

S.UE(DL)
F(186)

Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena

FUNDEMI-TALITA KUMI

Fortaleciendo familias, cambiamos vidas

peto, Responsabilidad, Equidad, Servicio, Humildad, Innovación

MANUAL PARA
APLICACIÓN DE LA
METODOLOGÍA DE
CAPACITACIÓN

PROCAR

FUNDEMI-TALITA KUMI



San Pedro Carchá, Alta Verapaz, abril de 2009

MANUAL PARA LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN RURAL
PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI

MANUAL PARA APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN

Procesos de Capacitación Rural.
PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI

SE PROHIBE

Subrayar y/o marginar este libro,
en caso de devolverlo subrayado,
SE COBRARA SU VALOR

Revisado por:

Consejo Consultivo de FUNDEMI TALITA KUMI

Aprobado por:

Padre George Puthenpura Director Ejecutivo FUNDEMI
Lic. Armando Tzul Gerente General FUNDEMI

Versión actualizada por:

Consultora: Licda. Maclovia Villela Flohr
Apoyo Técnico: Licda. Infieri Elizabeth Azurdia Polanco

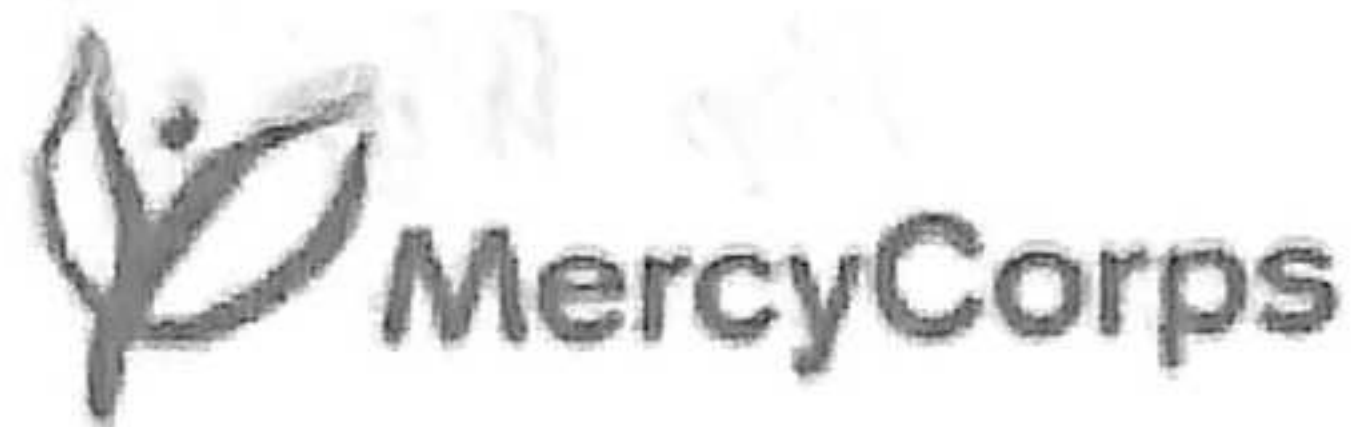
Versión original:

San Pedro Carchá, Alta Verapaz, 2,004

Versión actualizada:

San Pedro Carchá, Alta Verapaz, 2,009

Con el apoyo financiero de:



Proyecto
Paz y Empoderamiento en Guatemala

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
Biblioteca Central

Oh tu, T'zaqol, B'it'ol,

¡Miráanos, escúcháanos!

*¡No nos dejes, no nos desampáres, oh Dios
Corazón del Cielo, corazón de la tierra,
abuelo sol, abuela luna danos buena vida
y útil existencia...*

¡Que amanezca y llegue la aurora!

¡Que los Pueblos tengan mucha paz y sean felices!

Corazón del cielo, corazón de la tierra,

tu Tojil, tu Awilix, tu Jaca Witz...

*¡Que solo haya paz y tranquilidad ante boca,
ante tu presencia.*

¡OH DIOS DEL CIELO, DIOS DE LA TIERRA.

Pop Wuj

S.U.E (DL)
F(186)



Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena FUNDEMI-TALITA KUMI

Fortaleciendo familias, cambiando vidas

Carchá, A.V. abril del 2009

Estimad@ Amig@:

Desde la llegada de nuestro fundador, Padre Jorge Puthenpura, a San Pedro Carchá en 1,973, se empezó a detectar, la imperante necesidad, de brindar procesos de capacitación, en temas productivos, principalmente agropecuarios y para la inserción laboral, con el requisito indispensable de que debían ser pragmáticos, contextualizados, acordes a la población meta, que consideraran el valor de las personas, la diversidad cultural y el entorno. Esta situación se fue confirmando en las comunidades rurales, visitadas por las primeras señoritas que confiaron en la filosofía de trabajo que se les presentó. Trabajando de manera directa para los sectores más necesitados, los más pobres, las mujeres y las familias provenientes del área rural.

Se inició en aquel año, con un proyecto orientado a jóvenes mujeres, quienes venían al pueblo para fortalecer sus conocimientos y regresaban a su comunidad para compartir lo aprendido, iniciando un proceso de réplica de conocimientos, con esto las jovencitas, se estaban constituyendo desde ya, en facilitadoras de procesos de desarrollo y agentes de cambio a nivel comunitario.

Este es el inicio del proceso de capacitación rural, PROCAR, que ha sido fortalecido a través del intercambio de experiencias con otras instituciones con enfoque en el desarrollo comunitario, tanto en el país, como en otros países latinoamericanos, con características similares a las de Guatemala, además todo el cúmulo de experiencias del personal que ha laborado o labora para la institución, partiendo de la filosofía de vida y de trabajo de nuestro fundador, que han dejado con la sistematización de su experiencia, este valioso legado.

PROCAR, es entonces, la sistematización de los servicios, experiencias, logros, y metodologías de capacitación que FUNDEMI Talita Kumi y otras instituciones han aplicado y que permiten compartir las ventajas comparativas que contribuyen a expandir la cobertura de servicios de calidad y satisfacer las necesidades particulares de los productores rurales.

Por estas razones, es para mi un honor, poner a su disposición este manual, que espero, contribuya a fortalecer sus conocimientos personales, que se verán reflejados, en el trabajo que realizan a diario, en beneficio de las personas del área rural.

José Armando Tzul
Gerente General

"Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo"
Benjamin Franklin

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

17.H.C. S. n. (2018)

BIBLIOTECA CENTRAL (Obsequio) G. 10.00
BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO - BID
"Excelencia en Servicios de Desarrollo Empresarial" PREMIO 2003

NUESTROS CONTENIDOS

BIENVENIDOS Y BIENVENIDAS	6	CAPITULO II GUIA OPERATIVA	37
OBJETIVOS	7	PROCESO METODOLÓGICO	38
¿QUE COMPROMISOS IMPLICA ESTE PROCESO CAPACITADOR?	8	FLUJOGRAMA DEL PROCESO METODOLÓGICO	39
¿QUÉ SIGNIFICA CONOCER ESTE MANUAL?	10	MOMENTOS A DESARROLLAR EN CADA SESION	40
LE CONTARE UNA HISTORIA	11	NUESTRAS SESIONES PARA OPERATIVIZAR LA TEMÁTICA	42
CAPITULO I BASES CONCEPTUALES	13	Diagnóstico y línea basal	43
1. El proceso de capacitación rural	14	Plan de desarrollo comunitario	44
2. Capacitación	15	Plan operativo anual	45
- Efecto Cascada	16	Plan de capacitación	46
3. Finalidades de la capacitación	17		
4. Propósitos de la capacitación	18	CAPITULO III INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS	48
- Conceptos necesarios para interpretar el compromiso capacitador	19	Formatos de Instrumentos Generales	48
5. Principios de la capacitación	19	Indicadores de éxito	48
6. Políticas de la capacitación	21	Evaluación pre y post de la capacitación	51
7. Elementos Andragógicos que sustentan el Proceso	22	Formatos de Instrumentos para llevar a cabo El Proceso de Capacitación	53
8. Actores y roles del Proceso	23	Plan de Capacitaciones	53
Entonces aprendamos	24	Plan de Sesión	54
9. Funciones del capacitador-a comunitario-a	25	Tarjeta de convocatoria y asistencia a eventos de Capacitación	55
10. Funciones del facilitador-a comunitario-a	27	Informe Mensual	56
Acciones que determinan las funciones fundamentales del o la facilitador-a	28	Monitoreo para eventos de Capacitación	57
11. Responsabilidades del facilitador-a comunitario-a	31	Herramientas	58
12. Áreas básicas del perfil del facilitador-a comunitario-a	32		
13. Requisitos que debe llenar el/la facilitador-a Comunitario-a	34	ANEXO	60
12. Alcances del Proceso de Capacitación rural	36	GLOSARIO	61
		BIBLIOGRAFÍA	66

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

Bienvenidos y Bienvenidas

Es importante compartir que un proceso formativo, especialmente el referido a la capacitación está constituido desde la base que forman nuestras raíces, mismas que han dado paso a la cultura que hoy todos y todas tenemos. Es significativo señalar que los conocimientos que en este Manual se encuentran, fundamentan las bases teóricas que permitirán no solo recibir, sino aportar y construir otros conocimientos, que desde lo cotidiano y desde los saberes, propios de facilitadores-as y particularmente desde la población que está en las comunidades, van a producir otros saberes, especialmente cuando se habla de un proceso capacitador, sustentado en la valiosa aplicación de la metodología en cascada.

El manual inicia con importantes reflexiones en relación al proceso de educación transformadora, propuesta por Paulo Freire, para ser revisada como una herramienta efectiva en el proceso de capacitación. Continuamos explorando algunos conceptos teóricos, acerca de como aprendemos, para que nuestros esfuerzos educativos sean estratégicos, devenidos de una construcción social humana. También se presenta el proceso de capacitación propuesto por PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI que permite trasladar la teoría en una práctica vivencial, asegurando un ambiente constructivo y provechoso en las capacitaciones, en virtud de que se potencian los diferentes encuentros socializadores, que valoran la ecopedagogía, que dará sentido a un proceso con enfoque sostenible, ya que parte de las necesidades e intereses de la vida de las y los comunitarios.

"Enseñar es como sembrar un campo, se necesita elegir el terreno, seleccionar la semilla, preparar la tierra, pedirle al Corazón del Cielo que bendiga el proceso, trabajar arduamente en la siembra y el cuidado para disfrutar de los frutos de la tierra." autora: Elizabeth Azurdia

Este mensaje abre la puerta del acto formativo que consiste en pensar, sentir y actuar utilizando estrategias basadas en el enfoque multiplicador del efecto cascada propuesto en el manual.

"Esperamos que este sea un manual que contenga un texto, contextualizado desde la cotidianidad y necesidades derivadas de la realidad social"

OBJETIVO GENERAL DEL MANUAL

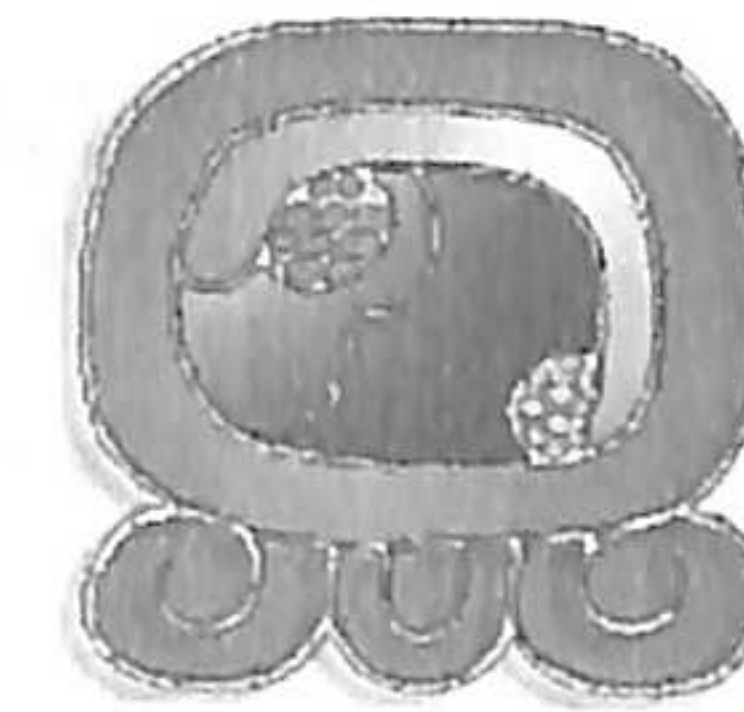
Aplicar eficazmente la metodología de capacitación rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI a fin de potenciar el liderazgo, la gestión y el desarrollo de la población meta a nivel comunitario.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr que los y las Capacitadores-as promuevan el contenido del Manual; a fin de establecer un proceso de aprendizaje significativo
- Establecer que los y las Facilitadores-as comunitarios-as realimenten el contenido aprendido, a efecto de potenciar los conocimientos.
- Determinar logros de ínter aprendizaje a nivel de la población meta, para fortalecer el Desarrollo Comunitario.

OBJETIVO TERMINAL

- Propiciar desde la Misión y Visión Institucional, la incidencia en el Desarrollo Humano de la Población Rural, para apropiarse con fe, el eslogan "Fortaleciendo Familias Cambiamos Vidas".



NO'J

Es la inteligencia, la sabiduría, es el poder y la fuerza planetaria, es el conocimiento...

Es el volcán, los terremotos o movimiento terrestre, el juego de pelota, el coyote y el pájaro carpintero

"¿Por qué aprender de un manual...?"

Porque se requiere de socializar, de reaprender y compartir nuevos saberes.

¿QUÉ COMPROMISOS IMPLICA ESTE PROCESO CAPACITADOR?

Las teorías de educación transformadora han sido aceptadas y desarrolladas por expertos alrededor del mundo. Sin embargo, en un sentido muy importante nacieron desde nuestro propio contexto latinoamericano con el trabajo del educador Paolo Freire en Recife, Brasil. Él debía desarrollar un programa de alfabetización para adultos en esa región durante 50 años. Recién graduado de la universidad, intentaba primero aplicar los técnicas tradicionales de enseñanza, pero no funcionaban. La gente simplemente no respondía a la oportunidad de alfabetizarse. **¿Por qué ellos, que trabajan tantas horas al día en condiciones tan difíciles, iban a dedicar su poco tiempo libre a clases magistrales de alfabetización, donde se utilizaban textos infantiles que no hablaban de nada interesante?** Tenían otras cosas urgentes que hacer.

Freire se dio cuenta de lo que estaba pasando, y empezó a reflexionar. Entendió que la verdadera educación, especialmente para adultos, debía responder a sus necesidades y experiencias reales. Entonces empezó a cambiar su metodología, y estas transformaciones formaron la base de lo que hoy conocemos como educación transformadora o liberadora.

Los aspectos importantes de la educación transformadora son:

- **Es respetuosa e igualitaria.** En las aulas tradicionales existe una jerarquía muy marcada de autoridad, el o la facilitador/a tiene el poder y los/las participantes obedecen de manera pasiva. En cambio en el proceso transformador, se crea un ambiente de confianza y libertad, donde tanto participantes como facilitadores se sienten valorados y tomados en cuenta. Siempre es necesario que el o la facilitador/a tenga cierta autoridad sobre el grupo, basado en el respeto que merece por su experiencia, preparación y liderazgo y no en su capacidad de castigar.
- **Es abierta y flexible.** El proceso debe tener objetivos y contenidos claros, evitar ser magistral o rígido. El plan debe considerarse una guía, no una camisa de fuerza. Entonces, si la comunidad propone otros temas que amplíen la información, deben considerarse y si es necesario, realizar los ajustes a la planificación. El propósito es facilitar el verdadero aprendizaje, no solo llenar los requisitos institucionales.

- **Parte de la experiencia de los participantes.** La educación tradicional parte de el contenido en los textos o programas establecidos. La educación transformadora propone partir de las experiencias y contextos de los y las participantes, para despertar el interés y de allí ayudarles a ver la importancia de los temas que abordarán.
- **Es dialogada y participativa.** Otro elemento de la educación transformadora es la promoción del diálogo permanente y activo dentro del contexto educativo. Freire dijo: Este diálogo es la clave para que los y las participantes desarrollen una relación protagónica con su mundo porque con él aprenden a analizar, opinar, proponer, y aplicar las nuevas ideas que van adquiriendo.
- **Es esperanzadora.** El propósito de la educación transformadora es formar personas comprometidas para ser protagonistas en sus contextos. Descubrir, que podemos dominar el mundo de las ideas y que las vamos a aplicar con creatividad en nuestros contextos, para lograr el desarrollo, a través de convertirnos en sujetos y sujetas de nuestras vidas.

QUE SIGNIFICA CONOCER ESTE MANUAL

El presente manual para la aplicación del Proceso de Capacitación Rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI, ha sido diseñado para los-las capacitadores-as, que consideren que esta metodología de capacitación es adecuada, para el compartimiento de conocimientos y su aplicación en el campo que trabaja, de acuerdo a escenarios y los/las actores/as que intervendrán.

El objetivo general del manual es proporcionar a los capacitadores, la información, herramientas y formatos, para aplicar eficaz y convenientemente el Proceso de Capacitación Rural PROCAR-FUNDEMI TALITA KUMI y de esta manera asegurar que el compartimiento de habilidades y conocimientos sea práctica y efectiva, para lograr un cambio significativo en la población meta, buscando con ello que mejoren su calidad de vida y sobre todo que sean agentes de su propio desarrollo.

El manual esta dividido en tres capítulos; el primero presenta las bases conceptuales de los Procesos de Capacitación Rural PROCAR-TALITA KUMI, que busca fortalecer los conocimientos conceptuales que deben manejar los/las actores/as del proceso de capacitación.

El segundo capítulo, presenta en forma esquematizada, los pasos que deben seguirse para realizar las capacitaciones, facilitando en el mismo, las herramientas y formatos necesarios para sistematizar la experiencia. El tercer capítulo explica de forma objetiva las herramientas necesarias, al aplicar el proceso capacitador en el campo con el equipo humano integrado por líderes o líderes-as que han sido seleccionados-as.

Cabe mencionar que esta metodología es aplicada en todos los proyectos de FUNDEMI, por lo que este manual cumple una función importante en el conocimiento, fortalecimiento y aplicación de la misma.

Nadie es analfabeto, inculto, iletrado por elección personal, sino por la imposición de los demás.

Paulo Freire.

Nadie es analfabeta, inculta, iletrada por elección personal, sino por la imposición de los demás.

Adaptación de texto con perspectiva de género.

LE CONTARÉ UNA HISTORIA

Para esta historia se considero la experiencia de Otto René, ya que es una persona que además de haberse formado a través de los Procesos de Capacitación Rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI, se encuentra actualmente laborando para esta fundación, por lo que es posible verificar su crecimiento en lo académico, laboral y económico familiar. (Se respetó la narración oral del facilitador en la redacción de la historia).

Mi historia en el Centro Educativo FUNDEMI TALITA KUMI Chisec inicia en el año 2000, cuando en mi comunidad Saxoc de Cobán, se presentaron técnicos de esa institución a hablar del proyecto Escuela de Formación de Facilitadores Agropecuarios Comunitarios -EFFAC-, y allí los miembros del comité pro – mejoramiento, propusieron a cuatro personas para que se iniciaran en una capacitación y entre ellos me encontraba yo.

Cuando emprendí la formación como facilitador, mi escolaridad era de sexto primaria, me recuerdo que el inicio de la capacitación fue difícil, ya que tenía que ausentarme de mis clases formales, en la escuela de mi comunidad. Tenía mucho deseo de superarme y de aprender muchas cosas nuevas. Aprendí mucho de agricultura, pecuaria, administración, manejo forestal y participación de la sociedad civil.

Éramos varios al inicio de la capacitación, pero algunos se retiraron por muchas razones. En cada jornada de capacitación mis intereses crecían y conforme el tiempo fui tomando más experiencia y siempre me intereso algo de cada tema de capacitación que recibíamos.

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Biblioteca Central


Pienso mucho en los tres años de capacitación, el compartir y convivir con mis compañeros de muchas comunidades, realmente fue una bonita experiencia, sobre todo cuando recibí mi diploma de **Facilitador Comunitario**, el cual me ha abierto muchas puertas para superarme y ayudar a mi comunidad en actividades como: vacunaciones de especies menores y mayores, castraciones de cerdos y ganado vacuno, producción de pollos de engorde, manejo de árboles, etc.

Atender las necesidades de mi comunidad es un orgullo, así como tener mejores oportunidades de trabajo y acrecentar mi experiencia cada día. Espero seguir mejorando mi calidad de vida, el de mi familia y la de mi comunidad.

Ahora estoy trabajando en FUNDEMI TALITA KUMI, soy el encargado de la Granja Pecuaria, es una gran experiencia y a la vez una gran satisfacción personal. Si uno aprovecha el tiempo puede lograr todo lo que uno quiere en la vida.

Capítulo I

Todo proceso transformador necesita de una visión holística: que significa valorar, fortalecer y reconocer los sentimientos, afectos y el valor a la vida, promoviendo un ínter aprendizaje vivencial que propicie nuestro desarrollo integral.



Doña Matilde, ¿Qué será eso del Proceso de Capacitación Rural PROCAR-FUNDEMI TALITA KUMI? ¿Será que usted me lo puede explicar? Dicen que con eso puedo mejorar mis cultivos.

Claro que si don Enrique. Le voy a explicar punto por punto. A mi me han capacitado varias veces y he aprendido muchas cosas.

BASES CONCEPTUALES

1. EL PROCESO DE CAPACITACION RURAL PROCAR -TALITA KUMI

METODO

Es el camino a seguir para el logro de nuestros propósitos y llegar hacia la meta deseada.

PROCAR significa Proceso de Capacitación Rural, que ejecuta la Fundación TALITA KUMI. "Esta metodología, busca enseñar a las personas del área rural, cómo hacer uso eficiente de los recursos, creando una red de proveedores de capacitación técnica adecuada y eficiente para las zonas rurales.

Su fin primordial es promover el desarrollo de programas de capacitación técnica adecuados a las necesidades de los productores en zonas rurales de Guatemala.


METODOLOGÍA

Es la forma ordenada de proceder para obtener un resultado determinado, auxiliado de técnicas y medios

2. CAPACITACIÓN

Es la actividad metodológica, por medio de la cual se comparten conocimientos, experiencias y destrezas, orientadas a desarrollar acciones de beneficio colectivo que tienen como propósito central, mejorar la calidad de vida de los individuos, de sus familias y de las comunidades relacionadas.”

Se puede también definir como el proceso mediante el cual se hace a otra persona apta para desarrollar o realizar una función determinada.



Ahora que ya se qué es el Proceso de Capacitación Rural PROCAR-FUNDEMI TALITA KUMI, tengo que averiguar quien me puede *capacitar*.

El compartimiento de experiencias en el Proceso de Capacitación Rural PROCAR- FUNDEMI TALITA KUMI, se realiza con la **modalidad del efecto de cascada**.

EFFECTO DE CASCADA

Es un efecto multiplicador de conocimientos, destrezas y habilidades sociales que se da, del capacitador o capacitadora hacia el facilitador o facilitadora y finalmente al equipo humano conformado por líderes - lideresas a nivel comunitario.

Con el fin de que al replicar los contenidos que se están promoviendo, por medio de la capacitación, el número de personas capacitadas vaya en aumento.

Entonces... ¿Quiénes necesitamos participar en el proceso?...

Capacitador/a

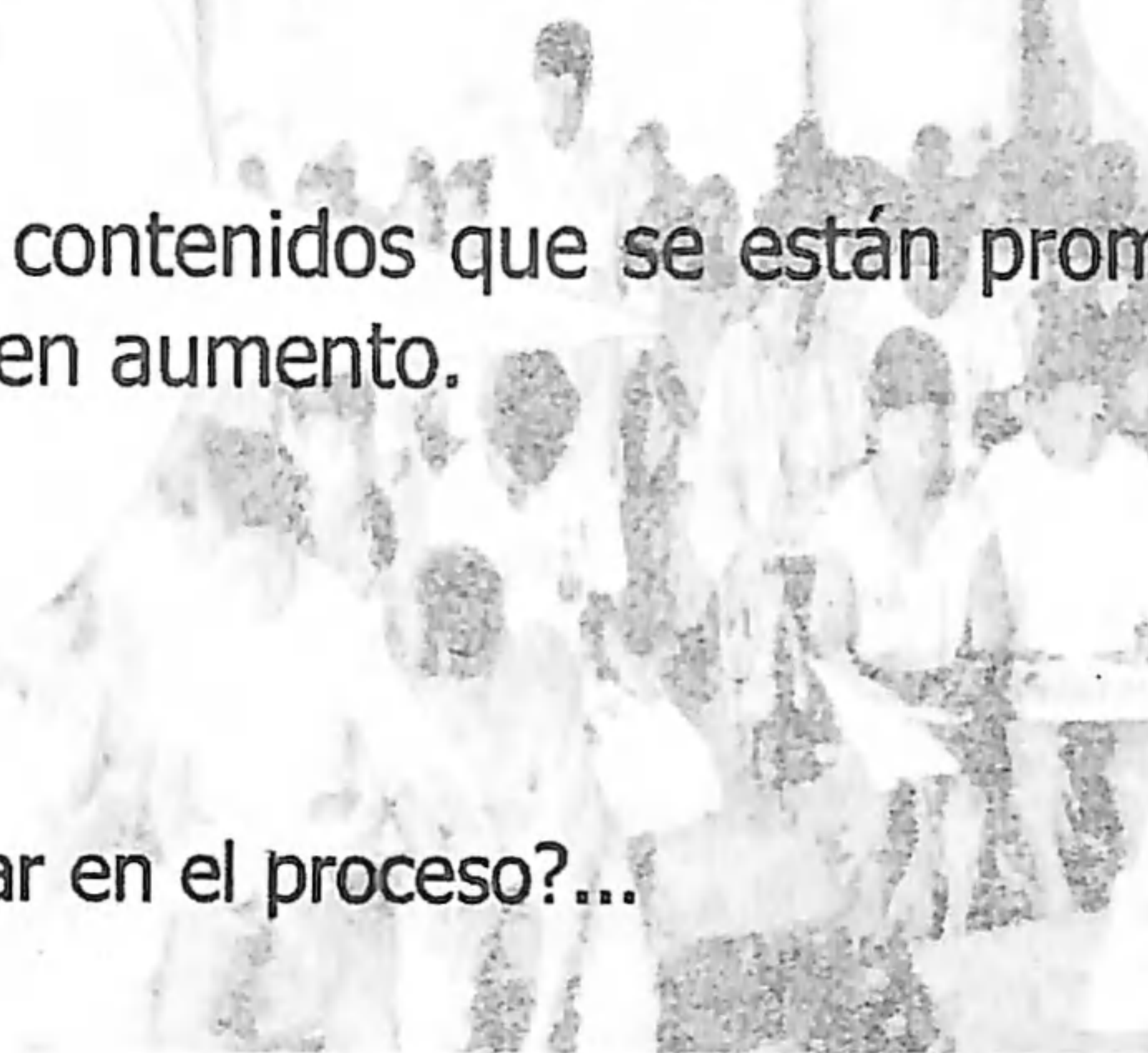


Facilitador/a comunitario-a



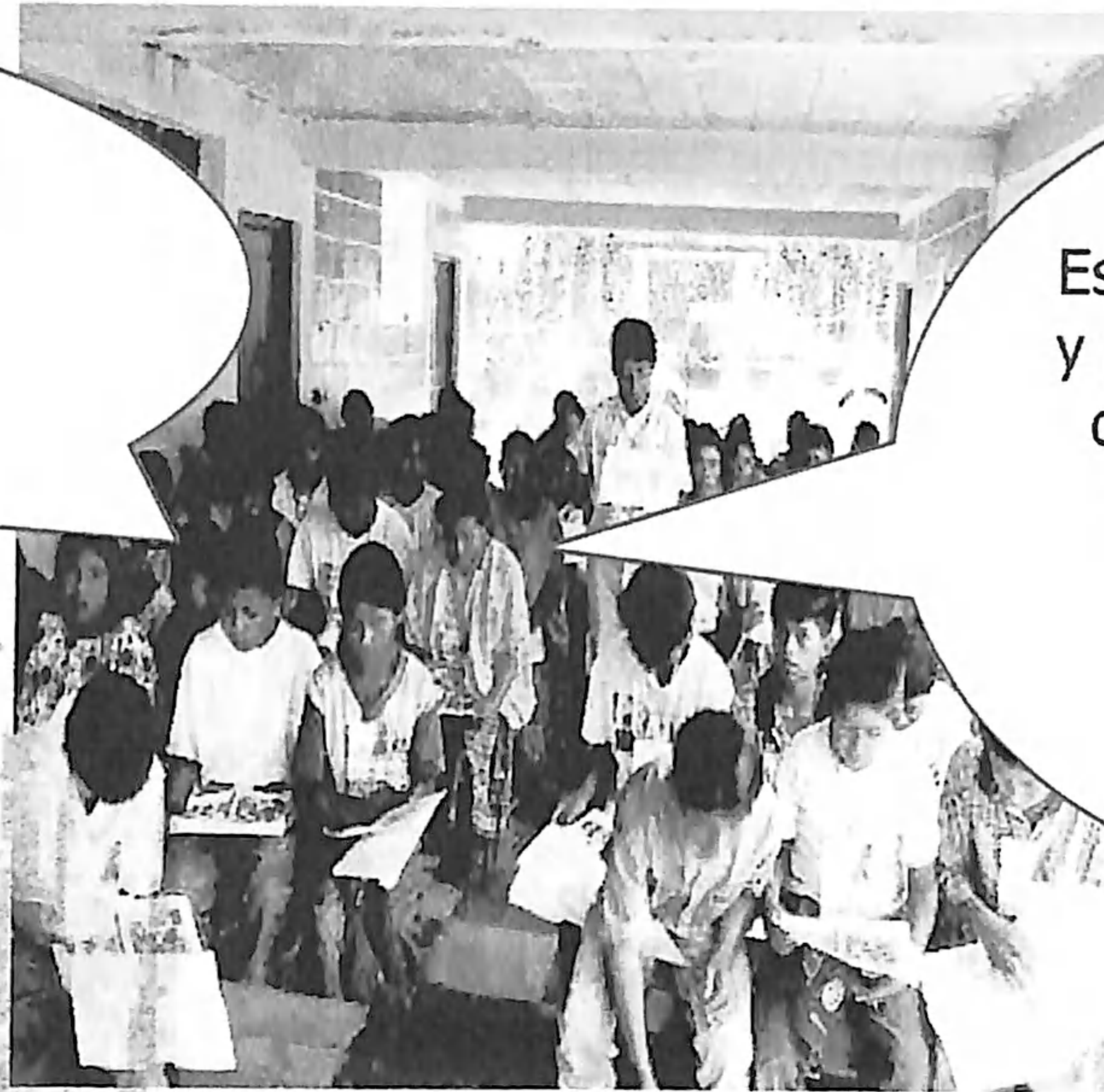
Equipo de líderes o lideresas a nivel comunitario

... ¡Manos a la Obra!



Pero ¿Cuáles son las finalidades y los propósitos de esta capacitación y en que se basan para decir que es acorde para nosotros-as?

Estas son las finalidades y propósitos del Proceso de Capacitación Rural
PROCAR- FUNDEMI
TALITA KUMI



3. FINALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

- ↪ La capacitación debe motivarle a descubrir, mantener y fortalecer contactos claves, cerca y también fuera de la comunidad, a los cuales pueda recurrir en busca de cooperación y ayuda”
- ↪ El sustento se encuentra en la confianza la firme convicción de alcanzar las metas propuestas, con base a trabajo conjunto.
- ↪ Los objetivos, los contenidos y la metodología del aprendizaje deben ser fines en sí, para convertirse en acciones transformadoras que posibilitan el alcance de las metas establecidas por el equipo humano integrado por lideres y lideresas a nivel de la comunidad.

- ↳ La capacitación es un proceso que permite el alcance de conocimientos, criterio y métodos para resolver problemas basados en un análisis local.
- ↳ Mejorar la productividad de las y los agricultores en el área rural.
- ↳ Mejorar la competitividad de las y los agricultores en el área rural. (Salir de ella).

4. PROPÓSITOS DE LA CAPACITACIÓN

- ↳ El Proceso de capacitación se basa en el íntegro aprovechamiento de las capacidades y experiencias de cada uno de los miembros del equipo humano seleccionado, que está formado por líderes y líderes a nivel comunitario, lo cual los convierte en proactivos agentes de cambio
- ↳ Para lograr una capacitación exitosa, el evento tiene que ser dinámico, vivencial y ampliamente participativo, de manera que logre fomentar el aprendizaje de unos hacia otros u otras.
- ↳ Se considera sumamente valiosa la cooperación mutua de la comunidad y de igual forma la valoración de la solidaridad entre los-las participantes involucrados-as y las instituciones.

CONCEPTOS NECESARIOS PARA INTERPRETAR EL COMPROMISO CAPACITADOR

- **EQUIPO HUMANO COMUNITARIO** Un número de personas que son líderes o líderesas, seleccionados-as por la comunidad, ocupadas en interactuar, frente a frente unas con otras en una reunión o serie de reuniones, en donde cada miembro recibe de los y las demás información, conocimientos, que les van a fortalecer como personas y que pueden llevar la práctica para mejorar su calidad de vida.
- **OBJETIVOS** Son los cambios esperados al terminar las actividades que están planificadas dentro de la capacitación, y es de dos vías una de aprendizaje personal y la otra valorada al ver cambios en la vida de la población.
- **PROACTIVO-A** Es actitud que tienen las personas a nivel comunitario que se mantienen en constante actividad, buscando por iniciativa propia el beneficio personal y el de los/las demás.

5. PRINCIPIOS DE CAPACITACIÓN

- ↪ La reunión de las personas es libre, espontánea y voluntaria, con el fin específico de **recibir y/o transmitir conocimientos**.
- ↪ Los conocimientos y experiencias a transmitir o compartir, responden a **intereses comunes** de la población meta a nivel de la comunidad, sean sociales, económicos y culturales.
- ↪ Los conocimientos o experiencias son determinados por las personas seleccionadas en la comunidad a partir de su **propia situación** vivencial.

- ↪ La transmisión de conocimientos se da según un *proceso estructurado de compartimiento*, en el que se da la enseñanza-aprendizaje, con participación directa del equipo humano, formado por líderes y lideresas de la comunidad en todas y cada una de las actividades desarrolladas.
- ↪ El currículo es abierto y flexible, determinado por los intereses, problemas, expectativas y necesidades devenidas del equipo humano formado por líderes y lideresas de la comunidad.



Y estos son los principios y políticas que rigen la metodología de capacitación rural PROCAR- FUNDEMI TALITA KUMI

6. POLÍTICA DE CAPACITACIÓN

- ↪ Reconocer la igualdad en dignidad y capacidad de hombres y mujeres, valorando la capacidad individual y promoviendo su participación para propiciar el desarrollo integral comunitario, fundamentado en el principio de unidad familiar.
- ↪ Establecer que la importancia del proceso capacitador está situado en dar el valor de “Aprender a ser yo mismo-a” con sus cualidades, valores y habilidades específicas y su historia es sin distinción, de ser hombre o mujer.
- ↪ Valorar la necesidad de actualizar conocimientos que impliquen la capacidad de aprender a aprender, viviendo su experiencia y valorar aprender de ella, que esto signifique valorar su propia vida y la de los demás.
- ↪ Reconocer que los seres humanos necesitan luchar por sus valores que les motive a superarse a sí mismos-as *y a encontrar en el dar*, una mayor satisfacción buscando siempre el bien de la comunidad.
- ↪ Identificar que hombres y mujeres aprendan a hacer, capaces de ofrecer a su comunidad productos o servicios de valor y que deben reconocerse por sí mismos-as como dignos, y luego validados por otros seres humanos, como útil, necesario y productivo.

SABER HACER significa dominar un oficio, un arte,
una habilidad y continuar perfeccionándola,
enriqueciéndola para lograr su propio desarrollo.

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.
E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org
PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

7. ELEMENTOS ANDRAGÓGICOS QUE SUSTENTAN EL PROCESO DE CAPACITACIÓN PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI

La ineficiencia de la pedagogía para la enseñanza a los adultos-as, fomento la búsqueda de nuevos métodos y técnicas, surgiendo en el siglo XVII la ANDRAGOGIA, fue considerada un "proceso educacional verificador, que permite ayudar a los adultos a usar los descubrimientos de otras ciencias relacionadas, de manera tal, que estimulen el crecimiento y bienestar de los individuos, de las organizaciones y de las comunidades.

- ↪ **INDIVIDUALIDAD:** La actuación del ser humano, varía en tal forma que un mismo estímulo hace reaccionar a las personas de distinta forma.
- ↪ **DIFERENCIALIDAD:** Cuando se desea capacitar a un grupo de adultos-as, es absurdo fijar una cantidad de conocimientos para que todos asimilen en igual cantidad y forma.
- ↪ **TEMPORALIDAD:** Distintas personas adultas, necesitan distintas cantidades de tiempo para el dominio de un trabajo.
- ↪ **VARIABILIDAD:** Un adulto o una adulta, puede aprender en un momento dado con mayor rapidez que en otro momento.

8. ACTORES Y ROLES DE LOS PROCESOS DE CAPACITACION RURAL PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI

Bueno don Enrique ahora que ya sabemos que es el Proceso de Capacitación Rural PROCAR- FUNDEMI TALITA KUMI, le voy a mostrar quienes son los que hacen este trabajo. Ponga mucha atención.



Veamos pues doña Matilde. Voy a tomar nota de lo que me va a explicar, y así sabré quienes son los que van a trabajar conmigo y cual es la función de cada uno de ellos.

Los actores y las actoras que participan dentro de los Proceso de Capacitación Rural PROCAR, son: El o la Capacitador-a, el o la Facilitador-a Comunitario-a, así mismo quienes integran los equipos humanos que reciben la capacitación.

Sin embargo de acuerdo a cada proyecto, los roles que desempeñan son, en un momento determinado, los mismos.

Además dentro de los roles asignados, también existe otros que se incorporan dentro de la metodología, como por ejemplo, Coordinador o Coordinadora y Gerente o Gerenta de cada proyecto, quienes tendrán asignada otras funciones según el proyecto lo requiera.

ENTONCES APRENDAMOS:

¿QUIÉN ES UN ACTOR O UNA ACTORA?

Se denominan actores a aquellas personas que están involucradas en los procesos de capacitación, sean estos quienes brinden la capacitación o quienes las reciben. Se denominan, capacitador, facilitador comunitario y usuario.

¿QUÉ ES UN ROL?

Los roles son aquellas actividades o responsabilidades que deben desarrollar cada uno de los actores de los procesos de capacitación

Es importante recordar que según los principios de la Andragogía, los actores-as deben partir de su propia realidad, entre ellas y ellos debe haber armonía, dando vida a una participación con sentido democrático.

9. FUNCIONES DEL CAPACITADOR – CAPACITADORA DEL PROCESO PROCAR – TALITA KUMI



Doña Matilde y ¿Cuáles son las funciones de las personas que nos capacitan?

Las funciones que desempeña el **CAPACITADOR/A** en los Procesos de Capacitación Rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI, son las siguientes:

1. Coordina y motiva a los facilitadores y las facilitadoras comunitarios-as
2. Planifica y desarrolla los programas de capacitación y asistencia técnica
3. Propicia la selección y establece la calidad de facilitadores y facilitadoras comunitarios-as
4. Capacita a facilitadores y facilitadoras comunitarios-as
5. Promueve el proyecto en las comunidades que están identificadas como área de influencia.

6. Informa y forma agentes de cambio organizados, capacitados, productivos y competitivos
7. Propicia el registro de la participación de los y las líderes-as comunitarios-as
8. Motiva el interés por llevar registros sobre el nivel de participación comunitaria
9. Asesora y promueve el desarrollo de los conocimientos, destrezas, habilidades, liderazgo, entre otros, de los facilitadores y facilitadoras comunitarios-as.
10. Acompaña estrechamente al facilitador o facilitadora comunitario-a después que este o esta ha recibido la capacitación para asegurar que los contenidos sean replicados correctamente a los miembros/as que integran los equipos humanos de líderes y líderes-as comunitarios-as.
11. Apoya al facilitador o facilitadora comunitario-a en el diseño de la capacitación para el equipo humano de líderes y líderes-as comunitario-as.
12. Conjuntamente con el o la capacitador-a, el o la facilitador-a comunitario-a, evalúan y dan seguimiento al proceso de capacitación en el ámbito comunitario.
13. Asegura y promueve los encadenamientos productivos
14. Propicia la formación e las personas a nivel comunitario en temas administrativos y financieros

“Es importante indicar que el CAPACITADOR O CAPACITADORA deben acompañar estrechamente al facilitador o facilitadora comunitario/a en el compartimiento de conocimientos, permitiendo así, que las y los involucrados-as se desenvuelvan como agentes de cambio dentro de cada comunidad y presenten mejor desempeño como producto del proceso de capacitación”.

10. FUNCIONES DEL FACILITADOR – FACILITADORA DEL PROCESO PROCAR – TALITA KUMI

Doña Matilde y ¿Cuáles son las funciones del compañero o compañera que seleccionan para facilitar el proceso de capacitación



Las funciones que desempeña el **FACILITADOR-A COMUNITARIO-A** en la metodología de capacitación rural PROCAR FUNDEMI TALITA KUMI, son las siguientes:

1. Actúa como agente activo - activa en la entrega de servicios a los-las comunitarios y comunitarias.
2. Educa y forma a través de un proceso de ínter aprendizaje al equipo humano seleccionado de líderes y líderes a nivel comunitario
3. Revisa las ofertas existentes de desarrollo

4. Documenta el desempeño comunitario de cada persona que integra el equipo humano conformado por líderes o lideresas que tiene a su cargo
5. Es ejemplo en la adopción de innovaciones que sirven como modelo y motivan a una actitud de cambio especialmente a nivel de los productores.

El facilitador o facilitadora comunitario/a es el enlace entre el capacitador/a designado/a por FUNDEMI TALITA KUMI y la comunidad, esta situación es valiosa porque permite el desarrollo de un mejor trabajo.

Es necesario que las comunidades elijan a las personas que desean trabajar por el bien común, aprovechando de la mejor manera todas las oportunidades que se les presenten para mejorar sus condiciones de vida y destrezas personales fundamentalmente.

Es importante recordar que: **las personas que se van a desempeñar como facilitadores-as deben ser seleccionadas en forma democrática por parte de la comunidad con el apoyo del capacitador o capacitadora.**

LAS ACCIONES QUE DETERMINAN LAS FUNCIONES FUNDAMENTALES DEL FACILITADOR-A SON

a. EDUCAR

- Informa sobre las ofertas de servicios existentes
- Capacita a miembros de su comunidad
- Demuestra la aplicación de técnicas apropiadas
- Divulga materiales educativos

- b. ORGANIZAR
 - Promueve actividades
 - Motiva la participación en las actividades
 - Busca apoyo logístico para montar actividades

- c. PROCURAR BIENES Y SERVICIOS
 - Logra vínculos y recursos de otros programas
 - Distribuye materiales y equipos
 - Actúa como agente activo que presta servicios a su comunidad

- d. REFERIR
 - A otros servicios disponibles en la institución o a otras instituciones disponibles local o regionalmente

- e. DOCUMENTAR: a través de:
 - Fichas y registros
 - Técnicas aplicadas en los procesos de capacitación
 - Informes de logros alcanzados
 - Informes de obstáculos encontrados

f. INVESTIGAR: Por medio de:

- Sondeos comunitarios
- Diagnósticos participativos
- Censos y encuestas
- Entrevistas
- Evaluar los desempeños localmente

h. ALCANCES DE SU TRABAJO:

- Trabaja en un sector determinado
- Centra su atención a una comunidad o varias cercanas
- Presta su servicio a tiempo parcial regularmente y en forma voluntaria

11. RESPONSABILIDADES DEL O LA FACILITADOR-A COMUNITARIO-A

La enseñanza es una destreza, pero también un don, es una vocación. Un buen facilitador o una buena facilitadora es alguien que apoya, promueve y guía el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes positivas de otras personas sobre temáticas determinadas, en un ambiente de seguridad y confianza. Dentro de las responsabilidades se pueden mencionar:

- 1. Imprimir y compartir conocimientos.** En este caso nos referimos al fundamento teórico que debe tener un proceso educativo. Siempre es responsabilidad del facilitador o facilitadora estudiar y preparar contenidos actualizados y contextualizados, para que sirvan de base en el desarrollo de un proceso de calidad. Los conocimientos nuevos y útiles le brindarán al o la participante confianza y seguridad de que están aprendiendo.
- 2. Estimular la acción.** ¿De qué servirá el conocimiento, si no se transforma en acción? Hay muchas personas que piensan que al compartir conocimientos teóricos, también se está capacitando a la comunidad para la aplicación y acción. Sin embargo un proceso de capacitación dará fruto solo si incorporamos la práctica dentro de él. En otras palabras los facilitadores-as deben de crear las oportunidades para que las y los participantes puedan incorporar la teoría a la experiencia real, para analizar los resultados y proponer su propio aprendizaje.
- 3. Fortalecer actitudes positivas.** La responsabilidad de un facilitador o facilitadora es despertar en los participantes el gusto por aprender, experimentar conocer, crear y recrear los temas a desarrollar. Sumado a esto se debe modelar, afirmar actitudes y valores relacionados con la convivencia y el crecimiento personal. Como la colaboración, respeto mutuo, interculturalidad, perspectiva de género y la democracia.

12. AREAS BÁSICAS DEL PERFIL DE UN FACILITADOR-A COMUNITARIO-A

Área de conocimiento

- ↪ Interés por aprender
- ↪ Realimentar sus saberes cotidianos hacia nuevos saberes
- ↪ Dominio de los temas
- ↪ Conocimiento de las necesidades y experiencias de vida de las comunidades
- ↪ Conocimiento de contexto cultural, representado en la comunidad

Área de Habilidades

- ↪ Expresa sus ideas con claridad y seguridad
- ↪ Estimula la participación de todos y todas
- ↪ Coordina las ideas con el traslado de aprendizaje
- ↪ Diseña y prepara los espacio formativos para que estén al alcance del equipo humano de lideres y lideresas a nivel comunitario
- ↪ Establece una comunicación asertiva
- ↪ Promueve relaciones interpersonales armoniosas
- ↪ Actúa para transformar los conflictos interpersonales que surjan
- ↪ Maneja técnicas participativas de forma eficiente
- ↪ Maneja al equipo de forma constructiva, equilibrando la necesidad de mantener el control sobre él mismo
- ↪ Estimula la criticidad por medio del **diálogo** abierto y preguntas generadoras
- ↪ Realimenta de manera constructiva, con base a su propia experiencia y conocimientos
- ↪ Diseña el material didáctico de acuerdo al contenido y a la necesidad de aprendizaje

Área de Actitudes

- ↪ Confianza en sí mismo – misma y apertura hacia los demás
- ↪ Entusiasmo por el manejo de contenidos
- ↪ Responsabilidad en cuanto a sus compromisos de preparación, para la facilitación
- ↪ Manejo de una auto estima alta para identificar sus fortalezas y limitaciones
- ↪ Identificar el valor del respeto como un elemento fundamental en su relación con todos y todas
- ↪ Flexibilidad y apertura para adaptar la planificación de acuerdo a la realidad comunitaria
- ↪ Madurez y creatividad en su relación con las y los participantes
- ↪ Evidencia una actitud positiva hacia el cambio, ánimo y creatividad

13. REQUISITOS QUE DEBE LLENAR UN FACILITADOR O FACILITADORA COMUNITARIO/A

DESCRIPCION DEL PUESTO

Título:	Facilitador-a comunitario-a
Ubicación del puesto:	Comunidad donde reside
Reporta a:	Técnico o Facilitador de capacitación

Datos Generales

- Edad: Mayor de edad
- Género: Masculino o femenino
- Estado civil: Preferentemente casado con hijos y o joven soltero proveniente de hogar estable
- Residencia: Comunidad, para la cual trabaja
- Liderazgo: Propuesto y aceptado por su comunidad
- Escolaridad: Saber leer y escribir y poder efectuar operaciones aritméticas básicas, (comprobable)
- Antecedentes exitosos
- Activo-a en su comunidad
- Reconocimiento en el ámbito comunitario

Características personales

- Motivación para el cambio
- Compromiso al mejoramiento
- Permanencia
- Honestidad
- Solidaridad
- Disponibilidad
- Caridad
- Espíritu cristiano

Papel que desempeña

- Actúa como enlace entre la comunidad donde vive y el proyecto de desarrollo que provee (salud, agropecuario)
- Presta sus servicios desde los equipos humanos de líderes y lideresas a nivel comunitario hacia el proyecto y del proyecto hacia los mismos.




Y nosotros-as que conformamos el equipo humano de líderes y lideresas a nivel comunitario debemos:

1. Tener el deseo de participar en el desarrollo personal y comunitario
2. Gran deseo de compartir nuestros conocimientos y experiencias con el resto de participantes
3. Demostrar una buena conducta en nuestra comunidad
4. Cumplir con los compromisos asumidos con nosotros mismos, con la comunidad y con el Proyecto que nos capacita
5. Debemos tener apertura para compartir nuestros problemas y aciertos en los distintos

“El equipo humano de líderes y lideresas a nivel comunitario debe aclarar la mayor cantidad de inquietudes o dudas, de tal manera que el facilitador o facilitadora intervenga en la réplica de forma mínima, motivando el protagonismo a nivel comunitario, así mismo que la capacitación se perfile como una práctica mediada de aprender haciendo.”

“Potenciar los conocimientos a efecto de que estos tengan el efecto multiplicador esperado, tanto a lo interno de la comunidad de donde se están aplicando como la proyección hacia otras.”

14. ALCANCES DE LA METODOLOGÍA DE CAPACITACIÓN RURAL PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI.



Usted si que sabe bastante del Proceso de Capacitación Rural PROCAR- FUNDEMI TALITA KUMI, Doña Matilde. ¿Que más me puede explicar?

Muchas Gracias, Doña Matilde por su ayuda. Espero empezar a asistir al Proceso de Capacitación Rural PROCAR FUNDEMI TALITA KUMI.

Pues sabe don Enrique, lo que pretende alcanzar este tipo de metodología para nosotros, es mejorar las condiciones de vida de nuestras propias familias rurales y que son de escasos recursos económicos, haciendo énfasis en la participación de nosotras las mujeres en los procesos productivos. Claro sin descuidarlos también a ustedes. Con esto se pretende que nosotros no solo seamos espectadores sino partícipes de nuestro propio desarrollo. Por eso ahora lo invito a involucrarse en las capacitaciones y verá como mejora su vida así como me pasó a mí.

No hay de que don Enrique, usted me ayudó a poner en práctica la metodología de cascada. Espero verlo en las capacitaciones de este mes en el centro de convergencia, que es donde nos vamos a reunir.

Capítulo II

Una Reflexión:

Mientras andamos en el camino de la búsqueda, acumulamos vivencias y aprendemos, generamos aciertos y desaciertos.

Inédito

La sabiduría viene de la práctica cotidiana, de adquirir experiencias y prestar atención a las señales para no alejarnos de nuestro camino.

Paulo Cohelo

A continuación se presentan las sugerencias desarrolladas para realizar el proceso formativo que va desde el contacto humano inicial hasta la recuperación de lo aprendido.

Este proceso está dirigido a los capacitadores, las capacitadoras, los facilitadores y las facilitadoras, explica que el punto de salida y llegada permanente, es que las personas interlocutoras de actividades vivenciales y participativas, promuevan la apropiación y no la memorización o repetición de contenidos, situación básica para el ínter aprendizaje de quienes integran las organizaciones comunitarias, ya que ello permite la creación de proyectos que mejoran la calidad de vida de la población, se propicie el desarrollo, se potencie la competitividad agrícola, apoyo pecuario, actividades artesanales y textiles, todo ello encaminado a cambiar las vidas de las familias y visualizar un Desarrollo Humano Sostenible, al cuidar de su entorno natural, sin sacrificar las generaciones futuras.



PROCESO METODOLÓGICO

Los principios que sustentan esta concepción pedagógica son:

- ↪ Parte de la realidad integral y dinámica donde interactúan los elementos: personales, culturales, de género, económicos, sociales, productivos, ideológicos especialmente.
- ↪ La capacitación no es la transmisión de contenidos, es formación de un proceso colectivo y creador, en el que todos y todas están en condiciones de aportar y generar conocimientos.
- ↪ Partir de la realidad, necesidades y problemas, de lo desconocido a lo cercano.
- ↪ Valorar y reconocer el significado y sentido de la experiencia acumulada y de los conocimientos adquiridos.
- ↪ Dar sentido a lo cotidiano, sentimientos, afectos, valores y actitudes.
- ↪ Motivar, sensibilizar y crear ambientes de alegría, disfrute y empatía para el desarrollo, haciendo real el intercambio lúdico.
- ↪ Promover la participación permanente, activa y consistente, empleando la discusión y reflexión desde lo que la comunidad, organizaciones y población, vive, sabe y conoce.
- ↪ Construir espacios para el análisis y búsqueda de alternativas a la problemática de la realidad, creando momentos formativos que promuevan la igualdad de oportunidades, valore la diversidad y crear una sociedad respetuosa y tolerante, en un marco de interculturalidad, Perspectiva de Género y Derechos Humanos.

Recuerde que un proceso de enseñanza - aprendizaje requiere:

Que el proceso de producción colectiva de conocimientos, para que tenga resultados positivos, **es clave importante que la persona que media y orienta el proceso formativo**, no se limite solamente a dar la palabra, sino ordene ideas que van surgiendo, haga preguntas motivadoras y desafiantes, devolviendo en forma de síntesis parcial, avances de discusión, sin perder la sintonía del tema de estudio, así mismo:

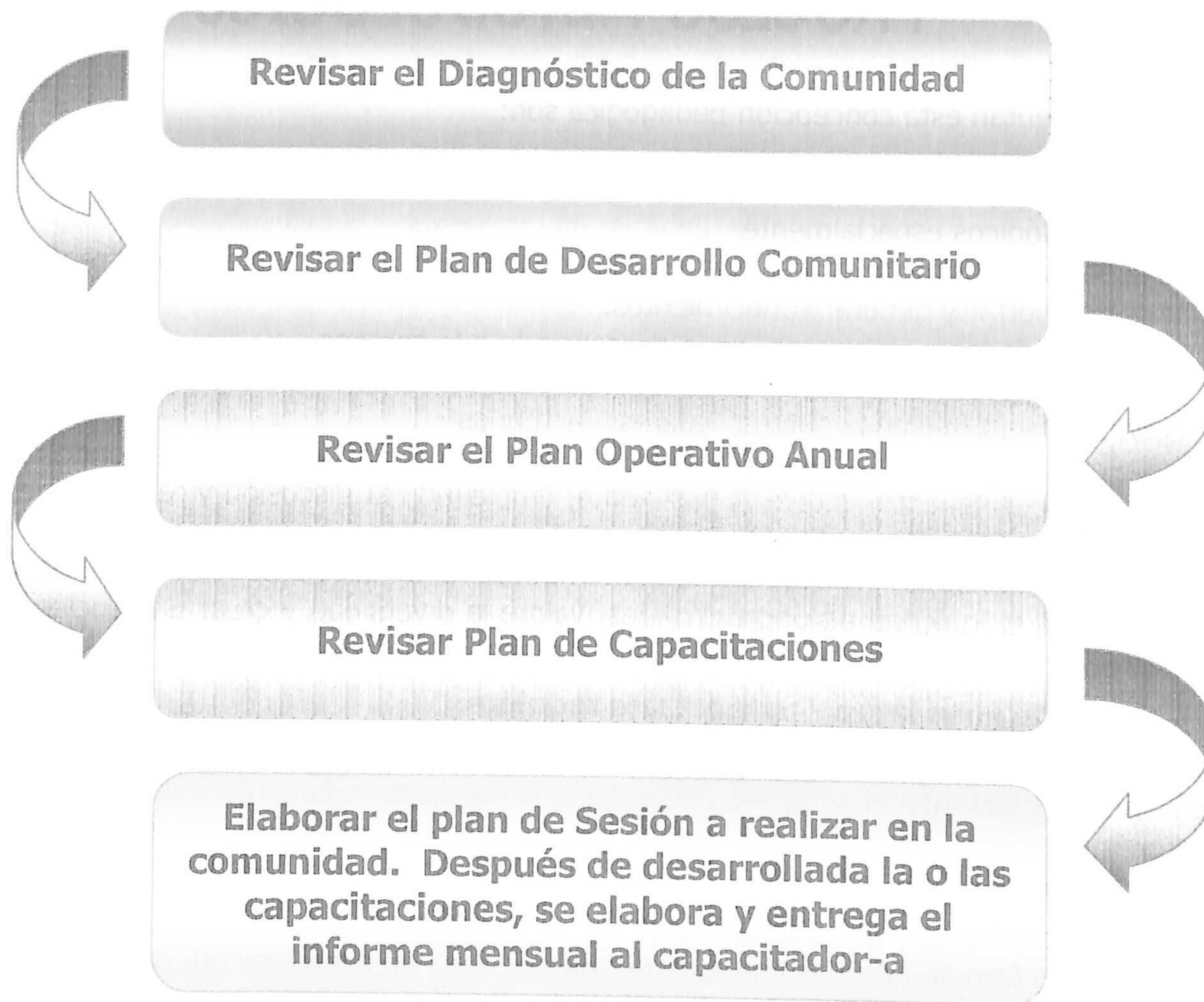
- ↪ Manifieste una actitud de confianza y motivación
- ↪ Antes de iniciar la actividad formal, destinar un momento que permita un acercamiento para dar gracias a Dios
- ↪ Mida el avance del proceso monitoreando cada sesión de trabajo
- ↪ Motive la participación para que elaboren un diario desde el inicio del proceso de formación. Este instrumento constituirá un recurso, para reforzar el aprendizaje y también para recoger la historia individual y colectiva, que dará cuenta de cómo inició la metodología en cascada

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

FLUJOGRAMA DEL PROCESO METODOLÓGICO



**El agua de un río se adapta al camino más factible, sin olvidar su objetivo: el mar.
Frágil en su nacimiento, lentamente va adquiriendo la fuerza de los otros ríos que encuentra.**

Paulo Cohelo

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.

E-mail: fundemi@fundacionalitakumi.org Página Web: www.fundacionalitakumi.org

PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

Momentos a desarrollar en cada sesión



Entrada Humana



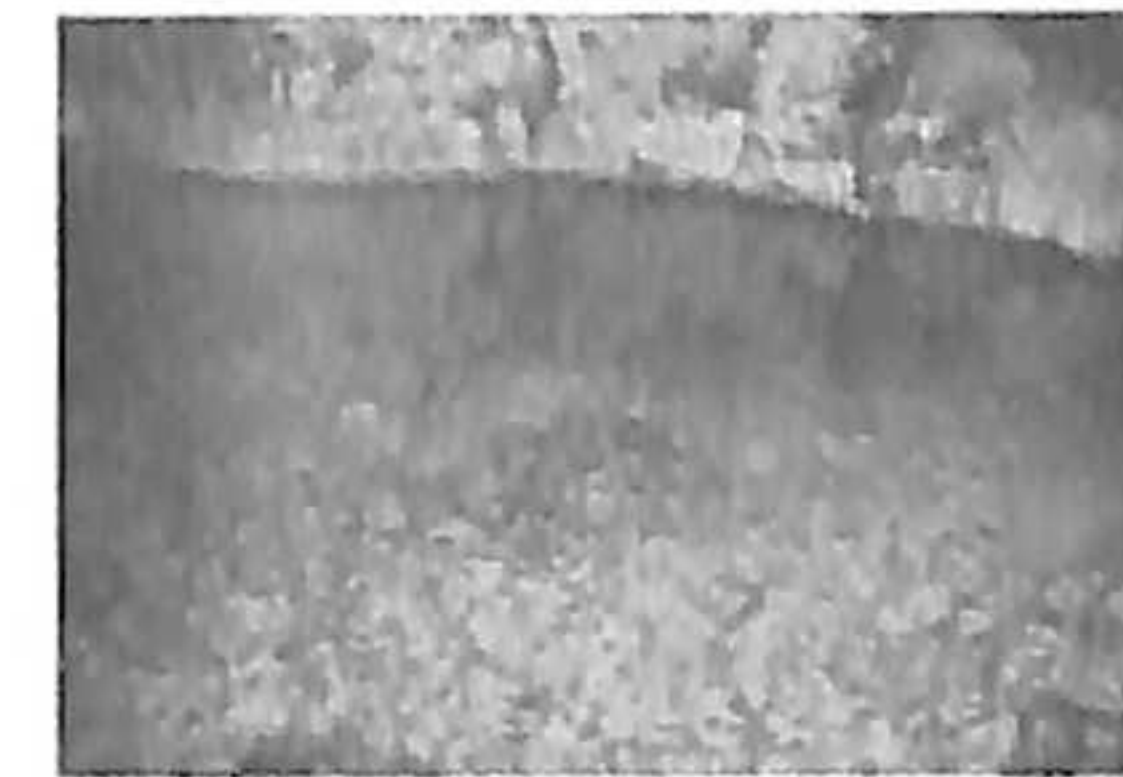
Dinámica de animación
Palabras Claves



Herramientas de Aprendizaje



Marco temático



Midiendo el Aprendizaje



Recuperando lo aprendido

Como dijo, el gran escritor Guatemalteco Miguel Ángel Asturias
"Por cada gota de agua que recibimos, estaremos dispuestos y dispuestas a devolver un torrente"...

Entonces le invitamos a recorrer los momentos a cumplirse en este proceso...

Entrada Humana	Dinámica de Animación	Herramientas	Marco Temático	Midiendo el Aprendizaje	Recuperación de lo Aprendido	Evidencias de lo aprendido
<p>El o la capacitador/a, facilitador/a comunitario-a se presenta de manera cordial animando el acercamiento con los y las participantes, entendiendo este momento como fundamental ya que se provoca la empatía con quienes serán los sujetos y sujetas de aprendizaje. Recordando el acercamiento a Dios como fuente de vida.</p>	<p>Se promueve la participación grupal, estimulando la disposición y el entusiasmo hacia el cambio, un cambio que transformará la visión comunitaria.</p>	<p>Es la aplicación del componente teórico, favorece la capacidad de enseñanza y privilegia el apropiamiento de contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parcela demostrativa • Cartillas • Intercambio de experiencias • Gira de intercambio • Visitas domiciliarias 	<p>Diagnóstico y Línea Basal Plan de Desarrollo Comunitario Plan operativo anual Plan de Capacitaciones Plan de sesión</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Selección del lugar de capacitación ○ Convocatoria ○ Material de capacitación ○ Gestión de gastos de Capacitación ○ Réplica de capacitación ○ Liquidación de gastos ○ Elaboración de informe ○ Entrega de informe 	<p>Es la propuesta de preguntas generadoras, se formulan al final de cada sesión motivando respuestas de un aprendizaje significativo. Mismo que debe realimentarse, preparándose para el proceso siguiente</p> <p>¿Cómo se está enseñando? ¿Qué se está enseñando? ¿Cuál es la respuesta de las y los participantes de lo que se enseña? ¿Qué Compromisos se adquieren en torno a lo aprendido?</p>	<p>Se presenta por medio de la técnica de organización de gráficos, estas formas estimulan la creatividad y el aporte de las y los participantes.</p> <p>Dando sentido a las frases:</p> <p style="text-align: center;">“Aprender a hacer” “Aprende a aprender” “Aprender a ser” “Aprender a transcender”</p>	<p>La comprobación de lo aprendido se realiza a través de La verificación de los indicadores de éxito, en aspectos esenciales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación • Integración • Escucha Activa • Preparación • Tareas • La puesta en práctica • Y la realización de la réplica

Nuestras sesiones para operativizar la temática

PROCESO GLOBAL DE CAPACITACIÓN.... UNA INVITACIÓN PARA EMPEZAR A CONSTRUIR

Este proceso, muestra los momentos que se deben seguir para realizarla capacitación. Algunos de estos estarán requiriendo de la investigación o de datos que complementen aspectos informativos, por parte del capacitador/a, para nutrir la capacitación, es importante destacar que las sesiones de trabajo tienen una duración corta dentro del proceso a nivel interno, ya que el tiempo mayor se esta dedicado a la formación directa en el campo en donde se lleva a cabo el momento significativo de **Aprender Haciendo**. Estos momentos buscan el cumplimiento de los objetivos de cada departamento de la Fundación Talita Kumi, como ente rector, que propicia esta metodología, cuya intención Terminal es mejorar la calidad de vida de la población a nivel comunitario, por intermedio de los grupos de equipos humanos de líderes y lideresas organizados-as.

SESIÓN: 1

TEMA: REVISIÓN O ELABORACIÓN DE DIAGNÓSTICO DE LA COMUNIDAD

RESPONSABLE(S): Coordinador o Coordinadora del Proyecto, Capacitador o Capacitadora y el Facilitador o facilitadora

DATOS GENERALES

- **FECHA:**
- **HORA :**
- **DURACIÓN :** 2 horas

OBJETIVOS

- ◆ Propiciar un ambiente agradable para empezar el taller
- ◆ Lograr que los y las participantes se sientan bienvenidos/as
- ◆ Establecer las necesidades de capacitación para contar con un aporte real
- ◆ Fortalecer la Asamblea General a fin de potenciar

MATERIALES

- ◆ Marcadores
- ◆ Cinta adhesiva
- ◆ Pliegos de papel
- ◆ Agenda de cada día
- ◆ Mosquitos u otras formas con los objetivos del taller
- ◆ Otros que se consideren

PROCEDIMIENTO

ENTRADA HUMANA

- Dar la bienvenida

DINÁMICA DE ANIMACIÓN

HERRAMIENTAS

- Información general del taller, (Horarios, metodología y contenidos).
- Elaboración de normas

MARCO TEMÁTICO

- Definir qué es Diagnóstico destacando la importancia y la utilidad del mismo
- Establece la situación socioeconómica del grupo de beneficiarios-as, antes de iniciar la ejecución del Proyecto
- Se realiza en la Región o comunidad donde se tiene influencia directa a la población seleccionada
- El Diagnóstico es indispensable en todos los proyectos, por lo que debe existir uno en cada departamento de acuerdo a la población que se atiende
- Los responsables son el capacitador/a y coordinador/a de proyecto. Se realiza antes de iniciar las acciones en el área de influencia, de tal manera que éstas respondan a las necesidades e intereses de la comunidad

Nota importante: Al iniciar un proceso de capacitación se debe preguntar por el Diagnóstico de la comunidad donde se realizará el proceso, de capacitación, para conocer las necesidades de la misma. Si no existe el Diagnóstico se debe realizar para que las capacitaciones respondan a las necesidades de los usuarios, es necesario realizar un estudio y revisión de estas herramientas.

MIDIENDO EL APRENDIZAJE

¿Qué hemos aprendido?. ¿Cómo lo vamos a aplicar?, ¿Cuándo lo vamos a aplicar? y ¿Con quiénes?

RECUPERANDO LO APRENDIDO

¿Qué resultados vamos a ver a nivel comunitario y en la población seleccionada?
 ¿Por qué una gota de agua se parece al proceso de capacitación que hemos iniciado?

SESIÓN: 2

TEMA: PLAN DE DESARROLLO COMUNITARIO

RESPONSABLE(S): capacitador-a y coordinador-a del Proyecto

DATOS GENERALES

- **FECHA:**
- **HORA :**
- **DURACIÓN :** 2 horas

OBJETIVOS

- ◆ Propiciar un ambiente agradable para empezar el taller
- ◆ Lograr que los y las participantes se sientan bienvenidos/as
- ◆ Dar a conocer los temas que se trabajaran durante el taller y compartir los objetivos que se esperan alcanzar
- ◆ Reforzar y ampliar conocimientos en los participantes con relación a los temas: Diagnóstico Comunitario

MATERIALES

- ◆ Marcadores
- ◆ Cinta adhesiva
- ◆ Pliegos de papel
- ◆ Agenda de cada día
- ◆ Mosquitos u otras formas con los objetivos del taller

PROCEDIMIENTO

ENTRADA HUMANA

DINÁMICA DE ANIMACIÓN

HERRAMIENTAS

- El Plan de Desarrollo Comunitario, muestra las necesidades e intereses específicos de capacitación, la cual se realiza a través de una asamblea general comunitaria
- Si no existe, se debe realizar por medio de una asamblea general comunitaria y los-las participantes deben externar las necesidades e intereses de capacitación de acuerdo a su realidad comunitaria
- Formato sugerido en el Capítulo de Instrumentos

MARCO TEMÁTICO

- Realizar y/o revisar el Plan Operativo Anual
- Es necesario revisar el Plan de Desarrollo Comunitario, para posteriormente verificar que los temas de capacitación planificados, responden a las necesidades e intereses de los y las comunitarios-as, obtenidos del plan de desarrollo comunitario
- Actividad que permite a la comunidad plantear alternativas de solución a la problemática detectada en el diagnóstico y línea basal a través de una asamblea general comunitaria
- Es Participativo y permite que las y los comunitario-as visualicen y sean capaces de proponer soluciones a cada necesidad detectada, a través de un proceso incluyente y democrático
- Sirve de base para programar las actividades e identificar temas posibles de capacitación
- Esta actividad es mediada por Facilitador-a Comunitario-a, con apoyo del Capacitador-a aplicada y aprobada en asamblea general comunitaria

MIDIENDO EL APRENDIZAJE

¿Qué hemos aprendido?. ¿Cómo lo vamos a aplicar?, ¿Cuándo lo vamos a aplicar? y ¿Con quienes?

RECUPERANDO LO APRENDIDO

¿Qué resultados vamos a ver a lo interno de las comunidades, como escenarios de desarrollo?

¿Por qué un chorro de agua se parece al proceso de capacitación?

SESIÓN: 3	TEMA: PLAN OPERATIVO ANUAL	RESPONSABLE(S): Coordinador o Coordinadora del Proyecto, Capacitador o Capacitadora y el Facilitador o facilitadora
<p>DATOS GENERALES</p> <ul style="list-style-type: none"> • FECHA: • HORA : • DURACIÓN : 2 horas <p>OBJETIVOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Promover el desarrollo del Plan Operativo a efecto de visualizar ◆ Contar con acciones verificables, a fin de contar con el proceso de seguimiento ◆ Partir de una herramienta objetiva, para identificar la respuesta hacia la población meta <p>MATERIALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Marcadores ◆ Cinta adhesiva ◆ Pliegos de papel ◆ Agenda de cada día ◆ Mosquitos u otras formas con los objetivos del taller 	<p>PROCEDIMIENTO</p> <p>ENTRADA HUMANA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dar la bienvenida <p>DINÁMICA DE ANIMACIÓN</p> <p>HERRAMIENTAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - El capacitador debe requerir el Plan Operativo Anual, el cual contiene las necesidades de capacitación de los usuarios - Si no existe el Plan Operativo Anual, es necesario realizarlo, ya que en el se plasman todas los objetivos, actividades, recursos, etc., del proyecto, además de las necesidades de capacitación obtenidas del Plan de Desarrollo Comunitario - El Plan de Capacitaciones debe ser un reflejo del Plan Operativo Anual, ya que debe contener las necesidades e intereses de capacitación de los usuarios. Revisar formato en el Capítulo de Instrumentos <p>MARCO TEMÁTICO</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Plan Operativo Anual se realiza en forma general; en él se plasman y establecen los objetivos, estrategias, actividades, recursos y formas de evaluación de un proyecto determinado en un tiempo específico de un año - El Plan Operativo Anual refleja los resultados obtenidos del Diagnostico y Línea Basal, así como en el plan de desarrollo comunitario y se vincula a la visión, misión y objetivos de la Fundación. El Plan Operativo Anual da lugar al Plan de Capacitación - Entre los elementos del Plan Operativo Anual, se pueden mencionar: el objetivo general, las metas a largo y corto plazo, las actividades, los logros o resultados en un tiempo determinado y los responsables de su realización - Los responsables de realizarlo son el capacitador con el coordinador de proyecto y bajo la supervisión y apoyo del Gerente del Departamento y se realiza antes de iniciar un año de trabajo <p>MIDIENDO EL APRENDIZAJE</p> <p>¿Qué hemos aprendido?. ¿Cómo lo vamos a aplicar?, ¿Cuándo lo vamos a aplicar? y ¿Con quiénes?</p> <p>RECUPERANDO LO APRENDIDO</p> <p>¿Qué resultados vamos a encontrar como respuesta de la preparación de estas herramientas? ¿Por qué un nacimiento de agua se parece al proceso de capacitación?</p>	

SESIÓN: 4

TEMA: PLAN DE CAPACITACIONES

RESPONSABLE(S): El Coordinador-a del Proyecto, Capacitador-a y facilitador-a

DATOS GENERALES

- FECHA:
- HORA :
- DURACIÓN : 2 horas

OBJETIVOS

- ◆ Requerir el Plan de Capacitaciones para contar con una guía de trabajo
- ◆ Diseñar un Plan de Capacitaciones que valore necesidades de la población Meta
- ◆ Formular un Plan específico, para establecer los temas a capacitar

MATERIALES

- ◆ Marcadores
- ◆ Cinta adhesiva
- ◆ Pliegos de papel
- ◆ Agenda de cada día
- ◆ Mosquitos u otras formas con los objetivos del taller

PROCEDIMIENTO

ENTRADA HUMANA

DINÁMICA DE ANIMACIÓN

HERRAMIENTAS

- Es necesario que el capacitador-a requiera al jefe inmediato superior el Plan de Capacitaciones, para asegurar que las capacitaciones respondan a las necesidades e intereses de los comunitarios-as
- Si no existe el Plan de Capacitaciones, es necesario elaborar uno, el cual debe reflejar las necesidades e intereses de capacitación de los usuarios previstos en el Plan Operativo Anual
- Formato sugerido en el Capítulo de Instrumentos

MARCO TEMÁTICO

- El plan de Capacitaciones es necesario prepararlo antes de llevar a cabo una capacitación y así cumplir con las necesidades e intereses de capacitación de los y las participantes
- El Plan de Capacitaciones surge del Plan Operativo Anual, priorizando aquí los temas a capacitar durante un determinado tiempo, que puede ser Anual, Semestral, Bimestral, etc.
- La temática del Plan de capacitaciones surge del Plan de Desarrollo Comunitario y del Plan Operativo Anual, el cual debe reflejar las necesidades e intereses de capacitación de los usuarios
- El plan de capacitación sirve de soporte al plan de sesión, ya que contiene los temas de capacitación a desarrollar en cada evento
- El Responsable de Realizar el Plan de Capacitación es el Coordinador del Proyecto, el Capacitador, con el visto bueno del gerente y se realiza antes de iniciar el proceso de capacitaciones

MIDIENDO EL APRENDIZAJE

¿Qué hemos aprendido?. ¿Cómo lo vamos a aplicar?, ¿Cuándo lo vamos a aplicar? y ¿Con quiénes?

RECUPERANDO LO APRENDIDO

¿Qué resultados vamos a obtener al diseñar un plan con visión sostenible?
 ¿Por qué un estanque de agua se parece al proceso de capacitación?

Capítulo III

INSTRUMENTOS Y HERRAMIENTAS

Todo proceso implica que para llevar un orden, control y seguimiento, se requiere de elementos sustantivos que den fortaleza al mismo.

Es por ello que en este apartado y con fundamento en la metodología en cascada, se hace necesario contar con instrumentos que den cuenta de los momentos formativos en los que se han incorporado los actores y actoras, mismos y mismas, que deben reflejar los aprendizajes asumidos y que se valorarán para la consecución del Desarrollo a nivel Comunitario.

Derivado de lo anterior, cabe mencionar que cada uno de los elementos, vertidos en los instrumentos no solo se constituirán en una fuente secundaria informativa y de investigación, para ensamblarse con otras y otros interlocutores-as y así poder visualizar las bondades de los contenidos aplicados, de igual forma prever, sugerir o aplicar las medidas remediales-correctivas, de tal suerte se incorpore el concepto de reformulación o ampliación de contenidos, valorando especialmente el Desarrollo Sostenible como eje transversal.



Igualdad de derechos: Se trata de la situación real igualitaria en donde las mujeres accedan a la formación

INSTRUMENTOS

Son los medios a través de los cuales se puede obtener información, que permite medir, valorar, encontrar datos o resultados que se van dando a lo largo del proceso, especialmente en la aplicación de la Metodología en Cascada, misma, que además de involucrar a diferentes actores y actoras, según sea el momento, también requiere de insumos que van validando el desarrollo en los diferentes escenarios de ejecución.

INSTRUMENTOS GENERALES

FORMATO No. 1

INDICADORES DE ÉXITO

Es importante que un capacitador o una capacitadora, facilitador o facilitadora sepan durante todo el proceso, si se esta logrando el resultado esperado, los indicadores de éxito tienen esa función.

¿Porqué se requiere de indicadores?... resultan ser una guía que nos permite descubrir el grado de acierto del diseño y el desempeño durante la capacitación. A continuación se presenta un listado de indicadores que puede utilizar para el análisis, de cómo se desarrollo el proceso de formación.

ÁMBITO/INDICADOR	PREGUNTAS PARA VERIFICAR EL INDICADOR
<p>Participación: El equipo humano de líderes y lideresas comunitarios-as en la capacitación</p>	<p>¿Cuántos-as participantes dieron su opinión en el taller? Más de 5 _____ Más de 10 _____ Todos-as _____</p> <p>¿Cuándo los y las llamaban para la plenaria después de un trabajo en grupo, continuaba comentando el tema? Sucedió una vez _____ Dos veces _____ Casi siempre _____</p> <p>¿Durante la plenaria los y las participantes aportaron voluntariamente sus experiencias, sobre el tema que se estaba tratando? En algunas ocasiones _____ Casi en todas _____</p>

	<p>¿Los y las participantes hacen propuestas o sugerencias a los y las facilitadores/a o capacitadores/as comunitarios-as? Sobre: el contenido _____, La metodología _____, El horario _____, El salón _____, Los materiales _____</p> <p>Los y las participantes ¿Se acercan al equipo técnico para solicitar información o comentar sobre el taller? Muchas veces _____, Algunas veces _____, No se acercan _____</p> <p>¿Se ofrecen como voluntarios-as para realizar las tareas y participan en los ejercicios? En algunas ocasiones _____, Casi Siempre _____</p>
<p>Integración: Se logró la mayor integración entre los participantes</p>	<p>¿Los y las participantes junto con el o la capacitador/a o facilitador/a, hacen bromas durante el taller y en los recesos? Si _____ No _____</p> <p>¿Se llaman por su nombre y se observa que hay disposición para colaborar? Si ___ No__</p> <p>¿Cuando un participante está confundido, los participantes y el capacitador/a o facilitador/a comunitario-a le ayudan a entender? Si _____ No _____</p> <p>¿Los y las participantes, preguntan ansiosos por la próxima fecha de capacitación? Si ___ No__</p>
<p>Escucha activa: Los participantes escucharon activamente durante el taller</p>	<p>En los trabajos de grupo o plenarias ¿Los y las participantes escuchaban atentamente a sus compañeros-as? Si _____ No _____</p> <p>¿Los y las participantes le hicieron preguntas al capacitador/a o facilitador/a? Si _____ No _____</p> <p>¿Retomaban las experiencias comentadas y ampliaron contando la propia, en reflexiones posteriores? Si _____ No _____</p>

<p>Preparación: Reconocen la importancia de prepararse para lograr mejores resultados al facilitar una reunión</p>	<p>¿Manifiestan, los y las participantes, deseo de practicar y aprender más? La mayoría _____ algunos/as _____ Casi nadie _____</p> <p>¿Hacen preguntas sobre los contenidos del taller, para mejorar su comprensión? A veces _____ Casi siempre _____ No mucho _____</p> <p>¿Los y las participantes pueden mencionar las funciones de un facilitador/a o capacitador/a comunitario-a? Relacionados con: Contenido de la reunión _____, Procedimiento _____, El ambiente _____</p> <p>¿Reconocen lo que hay que tomar en cuenta durante una facilitación o capacitación? Si _____ No _____</p>
<p>Tareas: Aceptan y se interesan por realizar la tarea</p>	<p>¿Hacen propuestas relacionadas con las tareas? Si _____ No _____</p> <p>¿Comienzan a mencionar algunas de las reuniones en las que van a participar? Si _____ No _____</p> <p>¿Surgen invitaciones entre los y las participantes para que se observen conduciendo una reunión (Facilitando)? Si _____ No _____</p>

FORMATO No. 2

EVALUACIÓN PRE Y POST

1. ¿En qué consiste la facilitación de reuniones?
2. ¿Cuáles son las funciones de un o una facilitador/a?
3. ¿Qué conocimientos, habilidades y actitudes debe tener un o una facilitador/a comunitario para tener un método?
4. ¿Qué tipo de reuniones se hacen con más frecuencia en las comunidades?
5. ¿Cómo preparar una sesión?
6. ¿Conoce alguna técnica para la facilitación de reuniones?

7. ¿Qué hace usted si durante una sesión el grupo no avanza?
8. ¿Para qué puede servir a una persona que facilita talleres, tener conocimientos sobre Comunicación y diálogo?
9. ¿Es necesario que una persona que facilita talleres comunitarios conozca herramientas para el análisis local y obtención de conocimientos de las necesidades?
10. ¿Puede usted describir una herramienta que haya utilizado durante el desarrollo de un taller?
11. ¿Conoce técnicas de educación para adultos?

NOMBRE: _____ FECHA: _____

INSTRUMENTOS PARA LLEVAR A CABO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN

**FORMATO No. 3
 PLAN DE CAPACITACIONES**

PROYECTO: _____

AÑO: _____ PERÍODO: _____ COMPONENTE: _____

Contenido/ Subcontenido	Objetivos de Aprendizaje	Recursos Didácticos	Técnicas de Enseñanza	Meses												Resultados	Evaluación	Responsable
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			

FORMATO No. 4

PLAN DE SESION

Tema: _____ Dirigido a: _____
 Objetivo: _____
 Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____ Participación Esperada: H: ____ M: ____
 Capacitador: _____

Contenido / Subcontenido	Objetivo de Aprendizaje	Metodología Participativa	Técnica Participativa	Recursos
		Bienvenida		
		1. Establecer el Clima		
		2. Clarificación de los Objetivos		
		3. Experiencia (Discusión de grupo)		
		4. Procesar		
		5. Respaldo teórico		
		6. Aplicar		
		7. Clausurar		
Observaciones:				

f) Capacitador

Vo.Bo.
 Coordinador / Gerente

FORMATO No. 5

TARJETA DE CONVOCATORIA Y ASISTENCIA A EVENTOS DE CAPACITACIÓN

Con este formato, se pretende mantener informados a los facilitadores comunitarios y usuarios de los eventos de capacitación. Es el capacitador quien debe propiciar su uso, aprovechando el evento de capacitación y así informar anticipadamente de la próxima fecha de capacitación.



Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena
FUNDEMI-TALITA KUMI

TARJETA DE CONVOCATORIA Y ASISTENCIA A Eventos de Capacitación

Año: _____

Departamento: _____

Proyecto: _____

Componente: _____

Nombre de la Persona: _____

No. de Cédula: _____

Cargo: _____

Comunidad: _____

Municipio: _____

INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN DE ESTA TARJETA

1. Debe presentarse en cada capacitación.
2. Presentarla para reintegro de gastos de capacitación.
3. En cada capacitación, asegurarse que sea firmada por el capacitador.
4. Para recordar la fecha de la próxima reunión, revise su tarjeta.
5. Esta tarjeta identifica a personal voluntario.
6. Debe guardarse y protegerse bien.
7. En caso de pérdida, avise a su capacitador inmediatamente.
8. Debe aportar Q.5.00. para reponer su tarjeta, en caso de extravío.

Enero Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Febrero Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Marzo Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Abril Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____
Mayo Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Junio Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Julio Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Agosto Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____
Septiembre Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Octubre Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Noviembre Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____	Diciembre Lugar: _____ Fecha: _____ Duración: _____ Tema: _____ Asistió: _____ f) Cap. _____

FORMATO No. 6

INFORME MENSUAL DE CAPACITACIONES

En este formato se llena la información mensual de los eventos de capacitación y replica de capacitación desarrollados por los capacitadores y facilitadores comunitarios, para luego entregarlo al coordinador de proyecto para su visto bueno.



Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena
FUNDEMI-TALITA KUMI

INFORME MENSUAL DE CAPACITACION

Proyecto: _____
 Componente: _____
 Grupo atendido: _____
 Mes: _____

Capacitación:

- Salud
- Administrativa
- Agrícola
- Género
- Otro, especifique

Evento, tema o actividad	Fecha	Duración Horas	Número de Participantes		Nivel de logros alcanzados
			H	M	

Fecha de elaboración _____

Elaboró _____
 Nombre y firma

Aprobado _____
 Nombre y firma

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.
 E-mail: fundemik@fommail.com Página Web: www.cenacarcha.com/talita-kumi
 PBX: 951 6016 FAX: 951 5610

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.
 E-mail: fundemi@fundaciontalitakumi.org Página Web: www.fundaciontalitakumi.org
 PBX 7951 6016 FAX: 7951 5610

FORMATO No. 7

MONITOREO PARA EVENTOS DE CAPACITACIÓN



Fundación para el Desarrollo y Educación de la Mujer Indígena
FUNDEMI-TALITA KUMI

Formato de monitoreo Para eventos de capacitación

Proyecto: _____ Lugar: _____
 Capacitador: _____ Fecha: _____
 Grupo capacitado: _____ Tema: _____
 Total de personas convocadas: _____ Asistentes: _____
 Porcentaje de Asistencia: _____

Permite a la persona asignada por el proyecto para hacer la evaluación y monitoreo correspondiente a los eventos de capacitación.

Debe tener un carácter de apoyo en el momento de la capacitación, y un carácter remedial después de la capacitación.

Hacer las observaciones y sugerencias para mejorar los aspectos débiles, así como la nutrición afectiva de aspectos positivos observados en los procesos de capacitación.

No.	Criterio de Evaluación	Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Observaciones
1.-	Local donde se imparte					
	Ventilación					
	Iluminación					
2.-	Desarrollo del Tema					
	En idioma Qeqchi					
	Claro					
	Completo					
3.-	Participación del Grupo					
	Hace preguntas y comentarios					
	Puntualidad					
	Permanencia en la actividad					
	Interés e involucramiento					
4.-	Uso de Recursos Educativos					
	Utiliza material visual					
	Utiliza material escrito					
	Utiliza recursos locales					

Observaciones Generales: _____

F. _____
 Nombre y firma Capacitador

F. _____
 Nombre y firma Coordinador/Gerente

Km. 218 ruta Cobán-Carchá, Apartado Postal 29, San Pedro Carchá, A.V. 16009, Guatemala, C.A.
 E-mail: fundemik@fundemik.com Página Web: www.fundaciontalitakumi.org
 PBX: 951 6016 FAX: 951 5610

HERRAMIENTAS

El proceso capacitador PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI, es fruto de la experiencia y convivencia con las comunidades, por lo tanto utiliza herramientas que les permite realizar procedimientos que aumenten la capacidad de hacer tareas específicas a las y los comunitarios, como parte del proceso formativo y generador de desarrollo. Dentro del grupo de herramientas utilizadas, se puede mencionar:

↳ **Parcela Demostrativa:**

Área de terreno que permite la aplicabilidad de una practica de trabajo; mostrando mediante ejemplos “reales” la conveniencia de la adopción y ejecución de la misma, ya sea agrícola o pecuaria.

↳ **Cartillas:**

Documentos gráficos que facilitan el inicio de un proceso de capacitación dentro del marco de una metodología participativa, valorando la experiencia y vivencia.

↳ **Intercambio de Experiencias:**

Interacción de aprendizaje por medio del intercambio de ideas y conocimientos, en donde los participantes son los protagonistas, basados en las prácticas vivénciales de cada uno de ellos.

↳ **Gira de Intercambio:**

Método de extensión, por medio del cual, se muestra y se explica la aplicación de una o varias practicas, para que los beneficiarios las adopten y estimen, basados a la realidad local.

↳ **Visitas Domiciliars:**

Facilitan el conocimiento directo de la realidad del área rural y permiten indicar soluciones adecuadas a la situación específica y particular de la familia visitada, en cualquiera de las áreas temáticas que se aborden.

Para mi, fue un gusto poderle ayudar, don Enrique. Ojala y lo que quiere, lo logre en el futuro, porque esta metodología nos ayuda mucho a desarrollar nuestras capacidades, habilidades y destrezas.

Lo que nos queda de ahora en adelante es poner en práctica lo que aprendimos y de esta manera estaremos ayudando, como usted dice, a nuestra gente en las comunidades



Doña Matilde, Muchas gracias por todo lo que me enseñó acerca del Proceso de Capacitación Rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI; ahora hasta tengo ganas de ser un Facilitador Comunitario para ayudar a mi gente en esta comunidad

Este manual sin duda les servirá de mucho en su tarea como capacitadores-as. Ahora les corresponde poner su empeño en el desarrollo del Proceso de Capacitación Rural PROCAR – FUNDEMI TALITA KUMI.

"El conocimiento de cada día, del Ch'ol Ch'o q'ij nos permite abrir espacios de reflexión en torno a las potencialidades individuales y colectivas, porque explica que todo esta ordenado, organizado .. debe llevar un pensamiento correcto, como si fuese el hilo del tiempo, siempre se está tejiendo buscando el sol y el día".

ANEXO

NUESTRO GLOSARIO MEDIADO
PROCESO DE CAPACITACIÓN RURAL -ROCAR-

↳ **EN RELACIÓN AL PROCESO:**

Comercialización	Herramienta de apoyo hacia las acciones de venta, que se basa en el trabajo sobre el producto, el mercado, el precio, la publicidad y promoción colocación estratégica en los puntos de venta y distribución.
Funciones	Conjunto de deberes y responsabilidades de una persona u organización, es decir las tareas que debe realizar.
Herramienta	Se refiere a todas aquellas cosas que sirven como medio para llevar a cabo una acción o actividad, fortaleciendo con ella la teoría y la práctica, - praxis social-.
Instrumento Manual	Objeto que sirve para el desarrollo de un trabajo u operación. Documento que contiene normas, características y procesos, el cual sirve de guía para llevar a cabo una actividad.
Metodología	Es la forma ordenada de proceder para obtener un resultado determinado, auxiliado de técnicas y medios didácticos.
Método	Se deriva de la palabra griega Methodos que significa camino a seguir.
Mediación Pedagógica	Es el tratamiento de contenidos y formas de expresión de los diferentes temas a fines de hacer posible al acto educativo, dentro del horizonte de una educación concebida, expresada y relacionada.
Participación Comunitaria	Proceso por medio del cual las personas que tienen un interés legítimo, ejercen influencia y participan en el control de las iniciativas de desarrollo, en las decisiones y recursos que les afecten.
Producto	Es el resultado de un proceso de transformación. En e caso de los líderes y lideresas se refiere a la transformación de materia prima en productos terminados para la comercialización, siembras, tejidos, crianza de animales, etc.
Técnicas	Conjunto de procedimientos de que se sirve alguien para realizar una acción.
Técnicas de trabajo en equipo	Procedimiento que se emplea en un equipo humano, cuya acción es intensa, para el logro de una acción determinada.

↪ EN RELACIÓN A LOS ACTORES Y ACTORAS:

Capacitación	Es la acción por medio del cual se hace apta a una persona para realizar una labor determinada.
Capacitador-a	Persona que tiene a su cargo desarrollar una capacitación.
Facilitador-a	Es el enlace entre FUNDEMI TALITA KUMI y la comunidad, quienes deben ser seleccionados democráticamente por las personas de la comunidad.
comunitario	
Líder comunitario	Situación de dominio que tiene una persona siendo impulsor de una conducta social.
Lideresa comunitaria	Rol que asumen las mujeres al participar en igualdad de oportunidades.
Población Meta	Grupo de personas seleccionadas que tienen un objetivo común de vida.

↪ EN RELACIÓN A LOS ELEMENTOS HUMANOS:

Actitud	Disposición humana para la realización de algo con ánimo.
Capacidad	Talento y disposición para aprender. Actitud o suficiencia para realizar alguna cosa o disposición para comprender bien un aspecto específico.
Comunidad	Grupo o conjunto de personas que comparten elementos en común, como idioma, costumbres, valores tareas, visión del mundo, edad y ubicación geográfica.
Destrezas	Es la habilidad o facilidad que tiene una persona de hacer una cosa.
Empoderamiento	Es la expansión en la realidad de escoger y de actuar, aumentar la autoridad y el poder del individuo sobre los recursos y las decisiones que afectan su vida.
Experiencia	Conocimiento que se adquiere mediante la práctica o la acción.
Fortalecimiento	Fortalecer las capacidades de las personas para que puedan actuar como protagonistas de su propio desarrollo, asimismo para que puedan detectar sus propias necesidades y gestionar proyectos de desarrollo para el mejoramiento de su comunidad.
Comunitario	Capacidad y disposición para realizar una cosa con destreza.
Habilidades	Son las personas que se mantienen en constante actividad, buscando por iniciativa propia el beneficio personal y el de los demás.
Proactivos	
Voluntad	Potencia del alma que se manifiesta para hacer algo en su disposición como persona.

↳ **EN RELACIÓN A LA OPERATIVIDAD:**

Actividades	Conjunto de tareas propias de una persona o entidad.
Agenda	Libro o cuaderno en el que se anota lo que interesa recordar o hacer. O también temas a tratar en una reunión.
Convocatoria	Hacer el llamado a un grupo de personas para que asistan a un lugar a alguna actividad.
Coordinación	Disponer acciones para que se den en forma ordenada.
Cronograma	Herramienta por medio del cual se puede visualizar en forma global las acciones a tomar en un determinado tiempo.
Calendario	Sistema de división del tiempo que se agrupa en distintos intervalos: días, meses, años.
Formatos	Presentación de un documento con especificaciones básicas.
Gestión	Es un conjunto de reglas y métodos para llevar a cabo con la mayor eficacia una actividad.
Herramientas	Técnicas que permiten realizar procedimientos que aumentan la capacidad de hacer ciertas tareas.
Informe	Documento que describe o explica una acción o actividad realizada.
Manual	Documento que sirve como medio de comunicación y coordinación, para registrar y transmitir de manera ordenada y sistemática tanto la información de una organización o institución (antecedentes, estructura, objetivos, políticas, sistemas, procedimientos...) como lineamientos e instrucciones para desempeñar mejor sus tareas.
Material Didáctico	Se requiere a aquellos medios y recursos que facilitan la enseñanza y el aprendizaje, dentro de un concreto educativo, estimulando la función de los sentidos para acceder de manera fácil a la adquisición de teoría, conceptos, habilidades, actitud y destrezas.
Plan	Es la forma sistemática de prever u organizar una acción o actividad.
Presupuesto	Detalle de los recursos financieros que se necesitan para llevar a cabo una actividad.
Proyecto	Conjunto de actividades interdependientes orientadas a un fin específico con una duración predeterminada.
Técnicas	Conjunto de saberes prácticos o procedimientos para obtener un resultado a través del uso de herramientas.

↳ EN RELACIÓN AL SUSTENTO TEÓRICO:

Bases conceptuales	Es el pensamiento expresado con palabras, que respaldan una actividad o acción.
Desarrollo	Mejoramiento de las condiciones básicas en el nivel de vida de las personas en un lugar y tiempo determinado, así mismo mejorar las condiciones de vida de las personas en materia de salud, educación, medios de producción, empleo, vivienda y servicios públicos en general.
Desarrollo de la comunidad	Se refiere a los aspectos que se mejoran en determinada comunidad, a través de esfuerzos conjuntos. Desarrollo de la propia comunidad mediante la ayuda mutua y la acción conjunta. El desarrollo de la comunidad se ve reflejado mediante la ejecución de proyectos educativos y de infraestructura, fortalecimiento, organización y participación de las personas.
Desarrollo y poder local	Fortalecer las capacidades de la gente, para definir sus propios valores y propiedades, organizándose para promover los mismos, constituye la base del desarrollo. Esto significa que las personas que integran la comunidad se potencialicen para lograr cambios positivos en su vida.
Indicadores	Unidad de medida, que explica e indica estados situacionales con base a la realidad.
Género	Conjunto de rasgos asignados a hombres y mujeres en una sociedad, que son adquiridos durante el proceso de socialización.
Gestión Comunitaria	Esta compuesta por una serie de factores complejos, uno de sus ejes centrales es el empoderamiento de las comunidades que significa que estas son capaces de administrar y operar dentro de sus comunidades.
Gestión de Proyectos	Es la disciplina de organizar y administrar recursos de manera tal, que se pueda culminar todo en el trabajo requerido en el proyecto dentro del alcance, tiempo y coste definidos.
Análisis de Género	Proceso Teórico-Práctico que permite analizar diferencialmente los roles entre mujeres y hombres, así como las responsabilidades, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas, necesidades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.
Interculturalidad	Relación oportuna y pertinente entre elementos que sustentan una cultura basado en el manejo de valores y atendiendo la cosmovisión de las personas de forma respetuosa.

Cascada	Salto de agua, debido a un brusco desnivel provocado por un río.
Institución	Establecimiento que desempeña funciones y acciones de interés público.
Organización	Conjunto de oficios, que cuenta con servicios específicos para atender personas.
Centro de convergencia	Lugar donde convergen grupos de personas, para desarrollar acciones de interés común, permite de forma estratégica el acercamiento del facilitador-a comunitario-a a la población meta promoviendo enlaces efectivos entre los y las comunitario-as.
Política	Son las líneas o características generales que orientan o guían las acciones de un proyecto o actividad determinada.

BIBLIOGRAFÍA

1. FUNDEMI. Sistematización de la Metodología PROCAR
S/E. San Pedro Carchá. S/A. pp. 91
2. FUNDEMI. Ayuda memoria, mandos medios.
4, 5 y 6 de febrero 2004.
3. INTECAP. Formación Metodológica para instructores Guatemala.
4. Gutiérrez F. Mediación Pedagógica Guatemala, 2006.
5. Villela M. Vecinos World Neighbors Módulo I Formación Pedagógica Diciembre 2005.
6. Azurdia P. M. V. OEA PROPAZ Manual de formación de Facilitadores Comunitarios marzo 2000.
7. Álvarez G. E. Proyecto "Fortalecimiento de la capacidad de participación de las mujeres, para incidir en las actividades productivas de sus comunidades y en gestión comunitaria, en el Municipio de Rabinal Baja Verapaz noviembre 2008.
8. EGG. A. E. Diccionario de Trabajo Social Buenos Aires, Argentina, 1995.
9. Franklin F. E. B. UNAM Organización y administración de empresas México, 2007.
10. Metodología de Educación Popular Guatemala, 2007.

**Biblioteca Central
USAC**



4701255458