina)
- El Chorro Blanco (una pila con una caída de agua cristalina)
- La Poza de los Chebos, la Poza del Félix, la Poza del Encanto, la Poza del Molino, todos creados por la afluencia de los ríos en lugares totalmente pacíficos y naturales, donde se respira aire puro, lugares dignos para descansar y divertirse.
- En la poza del Molino, funcionó un molino de trigo, el cual era movido por medio de la fuerza del agua. Actualmente solamente quedan ruinas.
- En todos estos lugares puede practicarse pesca, senderismo y otros.

a) Sitios arqueológicos

La Iglesia católica: Reliquia centenaria que por su antigüedad y diseño ha sido

declarada monumento del patrimonio cultural de Guatemala.

b) Áreas protegidas

Hoy en día solo existe un área protegida como Parque Regional Municipal, identificada así por el Consejo Nacional de Áreas Protegidas CONAP, siendo ésta La Vega del Zope, con un área de 39 hectáreas.



Fotografía No. 1

Área protegida Vega del Zope



Fotografía No. 2

Atardecer en el área protegida Vega Zope

2.6 Organización comunitaria

Se apoyan de las siguientes instituciones, las cuales se encargan de velar por el bien común de la comunidad y son parte esencial del municipio para encaminarlo al desarrollo; entre las que destacan los siguientes:

Cuadro 4
Instituciones de Chinique

Instituciones	Organizaciones	Asociaciones
Municipalidad	Alcaldía Indígena	Asociación Pro-fiestas de Chinique
Policía Nacional Civil	35 COCODES	Congregación Juvenil de Agua Tibia
Bomberos Voluntarios	Representante de CONAP	Asociación maya para el desarrollo integral rural wuqub' n'oj, siete experiencias
Correos y Telégrafos	Iglesia Católica	Transportistas
Médicos Descalzos	Iglesia de Cristo Elim	24 comités de mujeres Junta Municipal de la Mujer
INAB	Iglesia de Jesucristo Palabra Miel	
OMP	Iglesia Vida Cristiana	
CONALFA	Iglesia Adventista del 7mo. Día	

Fuente: Plan de desarrollo municipal 2010

2.7 Aspectos culturales

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 56) “Chinique es un municipio lleno de tradiciones, ya que cuenta con seis convites. El que se realiza el 14 de enero; data de 1876, contando a la fecha con 134 años de existencia. Este es el más antiguo del departamento. Otro que se celebra el 15 de enero, cuenta también con un convite de mujeres que se realiza el 16 de enero, el cual se inició en 1986”. Recientemente surgió uno infanto- juvenil, uno mixto y otro de mujeres, que actúan el 13, 15 y 17 de enero, respectivamente. El del 17 de enero surgió en el 2009. En los días de fiesta se realizan jaripeos, carrera de cintas, pelea de gallos y otros. Aún se conserva el baile de la conquista, el baile del torito, el baile de la culebra, el baile de los actzellez, la quema de toritos de fuego y las procesiones de los santos que se realizan durante todo el año. En la Semana Santa se elaboran decenas de alfombras que adornan el recorrido de las procesiones, todas son hechas a mano por niños, jóvenes y adultos destacando el ingenio y colorido de los chiniquenses.

La celebración del carnaval es muy esperada. Se celebra en el salón municipal y participa la mayoría de los habitantes, donde se realiza el tradicional baile de disfraces en el que participan diferentes establecimientos educativos. Las mujeres mantienen viva la tradición de la Santa Necas, en honor a la Virgen de Santa Ana la cual se celebra el 25 y 26 de julio. El 15 de mayo se festeja el día a San Isidro Labrador, por la llegada de las lluvias. La Aldea Las Vigas celebra su fiesta titular desde el Miércoles Santo hasta el Domingo de Ramos, con actividades religiosas, deportivas y culturales. La Aldea La Puerta celebra su fiesta titular el 1 y 2 de febrero, con actividades religiosas, deportivas y culturales. Todas las comunidades del municipio celebran la bendición de la semilla en los meses de marzo y abril, antes de las lluvias.

Chinique cuenta con su propio himno, el cual fue compuesto por el señor Ovidio Montúfar y el cual lleva por nombre Chinique Querido, con el cual se cierra con broche de oro la mayoría de actividades de todo el municipio, en especial los

convites de la fiesta de enero. Algo que se debe resaltar es que desde hace varias décadas, el día 16 de enero Chinique celebra un baile social. La entrada a dicho baile es gratuita con el único requisito que los hombres lleguen de traje formal y las mujeres con vestido, lo que hace que sea un baile de gala. Para finalizar la festividad, se baila al son de marimba pura, además durante toda la fiesta no faltan las famosas zarabandas donde los conjuntos musicales tocan hasta el amanecer.

2.7.1 Traje típico de Chinique

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 58) “Este esta compuesto por:

- La blusa blanca: Representa la pureza de la mujer y la paz
- El corte, el delantal y el perraje: Representan a la naturaleza
- El collar y los aretes: Representan la belleza de la mujer mayense
- Las trenzas: Representan el respeto de la mujer
- Los caites: Representan la humildad de la mujer

2.8 Servicios de la comunidad

Según el plan de desarrollo Municipal (2010: 18) “El área urbana del municipio de Chinique cuenta con servicio privado de recolección de basura. El lunes de cada semana presta el servicio domiciliar a un costo de Q.12.00 mensuales. La basura es depositada en el botadero municipal”. El señor Juan Agustín de León es el encargado de prestar el servicio a 85 viviendas. Existe un botadero municipal; sin embargo, no cuenta con un centro de acopio del material reciclable. Esto podría generar otro tipo de ingreso con un proyecto auto suficiente, que pueda aportar al saneamiento del municipio. No posee terminal de buses, ya que la ruta que de Santa

Cruz del Quiché conduce al municipio pasa por la periferia del pueblo; mientras que la ruta proveniente de Joyabaj, atraviesa el pueblo, dividiéndolo por la mitad.

Según el Plan de Desarrollo Municipal (2010: 60): “Posee servicio de buses extraurbanos, microbuses, y pick- up que prestan el servicio de transporte público. El área urbana cuenta con 759 beneficiarios de agua potable que pagan Q.5.00 mensuales y en un 90% de las comunidades cuenta el servicio de agua entubada.

Las viviendas con electricidad en todo el municipio son 2,027, las comunidades que no cuentan con el suministro de energía eléctrica son 5, entre ellas se pueden mencionar: Buena Vista I y II, El Durazno (Las Vigas), Tapesquillo IV Nueva Esperanza. Cabe mencionar que solo el área urbana cuenta con el servicio de alumbrado público, en todas las comunidades, hay teléfonos domiciliarios y celulares, de las empresas Tigo, Movistar, y Claro. El área urbana cuenta con oficina de correos, pero para que la correspondencia llegue a las comunidades, los presidentes de los COCODES recogen el correo en la municipalidad, en donde es dejado por el trabajador de correos. La comunidad cuenta con una estación de bomberos, la cual está situada en la esquina opuesta a la municipalidad de Chinique. Dicha estación sirve a todo el municipio. Existen tres cementerios en todo el municipio, uno en Agua Tibia I que es el municipal; otro en La Puerta; y un tercero en Buena Vista I. También posee una instalación de rastro que presta el servicio y se ubica en el área urbana”.

CAPÍTULO 3

DELIMITACIÓN TEÓRICA

En este capítulo, se hace una descripción detallada de cada uno de los elementos teóricos planteados por uno y/o por diferentes autores, que permitieron abordar y fundamentar la experiencia, del proceso de capacitación y las funciones del equipo multidisciplinario.

3.1. Trabajo Social

Según El congreso internacional de Santiago de Cuba (2001: 24) lo define "como la profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la liberación del pueblo, para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el Trabajo Social".

El Trabajo Social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en trabajo social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El trabajo social es un sistema integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados.

El Trabajo Social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y prevengan las disfunciones. Por ello, los y las profesionales en Trabajo Social, se convierten en agentes de cambio en la sociedad y en la vida de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema

integrado y dinámico de valores, teoría y práctica interrelacionados, en donde es necesaria la integración de otras disciplinas que apoyen y contribuyan a erradicar el subdesarrollo generado por el modelo social económico en el que se encuentra sumergido el país.

3.2 Equipo

Según Ander Egg (1992, 123) se define al equipo como “cualquier grupo de 3 o más personas unidas, con un objetivo común una investigación o un servicio determinado. Un grupo en sí mismo no necesariamente constituye un equipo. Son muchos los distintos componentes que forman un equipo como el gerente y agentes”.

3.3 Equipo multiprofesional

Según el Programa EPSUM (2005:14) se define un equipo multiprofesional como “El soporte de los principios de todo un trabajo en equipo, ya que sin un enfoque sectorizado la normalización de los servicios, la atención y enseñanza no podría llevarse a cabo. Los equipos multidisciplinarios, aparecen como un intento de paliar las diferencias provenientes, por un lado del hecho geográfico, por la concentración y dispersión de población, y por otro para las necesidades y tipo de población que allí se asienta. La existencia de equipos sectorizados potencia la valoración global no sólo de las capacidades, sino también de las necesidades de la población escolar, facilitando una coordinación entre todos los servicios y atenciones que pueden necesitar dentro del Sector”. Solamente trabajando en total conexión con el núcleo de población en que se actúa es posible llegar a plantear un proceso de normalización, integración y atención individualizada. Los equipos multidisciplinarios, en un enfoque sectorizado suponen una descentralización importante y devolución de una gran cantidad de iniciativa al hábitat socio-comunitario sujeto y objeto de sus servicios; y técnicamente suponen el abandono de planteamientos individuales excesivamente ligados a la profesión por la adquisición de una actitud experimental y un enriquecimiento de grupo. Este enfoque interdisciplinar de los equipos

multiprofesionales exige que no se adopten normas rígidas e iguales para todos ellos, por lo que cada equipo debe elaborar su propio plan de trabajo atendiendo a las necesidades de su comunidad.

Por otro lado se debe tomar en cuenta que una labor eficaz de estos servicios dentro de la comunidad no puede realizarse sin tener conocimiento real y más rico posible de su ámbito de actuación, o sin olvidar las áreas social, sanitaria y de otros servicios, aprovechando al máximo los recursos existentes y favoreciendo la creación de aquellos que se consideren necesarios para ponerlos al servicio de la comunidad.

3.4 Proceso de capacitación

Según Ander Egg (1992, 93) define como “proceso organizativo que se utiliza, para proporcionar a las personas dentro de un grupo las habilidades que necesitan para realizar su trabajo, esta abarca desde pequeños cursos sobre terminología hasta cursos que le permitan al usuario entender el funcionamiento del sistema nuevo, ya sea teórico o a base de practicas o mejor aun, combinando los dos”.

Este es un proceso que lleva a la mejora continua y pretende implementar nuevas formas de trabajo, para ir mejorando la implementación de sistemas de trabajo y elevar la producción grupal.

3.4.1 Objetivos de la capacitación

- Proporcionar recursos humanos altamente calificados en términos de conocimiento, habilidades y actitudes para mejorar el desempeño de su trabajo.
- Desarrollar el sentido de responsabilidad través de una mayor competitividad y conocimientos apropiados.
- Mantener a los integrantes del grupo permanentemente actualizados frente a los

cambios científicos y tecnológicos que se generen, proporcionándoles información sobre la aplicación de nueva tecnología.

- Lograr cambios en su comportamiento con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros del grupo.

3.5 Funciones de los profesionales en Trabajo Social

Según Lamamoto, Marilda (1992: 67): “La planificación, ejecución y evaluación de programas y proyectos en las diferentes áreas de acción. Son el motor de todas las funciones y acciones del Trabajo Social, las cuales son evidenciadas a través de las siguientes acciones:

- Facilitar información y conexiones sociales con los organismos de recursos socio económicos (articular redes).
- Conocer, gestionar y promocionar los recursos existentes entre los usuarios y los profesionales de otras ramas de las ciencias que pueden estar en contacto.
- Recibe, orienta, educa a personas, familias, grupos y comunidades en la solución pacífica de sus conflictos a través de una cultura de diálogo y concertación.
- Realiza investigaciones sociales que contribuyen a identificar e interpretar las causas de los fenómenos sociales que se presentan en cualquier contexto planteando alternativas de solución a las mismas
- Participa en la gestión, formulación, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de la comunidad tanto con instituciones públicas como privadas.
- Participa en el diseño, administración de programas de personal, bienestar

laboral, seguridad social y salud.

- Gerencia programas y proyectos de desarrollo social con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Forma parte de equipos interdisciplinarios que trabajan por el mejoramiento de la calidad de vida de la población a través de procesos socioeducativos de promoción y prevención”.

Ander Egg (1929: 120) Clasifica las funciones del Trabajo Social en dos categorías: “Funciones compartidas: Tal como su denominación lo indica, se trata de funciones que realiza con otras profesiones en el sentido que no son específicas o exclusivas del Trabajo Social, las cuales son de dos tipos; implementador de políticas sociales y educador social informal y animador y promotor”. Cuando se hace referencia a la función de implementador de políticas sociales, su acción comprende la realización de actividades en la prestación de servicios sociales específicos que benefician a los ciudadanos y que a través de los organismos públicos y entidades privadas, se canalizan para la atención de las necesidades individuales, grupales y comunitarias.

En cuanto a la función de educador social y de animador – promotor que se le atribuye al Trabajo Social no es una función propia o específica de esta profesión ni de ninguna otra, se trata de una cualificación necesaria para la práctica de esta profesión y de otras también. Según Ander Egg (1929:122) “lo sustancial de esta función consiste en impulsar y generar acciones que propicien el desarrollo de los individuos, grupos y comunidades tendiendo a facilitar las condiciones para la participación activa de sus propios problemas”. Para lograr estos propósitos, el Trabajador Social suele realizar una tarea de apoyo social, que también llevan a cabo otros profesionales y que puede expresarse de las siguientes formas:

- **Apoyo material:** Consiste en la provisión de bienes y servicios para solucionar problemas concretos de carácter material.

- **Apoyo emocional:** Expresado en diferentes formas como sostén afectivo a personas que afrontan situaciones que le afectan emocionalmente, con este tipo de apoyo es necesario que el o la profesional hagan sentir a la persona, estimada, apoyada, valorada y animada.
- **Apoyo motivacional:** Se manifiesta animando y estimulando a otras personas para alcanzar sus objetivos.
- **Apoyar para elevar la autoestima:** Como forma de sostén emocional ayuda a que la persona tenga confianza en sí misma y desarrollen en relación así misma una estima positiva.
- **Apoyo de compañía:** Consiste fundamentalmente en estar disponible para el otro u otros.
- **Apoyo informativo / formativo:** A diferencia de los anteriores, este tiene como finalidad propiciar información y / o capacitación (conocimientos o habilidades, etc.) que tienen un carácter instrumental para que la gente pueda resolver, los problemas, o al menos intentar su solución.

Por otro lado, Ander Egg (1992:123) también afirma que existen funciones específicas del Trabajo Social y las define como: “Consultor, asesor, orientador y consejero social, proveedor de servicios sociales, informador y agente de remisión de recursos y servicios, gestor- intermediario entre usuarios e instituciones, entre recursos y necesidades. Investigador y diagnosticador de problemas sociales, identificador de situaciones problema y recursos. Planificador de programas y proyectos de tratamientos, intervenciones y proyectos sociales para mejorar la calidad de vida, administrador de programas y servicios sociales, movilizador de recursos humanos, institucionales, técnicos materiales y financieros. Ejecutor de programas y proyectos sociales y actividades de atención, ayuda y apoyo. Evaluador

de necesidades, servicios, programas y de su propia intervención social. Reformador de instituciones, activista social. Educador social informal y por último animador, facilitador, movilizador y concientizador.

Luego de haber presentado las diferentes funciones ejercidas por los profesionales de Trabajo Social en sus diferentes áreas y sectores, se puede evidenciar la multiplicidad de tareas que puede ejercer, y por ello se afirma que es el motor en la conformación de equipos multidisciplinarios.

3.6 Planificación social

Montaño (1998: 56) “La planificación social es el uso de las teorías y métodos de la planificación para mejorar los indicadores sociales tomando en cuenta las diferentes escalas geográficas y los diferentes grupos sociales.

Partiendo de la premisa de que un sistema social consiste de una infra-estructura material, una estructura social y una super-estructura, la planificación social es el uso de las teorías y métodos de la planificación para alterar con un fin específico algún elemento del sistema social. Es importante destacar que los objetivos de la planificación, así como la capacidad de llevar a cabo dicha planificación, son a su vez delimitados por el sistema social. Por ejemplo, la posición en la estructura social del planificador (y de quienes controlan las agencias de planificación) limitan los propios objetivos de la planificación”.

3.7 Planificación estratégica

La planeación estratégica según Ander Egg (1929, 140) “es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Los planes estratégicos cuentan con un cierto presupuesto disponible, por lo que es esencial la correcta determinación de los objetivos a cumplir. De lo contrario, el dinero puede no ser suficiente para alcanzar las metas y la planeación estratégica falla”.

La planeación estratégica como sistema de gerencia surge entre las décadas del 60 y 70, con los cambios en las capacidades estratégicas de las empresas. La gestión comenzó a exigir la planificación de las tareas a cumplir, con un gerente que analizaba cómo y cuándo ejecutarlas.

Por otra parte, entre la inversión de un bien y su introducción al mercado el tiempo comenzó a acortarse, con un ciclo de vida de los productos cada vez más breve. Por eso, la planeación estratégica pasó a ser una faceta fundamental de las empresas en su búsqueda de mayor competitividad.

De esta forma, la planeación estratégica se especializó en qué hacer (las estrategias) para alcanzar los objetivos perseguidos en función de las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.

En este sentido, es importante que todas las personas vinculadas a la gerencia puedan desarrollar su conocimiento y comprender con exactitud las necesidades de la empresa, para que la planeación estratégica les permita interactuar con un mundo dinámico y en constante evolución.

3.8 Programa

El concepto de programa (término derivado del latín programa que, a su vez, tiene su origen en un vocablo griego) posee múltiples acepciones. Según Grajeda (1996: 89) “Puede ser entendido como el anticipo de lo que se planea realizar en algún ámbito o circunstancia; el temario que se ofrece para un discurso; la presentación y organización de las materias de un cierto curso o asignatura; y la descripción de las

características o etapas en que se organizan determinados actos o espectáculos artísticos”.

Por último, cabe destacar que un programa de desarrollo es una expresión que permite identificar al conjunto de acciones que se organizan con el propósito de mejorar las condiciones de vida en una determinada región.

3.9 Proyecto

Según Grajeda (1996: 99) “El término proyecto proviene del latín proiectu y podría definirse a un proyecto como el conjunto de las actividades que desarrolla una persona o una entidad para alcanzar un determinado objetivo”. Un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas. La razón de un proyecto es alcanzar objetivos específicos dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso de tiempo previamente definido. La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para satisfacer los requisitos del proyecto. Un proyecto consiste en reunir varias ideas para llevarlas a cabo, es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, y se puede decir que colapsa cuando desaparece la necesidad inicial o se agotan los recursos disponibles. La definición más tradicional es un esfuerzo planificado, temporal y único, realizado para crear productos o servicios únicos que agreguen valor o provoquen un cambio beneficioso. Esto en contraste con la forma más tradicional de trabajar, en base a procesos, en la cual se opera en forma permanente, creando los mismos productos o servicios una y otra vez

3.9.1 Etapas del proyecto

- **La idea de proyecto:** Que consiste en establecer la necesidad u oportunidad a partir de la cual es posible iniciar el diseño del proyecto. La idea de proyecto puede iniciarse debido a alguna de las siguientes razones.
- Porque existen necesidades insatisfechas actuales o se prevé que existirán en el futuro si no se toman medidas al respecto.
- Porque existen potencialidades o recursos que pueden optimizarse y mejorar las condiciones actuales.
- Porque es necesario complementar o reforzar otras actividades o proyectos que se producen en el mismo lugar y con los mismos involucrados.
- **Diseño:** Etapa de un proyecto en la que se valoran las opciones, tácticas y estrategias a seguir, teniendo como indicador principal el objetivo a lograr. En esta etapa se produce la aprobación del proyecto, que se suele hacer luego de la revisión del perfil de proyecto y/o de los estudios de pre-factibilidad, o incluso de factibilidad. Una vez dada la aprobación, se realiza la planificación operativa, un proceso relevante que consiste en prever los diferentes recursos y los plazos de tiempo necesarios para alcanzar los fines del proyecto, asimismo establece la asignación o requerimiento de personal respectivo.
- **Ejecución:** Consiste en poner en práctica la planificación llevada a cabo previamente.
- **Evaluación.** Etapa final de un proyecto en la que éste es revisado, y se llevan a cabo las valoraciones pertinentes sobre lo planeado y lo ejecutado, así como sus resultados, en consideración al logro de los objetivos planteados.

3.10 Metodología de Oscar Jara

Según Carbajal (2007:43): “La sistematización de experiencias la define como aquella interpretación crítica de una o varias experiencias, que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y porqué lo han hecho de ese modo”.

Según Jara (1994: 32): “La sistematización de experiencias, no sólo se pone atención a los acontecimientos, su comportamiento y evolución, sino también a las interpretaciones que las personas tienen sobre ellos, creando así un espacio para que dichas interpretaciones sean discutidas, compartidas y confrontadas. En cuanto a las posibilidades y utilidades de la sistematización.

Unas de las funciones de esta metodología son las siguientes:

- Tener una comprensión más profunda de las experiencias que realizamos, con el fin de mejorar nuestra propia práctica.
- Compartir con otras prácticas similares, las enseñanzas surgidas de la experiencia.
- Aportar a la reflexión teórica (y en general a la construcción de teoría), conocimientos surgidos de las prácticas sociales concretas.
- La evaluación se centra en medir los resultados obtenidos, confrontando con el diagnóstico inicial, los objetivos y metas que se habían propuesto, no sólo lo cuantitativo, sino también ubicando los cambios cualitativos.
- La sistematización se centra más en las dinámicas de los procesos. Al igual que la sistematización, la evaluación ha de llegar a conclusiones prácticas y ambas

deben retroalimentarse mutuamente con el fin de confluir en el propósito general de mejorar los futuros trabajos. Este primer nivel de conceptualización al que se llega evaluando y sistematizando, es la base para un proceso de teorización más amplio y más profundo.

CAPÍTULO 4

RECONSTRUCCIÓN DE LA EXPERIENCIA

En este capítulo se presenta la información registrada en los instrumentos de trabajo, haciendo una narración y análisis del proceso vivido enfatizando en el proceso de capacitación el cual es el objeto y las funciones del equipo multiprofesional como el eje de sistematización, dándole un orden lógico, por talleres. Además se evidencia la interrelación de los actores que participaron en la experiencia y los resultados obtenidos.

En este apartado también se describen los instrumentos utilizados por el equipo multidisciplinario para el proceso de planificación del proyecto, quiénes fueron los actores principales, y los logros y limitaciones durante la experiencia.

Aquí se concentra el sumario de actividades previamente planificadas que dieron lugar al proceso de capacitación, impartido al comité educativo de la Escuela con la finalidad de fortalecerlos en la participación comunitaria. Durante el proceso se irán evidenciando todas las herramientas y estrategias de participación utilizadas por el equipo multidisciplinario, así mismo cada una de las funciones ejercidas desde el ámbito de la Facultad de Arquitectura y de la Escuela de Trabajo Social, las cuales fueron coordinadas y supervisadas por el programa EPSUM.

El Programa EPSUM es una entidad dedicada a formar equipos mutiprofesionales que puedan atender necesidades en las comunidades más necesitadas. Es por ello que para el año 2010, 378 epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala se reunieron en el Centro Regional de Quetzaltenango con el fin de integrar los equipos y, estos a su vez, crear planes, programas y proyectos coordinados a nivel municipal, para beneficio de las comunidades, y como parte de la preparación académica que todo universitario debe tener para ejercer su futura profesión. Dicho proceso fue una nueva oportunidad tanto en el ámbito laboral, como para tomar

conciencia de la realidad guatemalteca.

Con esta finalidad, el EPSUM, en conjunto con la Universidad; ha preparado año con año una serie de actividades (talleres y guías metodológicas) que guían a los epeistas a través de una serie de fases que buscan como resultado final un trabajo conformado y planificado por un equipo de epeistas de las diferentes carreras universitarias. En esta oportunidad, en la primera fase, llamada de inducción, todos los epeistas se integraron a su equipo de trabajo y realizaron los primeros contactos. Previamente en la fecha acordada el equipo multiprofesional se presentó ante las autoridades institucionales y se dio una inserción ante los actores comunitarios y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del área de trabajo asignada. Luego, se pasó a la fase de investigación, en donde la responsabilidad del equipo consistió en recopilar, leer y analizar la información local, la cual incluyó una observación minuciosa del entorno local y la elaboración de un diagnóstico que detalló cada elemento importante. Esto le permitió al equipo tener las herramientas necesarias para visualizar los problemas, necesidades y fortalezas de la comunidad.

Luego de ser revisado y autorizado por las Unidades Académicas correspondientes y por parte del supervisor del programa, se presentó el diagnóstico a las autoridades municipales. Luego de haber priorizado el problema, el equipo tomó la decisión de llevar a cabo un proyecto en conjunto, separadamente de los proyectos individuales requeridos por cada facultad o escuela. Con dichas bases, el equipo multiprofesional dio inicio a la fase de planificación. Esto con el propósito de realizar una investigación a nivel profesional sobre la realidad del municipio de Chinique.

Por tal motivo, de marzo a agosto del año 2010, se inició un proyecto que sirvió para definir las líneas de acción técnica y profesional para el trabajo que se realizaría en dicha comunidad. A través de un proceso de investigación realizado, se identificó como una problemática la poca participación de los habitantes en acciones determinantes para la comunidad. Por tal razón, el comité encargado de la

educación, junto al claustro de maestras y la directora de la escuela del caserío Tizatal, solicitaron al equipo multiprofesional, el apoyo para poder presentar ante las autoridades correspondientes un proyecto de implementación de una cancha polideportiva para las instalaciones de dicho centro escolar.

Se trabajó con la finalidad de contribuir a solucionar la problemática que presentan los habitantes, para el beneficio integral de la comunidad. El proyecto se llevó a cabo mediante un proceso lógico y continuo, orientado por profesionales que les permitieron impulsar la participación en función del bienestar colectivo. Para el desarrollo del proyecto multidisciplinario se planificaron actividades de acuerdo a los habitantes y características del contexto. También se contemplaron métodos y técnicas (de presentación, rompehielo y organizativas) que permitieran realizar las siguientes funciones:

- Problematizar: Capacidad de delimitar con claridad y precisión los campos específicos de intervención.
- Diseñar alternativas: Que sirvan de base en el proceso de exploración y selección para la toma de decisiones.
- Proporcionar el apoyo requerido para ejecutar y evaluar las medidas tomadas.

Para realizar este proceso, fue necesario tomar en cuenta que la comunidad debe estar consciente de los beneficios de estar organizados y planificar las acciones, ya que esto es imprescindible para el desarrollo de capacidades y habilidades de la población. Además es importante fomentar la cohesión grupal, la pertenencia al grupo, la capacitación constante y principalmente, la formación organizativa, para lograr un mejor desempeño de los miembros, durante el proceso de desarrollo grupal o comunal.

Si el grupo se encuentra fortalecido en el aspecto organizativo, podrán mejorar las relaciones interpersonales y trabajar conjuntamente para llevar a cabo más proyectos de impacto a nivel comunitario,. Para ello es importante que todos los integrantes de la organización tengan la oportunidad de contribuir y participar en cada uno de los talleres.

Las funciones y metodologías aplicadas por el equipo multidisciplinario, tales como gestionar, capacitar, dirigir, entre otras, en los procesos de capacitación grupal, son de suma importancia, debido a que su desempeño puede influir positivamente en quienes participan en las capacitaciones. Debido a la relevancia del proyecto, se determinó realizar la sistematización de experiencias, con el propósito de dar a conocer la experiencia vivida durante el Ejercicio Profesional Supervisado, permitiendo mediante un proceso analítico y reflexivo presentar una gama de elementos, favorables y desfavorables, en el proceso. Para el efecto se identificó como objeto el proceso de capacitación y un eje que gira en torno a las funciones del equipo multiprofesional, con la finalidad de lograr cambios y mejoras que permitan desarrollar mayores competencias en los ámbitos en los que se desenvuelven las personas que participan en dichos procesos. Esto conlleva la potencialización de sus habilidades y conocimientos, generando cambios tanto a nivel personal, familiar y grupal, como social.

El proyecto se desarrolló con la siguiente metodología; los talleres fueron programados una vez al mes, a las diez de la mañana, los alumnos de la escuela eran reunidos en otro salón de clases, realizando un trabajo guiado previamente, mientras que los docentes y miembros del comité educativo se reunían en un salón de clases vacío. Al iniciar la reunión se daba la lectura de la agenda, para ser aprobada por los participantes, se continuaba con el listado de la asistencia, para poder iniciar cada uno de los talleres, los cuales tenían la siguiente estructura: Bienvenida, lectura de objetivos y tema del día, dinámica de presentación u organización, desarrollo del tema, acuerdos y evaluación.

Para la comprensión efectiva de la experiencia, se presenta en forma detallada el proceso de capacitación implementado con el comité educativo, claustro de maestros y directora de la Escuela Oficial Rural Mixta del Caserío Tizatal.

Proceso de Capacitación

4.1 Taller No 1 Presentación del equipo multiprofesional a la comunidad

- **Objetivos**

Conocer las expectativas del comité educativo en cuanto al proyecto multiprofesional.

Plantear acuerdos respecto a la creación del proyecto comunitario.

- **Desarrollo de la actividad**

Los epesistas de la Facultad de Arquitectura y de la Escuela de Trabajo Social se presentaron ante la Directora de la Escuela Oficial Mixta del Caserío Tizatal, en la espera del comité educativo que coordina actualmente todas las actividades que corresponden al proceso educativo y administrativo de la institución. Cada uno de los miembros se fue acercando uno a uno hasta completar el grupo. Al estar todos reunidos afuera de las instalaciones de la Escuela, la Directora invitó a pasar a una de las aulas que estaba desocupada. Los alumnos habían sido retirados para evitar interrupciones y así facilitar la asistencia y participación de todas las maestras en el proceso de capacitación que daría inicio. La Directora, Loida de Herrera, dio inicio a la reunión con una calurosa bienvenida a todos los miembros. Continuó con la presentación de los epesistas al resto del grupo, indicando sus nombres y carreras,. Los miembros del comité educativo se presentaron uno a uno. Se continuó la reunión con la presentación de la información general del proyecto, a cargo de Juan Francisco Soto, epesista de arquitectura del equipo multidisciplinario. Luego de una breve presentación personal, el estudiante explicó al grupo el proceso de la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, que trabaja en áreas priorizadas

apoyadas por el Programa EPSUM. Continuó con el detalle de cada una de las funciones del equipo, para que cada uno de los participantes tuviera la idea del tipo de apoyo y asesoría que podrían recibir en el proyecto que deseaban plantear. Sin embargo, dentro de las opiniones destacó que los miembros del comité cuyos hijos no eran alumnos de dicha escuela, deseaban un proyecto de largo plazo, el cual consistía en la ampliación de la instalación de agua potable para toda la comunidad. Por otro lado, el factor común se refería a un proyecto, enfocado a las necesidades de la Escuela, para poder brindar una mejor educación. Esto fue apoyado por el epesista de arquitectura, dando énfasis que una de sus funciones es apoyar iniciativas y actividades que favorezcan a las comunidades con proyectos técnicamente elaborados y con un alto grado de eficacia y calidad profesional.

Al terminar de escuchar, todos los comentarios, se le brindó la oportunidad a la epesista de Trabajo Social de presentarse y también ofrecer su apoyo técnico y asesoría en lo referente a su área. Lo cual ellos agradecieron mucho, puesto que poseían amplios conocimientos del campo e intervención de Trabajo Social. La epesista enfatizó que una de las mejores herramientas que puede poseer una comunidad es la organización, ya que esta tiene como objetivo introducir cambios planificados en una comunidad en pro de mejorar los niveles de vida. Dicho proceso sólo puede ser alcanzado a través de la promoción comunitaria, mediante un proceso de capacitación democrática, donde todos los involucrados analizan los problemas, buscan soluciones e intervienen en las decisiones que los afectan. Al finalizar la reunión, los estudiantes reafirmaron su apoyo, haciendo saber que aunque la municipalidad brinda un espacio físico para las actividades, los epesistas no ejercían como empleados del lugar, ni eran parte de programas de propaganda de partidos, como fue solicitado por el Presidente de COCODE del lugar.

La epesista de Trabajo Social realizó una exposición respecto a las tres etapas del perfil de un proyecto, para lo cual utilizó fotocopias que contenían el proceso que utilizaban en la municipalidad para la aprobación de proyectos municipales; de manera que ellos pudieran orientar sus futuros proyectos con todos los requisitos

solicitados por la Oficina Municipal de Planificación. Los participantes manifestaron, interés por el proceso, ya que esto les permitiría dar a conocer procedimientos que debieron ser transmitidos por el COCODE de la comunidad; sin embargo, por los conflictos grupales, como diferencias políticas y divisionismo, no se había brindado. Por el contrario dicha información les había sido negada por parte del presidente del COCODE. Debido a este incidente “el caserío era una de las pocas comunidades del municipio de Chinique, que tenía más de dos años sin presentar a la municipalidad su listado de proyectos comunitarios anuales, lo cual perjudicó a todo el lugar y desmotivó a la población, ya que pasaron todo este tiempo sin ser tomados en cuenta por las autoridades municipales”. Este fue el comentario del secretario del comité educativo, quién también manifestó su preocupación por el poco apoyo que recibirían de los pobladores ante dicha problemática, pues describen a sus comunitarios como personas conformistas, pasivas e individualistas.

La estudiante de Trabajo Social les recalcó que todo proceso o camino tiene dificultades; sin embargo, una de las ideas es ir derribando cada uno de los obstáculos y buscar alternativas que sean de beneficio para todos y todas. La epesista continuó con la exposición recordándoles que como grupo motor, serían ellos los que deberían mostrar la fortaleza para poder iniciar con pequeños cambios, y esto sólo se lograría consolidando al grupo con algunos elementos que irían dejando huella en todo el trabajo que se emprenda de aquí en adelante. Para ello repartió unos papelitos en donde cada uno de ellos anotó la idea principal con respecto a “quiénes somos” y “qué queremos lograr”, para que cada uno de ellos pudiera compartir su idea. Todas las ideas se fueron anotando en el pizarrón y luego con ayuda de las maestras, quienes mostraron ser más participativas, se formó por primera vez en la historia del grupo, una visión del comité educativo de la escuela.

Aplaudiendo por el avance obtenido, los epesistas colocaron entonces un calendario en donde preguntaron a todos los miembros cuáles eran las fechas y horarios más accesibles para la próxima reunión; sin embargo, ninguno de los miembros respondía, entonces, la directora solicitó que fueran programadas para los mismos

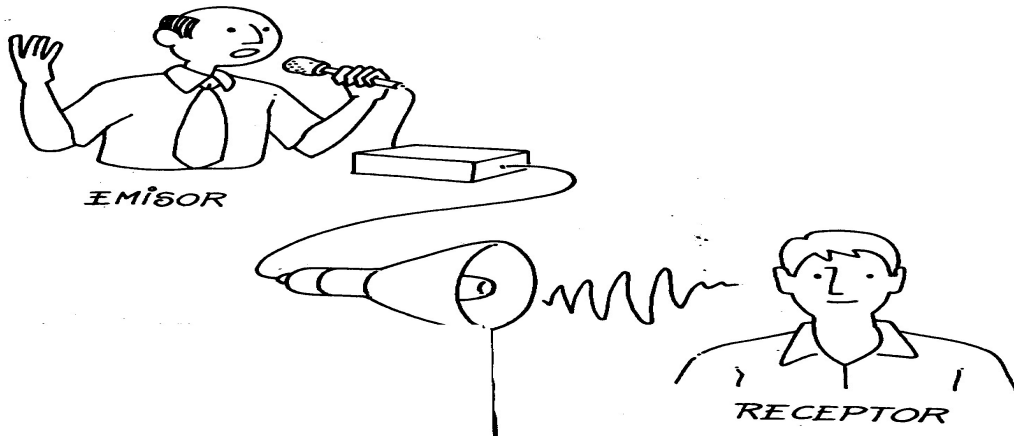
días que ellos utilizaban para sus reuniones administrativas, para no perjudicar el proceso educativo y no abarcar horarios por la tarde, ya que no todas las maestras eran residentes de la comunidad y el traslado a sus viviendas era complicado por las tardes. Los epesistas aceptaron, de primer momento, sin embargo, sabían que una reunión al mes no sería suficiente para abarcar por completo todo el proceso de capacitación y que en un último momento tendrían que apresurarse y presionarlos para que el producto final estuviera listo en el tiempo estipulado. Una de las dificultades que presentó la epesista de Trabajo Social fue que el estudiante de arquitectura se retiraría de su Ejercicio Profesional Supervisado dos meses antes que ella finalizara el proceso. Esto significaba que la parte de planificación tendría que ser aprobada lo más pronto posible, para poder dar marcha al proceso.

- **Resultados:**

Para el cierre y la evaluación de la actividad, la epesista de Trabajo Social repartió unas paletas de colores y explicó lo siguiente; “el rojo sirve para indicar que la reunión no fue de su agrado, la amarilla para indicar que la reunión fue más o menos de su agrado y la verde para indicar que todo quedó claro y fue de su agrado”. De los 10 participantes se obtuvieron 8 paletas verdes y dos personas se quedaron sin votar, factor que llamó mucho la atención de la estudiante, sin embargo, inmediatamente la directora se acercó a ella y le informó que en la comunidad es visto como muy normal que las mujeres no participen, ya que se presenta una diferencia de idiomas en la comunicación. Al finalizar el día, el equipo multidisciplinario se reunió en la casa en donde residían para concretar con respecto a las funciones brindadas en el primer taller y evaluar la primera reunión y concretar los acuerdos a los que se había llegado durante la reunión. La epesista de Trabajo Social enlistó algunas de las funciones ejercidas ese día, para establecer cuáles debían reforzarse y cuáles no se aplicaron y así poder emplearlas la próxima reunión. La conclusión fue la siguiente:

- **Funciones aplicadas:**

Establecer buena comunicación.



- **Planificación y Acuerdos**



- Funciones que deben reforzarse y aplicarse en las próximas reuniones



División de actividades, de acuerdo a las habilidades de cada persona, miembros de la asociación.



Para obtener logros conjuntos de un trabajo planificado

4.2. Taller No. 2 Diagnóstico comunitario

- **Objetivos:**

Elaborar un diagnóstico comunitario a través de la técnica del FODA.

Brindar herramientas de organización para fortalecer la producción grupal.

- **Desarrollo de la actividad:**

Para iniciar la actividad, la epesista de Trabajo Social realizó una técnica de trabajo en equipo llamada “Pasando la manzana por el cuello”. Todos hicieron caras de extrañados, lo cual llamó la atención de la epesista, pues a pesar de que son personas que se conocen por ser de la misma comunidad, el contacto físico entre ellos no es algo usual, y mucho más cuando el intercambio de la fruta era de una mujer con un hombre. Esto avergonzó mucho a las señoras, algunas hasta se hicieron a un lado para evitar la participación. Actitudes como ésta se estaban volviendo comunes en los talleres: Las mujeres de la comunidad evitaban participar en cualquier actividad que requiera su apoyo más que presencial. Inclusive los epesistas empezaron a preocuparse, ya que esto estaba reduciendo el número de participantes en esta segunda reunión. La directora del establecimiento informó que esto era un factor muy común en la comunidad, pues muchas veces los esposos les prohibían a sus cónyuges inclusive expresarse cuando participaban de alguna reunión, discriminándolas por su condición de mujer. Para excusarse, ellas, por medio de señas, nos hacían saber que no entendían muy bien el español y que preferían no participar. Dicha información fue anotada cuidadosamente por la epesista de Trabajo Social. Por tanto, ahora su nueva tarea como equipo, era investigar cómo lograr incrementar la participación de mujeres y hombres analfabetas y con diferente idioma. De esta manera podría implementarse una metodología que promoviera paulatinamente la participación de todos.

Quedando casi sin concluir la actividad por las personas que se habían retirado, la epesista de Trabajo Social quiso hacer una pequeña reflexión: “¿Por qué pasó lo que pasó?” “¿Cómo se organizó cada equipo?” Al formular dichas preguntas, todo el grupo guardó silencio, hasta que una de las maestras tomó la iniciativa. Ella indicó que todos estaban riéndose y esto había dificultado la concentración en la actividad; se quiso llegar a un punto más profundo, sin embargo, sólo una persona del comité agregó que le había gustado la actividad. El equipo, un poco decepcionado del poco aporte obtenido, decidió continuar con la siguiente actividad.

Para continuar, la epesista de Trabajo Social sería la encargada de presentarles la importancia de hacer un diagnóstico comunitario, y así encaminar al grupo a la realización del primer diagnóstico comunitario del caserío Tizatal, enfocado en las necesidades básicas de la Escuela, por tratarse de un equipo que vela por el bienestar educativo de la comunidad. Para ello se aplicó la técnica del FODA, con una nueva modalidad. La epesista colocó unas imágenes de una comunidad llamada X que evidenciaba problemas y virtudes de dicha comunidad X, y en base a los datos observados fue llenando un cartel grande con las siguientes siglas F = (fortalezas); O = (oportunidades); D= (debilidades); A= (amenazas). Luego del modelado de la técnica, se invitó al grupo a realizar uno, con las características del lugar, ya que se les hizo énfasis que nadie mejor que los habitantes para conocer su propia realidad.

- **Resultados:**

Luego de media hora, el comité educativo y el claustro de maestras lograron construir el siguiente FODA, guiado por la epesista de Trabajo Social.

F	O	D	A
<p>Todos los habitantes se conocen. No hay mucha violencia. El medio ambiente es sano. El caserío está cerca del municipio. Los niveles de contaminación son bajos.</p>	<p>Si se fortalece la organización pueden obtener mejores resultados. Si se quiere o desea se puede alcanzar cualquier meta. Los habitantes proporcionan mano de obra para los proyectos. Poseen tierra fértil para la siembra. Ahora con el equipo multidisciplinario pueden fortalecerse los niveles de organización y planificación.</p>	<p>El uso de las letrinas, afecta la salud de los habitantes. No cuentan con todos los servicios comunitarios. La escuela no cuenta con ningún área recreativa para los niños y peligran al irse a terrenos con topografía resbalosa y quebradiza. El COCODE, no está organizado. No tienen apoyo de la municipalidad del municipio. No cuentan con agua potable. El camino no está asfaltado, eso dificulta el proceso de enseñanza ya que en invierno las clases se llenan de lodo y en verano el polvo vuela por todos lados.</p>	<p>El clima ha arruinado muchas de las cosechas y esto ha traído a las familias pérdidas económicas. Las peleas entre los miembros del COCODE debilita la organización. No pueden adquirir proyectos con microcréditos, ya que no cuentan con ingresos mensuales fijos que puedan cubrir las cuotas por lo tanto el banco no brinda autorizaciones.</p>

Ya finalizado el cuadro, éste fue sometido a votación para su aprobación, en donde se obtuvieron 6 votos a favor y uno nulo, ya que la señora encargada de la refacción prefirió no opinar en nada y por más que se le incentivó a participar sus únicas palabras fueron “no sé leer”. Para finalizar la actividad, sólo se realizaron dos acuerdos, primero: Fecha para presentación de resultados ante los otros padres de familia y demás comunitarios; y segundo: Fecha de próxima reunión. Acordadas las fechas, se procedió a evaluar con un cuadro de PNI (positivo, negativo e interesante), el cual quedó de la siguiente manera:

Positivo	Negativo	Interesante
Logramos hacer a través de una técnica, la visualización de los problemas más agudos de nuestra comunidad.	La inasistencia de algunos de los miembros que no se han comunicado ya demuestra falta de compromiso para el proyecto.	Aprendimos algo nuevo. Las imágenes les agradaron y no eran lejanas a su realidad.

Al finalizar la semana, la epesista de Trabajo Social tuvo tiempo para reflexionar más a fondo el cuadro de PNI, pero no con los miembros del comité sino como parte de una coevaluación del proceso de capacitación hasta el momento, anotando lo siguiente en su cuaderno.

Aspecto a evaluar	Positivo	Negativo	Interesante
Metodología	Ha sido apropiada para el tipo de población.	Falta promover la participación especialmente en mujeres.	A pesar de no querer participar, la asistencia en las mujeres sigue siendo mayor a la de los hombres.
Funciones del equipo multidisciplinario	Se realizó todo lo programado en la capacitación.	No se tiene apoyo del equipo multidisciplinario a la hora de impartir o capacitar al grupo.	La municipalidad ya conoce algunos avances del proyecto multidisciplinario por medio del alcalde indígena, quien brinda apoyo al caserío Tizatal.
Apoyo municipal	El coordinador de la OMP (Oficina Municipal de Planificación) está constantemente pendiente del proyecto, para brindar cualquier apoyo tanto técnico como logístico.	El Alcalde Municipal está molesto con la comunidad por ser considerado un caserío conflictivo.	El caserío tiene ya dos años de no contar con apoyo municipal debido a sus discrepancias.

Al terminar la coevaluación por escrito, la epesista de Trabajo Social coordinó con el encargado de la Oficina Municipal de Planificación una reunión para que se le explicara el proceso de aceptación de un proyecto comunitario (procedimientos, requisitos, entre otros). Allí se le proporcionó un documento de educación popular que contenía los tres pasos esenciales para la creación de un perfil y, en base a este, se decidió preparar el material de las siguientes reuniones. Dicho material consistía en un formato que desglosaba, por partes, lo esencial que debía presentar una comunidad para la realización de un proyecto comunitario. El formulario fue adaptado por el equipo para que este también contemplara elementos que cada una de las facultades exigía. El modelo final quedó así:

Perfil de Proyecto

1. Nombre del Proyecto:

2. Problema:

3. Localización:

3.1 Departamento

3.2 Municipio

3.3 Comunidad

4. Organización responsable:

5. Antecedentes:

6. Justificación:

7. Descripción del proyecto:

8. Objetivos del Proyecto:

8.1 Objetivo General:

8.2 Objetivos Específicos:

9. Población Beneficiaria:

9.1 Directos	Hombres	___	Mujeres	_____	Total	___
9.2 Indirectos	Hombres	___	Mujeres	_____	Total	___
9.3 Total	Hombres	___	Mujeres	_____	Total	___

10. Tiempo de duración:

11. Recursos:

- Institucionales
- Humanos
- Materiales

12. Cronograma de actividades

4.3 Taller No. 3 Priorización de problemas

- **Objetivo:** Promover la identificación y priorización de problemas.

Para poder iniciar la actividad, la epesista de Trabajo Social propuso la técnica de trabajo en equipo lazos para una meta, la cual consistía en hacer dos grupos y ver cuál, por medio de la organización, lograba hacer una fila más larga sin soltarse. La actividad fue dirigida únicamente por ella, debido a que ese día los epesistas de arquitectura fueron convocados al departamento de Quetzaltenango para coordinar actividades.

El grupo ganador fue el No. 2, conformado por las docentes, cuyo grupo tenía mayor número de participantes. Contentas del logro, decidieron todos aplaudir. Para continuar se realizó una reflexión “¿Por qué pasó lo que pasó?” “¿Cómo se organizó cada equipo?” Cada uno de los grupos compartió su experiencia. En base a lo escuchado, se les recalcó que la organización es la herramienta base para todo proyecto y que se retomaría el FODA eligiendo únicamente uno de los problemas o dificultades encontradas que debía ser resuelta con mayor prontitud. Uno de los miembros mencionó que era el agua potable, ya que este proyecto tiene dos años de estar detenido; sin embargo, la directora de la escuela les recordó que los proyectos propios de la comunidad sólo pueden ser remitidos a la municipalidad por medio del COCODE, y que como equipo les corresponden problemáticas derivadas de la escuela. Para este tercer taller, el equipo tenía como objetivo primordial que los miembros del COEDUCA elaboraran un listado que contuviera una priorización de

problemáticas con la finalidad de coadyuvar en el más latente para la Escuela. Inmediatamente a la identificación de los problemas encontrados por medio del FODA se priorizaron los mismos según el grado de importancia en la comunidad. Todo esto con el fin de darle a uno de ellos un enfoque de solución integral, que sustente un proyecto orientado a solucionar o minimizar los efectos del problema que el equipo multiprofesional apoyará.

- **Resultados:**

Se inició con el vaciado de datos del formato realizado en el taller anterior y, con el apoyo del comité educativo, el claustro de maestras y la directora, se fue completando la información requerida. Antes de finalizar el taller se acordó la próxima fecha de reunión y también se preguntó sobre la posibilidad de habilitar otro día al mes para poder avanzar en lo que continuaba el proyecto; sin embargo, debido al horario de los miembros del comité educativo, quienes dedican el 90% a sus cosechas, y la dificultad que tenían las maestras para atender a los niños y no tener disponible otro horario, no fue posible organizar dos reuniones al mes, pero se continuó con las ya programadas.

Pese a que la reunión quedó inconclusa, fue una de las reuniones más importantes, pues dio las herramientas necesarias para que el equipo pudiera echar a andar las siguientes fases.

Con este material disponible, el equipo multiprofesional tenía todo completo para poder finalizar la etapa de investigación y elaboración del diagnóstico y poder iniciar el proceso de planificación y ejecución del proyecto integrado. Esta etapa permitiría al equipo desarrollar de manera ordenada cada una de las actividades, con el fin de manifestar la congruencia del problema integrado y los problemas individuales reflejados en el diagnóstico. Para ello el equipo comenzó con la elaboración de un plan de trabajo, instrumento que se formuló para integrar todas las acciones y definir los tiempos requeridos en las propuestas de solución a los problemas priorizados, a

corto, mediano y largo plazo, por parte de los integrantes del equipo multiprofesional. Luego de finalizado el plan, este fue revisado y autorizado, en primer lugar, por la autoridades municipales y luego, por el supervisor del Programa EPSUM, Manuel Meneses, encargado del área regional de El Quiché.

El tiempo de cada integrante, repartido entre sus proyectos individuales y el realizado en conjunto, las reuniones periódicas y la elaboración de planificación, requirió de mucho compromiso y esfuerzo, pero ante todo, la integración de ambas disciplinas en una sola intervención, representó un alto grado de complejidad.



Fotografía No. 3
Tercer taller al comité COEDUCA

4.4 Taller No. 4 Datos necesarios para el perfil de un proyecto.

- **Objetivos**

Llenar un formulario con los datos estadísticos necesarios para la elaboración de un perfil de proyecto.

Evaluar el material escrito (formulario de datos) para el perfil de un proyecto.

La reunión inició con una calurosa bienvenida por parte del equipo multidisciplinario. Siguió la presentación y aprobación de la agenda por parte de la epesista de Trabajo Social. Se continuó con una técnica de trabajo en equipo llamada “camino de tortugas”, la cual consiste en llegar a una meta por medio de unos círculos que deben tener cada uno de sus integrantes. Sólo pueden avanzar si cada integrante se encuentra sobre el círculo sin salirse: Cada equipo debía buscar la manera de desocupar uno para poder avanzar hacia la meta propuesta. Sin embargo, dicha actividad no fue muy productiva a la hora de realizar la reflexión “¿Por qué pasó lo que pasó?” “¿Cómo se organizó cada equipo?” Se concluyó que por la ausencia de miembros del comité eran muy pocas personas en cada equipo y eso dificultó llegar a la meta. Esto hizo la actividad tardada y a pesar que el equipo multiprofesional se incorporó con cuatro personas, no se tuvo mayor avance.

A pesar de las dificultades afrontadas, el equipo decidió no suspender y continuar con lo programado. Con el apoyo de las docentes de la escuela, se procedió a repartir el material escrito que ya se encontraba en la escuela preparado en un sobre manila, con el nombre de cada uno de los miembros del comité. Se terminó de llenar la información que faltaba. La epesista de Trabajo Social facilitó el formulario realizando los formatos, de manera que, cuando se obtuvieran los datos, sólo se completara la información solicitada, de esta forma cada uno de los miembros tendría el perfil del proyecto a su alcance.

Se completó la última parte del perfil del proyecto y, luego, se procedió a la revisión y autorización por parte del comité de la primera parte que se había realizado, la cual ya estaba impresa y con algunas modificaciones técnicas y corregida por los miembros del equipo multidisciplinario. El comité estaba muy contento por uno de sus primeros logros al ver la primera parte del proyecto Cancha Polideportiva y Parque Recreativo de la Escuela Rural Oficial Mixta Caserío Tizatal. Autorizada y revisada la primera parte por medio de votaciones, el equipo quedó en espera de la segunda parte para poder tener el perfil del proyecto finalizado.

Sin embargo, el epesista de arquitectura también necesitó avanzar en la elaboración del juego de planos para que pudiera ser presentado en su facultad para cuestiones de revisión y autorización del mismo; así como también para que pudiera tener los sellos que lo avalaran para ser luego autorizado en la municipalidad del municipio de Chinique. Para ello solicitó al presidente del comité que se le acompañara a medir el terreno disponible para la cancha polideportiva y definir de una vez la ubicación de todos los elementos que ellos requerían. Es importante mencionar que en ese momento el estudiante de arquitectura indicó algunas medidas generales que debían tomarse en cuenta para este tipo de proyectos, como la ubicación de las porterías según el sol, medidas de la cancha, realización de líneas simétricas divisorias. Para esta explicación, el estudiante de arquitectura hizo uso del pizarrón e inmediatamente fue sorprendido por los comentarios del secretario del comité educativo, ya que por ser ayudante de albañil poseía bastantes conocimientos de medidas y construcción y esto fue evidente cuando preguntó si contemplaría un muro de contención, debido a que el terreno se encontraba en una área quebradiza. Entonces se aprovechó a explicar que esa bajada sería adecuada para convertirla en graderío de la canchas, para que también fuera utilizado para ubicar a los niños y niñas en cualquier actividad.

Para la medición del terreno sólo fueron los hombres, ya que por la época de lluvia el terreno se encontraba resbaladizo y en malas condiciones. Entonces, la estudiante de Trabajo Social se quedó con las maestras y mujeres del comité para evaluar la

actividad con el siguiente cuadro.

- **Resultados:**

A continuación se les presentan una serie de preguntas con respecto al taller, marque con una X el que considere que mejor se adecúe.

Desenvolvimiento del facilitador	Necesita mejorar	Regular	Bueno	Muy bueno
Se presentó el resultado del taller anterior.				
El formato del perfil del proyecto fue fácil de entender				
Se completaron todos los rubros del perfil del proyecto				
El equipo multidisciplinario contestó apropiadamente todas las preguntas formuladas.				
Se utilizó un lenguaje adecuado, buen tono de voz y un volumen apropiado.				

Sin embargo, sólo llenaron las hojas las docentes y la directora de la escuela. Las madres de familia que forman parte del comité no llenaron la boleta, ya que no saben leer ni escribir. A pesar de que se les leyó cada una de las preguntas y sólo debían hacer una marca con el lápiz, ni siquiera dejaron que se les repartiera el cuadro evaluativo. Esto desmotivó mucho a la estudiante, sin embargo, también les dio la idea de planificar actividades de evaluación en donde pudieran incluirse a todo el equipo tomando en cuenta las condiciones de analfabetismo del lugar.

En la semana siguiente, el equipo multidisciplinario se reunió para la elaboración del material del próximo taller. La estudiante de Trabajo Social hizo énfasis en todas aquellas fallas que seguían siendo latentes en cada reunión, para lo cual solicitó, que en conjunto, se llenará un cuadro de autoevaluación de las funciones como facilitadores del tema, lo cual mostró el siguiente resultado.

CONCEPTUAL	PROCEDIMENTAL	ACTITUDINAL
¿Qué debe saber? (Conocimiento)	¿Qué debe saber hacer? (Habilidades y destrezas)	¿Qué debe querer hacer? (Actitudes y Valores)
<p>Que dicho proceso debe llevar a todos los miembros del grupo a fortalecer o moldear su compromiso.</p> <p>Que la capacitación es un proceso continuo de esfuerzos iniciados por una</p>	<p>Debe tener aptitud y habilidades propias de la comunicación, como tono de voz adecuado, utilización de lenguaje simple y concreto, correcta utilización de ademanes.</p> <p>Trabajar productivamente en equipo.</p> <p>Debe elevar el nivel de productividad, conforme a los</p>	<p>Organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros o grupo a manejar.</p> <p>Verdad: No se debe prometer nada que no sea posible de alcanzar, pues la población con la que se trabaja está acostumbrada al asistencialismo y no asisten sino les prometen nada a cambio.</p>

<p>organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros.</p>	<p>planes y programas formulados Promover el desarrollo integral de las mujeres.</p>	<p>Respeto: A la opinión y creencia de cada grupo.</p>
<p>Conocimiento amplio del tema a impartir para evitar improvisaciones.</p>	<p>Debe saber llevar registros, escritos y otros para llevar un record del grupo y constancia de la capacitación.</p>	<p>Flexibilidad: No todo lo que uno planifica para una capacitación, puede llevarse a cabo pero uno siempre debe de estar preparado con el plan de contingencia, por cualquier eventualidad, ya que suele pasar muy a menudo.</p>
<p>Debe tener capacidad para analizar y resolver problemas</p>	<p>Debe contribuir a la formación de líderes y dirigentes.</p>	
<p>Debe poseer un amplio conocimiento en la elaboración de planes y programas de capacitación y adiestramiento.</p>	<p>Incrementar la productividad y la calidad del trabajo Ayudar al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas. Alimentar la confianza, la posición asertiva y el desarrollo. Mejora la comunicación entre grupos y entre individuos. Ayuda a la orientación de nuevas integrantes. Hace viable las políticas de la organización.</p>	<p>Calidad de trabajo: No por ser personas de lugares lejanos desconocen sus propias realidades. Al contrario, son quienes las viven y experimentan día a día. Por ello, la preparación de la capacitación debe ser con calidad, ya que este será el mensaje que se logra transmitir y dará nuevas ideas y perspectivas al grupo, para que se conviertan en agentes multiplicadores.</p>

		<p>Además la epesista debe contar con las siguientes actitudes:</p> <p>Utilizar el refuerzo positivo</p> <p>Eliminar amenazas y castigos</p> <p>Hacer que los participantes establezcan metas personales</p> <p>Diseñar una instrucción interesante</p> <p>Eliminar obstáculos físicos y psicológicos de aprendizaje.</p>
--	--	---

4.5 Taller No. 5 Cronograma de actividades

- **Objetivos:**

Conocer los diferentes modelos de cronogramas de actividades.

Elaborar cronograma de actividades.

La actividad dio inicio con una técnica de trabajo en equipo llamada “La torre de paletas”. Esta fue escogida por la estudiante de Trabajo Social por tratarse de un grupo heterogéneo. De esa manera cada uno logró dar su aporte desde su perspectiva y cada uno trabajó para llegar a su meta de manera distinta. Cada grupo inició probando varias ideas, sin embargo, al derrumbarse continuaban probando con otras técnicas. Al finalizar, cada equipo escogió un narrador para compartir si les había funcionado o no lo utilizado y cómo habían acordado la meta grupal. Después de poner en común lo realizado por cada equipo, la estudiante de Trabajo Social aprovechó para reflexionar que de la misma manera en que se habían encontrado con dificultades para formar la torre, de esa manera se había dado marcha al

proyecto, con dificultades y tropiezos, pero que cuando hay apoyo y colaboración de todos y todas, estos van disminuyendo. No obstante, esto requiere apoyo y colaboración de todo el equipo, como las paletas, ya que sí faltara alguna de ellas seguramente la torre caería como se evidenció en el ejercicio anterior con una de las torres elaboradas por un grupo.

Para continuar, se hizo entrega del trabajo integrado. A cada uno se le entregó una copia, informándoles que faltaban algunos requisitos, como el cronograma de actividades, el cual terminarían en la próxima reunión. Luego, el estudiante de arquitectura informó sobre los pasos y fechas aproximadas para la construcción de la cancha, los cuales se irían anotando dentro de un cronograma de actividades, para lo cual la estudiante de Trabajo Social solicitó que cada uno de los integrantes buscara en su bolsa de papel manila, repartida en cada taller, una hoja, que contenía un calendario de tres meses (tiempo aproximado para la construcción de la cancha). En dicho formato se fueron anotando las actividades más importantes con un tiempo estipulado de acción, como la elaboración del muro de contención, el secado de la cancha, la señalización, cercamiento del lugar, entre otros. También se anotaron otros aspectos no propios de la construcción, pero que debían tomarse en cuenta, tales como: Autorizaciones de construcción, permisos municipales y gestiones para el financiamiento del proyecto.

Finalizado el cronograma, se realizó una revisión del trabajo anterior para verificar si era necesario realizar modificaciones. Estas fueron hechas de inmediato. Una de ellas fue en el plano de la cancha, en donde los miembros del comité solicitaron un espacio especial para las instalaciones de los baños, ya que las que poseían se encontraban muy cercanas a las clases. Otra información que fue modificada, fue el número de habitantes del caserío, puesto que los que poseía la municipalidad no habían sido actualizados por el alcalde auxiliar. Sin embargo, el señor Eusebio Tux, encargado oficial del manejo de datos estadísticos de la comunidad, no se encontraba en la reunión. Por tal razón, el secretario del comité educativo se comprometió a realizar una visita al Centro de Salud, donde año con año se

actualizan datos de la población por medio de su censo de sala situacional, y de esta manera, ellos podrían obtener un dato actualizado.

Antes de finalizar la actividad, se acordó la fecha de la próxima reunión, la cual constituiría la última con el equipo multidisciplinario, ya que la duración del EPS de arquitectura es de seis meses. Entonces se esperaba solo preparar el presupuesto y entregar el plano corregido, para que la estudiante de Trabajo Social pudiera entregar el resultado final y evaluar el proceso. Se aprovechó también para recoger los informes de asistencia a cargo de la Directora de la escuela, para tener constancia de la participación de cada uno de los integrantes.

Por último, se realizó en el pizarrón una evaluación grupal de manera que todos pudieran visualizarla y opinar al respecto. Con ello se buscaba promover la participación y la toma de opinión de las personas analfabetas, con simples anotaciones que llevaría a cabo el equipo multidisciplinario.

- **Resultados**

El grupo realizó un cronograma de actividades para el perfil del proyecto “Cancha Polideportiva para la Escuela del Caserío Tizatal” La evaluación de la sesión se describe a continuación:

Evaluación de la sesión

Grupo N° 1 Fecha_____ . Sesión N° 5

1. En su opinión, ¿cómo fue la reunión de hoy?

Excelente

Regular

Mala

2. ¿Le ayudó a conocerse mejor?

No Parcialmente **Bastante**

3. ¿Cuáles fueron, en su opinión, los puntos débiles?

La impuntualidad de los miembros del comité educativo y la ausencia de los mismos.

1. Qué fue lo que más le agrado?

Tener el perfil ya casi listo para poder llegar a la etapa de búsqueda alternativas para hacer realidad ese sueño e inquietud que desde hace años no había sido posible, por los cambios de autoridades dentro de la municipalidad.

5. ¿Le ayudó a comprender a los demás?

Sí, nos encontramos en capacidad de poder emprender más proyectos

6. ¿Cuánto se ha progresado hoy en el logro de los objetivos?

Nada Algo **Mucho**

Con esto se pudo concluir que el producto grupal desarrollado durante estos seis meses fue lo esperado para los miembros del comité educativo y las docentes de la escuela, a pesar de las diversas dificultades encontradas, especialmente en la comunicación, por las diferencias lingüísticas. La evaluación también resaltó lo importante que fue este proceso para los miembros de COEDUCA, al demostrar que se encuentran en capacidad de realizar cualquier otro proyecto en beneficio de su centro educativo y de los alumnos. Por otro lado, se evidencia que la impuntualidad y las inasistencias del equipo completo afectaron y retrasaron parte del cronograma

elaborado por el equipo multidisciplinario.

4.6 Taller No. 6 Cálculo y elaboración de un presupuesto para un proyecto

- **Objetivos:**

Calcular el presupuesto para la elaboración de una cancha polideportiva

Aprobación del presupuesto del proyecto

Evaluación final del proceso de capacitación

La reunión dio inicio con una agradable bienvenida. Los miembros del comité ya estaban presentes, pues habían realizado una reunión antes de las diez de la mañana, para tratar unos pequeños asuntos de la escuela.

La estudiante de Trabajo Social inició la actividad mencionando que la última parte del perfil se llama presupuesto. Para ello se realizó una lluvia de ideas para conocer qué sabían los participantes respecto al tema. Muchos de ellos concluyeron que se refería al dinero que se necesita para comprar algo, lo cual fue reforzado con algunos conceptos más amplios que estaban en una lectura.

Ya con la idea clara del concepto y la función del presupuesto, se les repartió una hoja media carta, con un formato titulado caldo de res, el cual consistía en realizar un listado de todo lo que se necesitaba para preparar un caldo de res, en donde ellos anotaron las siguientes ideas:

Ingrediente	Precio unidad	Total
Zanahorias	1.00	5.00
Repollo	3.00	3.00
Papas		3.00
Carne		16.00
Güisquil	1.50	7.50
Güicoy	0.50	2.50
Total		Q.37.00

Al terminar el ejercicio, con la opinión de todos, especialmente la de las mujeres, se realizó una pequeña reflexión: “¿Para qué sirve el presupuesto?” Y cada uno de los miembros dio su opinión al respecto, lo cual se fue anotando en el pizarrón, para que quedara como constancia de lo trabajado en equipo. Mientras la epesista de Trabajo Social anotó en el pizarrón, el de Arquitectura lo anotó en el cuaderno de campo, para tener evidencia del trabajo realizado.

Para continuar con la reunión, el epesista de Arquitectura realizó una exposición magistral con respecto a cómo calcular un presupuesto para la construcción de la cancha. La cotización la realizó el equipo multidisciplinario en una venta de materiales de construcción ubicada en el kilómetro 159 de Santa Cruz del Quiché, ya que ellos no contaban con una más cercana que les brindara el servicio de traslado de los materiales. El mismo fue revisado y autorizado por el comité educativo. Sólo se agregaron algunos materiales para circular el lugar, ya que este aspecto no se había tomado en cuenta.

Al terminar la exposición, la estudiante de Trabajo Social, realizó una intervención muy importante, en donde les recordó que si no lograban llevar a cabo el proyecto por medio de la municipalidad, podrían apoyarse en el Ministerio de Educación; sin embargo, uno de los requisitos solicitados es que el terreno quede a nombre de la comunidad y la misma sea para uso comunitario. Ellos no vieron ningún

inconveniente al respecto. Hasta que alguien comentó que no olvidaran que el terreno todavía tenía una parte pendiente de pagar. Sin embargo, nadie quiso ahondar más en el tema.

Se les informó que el proyecto finalizado sería entregado el próximo mes, por la estudiante de Trabajo Social, ya que el estudiante de arquitectura se retiraba de la comunidad a mediados de mes. Sin embargo, para sorpresa de los estudiantes, ellos ya lo habían tomado en cuenta y la reunión que recién habían concluido, era precisamente para terminar de preparar la despedida. Cada uno de los miembros del comité agradeció el apoyo y tiempo recibido del equipo multidisciplinario, mientras se compartía una refacción que ellos habían preparado.

Para finalizar, el equipo multidisciplinario también agradeció el apoyo recibido, pero sobre todo esa estrecha relación que se había formado, pues el equipo estuvo presente, no sólo en los talleres sino en otras actividades especiales de la escuela, como celebración del Día de la Madre, Noche Cultural, celebración del 15 de Septiembre, mañana deportiva y otras.

Luego se solicitó que individualmente llenaran la siguiente pauta evaluativa para hacer la evaluación final de los talleres.

- **Resultados**

A continuación se les presenta una serie de enunciados. De acuerdo al desenvolvimiento del facilitador durante estos 6 meses, marque con una X el que considere que mejor se adecúe.

Desenvolvimiento del facilitador	Necesita mejorar	Regular	Muy bueno
Presentaron agenda en cada reunión, con el tema y las actividades a abordar.			X
Realizaron preguntas a los participantes al inicio y al final de los talleres.			X
Desarrollaron cada una de las etapas de lo sencillo a lo complejo, propuso ejemplos y anécdotas para facilitar la información.			X
Remarcaron los temas importantes			X
Aclararon dudas			X
Se dirigieron a los participantes, contestando sus preguntas.			X
Utilizaron un lenguaje y volumen apropiado		X	
Se presentaron los resultados finales			X

CAPÍTULO 5

REFLEXIONES DE FONDO

En este capítulo se hace una descripción con base al proceso de capacitación y a la delimitación teórica, formulada, se identifican, los hallazgos más importantes relacionados con los alcances, limitaciones y factores incidentes, lo cual permite el planteamiento reflexiones que surgieron a lo largo del proceso de capacitación y las funciones ejercidas dentro de un equipo multiprofesional.

5.1 Factores que facilitaron el proceso

El trabajo en equipo multidisciplinario, le permitió al grupo estudiar críticamente la problemática económica, social, cultural y ecológica a través del proyecto conjunto. A través de esto, se tuvo la oportunidad de intervenir directamente en el municipio de Chinique, aplicando las diferentes funciones, tanto del campo de Trabajo Social como Arquitectura, las cuales aportaron soluciones efectivas a las necesidades del problema.

El equipo multidisciplinario logró tener un acercamiento con la comunidad y conocer las expectativas de los mismos; asimismo, la presencia del equipo multidisciplinario favoreció los niveles organizativos de la comunidad, logrando la formación permanente de los actores involucrados por medio de un proceso de capacitación. Los participantes del proceso fueron beneficiados por medio de la función principal del equipo multidisciplinario de “promover el desarrollo integral de la comunidad” por medio de la organización y la promoción social, para la autogestión y movilización popular.

La utilización de métodos de Trabajo Social de grupos, facilitó cada uno de los talleres impartidos por el equipo multidisciplinario. Además, los talleres planteados en el proyecto en conjunto respondían a los requerimientos del Programa EPSUM, ya

que se evidenciaba la intervención del equipo multidisciplinario. Los talleres definían las actividades específicas para cada uno, así como los resultados esperados al finalizar el proyecto.

Un aspecto que favoreció desde el inicio el desarrollo del proyecto, fue el trabajo en conjunto y organizado que realizó el equipo multidisciplinario en la planificación, ejecución y evaluación del proyecto, como parte de las funciones que se comprometieron a cumplir tanto para el programa EPSUM, como ante las autoridades municipales y los miembros de la comunidad. Para ello, fue necesaria la coordinación interna, la cual permitió adecuar cada una de las actividades individuales, para darle prioridad al proyecto conjunto. La coordinación interna también favoreció el trabajo grupal que debía mantener el equipo multiprofesional, a través de una constante comunicación y programación semanal de la reunión de planificación de las actividades a desarrollarse en los talleres. Así mismo se aprovechaba para tener una reunión con las autoridades municipales e informar el desarrollo del proceso, en donde el Coordinador de la Oficina Municipal aportaba ideas y sugerencias que pudieran adjuntarse en beneficio de la comunidad y que pudieran ser tomados en cuenta en la agenda de reunión.

El apoyo recibido por parte de las autoridades motivaron el buen funcionamiento del equipo multiprofesional, creando mayores expectativas de los resultados finales. De igual forma, favoreció un agradable clima de trabajo, tanto para las actividades de gabinete como para las de campo, que permitieron que la integración se realizara efectivamente; la convivencia entre los miembros del equipo, la relación diaria y cotidiana permitió que cada miembro se conociera e interrelacionara, lo que favoreció la asignación de responsabilidades dentro del equipo para ejecutar acciones y obtener avances en las actividades y requerimientos por parte del Programa EPSUM y las autoridades municipales.

La metodología de Trabajo Social de grupos en la fase de planificación favoreció el desarrollo en la formación grupal de los capacitados, asimismo fue respaldada por el

Programa EPSUM, ya que esta no era diferente a la que ellos empleaban ni desconocida para el Programa.

Para cada uno de los talleres impartidos se implementaron diversas técnicas de participación grupal de manera que este fuese el camino que forjara el producto final. Cada una de las actividades planificadas fue pensada de acuerdo al tipo de población atendida e intentando buscar ideas renovadoras que hicieran participar, especialmente a las mujeres de la comunidad. Este sector se encuentra sometido a parámetros machistas que las relegan y limitan su participación y opinión sobre cualquier actividad desarrollada en su comunidad. La metodología también permitió aprovechar y hacer uso eficiente del tiempo, dando espacio para que cada uno de los miembros del equipo multiprofesional realizara las actividades y compromisos individuales.

Una de las funciones que el equipo multiprofesional debía propiciar en los integrantes del comité educativo, era la de promover en ellos la autogestión y acompañamiento en todas las actividades planificadas y otras planteadas por ellos. Se observó que esto tuvo mucha relevancia, ya que al finalizar el proyecto y teniendo toda la papelería en orden, el grupo se acercó a las autoridades municipales para poder gestionar alguna cantidad de dinero que les permitiera continuar con la fase de la construcción de la cancha y arado del terreno. Esto motivó al equipo multiprofesional a continuar apoyándolos en la realización de cartas y otras gestiones que se realizaron tiempo después de finalizado el Ejercicio Profesional Supervisado.

Cada una de las actividades planificadas para los talleres por parte del equipo multiprofesional fueron mejorando una a una por medio de los instrumentos de registro, control y monitoreo, tales como los informes mensuales, crónicas y actas. Mensualmente se daban a conocer al programa EPSUM, Escuela de Trabajo Social y Facultad de Arquitectura las actividades planificadas, en donde las instancias brindaban consejos y apoyo que permitieron darle al proceso de capacitación una variedad de actividades y optimizar los recursos.

5.2 Cómo se afrontaron los obstáculos

Una de las mayores dificultades encontradas en el equipo multidisciplinario, en el desarrollo del proceso de capacitación, a la hora de la aplicación de las diversas funciones y metodología de trabajo, fue el reducido número de especialistas, ya que otros equipos contaban con 5 integrantes en total, esto daba la oportunidad de poder abarcar proyectos de gran escala y mayor impacto dentro de una comunidad. Asimismo las diferencias marcadas en la utilización de métodos, instrumentos, funciones y áreas de intervención y otros aspectos, creaban en el equipo multiprofesional ciertos abismos a la hora de brindar los talleres. Entonces se optaba por realizar actividades según cada una de las disciplinas; sin embargo, por tratarse de un proceso de capacitación, la mayor parte se recargaba en el área de Trabajo Social.

Así mismo hay que tomar en cuenta que ninguna de las dos disciplinas contaba con mucha experiencia en el trabajo en equipo multiprofesional; siendo para algunos de los miembros un área de intervención nueva. Estos elementos determinaron que la integración dentro del equipo fuera un proceso largo y que requería el esfuerzo de cada integrante del grupo, para acoplarse a las circunstancias y al trabajo en conjunto. Por otra parte, la diferencia en formación académica dificultaba la integración de carreras técnicas con la social- humanísticas.

Las inasistencias por parte del grupo que asistía a los talleres muchas veces retrasaba el proceso de capacitación. A pesar de ello, el equipo multiprofesional intentaba avanzar con los que estuvieran presentes. Sin embargo, fue notable que cuando el mayor porcentaje de participantes eran las esposas de los miembros del comité educativo, la participación bajaba notoriamente. Esto llevaba a realizar cambios drásticos en las actividades, especialmente la evaluación, en donde se necesitaba mucho la opinión y comentarios de los participantes. Se optaba entonces por utilizar técnicas de selección múltiple, de colores o realización de señales, ya que el idioma también fue un factor que abría un abismo entre los dirigentes y los participantes en

las capacitaciones.

5.3 Aportes de la profesional de Trabajo Social

La Licenciatura de Trabajo Social, por ser una disciplina de las ciencias sociales, posee grandes ventajas. Los equipos multiprofesionales que cuentan con un miembro de este ramo, se benefician al contar con una persona con capacidad de fomentar el trabajo en equipo, elevar la producción grupal y, sobre todo, con una buena preparación en la fundamentación teórica con respecto a procesos de planificación, organización y promoción. Estos factores facilitaron la integración del equipo, como aporte de la disciplina.

Otro elemento muy importante, son todas las personas que estudian la Licenciatura de Trabajo Social que tienen una visión y experiencia muy amplia en lo relacionado al trabajo de campo y al trabajo comunitario. Esto supone un gran desafío profesional que el equipo multidisciplinario tenía que afrontar, ya que en este ámbito se pondrían en juego los valores de la solidaridad, participación y convivencia para ayudar a la comunidad en la toma de conciencia sobre sus necesidades, situación y posibilidades de cambio. Por lo tanto, otra parte fundamental de los aportes recae en los objetivos de Trabajo Social Comunitario. Objetivos que fueron tomados por el equipo multidisciplinario para la creación del proyecto en conjunto.

Los epesistas de Trabajo Social tienen la capacidad de coordinar y dirigir a un equipo multidisciplinario y hacer que las otras profesiones adopten un enfoque de trabajo comunitario, en donde cada una de las intervenciones esté orientada a la comunidad y con metodología de Trabajo Social Comunitario.

Un elemento que favoreció el proceso de investigación fue el conocimiento previo de las estudiantes de Trabajo Social puesto que poseen un amplio conocimiento en cuanto a la realización de diagnósticos comunitarios, elementos relevantes, identificación del problema y jerarquización del mismo.

5.4 ¿Lo planificado coincidió con los resultados?

Para la planificación del proyecto integrado, la epesista de Trabajo Social estaba en capacidad de tomar en cuenta los elementos importantes de los principios de Trabajo Social Comunitario. Entre ellos, el más importante fue el tomar la comunidad como ente primordial, la cual fue comprendida y aceptada como tal. También se tuvieron presentes los intereses y participación de los integrantes de la comunidad. La autodeterminación de los individuos y comunidades, y el ritmo de desarrollo pre-dispuesto (no impuesto) fueron de gran apoyo para el desarrollo del proceso. Para ello la epesista de Trabajo Social tuvo que hacer diversas intervenciones en los momentos de planificación y organización de las actividades del proyecto de capacitación, en donde se pudiera compartir con las otras áreas profesionales algunas de las ventajas y obstáculos con los que se encontró, pero sobre todo, para que la metodología planteada fuera eficaz y eficiente.

El equipo multidisciplinario tenía como objetivo primordial ejercer diversas funciones encaminadas a orientar a la comunidad a comprender sus problemas y necesidades, a guiarlos para utilizar los recursos disponibles y orientar la acción a través de los grupos para mejorar a los individuos y, por lo tanto, beneficiar a la comunidad. De esta manera, el equipo multiprofesional alcanzaría una acción con y de la comunidad y no una acción para ni sobre la comunidad. Es decir, dirigida a toda la población y con un carácter único que pretendía incrementar las competencias de la población, mejorar sus estilos de vida con la participación de los y las comunitarias, requisito indispensable para llegar a considerar una intervención social como intervención comunitaria.

Agregado a las actividades planificadas en cada uno de los talleres por el equipo multidisciplinario, la disciplina de Trabajo Social pudo intervenir de forma paralela en otros aspectos tales como: Problemas personales y de coyuntura, problemas colectivos de estructura social o conflictos grupales. Para ello fue necesario aplicar elementos de los métodos propios del Trabajo Social, los cuales fueron evidenciados

a lo largo del proceso de capacitación. En el proyecto en conjunto ejecutado por el equipo multidisciplinario, se dieron elementos tales como: Acción social comunitaria, administración y apoyo financiero de instituciones promotoras de planes, programas y proyectos.

CAPÍTULO 6

LECCIONES APRENDIDAS

En este capítulo se hace una recopilación de las reflexiones anteriores, para poder formular aprendizajes de los aspectos positivos y negativos que ocurrieron durante el proceso de capacitación, lo cual permitió la retroalimentación para mejorar futuras prácticas, dando elementos que fundamentan una propuesta de cambio innovadora y que sea de utilidad para las futuras generaciones.

La integración de un equipo multidisciplinario, puede elevar su nivel de productividad a través de las siguientes funciones:

- Estar bien organizados
- Estar construido sobre fortalezas individuales y académicas
- Compartir el liderazgo
- Desarrollar un ambiente / clima de equipo y no individualista
- Mantener una comunicación abierta y continua
- De esta manera se logrará un trabajo más eficiente, evidente en cada uno de los talleres realizados

La planificación dentro del equipo multidisciplinario surge a través de la organización y coordinación entre cada disciplina, cuando cada profesional aporta y asume responsabilidades en el proceso. Se conoce el área de intervención de cada disciplina para coordinar su trabajo y que el mismo se haga de manera ordenada y eficiente.

La ejecución del proyecto en conjunto a nivel comunitario, se debe realizar en base a la organización y coordinación del equipo multidisciplinario, de manera que la carga de trabajo sea equitativa y no se recargue en ninguno de los miembros. De esta manera se alcanza un alto nivel de producción grupal.

El Trabajo Social es una disciplina que juega un papel muy importante en la intervención y trabajo del equipo multidisciplinario, ya que aporta conocimientos para desarrollar procesos de planificación y organización, así como la implementación y desarrollo de metodologías participativas que permiten abordar temas de la educación popular, brindando aportes al trabajo en equipo.

La gestión en el equipo multiprofesional, permitió establecer recursos necesarios para la ejecución del proyecto y establecer una red institucional de apoyo para orientar las acciones en beneficio de los comunitarios. Esto evitó duplicar los esfuerzos y aprovechar los recursos

La disposición del comité educativo y el conocimiento que el mismo tenía de las funciones del equipo multiprofesional, permitió hacer un trabajo sostenible, cumpliendo con las expectativas tanto del programa EPSUM, la municipalidad y la comunidad atendida, desarrollando un alto nivel de coordinación y apoyo del equipo multiprofesional.

La delegación de responsabilidades dentro de un equipo multiprofesional, es una estrategia que orienta la ejecución del proyecto de capacitación y de las actividades planteadas en los talleres para mejorar los resultados.

Los instrumentos de control y monitoreo, permiten evidenciar las acciones y resultados obtenidos por el equipo multiprofesional en cada uno de los talleres impartidos, visualizando el impacto de las mismas en cuanto a los objetivos planteados.

La planificación del proyecto debe contar con un nivel de coherencia en relación a lo que se ejecutará, tomando en cuenta el contexto o realidad donde los profesionales intervienen. Esto evita situaciones imprevistas antes y después de cada taller.

La coordinación entre las instituciones involucradas y acuerdos en cuanto a los objetivos que persigue cada una permite facilitar la intervención de un trabajo en equipo multidisciplinario, evitando duplicar acciones y así realizar un trabajo eficaz.

Las funciones de facilitar información y conexiones sociales, que son propias del Trabajo Social, permiten que pueda dimensionarse un proyecto innovador audiovisual que empiece a mover los hilos necesarios para poder crear, en formato audiovisual, en donde se evidencien las funciones ejercidas dentro de un equipo multidisciplinario, que deben tomarse en cuenta en un proceso de capacitación.

Los factores negativos de la experiencia tales como, la impuntualidad, la falta de interés de algunos miembros del comité educativo, hicieron que el equipo multidisciplinario pusiera empeño y cambiara algunas de las actividades de los talleres, para que las mismas fueran aptas para cruzar barreras tales como, la diferencia de idiomas y otras divisiones culturales que se mercaron en el transcurso de la experiencia.

Otro factor negativo latente fue, la falta de conocimiento por parte del equipo multidisciplinario hacia la carrera de Trabajo Social, sin embargo, por ser una Licenciatura completa que permite que las estudiantes realicen diferentes prácticas en distintos ámbitos laborales, y con experiencia en el trabajo en equipo, permitió que la egresada de Trabajo Social, pudiera dar a conocer sus diferentes funciones y roles, para irse incorporando dentro del equipo.

CAPÍTULO 7

PROPUESTA DE CAMBIO FUNCIONES DEL EQUIPO MULTIPROFESIONAL DENTRO DE UN PROYECTO DE DESARROLLO

Partiendo de las lecciones aprendidas, en este capítulo se hace una propuesta innovadora, creativa, e idónea que le da seguimiento u otro giro a la experiencia para alcanzar mejores resultados en la práctica profesional de Trabajo Social.

Para la integración de un equipo multiprofesional, se debe tomar en cuenta que cada uno de los miembros, debe tener clara cada una de las funciones que va aportar o desempeñar, de esta manera el producto final será equitativo y más productivo. También debe contar con una coordinación previa entre las instituciones involucradas, por medio de varias reuniones que les permitan conocer los requerimientos que cada parte desea, llegando así a un acuerdo entre las partes involucradas.

Para que se de una planificación integral es importante dialogar y proponer acciones dentro del equipo multiprofesional, partiendo de las necesidades, intereses, problemas encontrados y analizados dentro del equipo; por medio de instrumentos de planificación eficaces. Antes de iniciar la ejecución de proyectos, es fundamental que el equipo multiprofesional tenga conocimiento de los recursos con que cuenta, además de los requerimientos de las instituciones involucradas a través de un acuerdo previo y legal, donde se definan los recursos y el apoyo con los que se cuenta. Para que el trabajo de un equipo multiprofesional se realice de forma eficiente, es necesario que se deleguen responsabilidades, dentro del mismo y que las mismas sean asumidas por quienes integran el equipo, reconociendo que el aporte de cada profesional es esencial para llevar a cabo un trabajo relevante.

Es importante, antes de ser parte de un equipo multidisciplinario, conocer ampliamente cada uno de los campos profesionales, de esta manera se podrán

analizar los aportes de cada una de las disciplinas y los conocimientos teóricos metodológicos de cada profesión, para la integración eficiente y eficaz de los grupos. Dichas herramientas permitirán proponer y /o trabajar de forma integrada, problemas, necesidades e intereses de las comunidades atendidas, sin desvalorizar la que cada una de las disciplinas posee. Además es importante la disposición de cada miembro del equipo multiprofesional al momento de concretar las actividades. Para ello es necesario orientar bien a las epesistas de Trabajo Social con respecto a cuáles serán las diversas funciones con las que deberá cumplir durante su ejercicio profesional supervisado, ya que todas las carreras cuentan con manuales específicos de actividades y funciones con fechas establecidas. Sin embargo, Trabajo Social cuenta con diversa papelería de todo el proceso, pero no unificada.

Cada supervisor espera materiales y se organiza de manera diferente. Esto desfavorece al grupo al no caminar de forma uniforme con la entrega de documentos. También el factor tiempo es una de las grandes limitantes ante la papelería, y el volver a retomar cada una de las etapas a desarrollar es un factor que debilita el quehacer profesional de una Trabajadora Social; por ello se propone un video en donde pueda claramente visualizarse cada una de las etapas básicas del ejercicio profesional supervisado de manera que los futuros estudiantes vayan seguros de lo que se espera de ellos durante esos 8 meses. También tendrán un mejor panorama con respecto a las dificultades y logros con los que podrán encontrarse en esta experiencia única y maravillosa.

Dentro de un proceso de capacitación la participación de la población es un elemento que debe ser tomado en cuenta desde el inicio del trabajo del equipo multiprofesional, pues permite que la población se comprometa y apoye las acciones que sean de beneficio para su comunidad. Esto se desarrolla mediante las diversas funciones y técnicas aplicadas por el equipo multiprofesional que fueron consensuadas y socializadas con los asesores del Ejercicio Profesional Supervisado.

Por otro lado es importante resaltar que siguiendo la metodología de Oscar Jara, él

recomienda tener una comprensión más profunda de la experiencia para poder mejorar la propia práctica, y la creación de un material audiovisual permitió retomar la experiencia vivida y encontrar todos aquellos factores que resultaron positivos o negativos durante el proceso. Así mismo brinda la oportunidad de poder compartir con otras prácticas similares las enseñanzas sugeridas de la experiencia. Pero sobre todo poder aportar a la reflexión, conocimientos surgidos de una práctica social concreta.

7.1 Primera Parte

7.1.1 Presentación

Un video llamado “Las funciones del Trabajo Social dentro de un equipo multidisciplinario” con un programa especial de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) en donde se proporciona una producción multimedia a través de la mezcla de videos, fotos, presentaciones de power point y efectos especiales, se unifican para formar una especie de documental que puede ser narrado y brinde la información del tema requerido. El mismo apoya la idea de Oscar Jara de la importancia de la dimensión comunicativa, pues el audiovisual puede emplearse para cualquier nivel social, con diferente grado académico; lo cual es importante para nuestra carrera pues está dedicada a las poblaciones más vulnerables del país. Por tal razón se recalca que la producción de dicho material permitirá una nueva objetivación de lo vivido, que enriquecerá aun más el proceso de pensar y transformar nuestra propia práctica.

Este se ajusta al contenido del proyecto, ya que por medio de él los estudiantes del último año tendrán la oportunidad de tener claras las funciones que deberán ejercer dentro de un equipo multidisciplinario, además les permitirá reafirmar la esencia del Trabajo Social en su ámbito comunitario, como parte de un propósito para mejorar la práctica profesional.

7.1.2 Objetivos

- Fomentar la utilización de medios audiovisuales, para demostrar los alcances del Trabajo Social dentro de un equipo multidisciplinario.
- Evidenciar las funciones del equipo multidisciplinario a través de una presentación de video.
- Enriquecer el proceso, de capacitación del ejercicio profesional supervisado de equipos multidisciplinarios, utilizando las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) y de esta manera mejorar el trabajo en equipo.
- Aumentar el conocimiento y habilidad en el uso de las TIC en un ambiente de Proyectos.
- Promover el que se asuma mayor responsabilidad por el aprendizaje propio.

7.1.3 Justificación

Hasta hace pocos años, la edición de video estaba fuera del alcance de las instituciones educativas ya que para llevarla a cabo se requerían equipos costosos y sofisticados, además de técnicos expertos que los operaran. La situación actual es muy diferente; ahora sólo se necesita, un computador que contenga las características y la potencia suficiente para realizar las tareas complejas que demanda la edición de video y una cámara de video digital. Estos equipos abren un mundo de posibilidades para impactar positivamente los ambientes de aprendizaje. Especialmente si tenemos en cuenta el efecto que, según investigaciones, demuestra tener la producción de video en el interés y desempeño de grupos de estudio; pues permiten, entre otros, enriquecer actividades como: Narraciones digitales o analizar fenómenos del mundo real que exigen determinar con precisión variables como posición y tiempo, a partir de un registro en video.

Los anteriores son solo dos ejemplos de las múltiples formas en las que el video digital puede ayudar a enriquecer algunos aprendizajes. El equipo básico (cámara y computador) se puede utilizar prácticamente en todas las materias del currículo, por lo tanto, la inversión es compensada y evidenciada por los grupos de trabajo tanto en producción grupal como en la mejora del clima grupal en el que se desenvuelven.

7.1.4 Metodología

El CD, con la presentación, podrá ser utilizado por la Escuela de Trabajo Social o el Programa EPSUM. Al iniciar el proceso de formación de equipos multidisciplinario, o al inicio del ejercicio profesional supervisado. Para que los estudiantes puedan aclarar sus dudas con respecto a las funciones del equipo multidisciplinario en el quehacer profesional.

7.1.5 Recursos

Para que se pueda implementar la presentación del video en el departamento de EPS o departamento de orientación vocacional se necesitará lo siguiente:

- Equipo de computación o telefonía
- Proyector
- Pantalla blanca

7.1.6 Contenido del CD

- Introducción
- Características Generales de la Carrera

- Funciones propias del Trabajo Social
- Funciones dentro de un equipo multiprofesional
- Experiencias de campo. (Estudiantes de Trabajo Social fotografías propias de funciones del equipo multiprofesional)

7.2 Segunda Parte

7.2.1 Estrategia de comunicación y socialización

El CD, será otorgado al departamento de EPS y al programa EPSUM, para poder usarse año con año, y en cada grupo que se prepara para la realización del ejercicio Profesional Supervisado.

(Ver CD)

8. CONCLUSIONES GENERALES

1. El municipio de Chinique, en el departamento de El Quiché, es una comunidad con características históricas, sociales, culturales y topográficas propias que la identifican y diferencian de las demás del departamento. Al mismo tiempo, tiene un sin número de necesidades de toda índole por cubrir, que el EPSUM desde hace algunos años, a través de los equipos multiprofesionales, ha priorizado y trabajado para darles solución.
2. El enfoque del trabajo del equipo multiprofesional asignado al municipio de Chinique, conformado por un estudiante de Arquitectura y una estudiante de Trabajo Social, fue de desarrollo social, ya que capacitaron a un segmento de la población en la gestión de proyectos en beneficio de su comunidad y al mismo tiempo, concretizaron un proyecto en favor de una escuela del municipio.
3. Los retos a los que se enfrentó el equipo multidisciplinario durante el proceso (asistencia a las capacitaciones, puntualidad, poca participación y aportes de la mujer) convirtieron la experiencia en un aprendizaje social y cultural enriquecedor, y obligaron a los epesistas a flexibilizar el proceso y hacer los cambios necesarios para ajustarse a la realidad y circunstancias de la comunidad.
4. Las funciones ejercidas por el equipo multidisciplinario determinó la buena calidad del proyecto de capacitación, sin embargo, fue evidente que los epesistas de Trabajo Social, son el hilo conductor principal, cuando se trata de trabajo en equipo, esto fue evidenciado y reconocido hacia la profesión por otras disciplinas, las autoridades municipales y por los líderes de la comunidad.
5. La precisión con la que se distinguen las funciones específicas de un determinado campo profesional, dentro de un proceso de capacitación, aporta en gran medida en los individuos participantes ya que esto enriquece el

fortalecimiento del grupo, tanto en metas como objetivos grupales que constituyen una necesidad absoluta para una eficaz toma de decisiones.

6. Es importante tomar en cuenta que el proceso de capacitación fue llevado a cabo por medio de un esquema que facilitó cada uno de los talleres, siendo este la investigación, el diagnóstico de la comunidad, la programación y la ejecución del proyecto, sin olvidar la evaluación, acción que no se realizó únicamente al final del proceso sino fue evidenciada antes, durante y después del proceso, para que la misma permitiera ir mejorando cada uno de los talleres impartidos, esto permitió evaluar la propia intervención como la participación propicia y activa de los individuos involucrados.
7. Como en todo proceso de capacitación, existen limitantes que se fueron evidenciado en cada uno de los talleres, los cuales deben ser tomados como oportunidades y un nuevo aprendizaje, entre ellos cabe mencionar las diferencias de idiomas, la atención de un grupo con diferencias en analfabetismo, diferentes edades de los participantes, la idea del grupo del total asistencialismo y problemas políticos, entre otros. Por otro lado vale la pena mencionar que durante este proceso también se evidenciaron otros aspectos que dificultaron la práctica propia de la formación de equipos multidisciplinarios tales como: La formación de grupos de distintas cantidades (unos muy grandes y otros pequeños), la poca información que se brinda de las diferentes carreras, y el poco tiempo que se brinda para la interrelación de los mismos, el distinto nivel educativo brindado por el campus central y sus centros regionales. Pues estos impiden el buen funcionamiento de un equipo multiprofesional.
8. La planificación, gestión. Formulación, ejecución, evaluación, asesoría técnica, facilitar la información, promocionar y orientar fueron unas de las funciones aplicadas dentro del equipo multidisciplinario para el desarrollo del proyecto comunitario.

9. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Ander Egg, Ezequiel (1929). “Trabajo en equipo”, Instituto de Ciencias Sociales 1; colección Buenos Aires, Argentina.
- .
- Ander Egg, Ezequiel y María José Aguilar (1929). “Diccionario de Trabajo Social”, Instituto de Ciencias Sociales 1; colección Buenos Aires, Argentina.
- Boletín de la Escuela de Trabajo Social, septiembre 1999.
- Carbajal (2007). “Teoría y práctica de la sistematización de experiencias. Universidad del Valle
- Corporación Municipal “Plan de desarrollo Municipal de Chinique, El Quiché”, 2010.
- Centro de atención Permanente (CAP) del Ministerio de Salud y Asistencia Social de Chinique, 2010
- Equipo multiprofesional del municipio de Chinique, “Informe integrado correspondiente al mes de mayo” EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), Chinique, Santa Cruz del Quiché, 2010.
- Equipo multiprofesional del municipio de Chinique, “Informe integrado correspondiente al mes de junio” EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), Chinique, Santa Cruz del Quiché, 2010.
- Equipo multiprofesional del municipio de Chinique, “Informe integrado correspondiente al mes de julio” EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), Chinique, Santa Cruz del Quiché, 2010.

- Equipo multiprofesional del municipio de Chinique, “Plan de Trabajo” EPSUM (Ejercicio Profesional Supervisado Multiprofesional), Chinique, Santa Cruz del Quiché, 2010.

9.1 PÁGINAS WEB

- <http://informaticaenelconde.blogspot.com/2010/04/edicion-de-videos-con-windows-movie.html>
- <http://scratch.mit.edu/projects/cleoh3/2424136>
- <http://www.cie.org.uk/qualifications/qualifications/academic/primary/ictstarters/overview>
- [http://education.qld.gov.au/smartclassrooms/strategy/dp/one-2-one.html"](http://education.qld.gov.au/smartclassrooms/strategy/dp/one-2-one.html)
- <http://education.qld.gov.au/smartclassrooms/strategy/dp/one-2-one.html>
- <http://www.moodle.org>
- www.promocionsocial/trabajosocial/.org.mex