

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN



INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO,
REALIZADO EN LA FUNDACIÓN CONTRA EL HAMBRE, DE SAN
JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ

CLAUDIA LORENA CU POP

COBÁN, ALTA VERAPAZ, JULIO DE 2 015

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

TRABAJO DE GRADUACIÓN

INFORME FINAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO,
REALIZADO EN LA FUNDACIÓN CONTRA EL HAMBRE, DE SAN
JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ

PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

CLAUDIA LORENA CU POP
CARNÉ 200051236

COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

COBÁN, ALTA VERAPAZ, JULIO DE 2 015

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. M. A. Fredy Giovany Macz Choc
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj
REPRESENTANTE DE EGRESADOS:	Ing. Agr. Julio Oswaldo Méndez Morales
REPRESENTANTE DE DOCENTES:	Ing. Geól. César Fernando Monterroso Rey
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	Br. Fredy Enrique Gereda Milián M.E.P.U. César Oswaldo Bol Cú

COORDINADOR ACADÉMICO

Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

COORDINADORA DE LA CARRERA

Lcda. T.S. Floricelda Chiquin Yoj

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

COORDINADOR :	Lic. Econ. Héctor Virginio Escobar Rubio
SECRETARIA:	Lcda. T.S. Claudia Estela Quezada
VOCAL:	Lic. T.S.M.A. Julio Antonio Pisquiy Mejía

REVISORA DE REDACCIÓN Y ESTILO

Lcda. T.S.M.Sc. Guadalupe Barreno de Bravo

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lic. T.S.M.Sc. Juan Aníbal Rojas

ASESOR

Lic. T.S.M.Sc. Víctor Raúl Castillo Montejo



GENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
- CUNOR -

Código Postal 16001 - Cobán, Alta Verapaz
Telefax: 79513645 - 79521064
E-mail: usacoban@usac.edu.gt
Guatemala, C. A.

Ref. No.: 15-TS-017-15.

19 de enero de 2015.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Carrera Trabajo Social CUNOR
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la asesoría del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Fundación contra el Hambre, de San Juan Chamelco, Alta Verapaz*, elaborado por la T.S. Claudia Lorena Cu Pop, carné número 200051236.

Por lo anterior, solicito se envíe a donde corresponda, para el trámite correspondiente.

Deferentemente.

“*Id y Enseñad a Todos*”



Lic. Víctor Raúl Castillo Montejo
Asesor

c.c. Archivo.



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE —CUNOR—
Cobán Alta Verapaz
Telefax: 7951-3645 y 7952-1064
E-mail: usacoban@usac.edu.gt

Ref. No.: 15-TS-116-15.

05 de mayo de 2015.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Carrera Trabajo Social CUNOR
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Fundación contra el Hambre, de San Juan Chamelco, Alta Verapaz, elaborado por la T.S. Claudia Lorena Cu Pop, carné número 200051236.*

Tomando en cuenta que se cumplió con la revisión; respetuosamente solicito darle el trámite correspondiente.

Deferentemente.

“Id y Enseñad a Todos”




Lic. Juan Aníbal Rojas L.
Docente Revisor

c.c. Archivo.



CENTRO UNIVERSITARIO
DEL NORTE
- CUNOR -

Código Postal 16001 - Cobán, Alta Verapaz
Telefax: 79513645 - 79521064
E-mail: usacoban@usac.edu.gt
Guatemala, C. A.

Ref. No.: 15-TS-243-15.

19 de mayo de 2015.

Señores Miembros
Comisión de Trabajos de Graduación
Cobán, Alta Verapaz

Respetables señores:

Atentamente hago de su conocimiento, que he finalizado la revisión en cuanto a redacción y estilo del trabajo de graduación titulado: *Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizado en la Fundación contra el Hambre, de San Juan Chamelco, Alta Verapaz*, elaborado por la T.S. Claudia Lorena Cu Pop, carné número 200051236.

El trabajo en mención cumple con los requisitos establecidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala; por tanto, se remite a esa instancia para que continúe con el trámite correspondiente.

Cordialmente.



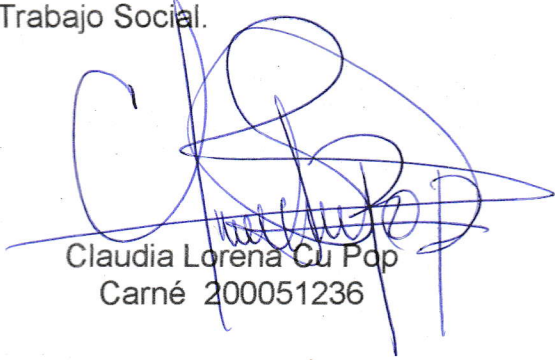
“Id y Enseñad a Todos”

Lcda. Guadalupe Barreno de Bravo
Revisora de Redacción y Estilo

c.c. Archivo.

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes el Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado, realizada en la Fundación contra el Hambre, de San Juan Chamelco, Alta Verapaz, como requisito previo a optar al título de Licenciada en Trabajo Social.



Claudia Lorena Cu Pop
Carné 200051236

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es del estudiante que opta al título, del asesor y del revisor; de la Comisión de Redacción y Estilo de cada carrera, es la responsable de la estructura y la forma.”

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2.4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2008 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año dos mil doce.

DEDICATORIA

A:

- Dios:** Por no dejarme sola en los momentos difíciles y en mis alegrías, también por derramar sus bendiciones y fortalezas en mi vida para alcanzar una meta más.
- Mi madre:** Por su apoyo incondicional y por ser un pilar que sustenta mi vida. Gracias te doy y que Dios ilumine tu vida y tus pasos.
- Juan:** Por estar siempre a mi lado, por ser una persona especial en mi vida. Gracias por creer en mí, por motivarme a diario para lograr mis metas. Dios bendiga su vida.
- Mis hijos:** Juan Alejandro, Paula Alejandra, Estrella Liseth y Juan Diego por su comprensión y el amor que me demuestran, eso hace mayor la satisfacción ante una meta alcanzada. También quiero ser un ejemplo de superación para ustedes que son lo que más atesoro. Los amo mucho mis hijos e hijas.
- Amigo (as)** Juanito Rojas, Guadalupe Barreno y Claudia Quezada con cariño y especial aprecio para ustedes, infinitas gracias por compartir sus conocimientos, consejos y experiencias profesional y personal. Es un honor para mí, tener la amistad y confianza de cada uno de ustedes. Muchísimas gracias por todo, Dios bendiga sus vidas.

AGRADECIMIENTOS

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de formarme con orgullo y dedicación deseando que toda generación sea parte del desarrollo de nuestra sociedad.

Centro Universitario del Norte (CUNOR), por permitir profesionalizarme académicamente.

Docentes de la Carrera de Trabajo Social, con cariño y gratitud por compartir sus enseñanzas y asesoría profesional en la realización del Ejercicio Profesional Supervisado.

Fundación contra el Hambre, Municipalidad de San Juan Chamelco y Consejos Comunitarios de Desarrollo por el apoyo para la realización de las actividades.

Mis compañeras, del Ejercicio Profesional Supervisado, por socializar conocimientos y experiencias en cada una de las áreas de práctica.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA	3

CAPÍTULO 1

CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Aspectos generales del área de práctica	
1.1.2 Nombre	5
1.1.3 Localización	5
1.1.4 Origen/historia	5
1.1.5 Organización Política	7
1.1.6 Vías de acceso	8
1.1.7 Población	8
1.2 Infraestructura y servicios	8
1.2.1 Saneamiento Básico	8
1.2.2 Servicios públicos	9
1.2.3 Vivienda	9
1.2.4 Salud	10
1.2.5 Educación	13
1.2.6 Seguridad Ciudadana	14
1.2.7 Ambiente	14
1.2.8 Riesgos y desastres	15
1.3 Actividades económicas	17
1.3.1 fuentes de empleo	17
1.3.2 Forma de la propiedad de la tierra	18
1.3.3 Mercado	19
1.4 Organización social	19
1.4.1 Organización social	20
1.4.2 Organización social local	20
1.4.3 Consejos Comunitarios de Desarrollo	20
1.5 Caracterización de la Institución Fundación Contra el Hambre	20
1.5.1 Filosofía de la institución	20
1.5.2 Organigrama	24
1.5.3 Recursos	24
1.5.4 Presupuesto	25

1.5.5 Inversión	26
1.5.6 Proyectos ejecutados	26
1.5.7 Proyectos en ejecución	27
1.5.8 Descripción de la Institución	27
1.6 Problema encontrado	37
1.7 Necesidad social	38
1.8 Operacionalización de la Problemática	38
1.8.1 Problema de fondo	38
1.8.2 Manifestaciones	38
1.8.3 Agravantes	39
1.8.4 Problema objeto de intervención	39
1.8.5 Alternativas de acción	39

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Metodología del Trabajo Social	41
2.1.1 Definición problema objeto de intervención	41
2.1.2 Selección de alternativas de acción	42
2.1.3 Ejecución	42
2.1.4 Evaluación	43
2.2 Activación y seguimiento a las 10 Coordinadora locales de Reducción de Riesgo a Desastre	44
2.2.1 Diagnóstico del funcionamiento de las COLREDES	45
2.2.2 Elaboración de informes sobre los hallazgos de las COLREDES	46
2.2.3 Proceso de fortalecimiento a las COLREDES	47
2.2.4 Inducción de la eficiente función administrativa de las COLRED	48
2.2.5 Plan de capacitación Institucional sobre Gestión de Riesgo	48
2.2.6 Propuesta de un Plan Municipal para la Gestión de Riesgo	50
2.3 Otras actividades	51
2.3.1 Actividades en el Componente de Relaciones de Patrocinio	51
2.3.2 Actividades en el Componente de Transformación Integral de Liderazgo	52
2.3.3 En el Componente de Transformación Integral de Familia	54

CAPÍTULO 3

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Diagnóstico del funcionamiento de las COLREDES	57
3.2 Proceso de fortalecimiento a las COLREDES	58
3.3 Mejoramiento de la función administrativa de las COLREDES	59
3.4 Plan institucional y municipal para el componente Gestión de Riesgo	60

CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	67

ÍNDICE DE MAPAS

1. Ubicación de los puestos de salud y centros de convergencia del Municipio	11
--	----

ÍNDICE DE CUADROS

1. Microrregiones del Municipio de San Juan Chamelco, A.V.	7
2. Amenazas del Municipio de San Juan Chamelco, Alta Verapaz	15
3. Organigrama Regional de la fundación Contra el Hambre, San Juan Chamelco, A.V.	24
4. Fechas de aplicación de entrevista a las 10 coordinadoras locales	44
5. Temática del plan de capacitaciones institucional	49

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

ASECSA:	Asociación de Servicios Comunitarios de Salud
CBV:	Canasta Básica Vital
CELAST:	Centro de Estudios Latinoamericanos de Trabajo Social
COCODE:	Consejo Comunitario de Desarrollo
COLRED:	Coordinadora Local de Riesgo a Desastre
COMRED:	Coordinadora Municipal de Riesgo a Desastre
COMUDE:	Consejo Municipal de Desarrollo
COMUSAN:	Consejo Municipal de Seguridad Alimentaria
CONRED:	Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastre
CTA:	Coordinación Técnica Administrativa
CUNOR:	Centro Universitario del Norte
DIACO:	Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor
ECH:	Evaluación Comunitaria Holística
EPS:	Ejercicio Profesional Supervisado
FC:	Facilitador Comunitario
FH:	Fundación Contra el Hambre
GCRD:	Gestión Comunitaria de Riesgo a Desastre
Ibíd:	En el mismo lugar

INE:	Instituto Nacional de Estadística
INEB:	Instituto Nacional de Educación Básica
INTECAP:	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad
ITMES:	Instituto Tecnológico Maya de Estudios Superiores
MAGA:	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
NUFED:	Núcleos Familiares Educativos para el Desarrollo
ODM:	Objetivo de Desarrollo del Milenio
PAFMAYA:	Plan de Acción Forestal Maya
PMC:	Promoción Monitoreo y Control
POA:	Plan Operativo Anual
TIF:	Transformación Integral de Familia
TIL:	Transformación Integral de Liderazgo
VIH:	Virus de la Inmunodeficiencia Humana

RESUMEN

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), se realizó en la Fundación Contra el Hambre, ubicada en el Municipio de San Juan Chamelco, Alta Verapaz, organización cristiana que su misión es “Caminar con Iglesias, Líderes y familias para vencer toda forma de pobreza humana viven en una relación saludable con Dios y su Creación”.

El subprograma donde se desarrolló el EPS fue en el Componente de Transformación Integral de Liderazgo, espacio en el cual se ganó experiencias, se intercambió conocimientos y habilidades profesionales.

En la fase de inmersión e investigación para efectos de definición del problema objeto de intervención se utilizó técnicas e instrumentos de recopilación de información, como: Investigación documental, observación directa, entrevista, visitas domiciliarias a beneficiarios comunitarios, que permitieron identificar como problema de fondo el “Desinterés que existe en darle seguimiento al aspecto Gestión Comunitaria de la Reducción de Riesgo a Desastre por parte de la Institución a nivel regional”, sin embargo después de un análisis pertinente de manifestaciones y agravantes que rodean al problema de fondo, se estableció como problema objeto de intervención, el “desinterés que existe en incluir dentro del Plan Operativo Anual la activación y fortalecimiento a las 10 Coordinadoras Locales para la Reducción de Desastre COLRED”, donde se enfocó las acciones a intervenir.

Se planteó la alternativa y para ejecutarla se hizo un plan de trabajo con acciones relacionadas a la activación y seguimiento a las 10 COLREDES y se concilió con jefe inmediato y coordinadora regional se implementó acciones donde hubo logros y resultados precisos, tales como:

1. Proceso de diagnóstico de cada COLRED.
2. Elaboración de informes sobre los hallazgos positivos y negativos de cada coordinadora local.
3. Implementación del proceso de fortalecimiento a las COLREDES.
4. Mejoramiento de la función administrativa de las COLREDES.
5. Plan de capacitaciones institucional para el Componente “Transformación Integral de Liderazgo”.
6. Propuesta de Plan Municipal para la Gestión de Riesgo a Desastre.

En el proceso hubo obstáculos como: Recursos limitados, la desconfianza de las personas, las líneas de comunicación horizontal hace lento el proceso, el espacio profesional limitado para los practicantes para un mejor desempeño, pero se logró reducir las limitantes con la insistencia de realizar las actividades e identificarse con la población objetivo.

La evaluación se realizó en todo el proceso, fue flexible y constante, se aplicó en todas las actividades ejecutadas por la practicante de trabajo social, además en reuniones hechas con el personal del componente de transformación integral de liderazgo en los que se discutió los logros de la ejecución de planes semanales.

INTRODUCCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), se realizó en la Fundación Contra el Hambre, del municipio de San Juan Chamelco, Alta Verapaz, durante el período comprendido de febrero a octubre de 2 014; se presenta el siguiente informe elaborado por la practicante de Trabajo Social, con los objetivos siguientes: Dar a conocer el proceso de práctica, describir las actividades desarrolladas, el análisis y resultados que se obtuvieron en todo el proceso de la EPS, a dirigentes de la institución, asesor de la práctica, compañeras, autoridades académicas. Asimismo que sea una herramienta de consulta para las personas que deseen conocer la naturaleza de la institución, cobertura en el municipio y sus ejes de trabajo.

La información registrada en el mismo se logró a través de técnicas e instrumentos utilizados tales como: Entrevistas, observaciones directas, cuaderno de campo, informes mensuales, consulta de otros documentos como: Informe de EPS del año 2 013, información digital de la institución, los cuales facilitaron definir el problema objeto de intervención y la sistematización de la información para el informe final.

El informe está estructurado en tres capítulos, seguidamente se explica brevemente el contenido que tiene cada uno de ellos:

CAPÍTULO 1

Describe la caracterización general del municipio de San Juan Chamelco, área geográfica donde se ejecutó el EPS, se describe la naturaleza, misión, visión y filosofía de la institución sede; así mismo la operacionalización de la problemática que contiene la necesidad social, el problema de fondo, manifestaciones y agravantes, concluyendo con la definición del problema objeto de intervención y alternativas.

CAPÍTULO 2

En esta sección se da a conocer y se describen las actividades ejecutadas durante el proceso de la EPS, en el Componente de Transformación Integral de Liderazgo en el área de Gestión Comunitaria de Reducción de Riesgo a Desastre en cada una de ellas se especifica el contenido y como se desarrolló.

CAPÍTULO 3

En este capítulo se presenta un análisis de los resultados obtenidos en la ejecución de las actividades realizadas, así como reflexiones sobre lo que no se hizo y los aspectos que contribuyeron de forma positiva o negativa en cada una de las actividades, reflexión de las experiencias que dejan un aprendizaje y ayudan a mejorar los métodos y formas de realizar las acciones sin salirse de los objetivos planteados.

Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y bibliografía.

OBJETIVOS

1. Desarrollar los conocimientos teóricos aprendidos, mediante el proceso de intervención profesional dentro de los componentes de trabajo de la Fundación.
2. Definir una cultura de participación de los integrantes de la Coordinadoras Locales de Riesgo a Desastre, mediante el seguimiento y fortalecimiento de capacidades.
3. Lograr activar las Coordinadoras Locales y mejorar la comunicación con la Institución para que se cumplan los objetivos planificados.
4. Realizar todas las actividades aunado a ello el cumplimiento de normas y políticas institucionales para no crear conflictos entre organizaciones locales, institución y practicante.
5. Orientar un trabajo interinstitucional con enfoque de Gestión de Riesgo para disminuir los desastres, realizando un plan municipal.

CAPÍTULO 1

DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA UNIDAD DE PRÁCTICA

1.1 Aspectos generales del área

1.1.1 Nombre

Municipio, San Juan Chamelco, Departamento de Alta Verapaz.

1.1.2 Localización

El municipio de San Juan Chamelco se encuentra a doscientos diecinueve kilómetros de distancia de la ciudad de Guatemala y a ocho kilómetros de la cabecera departamental con acceso por carretera de pavimento. Sus colindancias son: Norte (municipio de San Pedro Carchá) Sur (Municipio de Cobán y Tamahú), Este (municipio de Tucuru y Senahú) Oeste (municipio de Cobán).

1.1.3 Origen/Historia

“La fundación del municipio se realizó el día 24 de junio de 1,543. Este acontecimiento es importante pues marca la “primera fundación de un poblado a la alianza castellana” que se efectúa en la zona norte de Guatemala. Dicha celebración recayó en manos de los religiosos de la orden de Santo Domingo de Guzmán o Dominicos, quienes fueron los iniciadores de la conquista pacífica de la Tezulutlán (lugar de guerra) posteriormente llamada Verapaz (lugar de la verdadera paz); lo que marcó un capítulo especial dentro del desarrollo de los acontecimientos del Reino de Guatemala, durante el siglo XVI.-

La fundación se hizo bajo la advocación del apóstol San Juan Bautista cuya festividad se celebra actualmente en el municipio de San Juan Chamelco, luego se procedió a la

división del recién fundado pueblo en cuatro barrios mencionados en su orden son: San Juan, Santo Domingo, San Luis y Santa Catarina, posteriormente y de reciente fundación se encuentran los barrios San Agustín, Santa Ana y Concepción.

Los indígenas que pasaron en 1,543 a formar parte del pueblo de San Juan Chamelco, vivían anteriormente alrededor de su centro político llamado Chamil, que en idioma Q'eqchi' significa "alrededor de la hondonada", el cual debido a las continuas lluvias y al embasamiento de las mismas fue inundado, por lo cual disponen trasladarse a una zona cercada que les brindaba mayor seguridad, escogiéndose, el lugar que ocupa el actual pueblo. Estos grupos conservaban tradicionalmente su hegemonía en el asentamiento conocido como Chamil, que dista a 17.8 kms. De la actual cabecera municipal.

Respecto del nombre que ha ostentado el municipio de San Juan Chamelco indican que dicha dominación se debe al agradecimiento que los religiosos dominicos le demuestran al cacique Quiché de la zona de Sacapulas y Rabinal, quienes ayudaron a la conversión de los indígenas de dicha región, y que al haber aceptado el bautismo cristiano, adoptaron nombre de Juan y se dice que se apellida Chaomelc'ó (dato por verificar).

Al efectuarse la fundación oficial castellana (iniciamos anteriormente que fue el 24 de junio, día del apóstol San Juan Bautista), dicho pueblo fue colocado bajo la advocación de este santo, como nombre complementario utilizado por los indígenas antes de la llegada de los españoles y como indicamos era Chamil y desde entonces el nuevo pueblo se llamó "San Juan Chamil"; con el transcurso del tiempo el nombre del pueblo fue transformado en "San Juan Chamelco".¹

1.1.4 Organización política

El municipio de San Juan Chamelco, está dividido en seis microrregiones que son: Central, Sacquil, Chamisun, Chamil,

¹ Monografía de San Juan Chamelco, facilitado por la Municipalidad

Paapá y actualmente se organizó la región urbana conformada por los barrios y zonas.

Dentro de las funciones del Concejo Municipal es la autorización y actualización en definir como categorías dada a una población ubicada dentro del municipio de San Juan Chamelco, registrados en libros de actas archivados dentro de la municipalidad del lugar.

CUADRO 1 MICROREGIONES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN CHAMELCO, A.V.

MICRORREGIÓN	SEDES MICRORREGIONALES	No. DE LUGARES POBLADOS
I	Central	44
II	Sacquil	8
III	Chamisun	14
IV	Chamil	20
V	Paapá	10
Total de lugares poblados		96

Fuente: Acceso a la información pública. Año 2 014.

1.1.5 Vías de acceso

El municipio de San Juan Chamelco, tiene su carretera principal que conecta con el Municipio de Cobán, cualquier obstáculo que impida llegar al municipio se cuenta con rutas alternas pavimentadas y señalizadas que

proviene de los municipios de San Pedro Carchá y Santa Cruz Verapaz. Existe un aproximado de 105 kilómetros de carretera tipo terracería distribuida en las cinco microrregiones y algunas partes de la región urbana del municipio que sirven de acceso a las comunidades.

1.1.6 Población

La población de San Juan Chamelco, su mayoría es indígena que reside en las áreas rurales del municipio y su densidad poblacional anual aumenta, según el Instituto Nacional de Estadística, el año pasado, la población del municipio era de cincuenta y siete mil setecientos nueve habitantes (57,709).

1.2 Infraestructura y servicios

1.2.1 Saneamiento básico

La estrategia de saneamiento básico permite conocer las alternativas más comunes para la identificación y solución de los problemas de saneamiento en las comunidades rurales de difícil acceso, ya que esto condiciona un manejo inadecuado de agua y alimento y una disposición incorrecta de los residuos sólidos y excretas.

Atención en el Saneamiento Básico en las familias y hogares significa trabajar en la conservación de la salud de las personas y juega un papel importante en la prevención de las enfermedades diarreicas cuyo origen está vinculado con deficiencias en la limpieza de las comunidades.

Según la Municipalidad del municipio la población con acceso de agua y servicios de saneamiento mejorados son: en viviendas con servicios de agua potable un 57.1 por ciento y en con servicios de saneamiento básico un 19.1, lo que hace un total de 8,411 viviendas con estos servicios y un servicio privado de recolección de basura. Dichos servicios llegan muy escasamente en las viviendas rurales el cual carecen de un servicio de calidad para la disposición final de las excretas y un manejo adecuado de los desechos sólidos, por consecuencia se produce enfermedades gastrointestinales sobre todo en los niños y niñas.

La población urbana es abastecida por los nacimientos de las Aldeas de Sacampana y Xucaneb. El área rural se abastece por nacimientos propios dentro de las comunidades o recolección de agua por lluvia.

El servicio de energía eléctrica solamente las viviendas del área urbana tienen en su totalidad tal servicio, en cuanto el área rural algunas lo poseen y otros no por el alto costo mensual que implica su consumo.

El servicio de drenaje solamente el casco urbano tiene un sistema de drenaje y es deficiente, el área rural utiliza letrinas y pozo ciego para las excretas lo que hace aún más vulnerable a las familias por ser un foco de contaminación.

1.2.2 Vivienda

“La población de San Juan Chamelco vive un 92.62 % en casa, el 0.07 % en apartamento, el 6.24 % en rancho, el 0.97 en casa improvisada, el 0.10% otro tipo”.²

² XI Censo Poblacional y VI de habitación. INE 2 002.

1.2.3 Salud

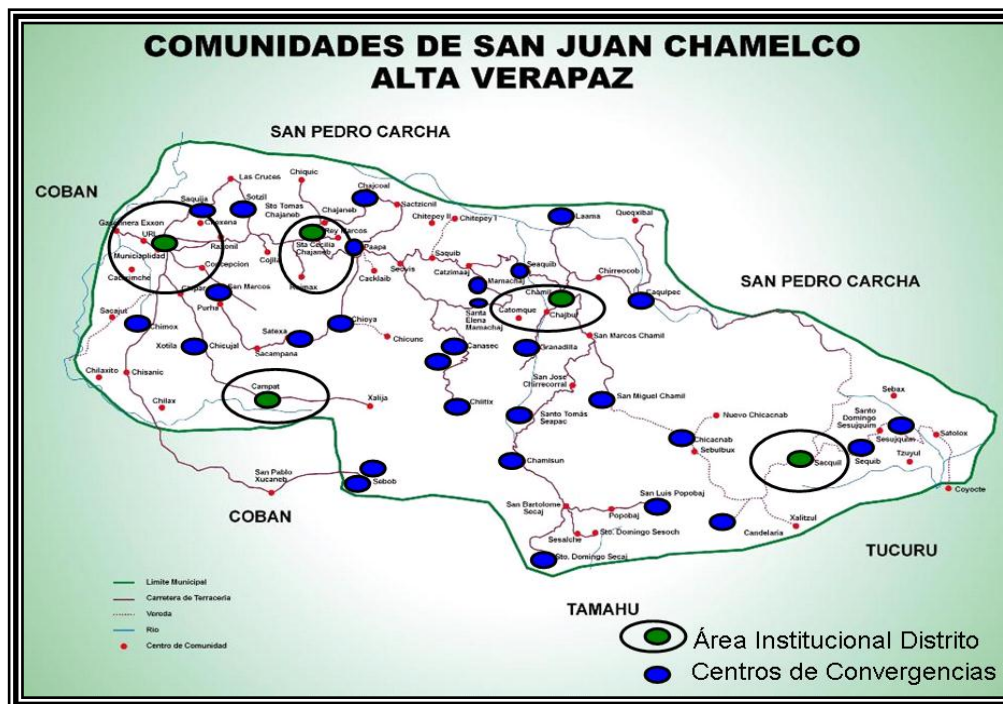
Para la atención en salud el municipio tiene un centro de salud tipo “B”, ubicado en la región central casco urbano y funciona bajo la modalidad de un centro de atención permanente (CAP).

Para cubrir la demanda del servicio, se cuenta con médicos, enfermeras (ros) profesionales y auxiliares, inspectores de saneamiento, técnicos en salud rural, técnico en laboratorio, educadoras, personal administrativo-operativo, guardianes de salud, facilitadores comunitarios (F.C.) comadronas, comités en salud voluntarios en las comunidades. Los más vulnerables son la población infantil, mujeres embarazadas, personas de la tercera edad.

Según datos del Centro de Salud del municipio las principales causas de morbilidad son: Infecciones respiratorias, parasitismo intestinal, afección del sistema musculo esquelético, anemia, enfermedad péptica, infecciones de la piel, enfermedad diarreica aguda, enfermedad del tracto urinario, cefalea y enfermedad periodontales.

MAPA 1

UBICACIÓN DE LOS PUESTOS DE SALUD Y CENTROS DE CONVERGENCIA DEL MUNICIPIO



Fuente: Monografía de San Juan Chamelco.

a) Mortalidad Materna

“ La razón de la mortalidad materna en el municipio se estimó para el año 2009 , en $152.79 \times 100,000nv$ (equivalente a 2 casos, comparado con el nivel departamental, esta razón se encuentra por debajo de la media que es de $267.89 \times 100,000nv$, y en relación al Objetivo número 5 Del Desarrollo del Milenio –ODM- que tiene por meta a nivel de país reducir para el año 2015 a $62 \times 100,000nv$. La mortalidad materna, presenta una brecha de $90.79 \times 100,000nv$. Las muertes maternas son atribuidas a la insuficiencia renal aguda postparto, y retención de la placenta, considerando el número concreto de casos, se esperaría que para el año 2015, el municipio de San Juan Chamelco, debería tener cero en muertes maternas”³.

³ Plan de desarrollo Municipal 2 011-2 025.

“El aspecto cultural es el factor que mayor incide en la mortalidad materna, los casos registrados ocurrieron en el hogar de las víctimas importante resulta evidenciar la forma en que son atendidos los partos, el 30.33% por los servicios médicos, el 60.43% por comadrona, el 8.86% forma empírica y un porcentaje mínimo que no llega al 1 % no recibe ningún tipo de atención”.⁴

b) Seguridad alimentaria

“La categorización en inseguridad alimentaria y nutricional en el municipio a través del Sistema de Identificación Municipal de Riesgo a Inseguridad Alimentaria y Nutricional –SIMRIAN- identifica a las comunidades que, por sus condiciones vulnerabilidad, amenaza y capacidad de respuesta, tienen una mayor probabilidad de desarrollar la crisis alimentaria como consecuencia del riesgo en el que se encuentran. Del 84.81% de lugares poblados categorizados se consideran que el 37.31 % no presenta riesgo, el 55.22% medio riesgo, el 7.47 % alto riesgo (candelaria Chicacnab, Sacajut, Santo Domingo Sesujquim y Sebob) con un total de 497 familias”.⁵

“La dieta familiar está constituida principalmente por maíz, frijol negro y ejote. La producción, es de 106,932 quintales al año y de frijol 8, 436 quintales, que son producidos en un año de cosecha”.⁶

c) Desnutrición crónica

Según el Censo Nacional Agropecuario del año 2 003, en cuanto a la situación de desnutrición crónica, en el municipio, los niños en edad escolar presentan un 58.5 por ciento de retardo en talla debido a la inseguridad alimentaria y nutricional que padecen, lo que indica que de cada 100 niños, 58 tienen un retardo de crecimiento de los cuales el 17.4 por ciento tienen un retardo severo. Estos niños además están en desventaja con

⁴ Ibid. 3

⁵ Ibid. 3

⁶ Ibid. 3

respecto a su grupo de estudio, por tener además una disminución en su capacidad de aprendizaje, desempeño físico e inmunológico, lo que se relaciona con la calidad de vida y el nivel de desarrollo humano que tienen.

d) Pobreza

“En cuanto a las condiciones de pobreza, el 81.8% de la población vive en pobreza y de esta el 38.2% en pobreza extrema, tornándose aún más severa en el área rural, esta situación sugiere que los ingresos de la población no alcanzan a cubrir el costo de la canasta básica y mucho menos el costo de educación, salud y otros, con el propósito de alcanzar el planteamiento de los ODM 1, que tiene como metas para el 2015 reducir la pobreza extrema al 21.8% y reducir la pobreza general al 42.11%, esta condición demanda del Estado una inversión estimada de 8 millones de quetzales”.⁷

1.2.4 Educación

De acuerdo a la información generada por la Coordinación Técnica Administrativa del municipio, en el nivel primario se tiene una cobertura del 100 por ciento, esto señala que en cada comunidad poblada hay una escuela pública para que el niño y niña no se movilice a otro centro educativo para estudiar.

Para la formación en el ciclo básico la que mayor acceso tiene son los jóvenes del área urbana, la tasa de escolaridad del ciclo básico alcanza un 87.3 por ciento. Los establecimientos que ofrecen la educación básica son: 3 institutos por cooperativas, 2 institutos de Educación Básica (INEB) y 5 telesecundarias en el área rural, 5 institutos privados y 1 que trabaja bajo la modalidad de Núcleos Familiares Educativos para el desarrollo (NUFED).

⁷Plan de Desarrollo Municipal 2011-2025.

A nivel superior se tiene la universidad Rafael Landívar. Así mismo a través del proyecto plan de acción forestal maya (PAFMAYA), en convenio con la universidad de san Carlos de Guatemala funciona el instituto tecnológico maya de estudios superiores (ITMES), que ofrece las carreras de ingeniería en industria del bosque y alimentaria.

1.2.5 Seguridad ciudadana

San Juan Chamelco, tiene una subestación de la policía nacional civil, para la atención de problemas sociales y proporcionar seguridad ciudadana.

1.2.6 Ambiente

a) Recursos naturales

El tipo de tierra que posee es apta para explotación forestal. La mayor parte del suelo la utilizan para bosques latifoliadas bosques mixtos y bosque secundario. Pero también algunas áreas se utilizan para la agricultura.

La tala inmoderada de árboles, los desechos sólidos esparcidos y las rozas (quemadas) han contribuido a la contaminación del aire y al cambio climático, esto agrava el desinterés de la población en conservar su entorno ambiental.

b) Recursos naturales biológicos

La deforestación de los bosques y la fauna del lugar son escasas. Algunas veces los pobladores han observado de forma esporádica animales silvestres como: Tacuazines y ardillas.

Entre los animales domésticos las familias poseen para el consumo y comercialización: Gallinas, gallos, chuntos, patos, conejos, cerdos y vacas.

1.2.7 Riesgos y desastres

Muchos desastres naturales han ocurrido y ocasionado un gran impacto en la población como pérdidas en la agricultura, infraestructura básica (líneas de teléfono y medios de vida). Dentro de los grandes desastres históricos que no solo el municipio ha sentido sus consecuencias esta: El huracán Mitch, la Tormenta tropical Stan, Erupción del Volcán de Pacaya y la depresión tropical 12E en el 2 011.

El municipio de San Juan Chamelco por su condición topográfica y geográfica tiene un alto potencial de amenazas provocadas por la naturaleza y por el propio ser humano tales como: Inundaciones, incendios forestales y estructurales, desbordamiento de ríos, aglomeraciones masivas. A continuación se describen las posibles amenazas que puedan afectar al municipio.

CUADRO 2
AMENAZAS DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN CHAMELCO,
ALTA VERAPAZ

Amenaza	Lugares vulnerables	Causas de la Amenaza	Impacto
Derrumbes	Paapá, Sacquil, Chamil, Santa Cecilia, Chitixl,	Erosión y deforestación	Pobreza, Incomunicación

	Sesoch, Candelaria, Xalitzul, Chajcoal		
Inundaciones	Área urbana, Chio, Campat, Sactzicnil, Saquihá, Santa Catalina, Chitepey I, Paapá y Chamil.	Lluvias fuertes, cambio climático	Perdidas de cultivo e incomunicación
Deforestación	Todo el municipio	Baja el nivel de agua, comercio licito e ilícito	Cambio de clima, perdida de nacimientos de agua
Contaminación basura	Área urbana	Carencia de lugar para un adecuado tratamiento de desechos solidos	Enfermedades y contaminación
Contaminación de desechos líquidos	Área urbana	Inexistencia de planta de tratamiento	Enfermedades y contaminación
Incendios forestales	Área rural	Perdida de bosques, contaminación ambiental, viviendas incendiadas y	Perdida de flora y fauna, contaminación del ambiente, cambio climático.

		pérdidas de vidas humanas	
Grupos de delincuentes	Área urbana	Escases de fuentes de empleo, formación académica mínima, la ausencia de orientación de valores por las familias	Inseguridad

Fuente: Plan de Desarrollo Municipal de San Juan Chamelco. 2 011-2 025.

Para la atención de las personas por situaciones de emergencias y desastres en el municipio de San Juan Chamelco, las autoridades municipales están organizadas en una Coordinadora Municipal para la Reducción de Desastre (COMRED), coordinado por el señor Alcalde Municipal y apoyado por instituciones del estado y organizaciones no gubernamentales.

1.3 Actividades económicas

1.3.1 Fuentes de empleo

En el municipio se tienen empresas que generan empleos a la población como: Agua pura *Chabil Ha*, puestos informales de artesanía apoyada por iniciativas institucionales.

También existen las medianas y pequeñas empresas que generan empleo como fincas que se dedican a la agricultura de macadamia, helechos, maguey, aserraderos y abarroterías etc.

Algunos pobladores mujeres y hombres realizan el trabajo artesanal como es la elaboración de güpiles, muebles rústicos de madera (mesa, camas, cunas, trinchantes, y roperos), artesanía en barro, productos como jabones, champú y alimentos envasados.

Según la Dirección de Atención y Asistencia al Consumidor (DIACO) los salarios que adquieren la población no alcanzan para cubrir sus necesidades, y es menor para el trabajo agrícola. El salario mínimo para el 2014 en toda Guatemala; diario es de Q 71.40 para campo y ciudad, Q. 65.63 para maquila.

Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), la canasta básica vital (CBV), que también incluye vestuario y calzado, vivienda educación, salud, transporte bienes y servicios diversos las familias deben erogar cinco mil trescientos treinta y dos con sesenta y seis centavos (Q. 5,332.66), el ingreso de una familia urbana en su mayoría es inferior al costo de la canasta, algunas familias si la pueden cubrir, pero para las familias del área rural es imposible por su nivel de pobreza.

1.3.2 Forma de la propiedad de la tierra

Muchas familias han adquirido sus terrenos para vivir como pago de prestaciones laborales al trabajar como mozos colonos en las fincas.

Otros han comprado el bien inmueble respaldado por una escritura pública que los ampara como propietarios.

Las fincas con numerosas extensiones de tierras las poseen los terratenientes, esto pone en desventaja a la población agricultora de escasos recursos y que no cuenta con un espacio suficiente para la siembra de cultivos para su subsistencia, esto hace que no pueden acceder a los créditos para invertir.

1.3.3 Mercado

Para la comercialización de productos la población lo realiza un día específico de la semana. Algunas comunidades como Chamil comercializan todos los días, Chamisun es los días martes y jueves, el mercado municipal de Chamelco son: Lunes, miércoles y viernes.

1.4 Organización social

1.4.1 Organización social

Una organización social es la agrupación de personas con ideas comunes, intereses unificados, valores y formas de actuar similares para facilitar las propuestas de las distintas necesidades sentidas. El municipio está organizado por el concejo municipal, consejo municipal de desarrollo (COMUDE) consejos comunitarios de desarrollo y de segundo nivel, comisión municipal de seguridad alimentaria (COMUSAN).

Existen otras organizaciones como: Organizaciones No gubernamentales, comités religiosos, asociaciones, cofradías y distintos comités.

1.4.2 Organización social local

El Consejo Municipal de Desarrollo es un espacio de participación directa de la población con el objetivo de apoyar las estrategias para mejorar la planificación de proyectos orientados al desarrollo comunitario.

La organización social local está conformada por el concejo municipal integrada por el alcalde municipal, síndicos, concejales, 92 consejos comunitarios de desarrollo (COCODES), seis consejos comunitarios de desarrollo de segundo nivel, 72 alcaldes auxiliares y cuatro alcaldes regionales.

1.4.3 Consejos comunitarios de desarrollo

El municipio está dividido en cinco regiones del cual cada comunidad tiene su COCODE, implementado según la Ley 11-2002. Actualmente el municipio tiene registrados 92 consejos comunitarios.

1.5 Caracterización de la Institución Fundación Contra el Hambre

1.5.1 Filosofía de la Institución

“Servir para lograr transformación en la comunidad con cambios en relación a educación, analfabetismo, salud, nutrición, agua y saneamiento, producción de alimento y mejoramiento de ingreso”.⁸

a. Visión

“Dios llamo y nosotros respondimos hasta que el hambre física y espiritual se termine en el mundo”.⁹

⁸ Documento Digital proporcionado por la Fundación Contra el Hambre

⁹ *Ibíd.* 3

b. Misión

“Caminar con Iglesias, líderes y familias para vencer toda forma de pobreza humana, viviendo en una relación saludable con Dios y su creación”.¹⁰

c. Políticas

Las políticas laborales son las siguientes:

- 1) Que todo el personal cumpla con la estrategia dinámica y relacional, donde prioricen primeramente a los niños (as) escolares, las familias, los líderes comunitarios y las iglesias, basados en el contexto de cada comunidad y en la cosmovisión bíblica, que promueve una transformación integral de doble vía.
- 2) Conocer la Política de Explotación y Abuso Sexual de la niñez y contribuir en informar de casos que se tenga conocimiento o que detecten tanto en las comunidades como en el casco urbano. Los casos detectados deberá ser informado a las autoridades de la Fundación Contra el Hambre y éstos harán las tramites a las instancias correspondientes.
- 3) En salud, es obligatorio el seguro de vida para el personal que cubrirá gastos en caso de accidentes y muerte, del cual deberán estar inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social para acudir a sus citas y consultas médicas.
- 4) En vehículos, si utilizan motocicletas de la institución deberán tener licencia para conducir, cumplir con los implementos que rige la Ley de Transito como: Casco, chaleco, documentos: Licencia de

¹⁰ Ibíd. 4

conducir, tarjeta de circulación, calcomanía vigente. Por parte de la institución se manejan normas en los vehículos como: En motocicletas no deben ir dos personas, lavarlas semanalmente, no deben llevar el vehículo a su domicilio. En el caso del microbús y pick-up se tiene seguro para vehículos, el piloto debe tener licencia tipo "B", no debe subir a personas ajenas de la institución.

- 5) En actitud el personal no debe ingerir bebidas alcohólicas ni fumar dentro ni fuera de la institución; no presentarse en estado de ebriedad en sus labores ni en las comunidades, no realizar actos inmorales.
- 6) En contratación de personal; no se contratan a personas que tengan alguna relación sentimental con alguien que trabaje dentro del mismo o que alguien del personal empiece una relación con algún compañero de trabajo.

d. Objetivos

Entre sus objetivos, se establecen ocho, relacionados a los de Desarrollo del Milenio.

- 1) Erradicar la extrema pobreza y el hambre
- 2) Alcanzar la educación primaria universal
- 3) Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer
- 4) Reducir la mortalidad infantil
- 5) Mejorar la salud materna
- 6) Combatir el VIH, la malaria y otras enfermedades
- 7) Caracterizar la sostenibilidad del medio ambiente

- 8) Fomentar una asociación mundial para el desarrollo (promover asociaciones Norte-Sur para poner fin al hambre de extremo a extremo)

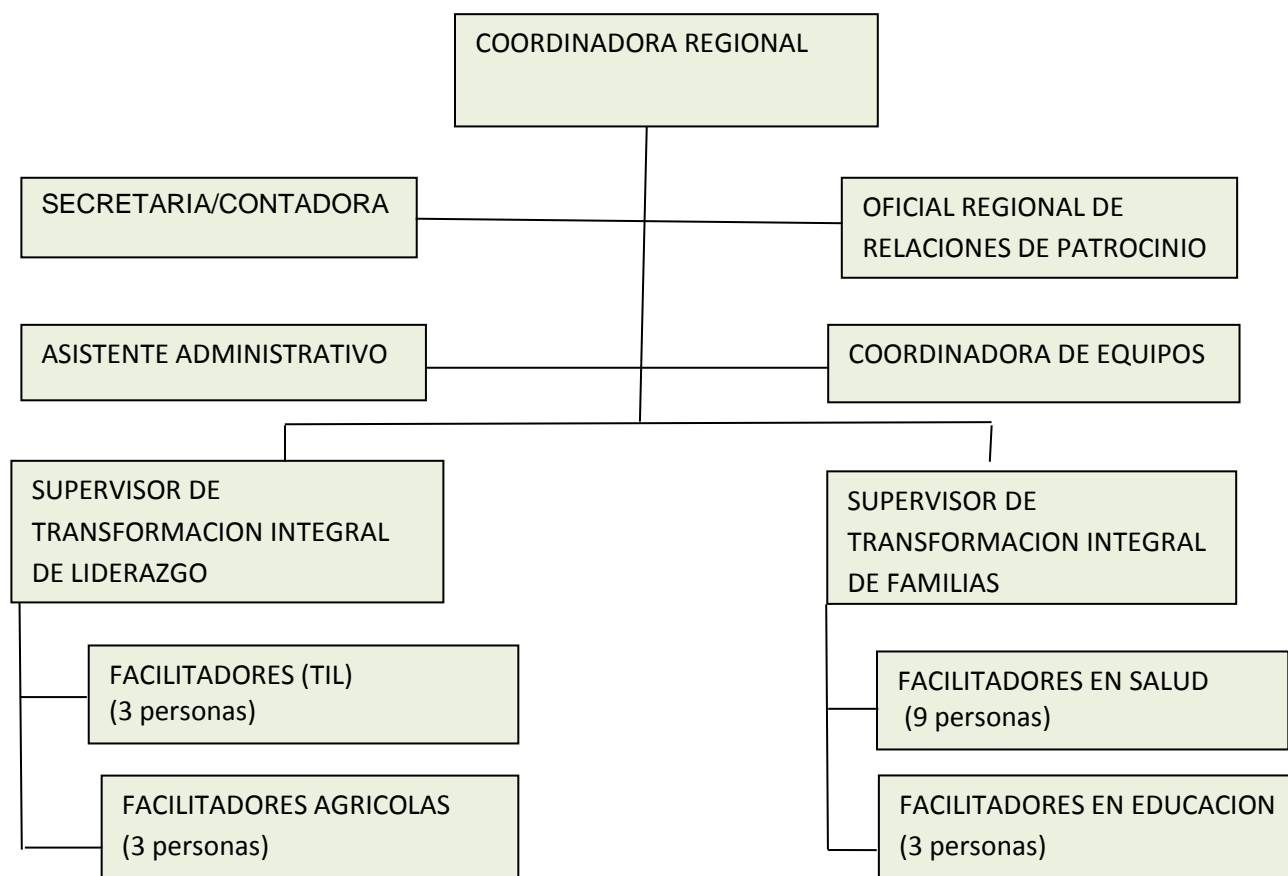
e. Objetivos estratégicos

- 1) Las familias, los niños, los líderes locales y de iglesias son transformados con una cosmovisión bíblica.
- 2) Individuos, familia, iglesias y organizaciones nacionales e internacionales se están uniendo al llamado que Fundación Contra el Hambre tiene en Guatemala, la de erradicar la desnutrición crónica, involucrándose en el proceso y alcanzar la transformación.
- 3) El gobierno a nivel local y nacional priorizan e implementan las estrategias establecidas para erradicar la desnutrición crónica.
- 4) Crecimiento geográfico a través de un mayor impacto e influencia individual e institucional.
- 5) Acciones para cumplir las metas operacionales planificadas.

1.5.2 Organigrama

Las acciones que realizan a nivel regional son directrices que provienen a nivel nacional para la ejecución de los componentes.

CUADRO 3
ORGANIGRAMA REGIONAL DE LA FUNDACIÓN
CONTRA EL HAMBRE, SAN JUAN CHAMELCO, A.V.



Fuente: Investigación de Campo. Año 2 014.

1.5.3 Recursos

a. Humano técnico y administrativo

El equipo de trabajo que conforma la fundación a nivel nacional son 72 personas. El director y coordinador a nivel nacional son los encargados de velar que se cumplan los objetivos planificados mediante acciones del personal que tienen a su cargo cada coordinador regional de los tres departamentos de intervención.

La Fundación Contra el Hambre región San Juan Chamelco, cuenta con un equipo de trabajo multidisciplinario que tienen diferentes cargos y funciones a realizar para cumplir con los objetivos nacionales. Actualmente laboran para la institución 30 personas, realizan un trabajo técnico de campo y otros con funciones administrativas, existen también personas que realizan voluntariado, practicantes del nivel diversificado y universitario el apoyo que otorgan a la institución es importante para lograr los objetivos.

b. Físicos

Dentro de los recursos físicos se mencionan: 9 motocicletas marca honda, 1 pickup, 1 microbús, 4 computadoras de escritorio, proyector, servicio de internet. Así mismo se cuenta con mobiliario de oficina y de cocina, materiales para la elaboración de carteles para las distintas capacitaciones.

Las instalaciones de la Fundación Contra el Hambre región San Juan Chamelco cuenta con los servicios básicos y se ubica en el centro de la cabecera municipal para mejor ubicación por las personas y beneficiarios (rias).

1.5.4 Presupuesto

Proviene de los ingresos de las oficinas de Fundación Contra el Hambre Internacional y Entidades gubernamentales. Dentro de los ingresos locales están:

- a. Ingresos corrientes:** Incluye donaciones para proyectos específicos o por patrocinio de niños, reintegro por entrega de productos (semillas). También incluye las donaciones en especie como apoyo de personal internacional o productos para utilizar dentro de la fundación.

- b.** Recursos de capital: Son todos aquellos ingresos extranjeros por actividades no relacionados con la naturaleza de la fundación como: La venta de activos fijos, los interés bancarios y el diferencial cambiario.

1.5.5 Inversión

Incluye las erogaciones para el pago de compromisos de la Fundación Contra el Hambre y se clasifica en:

- a.** Presupuesto de personal, que incluye el cálculo de las prestaciones a los servicios prestados por personas en distintas formas de vinculación.
- b.** Presupuestos generales, relacionados con la adquisición de bienes y servicios, concesión de becas o donaciones a beneficiarios, necesarios para el cumplimiento de funciones de la institución y el pago de impuestos que corresponde a la institución.

1.5.6 Proyectos ejecutados

- a.** Proyectos de filtros de agua beneficiando a 500 familias en varias comunidades
- b.** Proyecto de estufas ecológicas
- c.** Construcción de aulas
- d.** Construcción de casa mínima de salud

1.5.7 Proyectos en ejecución

- a.** Implementación de huertos escolares en los institutos por telesecundaria
- b.** Construcción de cocina en la comunidad de Chitixl
- c.** Proyecto de huertos familias en la comunidad de Chamisun
- d.** Proyecto de Estufas ecológicas en Sacquil

- e. Construcción de casa mínima de salud en la comunidad Sacampana
- f. Construcción de aula en la escuela de Seovis
- g. Proyecto de estufas en la comunidad de Chioya
- h. Ampliación de los servicios de Fundación Contra el Hambre en 16 comunidades más
- i. Implementación de proyecto de estufas en la comunidad de Chamil
- j. Proyecto de filtros de agua en la comunidad de Paapá

1.5.8 Descripción de la oficina

a. Creación

Fundación Contra el Hambre, es una organización cristiana e internacional se enfoca en atender a los más necesitados desde 1971. En el país empieza a trabajar desde 1976 después del terremoto del cuatro de febrero, su trabajo fue primeramente de asistencialismo. Actualmente su trabajo es facilitar la transformación mutua a través de servir a las familias más vulnerables con niños menores de cinco años, niños (as) escolares, adolescentes, familias, iglesias, líderes y comunidades del municipio de San Juan Chamelco Alta Verapaz, también del municipio de Santa María Nebaj, San Juan Cotzal I y Chajul del Departamento de Quiché y Colotenango en Huehuetenango.

F.H. trabaja con una visión 20/20, en el departamento de Alta Verapaz, la institución trabajó primeramente en el municipio de San Cristóbal Verapaz, por un tiempo de 20 años. En el 2008 inicia cobertura en el municipio de San Juan Chamelco por su alto índice de desnutrición crónica en niños menores de cinco años con un 68 por ciento de desnutrición crónica en la niñez, dato de la línea de base recopilado por la institución.

En algunas comunidades se tiene el 85 por ciento de desnutrición. Se tiene cobertura en 21 comunidades y desde el año 2013 amplía sus servicios a 16 comunidades más con los servicios de fortalecimiento organizacional y salud.

Fundación Contra el Hambre, tiene un programa que se denomina Relaciones de Patrocinio que es el corazón de la institución que sirve para captación de donaciones y patrocinios a nivel internacional como: Estados Unidos, Canadá, Suiza y Reino Unido; existe el patrocinio a nivel nacional y local. Su trabajo es directamente con niños y niñas que son patrocinados desde preprimaria hasta culminar el ciclo básico.

La correspondencia que se envían a los padrinos son de dos tipos; uno verde que es de niños de 5 a 12 años y celeste de 13 años en adelante, algunos niños y niñas reciben respuesta por parte de sus padrinos, ésta correspondencia es traducido al castellano antes de hacerlo entrega a cada patrocinado.

El Programa de patrocinio realiza tres eventos.

- a.** Toma de fotografía: Una de cuerpo completo donde el niño puede salir junto con su mascota o herramienta que más utiliza para estudiar o realizar actividades en su casa y otra de la cintura para arriba. Dicho evento se realiza en las escuelas donde está el programa.

- b.** Inscripción de nuevos niños, primeramente se hace un convenio con los padres del niño o niña donde para utilizar el nombre y fotografía del menor en la búsqueda de su patrocinador, se solicita la fotocopia de la partida de nacimiento, después se procede al llenado de un historial del niño, posteriormente se elabora la carta de presentación y toma de fotografías. Este proceso se realiza con el acompañamiento del padre o de la madre.

- c.** Elaboración de plantillas de comunicación: Se realiza en cada escuela de las comunidades de: Chicujal, Campat, Satexa, Sacampana, Paapa, Santa Cecilia Chajaneb, Santa Catalina Chajaneb, Saquib, Catomque, Santa Elena, Granadillas, Chitepey I, Chamil, San Miguel Chamil, Chamisun, Seovis, Chitixl y Chioya; antes de llegar a las escuelas se envía nota a al director o directora del plantel para concretar fecha y hora para realizar la actividad, para contar con la mayor asistencia de los niños y niñas que tienen plantillas. La fundación quiere proyectar el programa a 35 escuelas en su totalidad.

En cada plantilla tiene inscritas tres preguntas y solicitar elaborar un dibujo. Cuando un niño (a) ya no continúa con su formación académica se realiza visitas domiciliarias para motivarlo para que regrese a la escuela, si no lo hace se espera dos meses para cancelarlo del programa. Todo el dinero o donación para el Patrocinio de niños, la fundación lo lleva en servicios a la comunidad por medio de dos ejes de trabajo:

1) Transformación integral del liderazgo (TIL)

Su objetivo es contribuir a la reducción de la desnutrición crónica infantil, a través de un proceso de transformación comunitaria al

liderazgo de las diferentes organizaciones detectadas en cada comunidad. TIL se enfoca en cuatro sectores:

- a.** Fortalecimiento Institucional: El trabajo se encamina al liderazgo comunitario. Se trabaja con los Consejos Comunitarios de Desarrollo; y comisiones internas, líderes de iglesias etc., se planifican reuniones con facilitadores para aplicar herramientas y recopilar información para la elaboración de diagnóstico. También se realiza la evaluación comunitaria holística (es una herramienta dentro del proceso de transformación comunitaria que permite formular un plan estratégico a futuro en todas las áreas como salud, agricultura, gestión de riesgo a desastre, agua y saneamiento).

Un plan estratégico comunitario (es una respuesta alternativa inmediata al diagnóstico elaborado por la misma comunidad con el propósito de organizar las acciones en función de los recursos y tiempo disponibles de la comunidad y elaboración de planes comunales, esto la institución no lo ha podido lograr en las comunidades, por la escasa coordinación de sus integrantes, el grado académico de los mismos y la poca fluidez de idioma castellano.

- b.** Reducción de Riesgo a Desastre: La Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED) realizó un convenio con la Fundación Contra el Hambre de San Juan Chamelco, a partir del año 2013, I) Para organizar a la población en las comunidades donde intervienen, para impulsar y proponer, elegir a sus integrantes para conformar la Coordinadora Local de Reducción de Riesgo a Desastre (COLRED). II) En capacitar sobre 3 temáticas muy necesarias

para responder ante cualquier desastre natural. También para acreditarlos por la Coordinadora Nacional y darle seguimiento a las 10 Colredes integradas como proyecto piloto en 10 comunidades como: Chitepey I, Paapá, Granadillas, Chitixl, San Miguel Chamil, Santa Elena, Catomque, Saquib, Chicujal y Sacampana.

- c. Medios de vida (Proyecto de agricultura): Este proyecto se enfoca a familias con niños menores de cinco años mediante la organización y capacitación para la introducción de huertos familiares con cultivos de alto valor nutritivo como: Zanahoria, cilantro, acelga, rábano y güicoy. Para la comercialización se trabaja bajo invernadero en la comunidad de Chioya donde se cultiva tomate.

Para el proyecto de agricultura dirigido a las familias, el componente de liderazgo busca dentro de las beneficiarias (ríos) promotores agrícolas voluntarios que supervisan los cultivos y el consumo de los alimentos por las beneficiarias. Existen 21 comunidades donde las familias realizan sus huertos familiares y son apoyadas técnicamente.

Dentro del proceso de la implementación de los huertos familiares en cada hogar, los beneficiarios reciben las semillas luego en el proceso de cosecha reintegran el precio del paquete de semillas mejoradas. Si son comunidades con años de intervención solo pagan una cuota de 30 quetzales y si son comunidades de nueva apertura solamente 15 quetzales. El costo del paquete de semillas es de 60 quetzales, la institución apoya con el 50 por ciento, con esto se quiere asegurar el cuidado y trabajo agrícola en los huertos al hacer que las familias aporten un porcentaje del costo total.

Al implementar el proyecto de huertos, se contribuye que las familias consumen las verduras como parte de su dieta cotidiana y así mejorar las condiciones alimentarias, se induce aprovechar el valor nutritivo de las hortalizas y combinarlo con otros cultivos nativos mediante las prácticas de cocina que se les induce a las madres de familia por parte de la Fundación con apoyo de una educadora del Instituto de Capacitación y Productividad (INTECAP).

En el aspecto educativo en la modalidad de Telesecundaria también se introduce los huertos escolares dentro en una cuerda de terreno como parte del pensum de estudios para que los jóvenes aprendan y generen nuevos conocimientos sobre los distintos procesos que conlleva la realización de un huerto; además se eligen promotores juveniles agrícolas para supervisar y monitorear los cultivos con el apoyo del resto de estudiantes.

En agricultura también se les enseña la diversificación de cultivos y prácticas de conservación del recurso del suelo y el uso del abono orgánico y en la elaboración de insecticidas orgánicos.

El aspecto medio de vida incluye la organización y formación de grupos de ahorro y créditos en la organización de la producción comunitaria.

d. Agua y saneamiento

El agua es un elemento esencial para la vida, el cuidado y la garantía de agua a futuro para la subsistencia es responsabilidad del ser humano. Un vital líquido de calidad es

beneficioso para la salud y nutrición de las familias, por tal motivo el componente (TIL) indica que se les capacite a los distintos comités de agua para el funcionamiento y monitoreo de los sistemas de agua entubada en su comunidad, a la protección de fuentes de agua y manejo de sumidero; con ello lograr combatir la desnutrición crónica y enfermedades gastrointestinales.

Por falta de educación la población ingiere cualquier vital líquido sin clorarlo ni hervirlo, esto hace más difícil la situación de los más vulnerables en este caso los niños y niñas que son más propensos a enfermarse. Se ha introducido proyectos de filtros de agua por parte de voluntarios de Iglesias de los Estados Unidos, con el objetivo de purificar y tener calidad de agua en los hogares, algunas familias no las utilizan por desinterés en seguir los procesos de mantenimiento de los filtros.

1. Transformación integral de familias (TIF)

a. Salud y nutrición

Se trabaja en la Promoción Monitoreo y Control (PMC) del crecimiento de los niños menores de 5 años (peso y talla), se le da un seguimiento a las familias mediante visitas domiciliarias con énfasis en la desnutrición crónica y alimentación complementaria (sopas vegetales), hábitos higiénicos, tratamiento y almacenamiento de agua.

b. Educación

En el aspecto educativo se trabaja cada quince días con charlas y talleres desde preprimaria hasta sexto primaria a niños (as) patrocinados sobre principios y valores bíblicos el cual se dividen en 10 lecciones. En el nivel básico también se promueven los mismos temas.

El Club Escolar es la promoción de lectura y manualidades solamente para sexto primario ahora se quiere trabajar reforzamiento en lectura y matemáticas en primero y segundo primario.

También se apoya con materiales educativos a los docentes y útiles escolares a los niños (as) patrocinados del nivel primaria a básico. Asimismo complemento a la refacción escolar con insumos de azúcar e incaparina y arroz fortificado, con el objeto de contribuir en su alimentación diaria para que su rendimiento en la escuela y su nivel de asimilación de conocimientos sea favorable y a largo plazo.

Los estudiantes del nivel básico y diversificado asisten una vez al mes en la sede de la Fundación para recibir charlas motivacionales e incentivarlos para que sigan sus estudios y culminarlos, también fortalecer la forma de cómo hablar en público, comunicación entre docente y alumnos, principios bíblicos, desarrollados por el facilitador de educación de telesecundaria.

Otro proyecto que trabaja educación es el Programa de Becas para el ciclo diversificado y lo sostiene una Familia de Canadá. Actualmente hay becados 110 jóvenes, el programa prioriza a estudiantes que son patrocinados desde primaria a básico por la Fundación, a ex patrocinados, a jóvenes huérfanos (as).

Los criterios que se definieron para que entre un joven al programa son: Residir en las comunidades donde (FH) tiene intervención, después se hace una visita domiciliaria, un estudio socioeconómico, obtener un promedio de 65 puntos para mantener la media beca. La Fundación solo otorga el 50 por ciento de ayuda económica mensual de colegiatura e inscripción, los alumnos que estudian en establecimientos públicos se les reintegra mensualmente los gastos de transporte urbano y extraurbano hacia el establecimiento.

Dentro del apoyo externo están las donaciones especiales para impulsar los proyectos que los diferentes equipos integrados por representantes de iglesias de Estados Unidos, vienen a ejecutar; según la prioridad de la comunidad donde interviene (FH), la ayuda consiste en: estufas ecológicas, filtros de agua, sopas vegetales y de infraestructura.

b. Marco legal de funcionamiento

La fundación contra el Hambre tiene personería jurídica, el marco legal que le compete, cuenta con un reglamento interno para su funcionamiento, asimismo cumple con el código laboral y se rige a ella al contratar personal que labora bajo su dirección.

c. Organización y planificación del trabajo

Las acciones que realizan van en función a los objetivos globales de la institución los cuales están enfocados en el porcentaje de familias, niños, líderes locales y de iglesias incluidas en el proceso de transformación con una cosmovisión bíblica y que lleven una vida de acuerdo al plan de Dios.

La organización y planificación del trabajo de la fundación se realiza con todo el equipo de trabajo para elaborar el plan operativo anual (POA), de ahí se desprende la planificación mensual que cada facilitador realiza y que debe cumplir de forma mensual, si en cualquier actividad planificada surge algún imprevisto debe anotarlo y justificarlo en su cuaderno de conocimiento firmado y sellado sea por supervisor del componente y autoridades comunitarias. De las planificaciones mensuales se desglosan las actividades semanales, todo el trabajo mensual debe ir con su respectivo informe.

d. Poder de decisión

Las decisiones las toman en consenso y la Junta Directiva con los coordinadores nacionales en la sede central, de ahí se trasladan las acciones a los diferentes coordinadores regionales, éstos a los diferentes supervisores de los componentes TIL y TIF.

El compromiso de los supervisores regionales es velar por el cumplimiento de las actividades que deben de realizar los facilitadores en los aspectos de fortalecimiento institucional, medios de vida/agricultura, reducción de riesgo a desastre, agua y saneamiento, salud y nutrición, educación.

La existencia de algún problema lo soluciona el supervisor, de lo contrario asume la decisión la coordinadora regional quien decide qué hacer. Cada coordinador está bajo la dirección y supervisión de la coordinadora regional quien a su vez tiene el poder de decisión junto con los coordinadores nacionales.

1.6 Problema encontrado

Para la Fundación Contra el Hambre su objetivo es reducir la desnutrición crónica en la niñez al trabajar en seis aspectos de intervención como son: Fortalecimiento Institucional, salud y nutrición, agua y saneamiento, medios de vida/agricultura, educación y Gestión comunitaria de la Gestión de Riesgo a Desastre. El último aspecto es sobre todo la capacidad de respuesta que una comunidad pueda tener ante eventos adversos naturales o provocados y que puedan causar emergencias o desastres en infraestructura, producción agrícola y en la vida humana.

El año 2013 inicia el proceso para trabajar el aspecto Gestión Comunitaria de Riesgo a Desastre (GCRD), mediante la Organización, Capacitación y Acreditación de 10 coordinadoras locales para la Reducción de Desastres (COLRED) como proyecto piloto. Para dicho proceso se firma un convenio con la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres (CONRED) para su respaldo legal y capacitación del personal para organizar, capacitar a las comunidades locales y darle el seguimiento respectivo y monitoreo.

El aspecto o característica que se priorizó para la selección de las comunidades para integrarlas en COLREDES; fue, el grado de vulnerabilidad, las amenazas naturales o provocadas por el hombre y el impacto social, económico, ambiental que pueda tener, el índice de desnutrición crónica según la línea de base elaborado por la Institución. Las comunidades elegidas son. Chitepey I, Santa Elena, Catomque, Granadillas, San Miguel Chamil, Chitixl, Sacampana, Chicujal, Paapá y Saquib.

A la GCRD no le ha dado la prioridad ni el seguimiento como al resto de aspectos que trabaja la Fundación por los dirigentes de la región de San Juan Chamelco, después de la acreditación de las mismas el año pasado, los facilitadores no han tenido acercamiento a las comisiones organizadas, tampoco

planificado actividades dentro del POA, orientados al seguimiento de los mismos.

1.7 Necesidad social

En la jerarquía de las necesidades de Maslow, se pueden clasificar el mismo como una necesidad de seguridad. La necesidad de sentirse seguro por su integridad física es vital para el individuo y su supervivencia.

1.8 Operacionalización de la problemática

1.8.1 Problema de fondo

El desinterés que existe en darle seguimiento al aspecto Gestión Comunitaria de la Reducción de Riesgo a Desastre (GCRRD) por parte de la Institución a nivel regional.

1.8.2 Manifestaciones

- a. No se tiene registros ni informes escritos sobre el trabajo que realizan actualmente las COLREDES.
- b. No se ha hecho visitas ni reuniones con las distintas coordinadoras locales por parte de los facilitadores de Liderazgo.
- c. En el Plan Operativo Anual las actividades a realizar para las COLREDES en este año serán en los meses de septiembre y octubre.
- d. En las reuniones mensuales priorizan otros áreas de trabajo
- e. La poca importancia que le dan al aspecto de Gestión Comunitaria de Riesgo a Desastre.
- f. Desinterés de funcionalidad de los integrantes de las COLREDES.

1.8.3 Agravantes

- a. Personal insuficiente para el fortalecimiento de las Coordinadoras Locales
- b. Personal de corta permanencia en la institución para el ejercicio de actividades laborales sobre todo en el componente de Transformación Integral de Lideres.
- c. Los facilitadores que fueron capacitados sobre la metodología de Gestión de Riesgo para la Reducción de Desastres, 4 de 6 ya no están laborando para la institución.
- d. El desconocimiento de la metodología del nuevo personal de Transformación Integral de Liderazgo
- e. La centralización de las líneas de comunicación y toma de decisiones en la institución
- f. Lucha de poderes entre líderes.
- g. La influencia política en las comunidades.
- h. Actualmente no está acreditada la Coordinadora Municipal para la Reducción de Desastres (COMRED) como línea de comunicación y respuesta de las Coordinadoras Locales.

1.8.4. Problema objeto de intervención

El desinterés que existe en incluir dentro del Plan Operativo Anual la activación y fortalecimiento a las 10 Coordinadoras Locales.

1.8.5 Alternativas de acción

Activación y seguimiento a las 10 coordinadoras locales de Reducción de Riesgo a Desastre.

CAPÍTULO 2

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES REALIZADAS

2.1 Metodología del Trabajo Social

El proceso del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), de la carrera de Trabajo Social del Centro Universitario del Norte (CUNOR), fue realizado en la Fundación Contra el Hambre, del municipio de San Juan Chamelco, entre los meses de febrero a octubre. El área específica donde se llevó a cabo la práctica fue en el componente de transformación integral de liderazgo (TIL). Las etapas del proceso metodológico para llevar a cabo el EPS, responde a la propuesta del Centro de Estudios Latinoamericanos de Trabajo Social (CELATS) en la intervención profesional basados en sus cuatro momentos: Definición del problema objeto de intervención, selección de alternativas de acción, ejecución y evaluación.

2.1.1 Definición del problema objeto de intervención

Se inició la inmersión e involucramiento en los ejes de trabajo de la Fundación Contra el Hambre, en los componentes de transformación integral de liderazgo y de familia con el objetivo de realizar el proceso de investigación, para ello se utilizó las técnicas de recopilación de información como: La entrevista a los supervisores de los componentes TIL Y TIF, observación directa en todas las acciones, actitudes, relaciones interpersonales al desarrollarse cualquier actividades tanto dentro de la institución como en las comunidades. Investigación documental, documentos digitales, e informes los cuales ayudaron a establecer la necesidad social,

problema de fondo, problema objeto de intervención y las alternativas de acción.

2.1.2 Selección de alternativas de acción

Previo a un análisis con relación al problema detectado se procedió a plantear una alternativa de acción con el fin de continuar con el eje de trabajo gestión comunitaria de la reducción de riesgo a desastre, al considerar la factibilidad y viabilidad de la misma para su ejecución, por lo tanto se abordó la “Activación, y seguimiento a las 10 coordinadoras locales de reducción de riesgo a desastre”.

La selección de la alternativa se hizo mediante una discusión con la coordinadora regional y supervisor de transformación integral de liderazgo para su ejecución.

2.1.3 Ejecución

Para implementar la alternativa se formuló un plan de trabajo con diferentes acciones:

- a.** Realizar un diagnóstico con relación al tipo de funcionamiento actual de las 10 coordinadoras locales.
- b.** Elaboración de informe de cada comunidad con relación a la situación del funcionamiento actual resaltando los hallazgos positivos y negativos de cada coordinadora.
- c.** Implementación de un proceso de fortalecimiento mediante capacitación, encuentros; con temas de su interés de acuerdo al funcionamiento de las coordinadoras locales.

- d. Contribuir a iniciar el proceso o solucionar el problema problemas administrativo y legal que impiden el proceso de funcionamiento de las coordinadoras locales.
- e. Elaborar un plan de capacitación institucional en el marco del componente de transformación de liderazgo, de acuerdo a los problemas y desconocimientos que se detectaron en el informe y de la observación en situ por parte de la practicante.
- f. Realizar una propuesta de un plan municipal para la gestión de riesgo a desastre a largo plazo

2.1.4 Evaluación

En todo el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, se tuvo el acompañamiento del supervisor de componente transformación integral de liderazgo, asimismo la verificación del cumplimiento del plan semanal, por el asesor del EPS mediante la asesoría y realización de informe mensual para verificar los avances del proceso de la práctica.

La evaluación fue forma continua, sistemática, flexible, para cumplir con los objetivos trazados.

2.2 Activación y seguimiento a 10 coordinadoras locales de reducción de riesgo a desastre

Dentro de la fase de investigación sobresalió la necesidad de activar y fortalecer la funcionalidad actual de las 10 coordinadoras locales por parte de la practicante de Trabajo Social. Desde el año 2 013 después de su acreditación no se ha tenido ningún acercamiento por parte de la institución

hacia las comunidades, no tienen el conocimiento si las Colredes, han registrado algún evento adverso donde ellos hayan respondido de acuerdo a sus conocimientos.

Para poder intervenir en la necesidad institucional y comunitaria, se formuló un plan de trabajo para poder activar a las Colredes, dentro del cual se describen las siguientes acciones.

2.2.1 Diagnóstico del funcionamiento de las COLREDES

Para poder establecer condiciones de las coordinadoras locales se utilizó una guía de entrevista con 10 preguntas sencillas que fue revisada y autorizada por la coordinadora regional de F.H., para su aplicación y así conocer el escenario y debilidades en cuanto al funcionamiento de las Comisiones.

Se planificó una reunión en cada comunidad donde se había integrado una coordinadora local, las comunidades son: Paapá, Saquib, Sacampana, Chitepey I, Chicujal, Santa Elena, Catomque, Granadillas, San Miguel Chamil y Chitixl. Este proceso se planificó para tres meses, y se trabajó según la planificación de los facilitadores comunitarios para las comunidades en mención.

CUADRO 4

FECHAS DE APLICACIÓN DE ENTREVISTA A LAS 10 COORDINADORAS LOCALES

FECHA	COMUNIDAD	LIMITANTE
17 de marzo de 2014	Paapá	El horario

18 de marzo de 2014	Saquib	El horario
8 de abril de 2014	Chicujal	El horario
9 de abril de 2014	Sacampana	Transporte y el horario
5 de mayo de 2014	Santa Elena	Transporte y el horario
6 de mayo de 2014	Granadillas	El horario y días de mercado
10 de mayo de 2014	Catomque	Poca asistencia
20 de mayo de 2014	Catomque	El horario
21 de julio de 2014	Chitepey I	Conflicto entre FH y líderes comunitarios.
	San Migue Chamil	Es una ruta larga por el cual nunca se visitó
	Chitixl	Es una ruta larga y solo llega motocicleta.

Fuente: Elaboración Propia. Año 2 014.

2.2.2 Elaboración de informes sobre los hallazgos de las COLREDES

Después de cada aplicación de la entrevista abierta a los integrantes de cada coordinadora local, se procedió a realizar un informe detallado de todas las debilidades, fortalezas, necesidades que obstaculizaban su funcionalidad actual en forma eficaz y eficiente en cada comunidad.

Los hallazgos fueron: disfuncionalidad de las Colredes en cuanto a su actuar, desorientación de funciones de los integrantes, duplican o

esquivan su responsabilidad, no tienen autorizado el libro de actas por desconocimiento de quién se los pueda autorizar, no se ha definido un lugar para albergue de personas en caso de algún evento adverso ni menos la señalización del mismo, hay integrantes que no tienen credencial que los acredita como miembros activos de la COLRED.

Sobresalió que en la comunidad de Chicujal todas las credenciales tienen mal inscrito el nombre de la comunidad y también el sello, los integrantes manifestaron que debido al error no se consideran como organización local de la COLRED hasta solucionar el problema.

Todas las Colredes no han hecho reuniones para discutir actividades sobre la gestión de riesgo a desastre porque las amenazas no son de gran magnitud según su perspectiva, no presentan sus necesidades ante el COCODE. También manifestaron que algunos integrantes solo se pueden reunir un día u otros no por cuestiones laborales, esto hace que no puedan hacer una reunión de trabajo con toda los (as) integrantes de las coordinadoras.

La coordinación de un horario para reuniones causa conflictos entre los integrantes, porque algunos si quieren realizar un plan de trabajo pero otros no tienen el tiempo necesario. Otro hallazgo es el desuso y la invisibilidad ante la población del mapa de riesgo, porque en ella se puede observar el alto, medio y bajo riesgo de las posibles consecuencias que pueda acarrear cualquier evento natural y con base a ello todas las organizaciones locales podrán actuar. También existe la lucha de poderes entre los integrantes por aspectos políticos, religiosos y culturales.

2.2.3 Proceso de fortalecimiento a las COLREDES

El fortalecimiento organizacional es necesario para las coordinadoras locales, por estar desactivadas desde hace un año, no se acuerdan de sus funciones específicas, esto servirá para que tengan una buena orientación y acompañamiento en sus actividades de prevención, mitigación y capacidad de respuesta a eventos naturales, asimismo para la gestión de recursos ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales.

Dentro del proceso de fortalecimiento se formuló un plan de capacitaciones y un encuentro departamental de coordinadoras locales y un Stand para conmemorar el día internacional de la gestión de riesgo; esto fue realizado por la mesa departamental de gestión de riesgo en salud.

Para responder a las necesidades encontrados de cada coordinadora local. Se capacitó sobre las temáticas de: Funciones de las COLREDES y plan de trabajo comunitario.

Para enriquecer y orientar mejor las acciones, estrategias con relación a la función de las COLREDES en el aspecto gestión de riesgo por el componente de transformación integral de liderazgo, la Fundación Contra el Hambre participó en un foro sobre el cambio climático actual, con la disertación de diferentes instancias gubernamentales como: Área de salud, secretaria de medio ambiente, CONRED, MAGA.

2.2.4 Inducción sobre la eficiente función administrativa de las COLREDES

Dentro de los problemas encontrados que estropean y obstaculizan el proceso de funcionamiento de las diferentes coordinadoras locales, se contribuyó a resolver lo siguiente:

Autorización los libros de actas de las comunidades de: Saquib, Sacampana, Santa Elena, Catomque, Granadillas y Paapá por parte del presidente del Consejo Comunitario de Desarrollo.

Solicitud por escrito al supervisor del componente (TIL) para que efectuar el tramite credencial de dos integrantes que adolecen de la misma de la comunidad de Santa Elena. Se recogieron por medio de acta todas las credenciales de cada integrante y el sello respectivo de la comunidad Chicujal, para que la institución le dé tramite en la CONRED de la ciudad Capital.

En las comunidades de Paapá, Saquib, Sacampana, Catomque y Santa Elena se definió un espacio para albergue y se plasmó por escrito en el libro de actas el espacio físico que van a utilizar para el resguardo de las de las personas en caso de emergencia.

2.2.5 Elaboración de un plan de capacitación institucional sobre gestión de riesgo

La capacitación es de vital importancia en las organizaciones comunitarias que realiza acciones y presta servicios para bien de la población, por ello fue necesario la actualización y generación de nuevos conocimientos para que las distintas comisiones puedan generar el cambio en la participación,

gestión y comunicación de acciones realizadas para el desarrollo rural específicamente para las Coordinadoras Locales para la Reducción de desastre (COLRED).

La ejecución del plan de capacitación estará bajo la responsabilidad del componente de transformación integral de líderes para el seguimiento y ampliar conocimiento de las COLREDES y debe ser incluido dentro del plan operativo anual para el 2 015.

CUADRO 5
TEMÁTICA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN
INSTITUCIONAL 2 015

No	TEMA/PRA-TICA	OBJETIVO	RESPONSABLE	RECURSO
1	Realización de un simulacro	Evaluar la capacidad de respuesta ante un evento adverso	COMRED BOMBEROS VOLUNTARIOS FH	Humanos Técnico Materiales
2	Plan de trabajo comunitario	Conocer las diferentes actividades y el periodo que se harán durante el año	TIL/FH	Humanos Técnicos materiales
3	Trabajo en equipo	Orientar de mejor forma la relación entre integrantes	TIL/FH	Humanos Técnicos materiales
4	Desechos solidos	Contribuir a disminuir la contaminación del ambiente	TIL/FH	Humanos Técnicos Materiales

5	Gestión integral de riesgos	Identificar amenazas y prevención de desastres.	COMRED TIL/FH	Humanos Técnicos materiales
6	Agua y saneamiento	Concientizar el uso adecuado del recurso hídrico	MUNICIPALIDAD TIL/FH	Humanos Técnicos Materiales
7	Plan de Respuesta escolar	Concientizar a personal docente sobre la prevención de desastre mediante un plan	CTA TIL/FH	Humanos Técnicos Materiales
8	Participación con equidad de genero	Promover la participación del hombre y la mujer	TIL/FH	Humanos Técnicos materiales
9	Líder vrs dirigente	Crear confianza entre el liderazgo	TIL/FH	Humanos Técnicos Materiales

Fuente: Investigación de campo. Año 2 014.

2.2.6 Propuesta de un plan municipal para la gestión de riesgo

La propuesta del plan municipal para la gestión de riesgo en primer lugar responde a una necesidad imperiosa para que el municipio de San Juan Chamelco, sobre todo la coordinadora municipal para la reducción de desastres y las instituciones públicas y privadas de apoyo tengan un instrumento de planificación, con el fin de tener claridad frente a los distintos escenarios de amenaza se plantearon acciones a corto, mediano y largo plazo.

Es indispensable el involucramiento de la Coordinadora Municipal para la Reducción de Desastre (COMRED) mediante la Ley 109-96 “Sistemas de Coordinadoras para la Reducción de Desastre”, y el Acuerdo Gubernativo 443-2000, sobre las funciones de las coordinadoras recae en toda la población participar ante cualquier evento natural que causa emergencia y desastre en el municipio. La ley indica que cada nivel de las coordinadoras para la reducción de desastre, comprenda su jurisdicción y la composición de la misma.

La gestión del riesgo es un proceso social orientado a la formulación, ejecución y evaluación de estrategias para el conocimiento, reducción y manejo de riesgo a desastre para lograr así el desarrollo sostenible de las regiones. El municipio de San Juan Chamelco por ubicación geográfica, topografía, clima, cerros, ríos, condiciones de pobreza, áreas no aptas para vivir, y condiciones de vivienda; no ha escapado a influencia de inundaciones, derrumbes, deslizamiento, daño a cultivos y viviendas, como consecuencia de algún evento natural acarrea enfermedades, escases de alimentos, inhabilitación de carreteras.

2.3 Otras actividades

2.3.1 En el programa de relaciones de patrocinio

En las 19 escuelas que tiene el programa: Chicujal, Campat, Satexa, Sacampana, Paapa, Santa Cecilia Chajaneb, Santa Catalina Chajaneb, Saquib, Catomque, Santa Elena, Granadillas, Chitepey I, Chamil, San Miguel Chamil, Chamisun, Seovis, Chitixl y Chioya se apoyó en las siguientes actividades:

- a. Inscripción de nuevos niños (as) y firma de convenio con madres de familia, para buscarles padrinos e ingresarlos al programa.

- b.** Actualización de datos de los niños (as) como: Nombre completo, edad, nombre de los padres, materia favorita, en qué apoya en si casa, juguete favorita, y grado de cursa. Esto se realizó en las escuelas donde está el programa de relaciones de patrocinio con el objeto de ingresarlos al programa Word Link.
- c.** Apoyo en el llenado de plantillas de comunicación que los niños mantienen con sus padrinos; se orientó en la redacción de las respuestas de las tres preguntas que viene impresos en las cartas y aclarar las instrucciones para que los niños, niñas y jóvenes elaboraren su dibujo que deben incluir en las cartas.
- d.** Apoyo en el llenado de tarjetas de navidad, que se envían a padrinos aquí también se ayuda a que el niño escriba un mensaje alusivo a la época navideña y elabore un dibujo donde refleje las acciones que realizan en nochebuena y navidad.
- e.** Visitas domiciliarias, de seguimiento del programa educativo, esto se desarrolló cuando un niño ya no quiso seguir con su formación académica, por tal razón se motive para que retome sus estudios y para apoyarlo a elaborar su carta que envía al padrino y que no pierda la ayuda.

Todo este apoyo fue requerido por el Coordinador del Programa de Relaciones de Patrocinio en los meses de febrero y julio, para tener tiempo de las traducciones de todas

las cartas al idioma inglés, incluidas también de las dos regiones más. Esto lo realizan en las oficinas centrales.

2.3.2 En el componente de transformación integral de liderazgo

- a.** Elaboración de herramientas de capacitación y sistematización entre los que sobresale: Calendario estacional, diagrama de venn, mapa de la comunidad, análisis de control y cronología histórica para su aplicación y cumplir con la evaluación comunitaria holística (ECH). Para 37 comunidades en donde interviene la fundación.
- b.** Transcribir información recolectada de las comunidades mediante las herramientas aplicados por los facilitadores de campo. Toda la información se detalla en un “Plan de Transformación Comunitaria Narrativo” por comunidad.
- c.** Transcripción de los formatos de la evaluación comunitaria holística (ECH), el proceso consistió en trasladar a los formatos digitales la información recolectada.
- d.** Coordinar capacitación internamente con el apoyo del supervisor de (TIL) dirigido a los facilitadores de nuevo ingreso con el objeto que conozcan el proceso de organizar, capacitar y acreditar coordinadoras locales para la reducción de desastre, donde serán los responsables directos para la integración de nuevas coordinadoras locales en las comunidades donde todavía no existe.

2.3.3 En el componente de transformación integral de familia (salud y educación)

- a. Se elaboró una propuesta de proyecto de dos centros comunitarios de estimulación oportuna para las comunidades de Chamisun y Caquipec. Las comunidades fueron seleccionadas por el programa de relaciones de patrocinio para la inscripción de niños y niñas de 0 a 36 meses. Esto se debe a que las autoridades de la sede central han solicitado la inscripción de los mismos para aprovechar el financiamiento patrocinado por el País de los Estados Unidos.

Para atender la población infantil beneficiaria se formuló la propuesta de la implementación de centros comunitarios, con el objetivo de desarrollar en los niños de 0 a 3 años habilidades, destrezas y actitudes de forma oportuna acompañado de las madres de familia para mejorar la educación y convivencia con sus hijos e hijas de la comunidad.

- b. Embolsar barras nutritivas para la entrega en los días de peso y talla de los niños y niñas de 6 a 24 meses de edad para contribuir en el mejoramiento de su crecimiento y desarrollo.
- c. En medios de vida/agricultura se apoyó en la clasificación de semillas de cilantro, zanahoria, güicoy, rábano, y acelga para entregar a cada familia y cultivarlo en su respectivo huerto familiar También se apoyó en la entrega de pilones de repollo y brócoli.

CAPÍTULO 3

DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Durante el Ejercicio Profesional Supervisado, se obtuvo conocimientos y aprendizajes al momento que se fueron desarrollando las etapas de la práctica en la integración de las diferentes áreas de trabajo de la Fundación.

Fundación Contra el Hambre orienta sus acciones a los más vulnerables en este caso son los niños y niñas de las comunidades del municipio de San Juan Chamelco, trabajan en salud, educación, agricultura, fortalecimiento institucional y patrocinio de niños (as) su naturaleza es meramente social sin fines de lucro, su aporte diferente es su visión y misión “servir al prójimo “en nombre de Dios y respetar toda su creación.

En la etapa de inserción la practicante logró su aceptación por parte de todo el personal, se le dio un taller de inducción del que hacer de la Institución, también se le dio a conocer las políticas de la institución y sus normas de conducta.

En el proceso de investigación se aplicó técnicas e instrumentos para la recolección de la información, se analizó el escenario de trabajo dentro y fuera de la institución, se tuvo apoyo del personal de campo, en cambio de los supervisores de los componentes fue mínima la respuesta el solicitarle

información y documentos y/o archivados, esto por la cantidad de actividades a realizar por ellos. La información se fue obteniendo mediante páginas web de la institución, presentaciones digitales del que hacer de la Fundación Contra el Hambre y en la conversación que se daba con el personal y se aprovechó las actividades de campo para observar la dinámica y relación que hay entre comunitarios e institución.

Las acciones definidas para intervenir en el problema priorizado por la practicante, se solicitó la revisión mediante un conceso y acuerdos por la coordinadora y supervisor de (TIL). También se requirió el apoyo en recurso para su ejecución. Las alternativas fueron aprobadas pero no se generaron las condiciones en forma escrita.

En la fundación existen normas y políticas institucionales para el desempeño laboral y enfatiza en lo actitudinal, administrativo etc. Esto en mi opinión no garantiza el cumplimiento eficientemente y eficaz el trabajo, el cual hace que el personal sean regidos bajo normas que a veces no están de acuerdo llevarlas o va en contra sus principios y leyes laborales, como por ejemplo el horario de trabajo de campo, esto es una debilidad dentro de la institución.

Las líneas de comunicación son ventajas y desventajas a la vez, se solicita todo por escrito pero el proceso es lento, se realizan informes de actividades realizadas, se deben participar y aplicar los principios y valores bíblicos (devocional) semanalmente. Todas estas normas y políticas causa un efecto en las personas pero no garantiza el cambio permanente ni tampoco que sea una institución modelo sólo porque sea Cristiana, eso lo han manifestado la Coordinadora que están en constante lucha en su personalidad, esto es un proceso que conlleva tiempo para poder asimilar formas de conducta y cambio de ideologías. La practicante le costó adaptarse, aprendió a seguir las líneas de

comunicación en cuanto a información y gestión de recursos y sobre todo dejar evidencias de todo lo que realiza sea en el cuaderno de campo, nota escrita etc.

No hubo libertad de espacios para el aprovechamiento de capacidades y conocimientos de la practicante en Trabajo Social, ya que la coordinación regional le asignó el espacio del componente de transformación integral de liderazgo para que se desarrolle profesionalmente la epesista y esto fue limitando el aporte. Sí se quería aprovechar otro espacio había que pedir autorización para la realización de actividades en el mismo, solo se logró apoyar en el programa de relaciones de patrocinio en los eventos masivos y medios de vida.

A continuación se analizan cada uno de los resultados, aprendizajes y obstáculos de las actividades realizadas en la Fundación Contra el Hambre:

3.1 Diagnóstico del funcionamiento de las COLREDES

En esta actividad se convocó a 8 comunidades de Paapá, Saquib, Sacampana, Catmque, Granadillas, Santa Elena, Chicujal y Chitepey I, la comunidad de San Miguel Chamil y Chitixl no se hizo reunión por la distancia de las comunidades, se solicitó información al facilitador que tiene responsabilidad en las comunidades citadas.

Para contar con el medio de transporte para el traslado del personal, se planificó los viernes y se entregó a donde corresponde para que la próxima semana no hayan contratiempos para las actividades a realizar, el personal debe actuar de acuerdo al horario contemplado, las rutas de los vehículos y la cantidad de personas que se trasladarán y evitar los cambios que hacen desorientan lo planificado semanalmente, donde se debe tomar decisiones a última hora esto afecta el personal en sus actividades programadas.

Se aprendió a cumplir actividades mediante la planificación semanalmente y la discusión de los logros y obstáculos que se dieron en reunión cada viernes.

3.2 Proceso de fortalecimiento a las COLREDES

Las acciones ejecutadas para esta actividad fueron las capacitaciones realizadas en las comunidades donde había debilidad en ejercer sus funciones, se retroalimentó con una capacitación sobre funciones de los integrantes de la Colred y capacitación sobre elaboración de Plan de Trabajo Comunitario. Al convocar a los integrantes siempre hubo dificultades para realizar las capacitaciones, entre estas la época de cosecha, horario de trabajo de algunos integrantes que dificultaba su asistencia, los días de mercado donde no asistían porque la mayoría comercializa sus productos, el día de la convocatoria siempre indicaron que tenían actividades que hacer.

Todos los obstáculos fueron resueltos y superados, mediante una coordinación de horario y adaptación al contexto de los comunitarios, se buscó la salida factible y flexible para ambos, practicante e integrantes de las coordinadora locales.

También se hizo un intercambio de experiencias coordinado por la mesa de gestión de riesgo en salud, realizado en la sede de la organización no gubernamental Asociación de Servicios Comunitarios de Salud (ASECSA), dos integrantes de cuatro comunidades participaron siendo estas: Saquib, Sacampana, Granadillas, Santa Elena. La comunidad de Chicujal confirmó la asistencia de dos integrantes pero por motivos laborales ya no asistieron. La experiencia de conocer las necesidades de otros

municipios hizo posible reflexionar sobre las acciones preventivas que deben realizar las Colredes en su comunidad, como resultado se hizo una sistematización de experiencias por F.H. y un plan de trabajo departamental por todos los participantes.

3.3. Mejoramiento de la función administrativa de las COLREDES

La autorización de los libros de actas, bajo la responsabilidad del presidente del consejo comunitario de desarrollo (COCODE), se encontraba desactualizado debido a la poca relación que se tenían con los integrantes de cada coordinadora, y algunos roces por cuestión de poder, se resolvió el problema por medio de una reunión entre coordinador de Colred, presidente de COCODE y practicante, en la que se habló sobre la importancia y la convivencia pacífica entre todos los líderes para el bien de la comunidad.

Para lograr que dos integrantes de la comunidad de Santa Elena tuvieran credencial, se inició con verificar la acreditación de todas las Colredes, se estableció que no fueron recibidos las credenciales, ellos son: María Tzib Xol con el cargo apoyo en búsqueda y localización y Juan Cuc Cho, con el cargo atención a la población, se envió nota de solicitud al supervisor de (TIL), quién al momento de concluir la práctica no se había realizado el trámite respectivo.

Para solucionar el problema en la comunidad Chicujal, con el nombre mal escrito en las credenciales y falta de sello, se pidió ayuda al secretario del consejo comunitario de desarrollo (COCODE), Alfredo Botzoc, porque el coordinador de la COLRED, no le pone interés a su cargo, debido a asuntos trabaja y no tiene tiempo. Se solicitó a todos los integrantes devolver las credenciales, se suscribió en el libro de actas para hacer entrega

formalmente a Fundación Contra el Hambre para el trámite respectivo, no se ha realizado el proceso de corrección.

Otra debilidad de funciones de las Colredes es la señalización de albergues en cada comunidad donde se integró (COLRED), con la asesoría de la practicante y reuniones con los integrantes de las coordinadoras, se logró definir el espacio y plasmar en el libro de actas el espacio que se utilizará. No se hizo la señalización en cada espacio definido por no contar con el recurso que se requería, se solicitó varias veces al Supervisor de forma oral, escrita y por correo electrónico, el cual no se tuvo respuesta favorable; dicha actividad no se realizó.

3.4 Plan de capacitaciones institucional y plan municipal para el componente de gestión de riesgo a desastre

El logro que se obtuvo al realizar el plan Institucional fue la validación por la coordinadora regional, también se planificó la temática de capacitación de acuerdo al contexto de las comunidades, se incluyeron las instituciones de apoyo a las coordinadoras locales.

La planificación tendrá éxito para el año 2015, por la buena relación que se logró mantener entre la Fundación por medio de la practicante con los líderes comunitarios.

Una vez elaborado el plan municipal, se planificó presentarlo ante la coordinadora municipal de reducción de riesgo a desastre (COMRED), por el tiempo ya no se realizó, se solicitó al Supervisor de

(TIL) y Coordinadora Regional para que presenten la propuesta en una reunión de la (COMRED).

A nivel general se observó algunas decisiones gerenciales que podrían volver a replantearse para beneficio de la institución esas decisiones deben estar relacionadas a:

- a.** El cambio de horario laboral sobre todo para los que realizan el trabajo de campo, a las 8:00 de la mañana tiene que estar dentro de las actividades comunitarias planificadas esto es una decisión no factible porque parte del personal son de otros municipios y viajan desde muy temprano para cumplir con el horario.
- b.** Las relaciones internas dentro de la institución, son afectivas y de mucho apoyo mutuo entre los facilitadores de campo, socializan las ideas en las reuniones y comparten los obstáculos que han tenido dentro de cada componente hacia sus supervisores inmediatos, pero también se observó que existe el celo profesional y los comentarios fuera del ambiente laboral, negativos y que dañan el seguimiento de las acciones.
- c.** La Fundación Contra el Hambre no tiene autonomía, todas las decisiones vienen de la Central que se ubica en la ciudad de Guatemala, todas las estrategias se deben de implementar en las tres regiones como Huehuetenango, Nebaj Quiché y San Juan Chamelco. En la región de San Juan Chamelco una propuesta de proyecto sea por el personal o por practicantes que han observado la necesidad en las comunidades, debe ser revisado y analizado en la central, los coordinadores no pueden tomar una decisión para el beneficio de las comunidades que intervienen.

- d.** Dentro de la metodología de trabajo que utilizan en las comunidades sobre todo en el componente de transformación integral de liderazgo, que regularmente son reuniones, capacitaciones, aplicación de herramientas, lo realizan entre semana, esto ha ocasionado dificultades y es una limitante en el 50 por ciento de las comunidades donde se interviene, la asistencia de las personas en las capacitaciones y reuniones es mínima, esto hace que los facilitadores programen dos o tres veces la misma reunión.

Se logró alcanzar los objetivos de la práctica en un 75 por ciento, de la epesista mediante el cumplimiento del cronograma de actividades del plan de trabajo, con la participación de las coordinadoras locales, el recurso de la institución siendo estas vehículo, material didáctico, asistencia técnica.

Se logró la participación de los integrantes de cada coordinadora local en un 75 por ciento (10 de 16 integrantes), plasmado en las listas de asistencia de cada reunión y capacitación en cada comunidad con relación al tema de gestión de riesgo.

CONCLUSIONES

1. El Ejercicio Profesional Supervisado, es parte de la formación profesional en Trabajo Social, en el cual pone en práctica todos los conocimientos adquiridos en el aula, proceso que inicia con la inmersión a la Institución, la que permite observar, analizar y reflexionar sobre aspectos de su naturaleza, comprensión de la dinámica y comunicación interna.
2. La investigación y aplicación de técnicas permite definir con mayor certeza el problema objeto de intervención, que en este caso se identificó en el Componente de Transformación Integral de Líderes (TIL) en el aspecto gestión de riesgo a desastre, esto orienta la toma de decisiones y alcanzar los objetivos institucionales.
3. Toda acción encaminada para promover y fortalecer coordinadoras locales deben ser planificados con las organizaciones responsables sobre la reducción de riesgo principalmente por la coordinadora municipal.
4. La activación y funcionalidad de las 10 Coordinadoras Locales se logra con el trabajo mutuo tanto de la fundación como líderes locales y otras actividades que amplíen el conocimiento comunitario para responder ante eventos naturales y prevención.

5. La confianza y participación de los comunitarios se adquiere mediante la promoción e inclusión de actividades que tengan como esencia despertar el interés en el desarrollo de su comunidad, mediante charlas, talleres, encuentros etc.

RECOMENDACIONES

1. A las instituciones gubernamentales y no gubernamentales, áreas de prácticas ceder libertad de espacio a la epesista para su desarrollo profesional
2. Al centro universitario del norte (CUNOR) sobre todo a la coordinadora de la carrera de Trabajo Social garantizar el espacio profesional y la aplicación de conocimiento y aprendizajes por parte de la epesista mediante la firma de una carta de compromiso
3. A la coordinadora regional de la Fundación Contra el Hambre tenga el conocimiento del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado que incluye la investigación, plan de trabajo y ejecución, para que sensibilice a su personal para que colaboren el momento de solicitar cualquier información, los supervisores de las áreas de trabajo proporcionen los datos necesarios para definir el problema que se quiere intervenir.
4. Para que el compromiso de la gestión comunitaria de riesgo no sea solo de la Fundación, debe hacer llegar su plan operativo anual a instancias correspondientes como: Municipalidad, COMRED, MAGA, etc. para que apoyen con recurso técnico, humano, materiales o económicos.

5. Para garantizar la funcionalidad a futuro de las Coordinadoras Locales, es necesario que se ejecuten e incluyan dentro de la planificación mensual institucional de FH, las temáticas de fortalecimiento organizacional realizado por los facilitadores de campo.

6. A la Institución Fundación Contra el Hambre seguir impulsando la participación de la población beneficiaria, como sujetos de desarrollo de las comunidades del Municipio de San Juan Chamelco, promoviendo proyectos de desarrollo económico-social.

BIBLIOGRAFÍA

- Gordillo Castillo Enrique. *Guía General de Estilo para la presentación de Trabajos Académicos*. Guatemala Centro de Estudios Urbanos y Regionales –Universidad de San Carlos de Guatemala, 2 002.
- Instituto Nacional de Estadística -INE-. *Aspectos demográficos del municipio de San Juan Chamelco, Alta Verapaz*. Censos Nacionales Integrados XI de población y VI de habitación. Guatemala: INE., 2 002.
- Municipalidad de San Juan Chamelco, Alta Verapaz. *Modelo de desarrollo territorial actual*. San Juan Chamelco, Alta Verapaz. Guatemala: Oficina Municipal de Planificación, 2 012.
- Secretaria General de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-. *Sistema Nacional de Información Territorial*. Guatemala: SEGEPLAN., 2 010.
- Tobón, María Cecilia. Et.Al. *La práctica del Trabajador Social: Guía de análisis*. Lima, Perú: Editorial Hvmánitas, 1 995.



V.ºB.º

Adán García Véliz
Licenciado en Pedagogía e Investigación Educativa
Bibliotecario





CUNOR

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Universidad de San Carlos de Guatemala



15082

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos, luego de conocer el dictamen de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

Trabajo Social

Al trabajo titulado:

**"Informe Final del Ejercicio Profesional Supervisado,
realizado en la Fundación contra el Hambre,
de San Juan Chamelco, Alta Verapaz"**

Presentado por el (la) estudiante:

Claudia Lorena Cu Pop

Autoriza el

IMPRIMASE

"Id y enseñad a todos"


Lic. Zoot. M.A. Fredy Giovanni MacZ Choc
DIRECTOR



Cobán, Alta Verapaz julio del 2015