

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

INFORME DE SISTEMATIZACIÓN

“PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DIRIGIDO A LÍDERES RELIGIOSOS DE LA IGLESIA CATÓLICA “SANTIAGO APÓSTOL”, COMUNIDAD AGUILAR HERNÁNDEZ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA”.

PRESENTADO POR:

GLENDY MICHELLE HERNÁNDEZ ZEPEDA

Previo a conferírsele el título de:

Trabajadora Social

En el grado académico de

Licenciada

Guatemala, Octubre de 2010

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

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

REPRESENTANTES DOCENTES

Licenciada Mtra. Ada Priscila Del Cid
Licenciado Lic. Cuautemoc Barreno

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

Maestra María Eloisa Escobar Sandoval

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Estudiante Jaqueline Arlett Estrada Reyes
Estudiante Lenin Federico Paniagua González

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora: Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
Secretaria Administrativa: Licda. Carolina de la Rosa de Martínez
Coordinadora del Area
de Trabajo Social: Licda. Carmen Mejía Giordano
Coordinación del
Ejercicio Profesional Supervisado Lic. Edwin Gerardo Velásquez
Asesor/a Específico/a del Depto. de
Ejercicio Profesional Supervisado: Licda. Blanca Mercedes Aroche

ARTÍCULO 11

Del Reglamento del Consejo Editorial de la
Universidad de san Carlos de Guatemala

"Los autores serán responsables de las
opiniones y criterios expresados en sus
obras"



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1, Segundo Nivel, Ciudad Universitaria, zona 12. Guatemala, Centroamérica.

EPS/171-2010

Guatemala 28 de septiembre de 2010

Licenciado
Edwin Gerardo Velásquez
Coordinador Departamento de EPS
Escuela de Trabajo Social
Presente

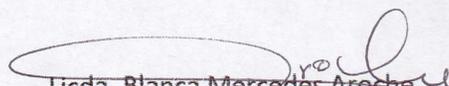
Licenciado Velásquez:

Atentamente me dirijo a usted para informarle que se ha concluido el proceso de asesoría de la estudiante GLENDY MICHELLE HERNÁNDEZ ZEPEDA con número de carné 200317488, quien elaboró su trabajo de Sistematización sobre: PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DIRIGIDO A LÍDERES RELIGIOSOS DE LA IGLESIA CATÓLICA "SANTIAGO APOSTOL" COMUNIDAD AGUILAR HERNÁNDEZ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA.

Así mismo le informo que el trabajo reúne los requerimientos técnicos y académicos establecidos en el Normativo del Ejercicio Profesional Supervisado, por lo que se emite DICTAMEN FAVORABLE para que sea sometida al examen de graduación, adjuntando el informe para los trámites subsiguientes.

Sin otro particular, suscribo cordialmente

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


Licda. Blanca Mercedes Aroche
ASESORA DEL PROCESO
DE SISTEMATIZACIÓN



BA/ceci
c.c. Archivo
Estudiante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

EPS-130/2010
Guatemala 29 de octubre de 2010

Licenciada
Mirna Bojórquez de Grajeda
DIRECTORA
Escuela de Trabajo Social
Presente

Licenciada Bojórquez:

Atentamente, hago de su conocimiento que de acuerdo a las observaciones hechas en el examen técnico de la Defensa del Trabajo de Sistematización titulado: **"PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DIRIGIDO A LÍDERES RELIGIOSOS DE LA IGLESIA CATÓLICA "SANTIAGO APOSTOL", COMUNIDAD AGUILAR HERNÁNDEZ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA"**, elaborado por la estudiante **GLENDY MICHELLE HERNÁNDEZ ZEPEDA** con número de carné: **200317488** el cual reúne las calidades requeridas, por lo que se emite Dictamen Favorable, a fin de que pueda continuar con los trámites correspondientes previo a la publicación final.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Licenciado Edwin Gerardo Velásquez
COORDINADOR

Departamento del Ejercicio Profesional Supervisado



EV/ceci
c.c. Archivo
c.c. Estudiante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Edificio S-1, Segundo Nivel, Ciudad Universitaria, Zona 12. Guatemala, Centroamérica.
PBX. 4439500 Extensiones: 1454 - 1456 - 1457 - 1459
Tels. Directos: 4769590 - 4769602 - 4762063 - 4762065 - 4767612 - 4767629

ACUERDO DE DIRECCIÓN No. 147/2010

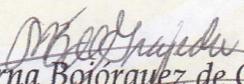
La Dirección de la Escuela de Trabajo Social, en base a los Dictámenes EPS/171-2010 de fecha 28 de septiembre de 2010, emitido por Licenciada Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización; y EPS-130/2010 del 29 de octubre de 2010, emitido por Licenciado Edwin Gerardo Velásquez, Coordinador del Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado, respectivamente.

ACUERDA:

1º. **AUTORIZAR** la impresión del Trabajo de Sistematización titulado: "PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DIRIGIDO A LÍDERES RELIGIOSOS DE LA IGLESIA CATÓLICA "SANTIAGO APOSTOL", COMUNIDAD AGUILAR HERNÁNDEZ, MUNICIPIO DE SAN MIGUEL PETAPA", elaborado y presentado por GLENDY MICHELLE HERNÁNDEZ ZEPEDA, quien previo a conferírsele el título de Trabajadora Social en el Grado Académico de Licenciada, realizó la defensa del trabajo citado. 2º. **NOMBRAR** al Tribunal que tendrá a su cargo el Acto Protocolario de Graduación, integrado por: a) M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda, Directora, b) Licda. Carolina de la Rosa de Martínez, Secretaria Administrativa, c) Licda. Carmen Mejía Giordano, Coordinadora del Área de Trabajo Social, d) Lic. Edwin Gerardo Velásquez, Coordinador del Ejercicio Profesional Supervisado; y, e) Licda. Blanca Mercedes Aroche, Asesora del Proceso de Sistematización.

Guatemala, 2 de noviembre de 2010

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"


M.A. Mirna Bojórquez de Grajeda
DIRECTORA



ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Por concederme vida, mi fuente de amor y sabiduría, quien me acompaña a cada momento y más en los momentos difíciles.
- A MIS PADRES:** Emilio Hernández y Rosalba Zepeda, por su apoyo incondicional en todo momento, amándome tal como soy, guiando siempre mis pasos por el buen camino a través del ejemplo de nobleza y honestidad, y creer en mi sueño, que este triunfo sea una pequeña recompensa a todos sus esfuerzos y sacrificios, ya que sin ustedes no hubiera sido posible lograrlo. Con profundo amor, Que Dios los guarde y bendiga siempre.
- A MIS SOBRINAS:** Emy y Vale, las dos princesas que han alumbrado mi existir, llenándome a cada momento de alegría y amor. Espero tomen como ejemplo este triunfo para su futuro, las amo y siempre las llevo en el corazón, y a ti bebé a quien esperamos con ilusión, que Dios te bendiga desde ya.
- A MI NOVIO:** Miguel Ricardo Mazariegos, por ser mi complemento, por tu amor, comprensión y paciencia demostrada, dándome palabras de aliento cuando más las necesite, que este triunfo sea una inspiración para seguir luchando por tus sueños y que Dios nos de vida para poder bendecir nuestro amor. Te amo.
- A HERMANOS:** Erick, Geidy y Alex, por ser parte importante en mi vida, y defender siempre sus ideales, espero sigan adelante.
- A MIS ABUELOS:** Papá y Mamá Mila, por expresarme su amor y apoyo en cada momento a través de sus consejos, Papá Carlos y Mamá Cande, flores sobre sus tumbas.
- A MIS TIOS/AS:** Por sus muestras de cariño sincero, en especial a Johana, por apoyarme y alentarme siempre. Con respeto.
- A MIS PRIMOS:** Por su amistad y cariño, en especial a Iris, te quiero mucho.
- A MIS AMIGAS:** Lisbeth y Ligia, por tener el don de la amistad sincera, gracias por su apoyo y paciencia cuando más las necesite, que nuestra amistad dure siempre. También a Ingris, Marla, Amarilis, Claudia, Jeimmy, Aury y Lupita por compartir bellos momentos.
- A GLENDA:** Por el compañerismo y tu don de perseverancia, demostrando que es posible alcanzar nuestros sueños, a pesar de tus dificultades, (Q.D.P).

AGRADECIMIENTOS

- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, específicamente a la Escuela de Trabajo Social por ser mi centro de formación tanto a nivel académico como profesional.
- A:** Mis docentes: Licda. Rosaura Gramajo, Licda. Miriam de Roque, Licda. Carmen Mejía, Licda. Mirna Valle, Lic. Edwin Velásquez, Licda. Elisa Reyes, (Q.D.P.), por transmitir sus conocimientos durante mi formación académica como profesional.
- A:** Licda. Blanca Mercedes Aroche por el acompañamiento y asesoría en el proceso de sistematización de experiencias.
- A:** Mis compañeras y amigas de promoción, que el éxito les acompañe siempre.
- A:** Las familias Chojolán y Reyes, por abrir las puertas de sus hogares, demostrando hospitalidad en todo momento, dándome su apoyo incondicional, siempre les estaré agradecida.
- A:** Las Instituciones que permitieron el desarrollo de mis prácticas, en especial a la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal.
- A:** Al Párroco Miguel Ángel Girón, que Dios siga bendiciendo su camino con tan bello don.
- A:** Todo el personal de la Parroquia por sus muestras de compañerismo, que Dios los bendiga.
- A:** Los miembros del grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández, por formar parte en la realización de este proceso.
- A:** Usted quien me acompaña en la realización de este sueño.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i
1. Antecedentes de la experiencia	01
2. Contexto donde se desarrolló la experiencia	07
2.1. Contexto nacional	07
2.2. Contexto regional	10
2.3. Contexto local	11
3. Procedimiento metodológico	16
3.1. Metodologías utilizadas en la ejecución de la experiencia	16
3.1.1. Metodología Educación Popular	17
3.1.2. Metodología Participativa	17
3.1.3. Metodología Jugar Por la Paz	18
3.2. Metodología utilizada para sistematizar la experiencia	19
3.2.1. El punto de partida	19
3.2.2. Las preguntas iniciales	20
3.2.3. Recuperación del proceso vivido	21
3.2.3.1. Descripción de la experiencia	21
Fase 1: Inserción comunitaria	21
Fase 2: Proceso de capacitación	24
Fase 3: Actividades de proyección social comunitaria	50
3.2.4. Análisis y reflexión de la experiencia	58
4. Lecciones aprendidas	66
4.1. En la comunidad y actores involucrados	66
4.2. En la sistematización de experiencias	68
4.3. De las metodologías utilizadas en la experiencia	68
4.4. A nivel personal	69

5. Propuesta de cambio	70
Contenido	71
Presentación	72
Objetivos	74
Metodología	75
Módulo I "Reconociendo mi identidad como líder"	77
Módulo II "El diagnóstico y la planificación comunitaria"	82
Módulo III "La mediación en la identificación de conflictos"	87
Evaluación	91
Conclusiones generales	93
Bibliografía	95

Introducción

La sistematización de experiencias es una herramienta que permite al profesional de Trabajo Social recuperar un proceso vivido, para crear y formular una interpretación crítica, generando y fortaleciendo procesos de cambio, a través del descubrimiento de habilidades y potencialidades en los individuos, en los grupos y en las comunidades con quienes trabaja.

El informe de sistematización da a conocer la experiencia sobre el "proceso de fortalecimiento organizativo dirigido a líderes religiosos de la Iglesia Católica "Santiago Apóstol", en la Comunidad Aguilar Hernández, del Municipio de San Miguel Petapa, del departamento de Guatemala, efectuada durante el período del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) de marzo a octubre del año 2009, asignado en la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal.

Experiencia sistematizada que surge como respuesta al requerimiento que los líderes religiosos manifestaron por prepararse en temas relacionados al fortalecimiento organizativo para ser ellos/as en un futuro, agentes multiplicadores tanto de conocimientos teóricos como acciones en busca de mejoras para su grupo y comunidad en general.

Considerando importante el involucramiento de líderes religiosos en procesos de capacitación organizativa, ya que este proceso permitió fortalecer su organización para ser ellos quienes generen procesos de cambio, considerando que la organización comunitaria en el lugar es débil y de poca credibilidad.

Este informe de sistematización se describe así:

Antecedentes de la experiencia: hace referencia a datos históricos que nos ubican en el origen y evolución de la Institución asignada, la comunidad donde se desarrolló la experiencia sistematizada, así como del grupo de líderes religiosos quienes en el año 2008 inician a formarse en temas organizativos para guiar al grupo que recién se integraba, en este sentido, sus integrantes pudieran conocer sus funciones y cómo desarrollarlas.

Contexto donde se desarrolla la experiencia: introduce al lector a conocer tres aspectos: el contexto nacional, regional y local, que contiene la caracterización de los aspectos económicos, sociales, culturales y demográficos.

Procedimiento metodológico de la sistematización: se toma como referencia la metodología propuesta por Oscar Jara, la cual se divide en cinco fases, como siguen:

Punto de Partida: plantea que para sistematizar se debe partir de la práctica, pues no se puede sistematizar algo que no se ha vivido, así como el tener registros de la misma.

Preguntas Iniciales: se desarrolla partiendo de las interrogantes: ¿Para qué sistematizar?, la cual permite definir como objetivo general de sistematización el:

"Socializar la experiencia vivida en la comunidad Aguilar Hernández con los líderes religiosos, para dar a conocer metodologías de intervención en procesos de fortalecimiento organizativo con el fin de motivar la participación de las personas involucradas en actividades de desarrollo comunitario." Como objetivos específicos se encuentran: 1.Reconstruir la experiencia a través de un ordenamiento lógico de las acciones realizadas, para analizar cómo contribuye la participación de los actores involucrados en el desarrollo de su comunidad. 2. Elaborar una propuesta metodológica que surja de la propia experiencia, para mejorar procesos organizativos en líderes religiosos y comunitarios.

Luego la interrogante ¿Qué experiencia sistematizar?, delimitando el objeto a sistematizar siendo: "**el proceso de fortalecimiento organizativo dirigido a líderes religiosos de la Iglesia Católica "Santiago Apóstol"**". Seguido ¿Qué aspectos centrales de esta experiencia interesa sistematizar?, precisando un eje de sistematización, definiéndolo así: "**la participación de los líderes religiosos, durante el proceso de fortalecimiento organizativo**".

Recuperación del proceso vivido: constituye dar una mirada ordenada a la experiencia, llevando un proceso metodológico con sentido real de los acontecimientos vividos, de forma analítica y crítica, identificando las etapas o momentos significativos de la experiencia.

Reflexiones de fondo: se basa principalmente en realizar un análisis crítico fundamentándose en una serie de preguntas que fueron surgiendo durante la ejecución del proceso vivido, analizando, sintetizando e interpretando críticamente el proceso.

Puntos de llegada: donde se formulan las conclusiones finales y se comunican los aprendizajes, a lo largo del proceso de fortalecimiento como lo son los hallazgos, los logros y las limitantes.

Lecciones aprendidas: permite evaluar los resultados obtenidos durante el desarrollo de la experiencia sistematizada.

Propuesta Metodológica: contribuye a tener una herramienta metodológica útil para el fortalecimiento organizativo a través de un proceso de capacitación, y la implementación de metodologías que logren una participación activa enfocadas a líderes religiosos.

En la ejecución del proceso vivido se implementaron las Metodologías de Trabajo Social de Grupos, Participativa, Educación Popular y Jugar por la Paz, cada una permitió que los objetivos propuestos durante el proceso fueran alcanzados, ya que se logró una participación activa como se esperaba en la ejecución de cada actividad con los líderes religiosos, convirtiéndolos en actores de su propio cambio a nivel personal, grupal y comunitario.

El trabajo realizado con el grupo religioso, persiguió despertar el interés para ser ellos quienes busquen alternativas que ayuden a lograr su objetivo de construir un templo formal, a través de una organización fortalecida y en un futuro transmitir los conocimientos obtenidos durante el proceso de capacitación a la comunidad, en general inyectándolos para unirse y efectuar proyectos de desarrollo comunitario.

La presente sistematización, contiene información que podrá ser un medio de consulta para futuros profesionales, que trabajen procesos de fortalecimiento organizativo, permitiendo abrir espacios de trabajo, rompiendo así con esquemas de intervención limitada.

ANTECEDENTES DE LA EXPERIENCIA

1. Antecedentes de la experiencia

1.1. Antecedentes Institucionales

La Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal, es una institución de carácter civil y religioso, enfocado a la evangelización y espiritualidad de la comunidad a través de las sagradas escrituras, llevando y transmitiendo un mensaje de fe y amor, a todo tipo de personas, sin discriminación alguna.

Según el documento de Plan Pastoral de la Arquidiócesis de Guatemala, la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal, fue fundada como tal desde el año de 1997, adoptando este nombre en honor a una religiosa quien tuvo una ardua labor con las personas pobres y necesitadas. La institución es reconocida y avalada por Monseñor Próspero Penados del Barrio, Arzobispado Primado de Guatemala, siendo en este mismo año donde se inician las misiones evangelizadoras y se delimita los sectores que abarca dicha Parroquia, las cuales se describen a continuación:

- | | |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1. Villa Hermosa I y II | 5. Residenciales Petapa I y II |
| 2. Los Álamos | 6. Fuentes del Valle I |
| 3. Prados de Villa Hermosa | 7. Comunidad Aguilar Hernández |
| 4. Ríbera del Río | 8. Comunidad La Paz |

"El objetivo primordial de la Parroquia es desarrollar en la Arquidiócesis de Guatemala una Pastoral de conjunto, partiendo de la realidad, desde la opción preferencial por los pobres, impulsando una evangelización nueva y la formación integral, para que construya al hombre y la sociedad como expresión del reino de **DIOS**. Fundamentándose en 4 políticas orientadas a la fe, siendo:

**EVANGELIZACIÓN NUEVA, FORMACIÓN INTEGRAL,
COMUNIDADES ECLESIALES DE BASE y PASTORAL DE CONJUNTO."** ¹

¹ Plan Pastoral, Arquidiócesis de Guatemala, quinta edición, págs. 1-4, año 2006.

Estas políticas se promueven a través del Plan Pastoral con las siguientes estrategias:

ÀMBITO DE PASTORAL	CENTRO DE PASTORAL	DESTINATARIO DE PASTORAL	AGENTES DE PASTORAL
Pastoral de la palabra a cargo de liturgia, catequesis, actividades de misa.	La familia.	Áreas marginales, Pastoral Juvenil.	Laicos/as.
Pastoral Litúrgica.	Comunidades Eclesiásticas de Base.	Pastoral Educativa.	Vida consagrada, Vocaciones y Ministerio.
Pastoral Social visitar enfermos, llevar sacramentos.	Parroquia y Diócesis.	Pastoral Indígena.	Formación agentes de Pastoral.

Fuente: Plan Pastoral, Arquidiócesis de Guatemala, quinta edición, pág. 3 año 2006.

“El financiamiento a la Institución religiosa se genera por medio de actividades que realizan los diferentes grupos (rifas, kermesses, ventas de comida, sorteos, etc.), eventualmente reciben donaciones de empresas o instituciones ajenas, así como ofrendas de toda la comunidad en las misas, fondos utilizados para el mantenimiento de las instalaciones como los gastos administrativos y pago de honorarios a empleados de la parroquia.”²

Gracias al interés que el padre Miguel Ángel Girón, ha mantenido para que la parroquia crezca, coordinó con la Universidad de San Carlos de Guatemala por medio del departamento de extensión de la Escuela de Trabajo Social para recibir apoyo en el proceso de formación del programa al Adulto Mayor con la intervención de estudiantes que realizan la práctica individual y familiar y la práctica de trabajo social de grupos. Al equipo se une una estudiante de Psicología para brindar apoyo psicológico y una estudiante de Deportes (ECTAFIDE), quien imparte clases de aeróbicos al adulto mayor tres veces por semana.

A partir del año 2005 se incorporan al equipo epesistas de trabajo social quienes tienen como objetivo atender las necesidades que presentan los diferentes sectores o filiales que cubre la Parroquia, brindando asesoría, acompañamiento profesional, capacitación,

² Entrevista a Hernández Ilsi, Secretaria de Parroquia, marzo 2009.

fortalecimiento y orientación a las personas y sus grupos, con el fin de generar cambios positivos en actitud, interés, empoderamiento, entre otros, para que en un futuro puedan ser los actores principales del proceso de cambio y alcancen su propio desarrollo.

Los proyectos en los que la Parroquia ha venido trabajando son:

- Proyectos de fortalecimiento organizativo y capacitación
- Proyectos de gestión financiera
- Proyectos de apoyo institucional e infraestructura
- Proyectos de salud y recreación

1.2. Antecedentes históricos de la comunidad Aguilar Hernández

Para conocer de manera directa el contexto y áreas de intervención de la Institución asignada, la epesista Michelle Hernández quien escribe este documento, realizó un diagnóstico global, para determinar un área de intervención específica, tomando en cuenta la problemática de mayor trascendencia de las filiales. De esa cuenta, a través de la socialización del diagnóstico con las autoridades de la Escuela de Trabajo Social y la Parroquia, se llegó a establecer que la epesista delegada, atendería de manera específica a la comunidad Aguilar Hernández, considerando que se brindaría un apoyo a todas las demás filiales que en su momento así lo requirieran.

Como parte del proceso de planificación se elaboró el plan de trabajo a desarrollar durante el Ejercicio Profesional Supervisado en el año 2009; derivándose el proyecto: "**PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DIRIGIDO A LÍDERES RELIGIOSOS DE LA IGLESIA CATÓLICA "SANTIAGO APÓSTOL", COMUNIDAD AGUILAR HERNÁNDEZ**", el cual tuvo como objetivo: Contribuir al fortalecimiento organizativo de los líderes religiosos para la coordinación, planificación y gestión de actividades de desarrollo comunitario.

Según el censo poblacional realizado en la comunidad Aguilar Hernández, durante los meses de abril y mayo de 2009, por la epesista de trabajo social Michelle Hernández de forma participativa con las/los líderes religiosos y comunitarios se expone la siguiente información:

"Hace 14 años, lo que ahora es la comunidad Aguilar Hernández, era una finca propiedad de la familia Herrera Ibargüen. En el año 1982 uno de sus hijos es secuestrado, el rescate fue realizado por los agentes de la Policía Nacional Civil, Danilo Aguilar y Félix Hernández, como agradecimiento la familia Ibargüen en el año de 1983 decide donar esa finca a la Asociación Pro-Asuntos Sociales de la Policía Nacional Civil para ser utilizada en la construcción de viviendas a los agentes y sus familias de escasos recursos, o para instalaciones de una estación de policía, con el fin de que el terreno cumpliera con una función de servicio social.

Por tal razón se designó en honor a la labor de los agentes policíacos, el nombre de "Aguilar Hernández" a la comunidad, conocida por algunas personas como la "Colonia de los Policías", debido a que la mayoría de sus habitantes son agentes activos o jubilados." ³

"El 27 de junio de 1996, un grupo de aproximadamente 30 personas, tuvieron que organizarse urgentemente para defender el terreno que se les había autorizado, no existía ninguna vivienda, por lo que improvisaron unas "champitas" como las describen los pobladores del lugar; pasando por una serie de penalidades, debido a que vivían en condiciones incómodas e inseguras, (fuertes tormentas, falta de servicios básicos, entre otras); esperaron algunos días para que tomaran las medidas de los terrenos que les correspondían, algunos pobladores tuvieron que pagar varios turnos de trabajo a otros compañeros porque debían permanecer en su terreno para que nadie los despojara.

En ese entonces existió temor generalizado en las personas que recién iniciaban a vivir en la comunidad, por un grupo de policías que se reveló al no estar de acuerdo con que se construyeran viviendas para los trabajadores, prefiriendo que se vendieran por lotes a personas particulares (intentando sacar por la fuerza a los habitantes para vender algunos terrenos sin autorización), situación que desde esa fecha ha sido un problema grave, porque se dio una fuerte lucha de intereses personales, desde ese momento la mayoría de habitantes han tratado de mantenerse unidos y luchar por sus intereses en común." ⁴

³ Información obtenida de entrevistas realizadas a pobladores de la comunidad Aguilar Hernández, año 2009.

⁴ *Ibid.*, pág. 5.

1.3. Antecedentes históricos del grupo de líderes religiosos

En el año 2006, como parte del crecimiento de la comunidad católica, por expandir y atender la necesidad espiritual de una forma eficaz, en el Municipio de San Miguel Petapa, específicamente en la comunidad Aguilar Hernández, el Párroco Miguel Ángel Girón, delega a los esposos Chojolán, quienes desde ese entonces participaban de manera activa en la Parroquia, para formar una comunidad católica en ese sector, denominado en la actualidad como cuasi-filial, (en términos parroquiales se designa así a las comunidades con terrenos físicos para la construcción futura de una iglesia formal).

A partir de ese año, dichos esposos se dedicaron a iniciar y formar una casa de misión con tres parejas más. Luego de aproximadamente un año lograron levantar una pequeña galera, la que hoy es el templo religioso provisional donde el Párroco oficia misa una vez al mes.

El grupo católico integrado por 15 personas representa una minoría de la población total la cual es de 1,031 habitantes, a pesar de que en el lugar predomina la religión católica, se considera que por tener poco tiempo de estar funcionando como grupo religioso, muchas de las personas no los conocen, no se enteran de sus actividades y otros habitantes no se les ha despertado el interés por asistir y unirse al grupo.

Las y los líderes religiosos se reúnen una vez a la semana para realizar diferentes acciones como: planificación de actividades quincenales, mensuales, retiros, misas, estudio y reflexión de temas religiosos, asambleas, pastoreo, recaudación de fondos mediante ventas, rifas y sorteos, participación en seminarios, comisiones especiales, programación de acciones para obtener un financiamiento y mejorar la estructura física de su templo religioso provisional todo esto, bajo la supervisión y coordinación del Párroco, con los lineamientos y directrices que rige la Parroquia.

Es importante mencionar que el grupo religioso, tiene como objetivo primordial: la construcción formal de su templo religioso, apoyándose en la influencia, credibilidad y respaldo que posee la Parroquia, por ser ésta una entidad religiosa, por medio de su líder, quien en este caso designa al departamento de Trabajo Social para que brinde

capacitación, asesoría y acompañamiento necesario para el fortalecimiento organizativo a las/los líderes que conforman las diferentes filiales de la Parroquia en las diversas gestiones y alcanzar así sus metas y objetivos.

En el año 2007 una epesista de Trabajo Social es asignada para atender algunas filiales que cubre la Parroquia, entre ellas la Comunidad Aguilar Hernández, de manera conjunta invita a los representantes de los grupos religiosos a ser parte de un proceso de charlas enfocadas en temas organizativos, pero al concluir esta etapa de práctica (EPS), el Párroco Miguel Ángel Girón, ve la importancia de una intervención permanente de profesionales en Trabajo Social, que atiendan a los diferentes grupos que representan las filiales de la Institución, tomando en cuenta los pocos recursos y el presupuesto de la misma, no es posible continuar con el proceso.

Es por ello que a inicios del año 2008 solicita a la Escuela de Trabajo Social el apoyo de dos epesistas de Trabajo Social, para que de manera integral cubran los 8 sectores de la Parroquia, es allí donde se da el desarrollo inicial con un proceso de capacitación organizativo a los integrantes del grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández, según comenta su líder el señor Rodolfo Chojolán, para iniciar a formar y guiar al grupo que recién se integraba, en este sentido, sus integrantes pudieran conocer sus funciones y cómo desarrollarlas.

Al darse el contacto inicial en el año 2009 el señor Rodolfo Chojolán exterioriza a la epesista asignada Michelle Hernández, la necesidad de seguir formándose en temas organizativos, por su reciente iniciación en la temática, tomando en cuenta la problemática existente en la comunidad por los 2 comités pro-mejoramiento, como grupo religioso tenían temor de involucrarse con éstos y su relación fuera mal vista por el resto de los habitantes. Por otro lado el deseo de crecer tanto a nivel grupal para ser entes multiplicadores de los conocimientos que obtuvieran, luego reflejarlo a toda la comunidad en general a través de proyecciones sociales que permitieran darse a conocer como grupo religioso, captar así el interés de los pobladores y crecer tanto en número de integrantes como en conocimientos, para un futuro ser parte de los actores principales del proceso de transición y desarrollo de la comunidad.

CONTEXTO DONDE SE DESARROLLÓ LA EXPERIENCIA

2. Contexto donde se realizó la experiencia

Es importante hacer énfasis al contexto donde se efectuó la experiencia sistematizada, partiendo del nivel nacional y regional hasta llegar al nivel local y tener un referente de ubicación tanto a nivel geográfico, como aspectos históricos y socio-económicos, que brindan una intervención de mayor certeza en el desarrollo de las actividades planificadas.

2.1. Contexto nacional

"La República de Guatemala forma parte de la región Centroamericana, con una superficie de 108.889 km², limita al Norte con México, al Sur con el Océano Pacífico, al Este con el mar Caribe y Honduras, al Noroeste con Belice y al Sureste con El Salvador.

Se encuentra organizada en 8 Regiones, 22 departamentos y 333 municipios. Su geografía física es en gran parte montañosa, el suelo muy fértil, siendo su recurso más importante; es básicamente un país forestal con una gran belleza natural.

Es un país lleno de diversidad étnica, una población pluricultural y multilingüe. El idioma oficial es el español, además cuenta con 23 idiomas Mayas y Garífuna, éste último hablado por la población afro-descendiente. Manifestándose éstas características a través de la coexistencia de cuatro grupos principales: Mestizos: 45%, de origen Maya (21 grupos étnicos), los Garífunas y Xincas."⁵

2.1.1. Características demográficas

Según el último censo realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en el año 2002, "Guatemala tenía 11,237.196 habitantes, proyectando en la actualidad una evolución aproximada de 13,276.517 pobladores, comprendidos así: 40.8% está entre los 0 y 14 años, 55.5% entre los 15 y 64 años y el 3.6% de los 65 años en adelante".⁶

⁵ Demografía de Guatemala. -(En línea)- Consultada el 3 de marzo de 2010. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Guatemala>.

⁶ Instituto Nacional de Estadística Guatemala (INE), Censo Poblacional 2002.

2.1.2. Características socio-económicas

"En Guatemala la exclusión social y **económica** afecta a una gran parte de personas ya que aproximadamente el 80% de la población vive en pobreza y dos tercios de ese número en extrema pobreza. La situación es incluso peor en las zonas rurales y entre las poblaciones indígenas, por ende es un país en vías de desarrollo.

El sector más grande en la economía guatemalteca es la agricultura, siendo el país con mayor exportación de cardamomo a nivel mundial, el quinto exportador de azúcar y el séptimo productor de café. El sector del turismo es el segundo generador de divisas para el país, la industria es una importante rama de la economía guatemalteca".⁷

Según el Banco Mundial la población económicamente activa (PEA) es del 4.9% la cual expone los siguientes indicadores económicos: tasa de empleo del 1.8%, de desempleo del 6.26 % y subempleo de 15.4 %, existiendo guatemaltecos que utilizan sus tierras como fuente de empleo aprovechando los recursos naturales existentes, en otros casos se encuentra la economía informal, generando que la participación sectorial del producto interno bruto (PIB) represente 35.3 millones de dólares, los cuales representan la riqueza producida por las diversas actividades que generan empleo en nuestro país.

En cuanto a la **situación de salud**, un bajo índice de personas tienen acceso a la salud y asistencia social; el país no cuenta con programas de medicina preventiva lo cual pone en riesgo a la población, originando el padecimiento de diversas enfermedades que al no ser atendidas adecuadamente en ocasiones causan la muerte.

2.1.3. Características socio-culturales

Para referir la **situación educativa** en el país, se puede mencionar que la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 71, establece que el Estado está obligado a proporcionar y facilitar a sus habitantes la educación sin discriminación alguna. A pesar de ser un derecho garantizado legalmente, el contexto real muestra que el acceso a la educación es limitado y prueba de ello es que el nivel educativo en Guatemala es bajo.

⁷ Ídem. Demografía de Guatemala.

Según la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) en su informe del año 2002 refleja que el país está lejos de brindar "Educación para Todos", en la ciudad capital la educación a nivel medio no llega al 31.2 %. La deserción es menor a los otros ciclos y se atiende más a la población masculina (54.6%) que a la femenina (45.4%). El 90% de Centros Educativos son privados y un 10% públicos.

En consecuencia la situación en educación es bastante crítica, a nivel nacional, según datos de ENCOVI 2000-2001 (Encuesta Nacional de Condiciones de Vida), Guatemala tiene uno de los índices de analfabetismo del 43.9%, siendo éste uno de los más altos en América Latina, peor aún en el área rural la situación se agrava, puesto que del total de la población analfabeta, el 79% reside en esta área.

Con el propósito de entender mejor el porqué de sistematizar la experiencia que se tuvo en la Institución asignada, se dará referencia a la **situación religiosa** a nivel nacional, describiendo lo siguiente:

La Constitución Política de la República de Guatemala narra en su artículo 36. Libertad de Religión: El ejercicio de todas las religiones es libre. Toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público como en privado, por medio de la enseñanza, el culto y la observancia, sin más límites que el orden público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos.

"La religión oficial en Guatemala es el catolicismo, abarcando el 65%, el Cristianismo, Protestantes un 30% y otras religiones un 5% de la población".⁸

Estas estadísticas se ven reflejadas en la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal, al igual que la comunidad Aguilar Hernández, las cuales forman líderes religiosos comprometidos en apoyar a mejorar la problemática existente en sus comunidades mediante acciones como: brindar víveres a las familias necesitadas, creación de grupos de apoyo a la comunidad, visita a los enfermos, recaudación de fondos para construcción y mejoras de templos, entre otras.

⁸ Religiones de Guatemala. -(En línea)- Consultada el 3 de marzo de 2010. Disponible en <http://www.deguate.com/Espiritualidad/Religiones>.

2.2. Contexto regional

2.2.1. Municipio de San Miguel Petapa

San Miguel Petapa es uno de los 17 municipios del departamento de Guatemala. El área aproximada según estimaciones del Instituto Geográfico Nacional es de 23 kilómetros². Su nombre oficial es "Petapa".



Sus colindancias:

NORTE:	Residenciales Fuentes del Valle, Colonia Prados de Villa Hermosa, Colonia Ciudad Real zona 12, Asentamiento Nuevo Amanecer zona 21.
SUR:	Villa Nueva y Residenciales Ríbera del Río.
ESTE:	Boca del Monte y Colonia Los Álamos.
OESTE:	Colonias Villa Hermosa I y II, Residenciales Colinas del Paraíso y Jardines de la Mansión I y II.

Las principales carreteras que conducen a San Miguel Petapa son: Avenida Petapa, San Miguel Petapa, Villa Nueva, por Boca del Monte, Villa Canales, todas asfaltadas. El medio de transporte urbano es el bus No. 51 directo y extraurbano Boca del Monte y Villa Canales.

"El territorio es generalmente plano pues sólo un 25% corresponde a montes altos y cerros cultivables, el terreno plano está constituido en un 75% del total de su territorio. Según la Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca y del Lago de Amatitlán (AMSA), el municipio cuenta con un cerro llamado *Gordo* y una península llamada *El Sauzal*. Su clima es templado con temperatura promedio de 20° C y humedad del 50%." ⁹

Posterior a exponer los aspectos y características más relevantes del Municipio de San Miguel Petapa, a continuación se da énfasis a la comunidad Aguilar Hernández y sus líderes religiosos que en ella habitan, con quienes se trabajó el proceso sistematizado.

⁹ Ríos Alvarado, Norma Estela, Monografía del Municipio de San Miguel Petapa, Guatemala, Guatemala. año 2003. Pág. 08.

2.3. Contexto local

2.3.1. Comunidad Aguilar Hernández

2.3.1.1 Características socio-geográficas

Según la información obtenida en el censo poblacional efectuado en la comunidad Aguilar Hernández, por la epesista de trabajo social Michelle Hernández en el año 2009, el lugar se encuentra ubicado en el kilómetro 13.5 carretera a la colonia Villa Hermosa, bajo la jurisdicción del Municipio de San Miguel Petapa, del departamento de Guatemala.

Tiene una extensión territorial de 6 manzanas de aproximadamente 47 mil metros², dividido en calles, las que en su totalidad son de terracería plana. Cuenta con vías y medios de comunicación ya que existe el transporte urbano No. 51 y extraurbano Villa Nueva, Villa Hermosa, y microbuses de Prados de Villa Hermosa, que circulan en la avenida principal.

Los límites o colindancias de la comunidad Aguilar Hernández son:

NORTE:	Asentamiento Cerro Gordo.
SUR:	Colonia Ciudad Real Zona 12.
ESTE:	Colonia Arenera.
OESTE:	Colonia Prados de Villa Hermosa.

2.3.1.2 Características socio-demográficas

Con el objetivo de conocer el número de habitantes de la comunidad Aguilar Hernández, fue realizado un censo poblacional con la participación de líderes comunitarios, ya que en el lugar no existía ninguna estadística certera del número de habitantes.

En el lugar existen 206 casas y 1,031 habitantes, teniendo un promedio de 5 personas por vivienda.

El cuadro describe a continuación los datos demográficos:

Cuadro no. 1
Distribución de la población por edades

EDAD	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL	PORCENTAJE
0 - 6 años	105	99	204	19.79 %
7-14 años	82	94	176	17.07 %
15-18 años	86	67	153	14.84 %
19-29 años	120	93	213	20.66 %
30-50 años	139	125	264	25.60 %
51 años o más	13	8	21	2.03 %
TOTAL	545	486	1,031	100 %

Fuente: Hernández Michelle, E.P.S. trabajo social. Investigación de campo realizada en la Comunidad Aguilar Hernández, mes de abril y mayo 2009.

En la comunidad Aguilar Hernández, según la tabla de distribución de la población por edades, muestra que el 19.79% son niños/as que están en edad pre-escolar, por otro lado el 17.07% son niños/as en edad escolar primaria y básica quienes pueden ser formados desde ya en el mejoramiento de la comunidad. Así mismo jóvenes de 15 a 18 años con el 14.84%, los cuales en su mayoría se encuentran formándose a nivel diversificado para poder en un futuro aportar a la economía de sus hogares.

Por otro lado están adultos de entre 19 a 29 años que ocupan el 20.66% y de 30 a 50 años con el 25.60%, que están dentro del rango de la población económicamente activa, siendo pilares del desarrollo de sus hogares y por ende de la comunidad. Por último las personas mayores de 51 años en adelante con un 2.03% quienes son en las familias los que brindan apoyo y compañía y la mayoría ya están jubilados por la Policía Nacional Civil.

2.3.1.3 Características socio-económicas

La **economía** de los habitantes de la comunidad depende en su mayoría de los padres de familia que aún están activos en la Policía Nacional Civil; otros que ya están jubilados, se mantienen de su pensión, sin embargo algunas de estas últimas personas tienen trabajos como: taxistas, albañiles, mecánicos, comerciantes informales, agricultores, empacadores,

etc., ocupaciones que contribuyen a su economía familiar. Algunas madres de familia se ven obligadas a laborar para ayudar con el sostenimiento del hogar, desempeñándose como: secretarias, tortilleras, dependientas de tiendas, auxiliares de cocina, entre otros.

La **situación educativa** de la población refleja un índice moderado en analfabetismo, ya que la mayoría de personas por lo menos han aprendido a leer y escribir, la escolaridad común entre los adultos se da en los primeros tres años del nivel primario.

La comunidad cuenta con un establecimiento educativo llamado "Escuela Oficial Urbana Mixta Sonia Judith Cordón Guzmán", que ofrece el servicio de educación pre-primaria y primaria, estando inscritos niños/as de la comunidad y de colonias vecinas como: La Arenera zona 21, Loma Real zona 12, Asentamiento Nuevo Amanecer zona 21, Prados de Villa Hermosa y Cerro Gordo.

Por otra parte, la juventud que se encuentra estudiando básicos y diversificado se trasladan a colegios y escuelas aledañas como lo son: Colegio Camino de Luz, Instituto por Cooperativa de Villa Hermosa, Prados de Villa Hermosa, Instituto Martínez Duran, etc.; los que se encuentran en el área profesional se preparan en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En cuanto a la situación de **vivienda** en la comunidad, la mayoría de los hogares visitados, son de tipo formal, ubicados en un terreno plano, sus construcciones son de block, lámina y piso, con un aproximado de cinco ambientes contando con los servicios básicos de agua entubada, energía eléctrica, drenaje y recolección de basura. "Es importante resaltar que la mayoría de los habitantes no cuentan con escrituras de sus terrenos por lo que más adelante se describirá las razones por las cuales se dio esta situación" ¹⁰.

No se cuenta con un Centro de **Salud**, la mayoría de pobladores acuden al Hospital de la Policía Nacional Civil ubicado en la zona 1 de la ciudad capital, otros optan por asistir al Centro de Salud de San Miguel Petapa, a una clínica particular o al Hospital Roosevelt. Las principales enfermedades que los habitantes manifestaron padecer, fueron: gripes, dolores de cabeza y tos por constantes cambios de clima, y enfermedades gastrointestinales, etc.

¹⁰ Véase organización comunitaria. Infra, pág. 14-15.

En relación al **ambiente** dentro de la comunidad, se puede mencionar que donde se ubica la escuela, hay un campo que en algunas ocasiones se forma una especie de basurero clandestino, considerándose un aspecto negativo para la población en general, así como en las calles de la comunidad se observa que hay basura tirada, lo que incrementa la contaminación del ambiente, la población aun no tiene conciencia de la importancia de tener buenos hábitos de higiene y educación ambiental.

2.3.1.4 Características socio-culturales

El señor Eduardo Luna, nuevo líder comunitario manifiesta que en la comunidad prevalece el grupo no indígena con un 95%, quienes hablan el idioma español para comunicarse y un pequeño porcentaje del 5% son indígenas, sin embargo, se comunican en el idioma español.

La **situación religiosa**, según la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a los pobladores, la mayoría de hogares visitados profesan la religión católica, ellos acostumbran asistir a misa los días domingos (aunque no pertenezcan en sí al grupo religioso) a la iglesia "Santiago Apóstol", la cual se ubica dentro de la comunidad. Algunos habitantes son evangélicos llevan a cabo sus servicios religiosos, los días domingos en la iglesia evangélica "Shaman" de la misma comunidad.

La **organización comunitaria** es débil, una situación preocupante para los habitantes del lugar, según manifestaron al ser entrevistados; cuando iniciaron a vivir en el lugar se formó una Asociación pro-mejoramiento integrado por algunos habitantes del lugar quienes se dedicaron a recaudar firmas con artimañas, para reelegirse sin realizar una asamblea, engañando así a los habitantes.

Paralelo a este fenómeno ésta Asociación se dedicó a pedir dinero a los pobladores para legalizar sus terrenos, luego de haber realizado el trámite de algunas escrituras, estas personas les hicieron saber a la mayoría de comunitarios que el abogado contratado se había marchado con el dinero restante, (aprovechándose de la buena voluntad de los comunitarios), provocando que en la actualidad no todos cuenten con escrituras de los

terrenos donde habitan.

Estas situaciones empoderaron a un nuevo grupo de personas, a que desde hace aproximadamente un año y medio se organizara y convocara a una asamblea general a los vecinos para afrontar el problema y elegir una nueva Asociación; la cual inscribieron en la Municipalidad. Al enterarse el otro grupo, surgieron una serie de problemas y dificultades que llevaron el caso hasta un Juzgado, anulándoles funciones, a las dos Asociaciones existentes, por lo que a la fecha están a la espera de una respuesta que de solución al caso para continuar trabajando en proyectos que tienen planificados para mejorar su comunidad.

En las entrevistas realizadas los habitantes de la comunidad manifestaron tener más simpatía y confianza en las personas que integran la nueva Asociación, el nuevo líder comunitario y sus seguidores poco a poco se dieron a conocer, a través de luchas y gestiones lograron que a mediados del año 2008, Empagua les introdujera el agua potable, ahora la mayoría de la población cuenta con ese servicio. Incluso iniciaron algunas gestiones para pavimentar las calles, pero por los sucesos antes descritos las solicitudes quedaron pausadas. Con este logro los habitantes empezaron a superar las experiencias desagradables del pasado.

Sin embargo, al conversar con las personas que integran este nuevo grupo (Asociación), se pudo percibir que existe poca comunicación y organización entre los miembros de la misma; comentan que por sus diferentes ocupaciones y el traslape de turnos en sus trabajos no pueden estar todos al tanto de lo que sucede con los proyectos planificados por lo que cuando se reúnen no todos están presentes.

Al reunirse la epesista Michelle Hernández con el grupo religioso de la comunidad, manifestaron que por los inconvenientes expuestos con las asociaciones existentes, preferían mantenerse al margen y no participar en ninguna de las actividades. Como grupo religioso, temen perder la credibilidad de sus seguidores, prefiriendo trabajar por lograr tener un templo formal, luego de estar consolidados como iglesia y grupo, realizar proyectos en pro-mejoramiento de su comunidad.

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3. Procedimiento metodológico

3.1. Metodologías utilizadas en la ejecución de la experiencia sistematizada

Al iniciar el proceso de reconstrucción de la experiencia se tomaron como referencia las metodologías aplicadas durante el proceso de capacitación, las cuales fueron:

3.1.1. Metodología de Trabajo Social de Grupos: "La estructura básica del procedimiento de este método, se concibe íntimamente articulado al momento que vive el grupo, teniendo como particularidad poder insertarse en cualquier etapa de desarrollo del mismo." ¹¹

Según el documento del Lic. Rafael Arturo Jerez, la Estructura Básica de Procedimiento en el Método de Trabajo Social de Grupos, se toma como referencia para describir las 4 fases de la metodología de trabajo social de grupos las cuáles fueron aplicadas así:

1. Investigación Diagnóstica: donde se realizó un contacto inicial en el grupo y la comunidad, para conocer su entorno social, recursos existentes, efectuando una investigación participativa que permitiera identificar problemas, necesidades e intereses del grupo y poder así tener una intervención de éxito.

2. Programación: la interpretación de los datos recopilados sobre la situación encontrada en la investigación, permitió planificar acciones a realizar, por lo que se presenta un proyecto para fortalecer la organización del mismo con el fin de satisfacer sus necesidades e intereses.

3. Ejecución: consistió en realizar las acciones programadas en el proyecto, con los recursos existentes, apreciando capacidad, habilidad y conocimientos del grupo en las diferentes temáticas impartidas, es en este momento donde se le dio la pauta a la epesista de trabajo social sobre el papel a jugar en el transcurso del proceso.

4. Evaluación: En cada etapa se valoró los resultados de las acciones realizadas de acuerdo a lo previsto, permitiendo la realimentación del proceso y la corrección oportuna de acciones, al llevar a cabo este procedimiento se involucró en un 100% al grupo, propiciando la participación para el crecimiento y aprendizaje en el desarrollo de futuros proyectos".

¹¹ Jerez, Rafael Arturo. "Estructura Básica de Procedimiento en el Método de Trabajo Social de Grupos". Pág. 25.

3.1.2. Metodología Educación Popular: "es un proceso colectivo de aprendizaje que busca la transformación social; fortalece la acción de la organización y de las personas en lo individual para cambiar y mejorar su realidad. Siendo indispensable el diálogo, la participación, la crítica y la creatividad para plantear las propuestas de solución. Tomando en cuenta tres grandes pasos a seguir en esta metodología:

1. Partir de la experiencia, conocimientos y valores para producir nuevos conocimientos.
2. Abstracter las ideas de cambio. (revisar acciones y conocer otras experiencias).
3. Volver a la práctica y concretar cambios. (decidir cómo se va a mejorar la práctica)." ¹²

En el desarrollo del proceso de capacitación para fortalecer la organización del grupo de las/los líderes religiosos, se aplicó esta metodología y atender así sus necesidades, intereses y problemática, según la teoría es importante el partir de los conocimientos de las personas, con el fin de motivar a una participación activa y democrática, durante la experiencia sistematizada.

3.1.3. Metodología Participativa: "se fundamenta en impulsar la plena participación de los actores en el proceso, que conlleva una práctica consciente y transformadora de la realidad en la que están inmersos. Esta metodología rechaza la comunicación vertical, autoritaria, unidireccional y propone vías horizontales, democráticas, que no inhiben el potencial.

Es un proceso que puede ser instrumentalizado para el logro de determinados objetivos, con el apoyo de las diferentes técnicas de rompe hielo, presentación, animación, análisis, planificación y evaluación.

Objetivos de la metodología participativa:

- ✓ Desarrollar un proceso colectivo de discusión y reflexión.
- ✓ Colectivizar el conocimiento individual enriqueciéndolo y potenciar el colectivo.
- ✓ Tener una experiencia de reflexión educativa común en donde los participantes aporten su experiencia en particular enriqueciéndola a la colectiva.

¹² CIEP: Educación Popular y la Concepción Metodológica Dialéctica, Cuadernos de Formación Metodológica, "Aprendiendo algo nuevo cada día", Guatemala 1996. Pág.11-12.

Características fundamentales de la metodología participativa:

- ✓ Ser lúdica
- ✓ Promover el diálogo y la discusión
- ✓ Creatividad y flexibilidad
- ✓ Fomentar la conciencia del grupo
- ✓ Establecer el flujo entre práctica-teoría-práctica
- ✓ Promover el compromiso de los participantes
- ✓ Partir de los problemas reales.”¹³

En la ejecución de las actividades planificadas en el proceso de fortalecimiento organizativo con el grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández, se tomó en cuenta el intercambio de experiencias, así como el análisis y reflexión de las mismas, fundamentándose en que durante el desarrollo del proceso se partió de una visión en la que los participantes fueran los protagonistas principales en el cambio de su propia realidad.

3.1.4. Metodología Jugar Por la Paz: “Establece la utilización de juegos cooperativos, en un ambiente propositivo y de diálogo en donde los participantes reflexionen sobre la realidad en la que viven, traspasando barreras y creando vínculos de amistad y aprendizaje, fomentando la creatividad e iniciativa de sus participantes, buscando medios de solución a través de la crítica constructiva que vaya enfocada al mejoramiento de su desarrollo comunitario.”¹⁴

La metodología fue implementada con el grupo de líderes religiosos aplicando algunos juegos dinámicos de la amplia gama que posee este método, enfocados a diferentes situaciones de la realidad en donde se desenvuelven los participantes. Permitiendo que los integrantes del grupo aprendieran, reflexionaran y se divirtieran al mismo tiempo.

¹³ Kayayan, Agap K., Fundamentos de la Metodología Participativa, Guatemala, Centro América junio 1988, pág. 11-12, 32-38.

¹⁴ Armas, Andrés, Manual de Apoyo Metodología "Jugar por la Paz", Guatemala 2006.

3.2. Metodología utilizada para sistematizar la experiencia

La metodología de Oscar Jara "para sistematizar experiencia, una propuesta teórica y práctica", es una herramienta que permite sistematizar vivencias de procesos sociales para mejorar y enriquecer situaciones futuras, brindando a la epesista la oportunidad de identificar errores y aciertos en la ejecución del trabajo realizado; en este caso del proceso de capacitación al grupo de líderes religiosos de la comunidad Aguilar Hernández sobre el fortalecimiento organizativo.

La metodología propone cinco tiempos enunciados así:

- 3.2.1. El punto de partida
- 3.2.2. Las preguntas iniciales
- 3.2.3. Recuperación del proceso vivido
- 3.2.4. Las reflexiones de fondo
- 3.2.5. Los puntos de llegada

3.2.1. Punto de partida

Para la ejecución de una sistematización, como bien lo describe Jara, es fundamental haber participado en la experiencia a sistematizar, ya que solo puede sistematizar una experiencia, quien haya sido parte de ella.

Entendiendo como punto de partida la vivencia de una experiencia, se toma en cuenta la necesidad que manifestaron los integrantes del grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández, de formarse en temas de capacitación organizativa y fortalecer su organización, para ser entes multiplicadores dentro del grupo y posteriormente efectuar acciones que se vean reflejadas en actividades de proyección social hacia la comunidad en general, con el fin de darse a conocer en la misma, contribuyendo así al desarrollo comunitario.

3.2.2. Preguntas iniciales

¿Para qué queremos sistematizar?

Este segundo tiempo define las razones por las que se ha escogido una experiencia en particular, para sistematizar la experiencia vivida en la comunidad Aguilar Hernández, se plantea lo que se pretende alcanzar a través de este ejercicio, definiendo los siguientes objetivos:

General:

- ❖ Socializar la experiencia vivida en la comunidad Aguilar Hernández con los líderes religiosos, para dar a conocer metodologías de intervención en procesos de fortalecimiento organizativo con el fin de motivar la participación de las personas involucradas en actividades de desarrollo comunitario.

Específicos:

- ❖ Reconstruir la experiencia a través de un ordenamiento lógico de las acciones realizadas, para analizar cómo contribuye la participación de los actores involucrados en el desarrollo de su comunidad.
- ❖ Elaborar una propuesta metodológica que surja de la propia experiencia, para mejorar procesos organizativos en líderes religiosos y comunitarios.

Objeto de Sistematización: Proceso de fortalecimiento organizativo dirigido a líderes religiosos de la Iglesia Católica "Santiago Apóstol", comunidad Aguilar Hernández, durante el período de Marzo a Noviembre del año 2009.

Eje de Sistematización: La participación de los líderes religiosos, durante el proceso de fortalecimiento organizativo.

3.2.3. Recuperación del proceso vivido

3.2.3.1. Descripción de la experiencia

Esta es la parte donde se reconstruye la experiencia vivida, siendo la esencia del informe, ya que es donde se descubren los hallazgos más significativos de la experiencia.

La epesista de trabajo social Michelle Hernández, consideró esencial sistematizar el proyecto de fortalecimiento organizativo, para enriquecer las futuras intervenciones enfocadas en el grupo y la comunidad, por medio de una práctica que contribuya al mejoramiento de las condiciones de vida de la población. Así como una intervención exitosa de los/as profesionales de trabajo social, que realicen trabajos en comunidades.

Con el propósito de describir la experiencia vivida en la comunidad Aguilar Hernández con los líderes religiosos, se trabajaron 3 fases que permitieron llevar una secuencia de las actividades realizadas:

1era. Fase: Inserción e inmersión comunitaria

2da. Fase: Proceso de capacitación, (desarrollo de la temática); y

3era. fase: Actividades de proyección social comunitaria.

FASE 1. Inserción e inmersión comunitaria:

Por medio de la escuela de trabajo social, es asignada la epesista a la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal, para reforzar el trabajo en las filiales que conforman la misma. Para iniciar el trabajo comunitario el Párroco solicita un diagnóstico global, para conocer y detectar el área de intervención. El diagnóstico, fue realizado con la participación de los integrantes de cada filial quienes a través de técnicas participativas, fueron identificando problemas y necesidades sentidas por la población.

Se coordinó una reunión para socializar el diagnóstico global que realizó la epesista de trabajo social con autoridades de la Escuela de Trabajo Social y la Institución, para presentar los resultados del trabajo efectuado y así definir en que comunidad se llevaría a cabo el proceso de fortalecimiento organizativo; se priorizó problemas y se determinó que la

filial Aguilar Hernández, era una de las que tenía debilidades organizativas, por lo que se inician coordinaciones a nivel institucional y con representantes comunitarios, para iniciar dicho proceso.

Luego la epesista contactó al señor Rodolfo Chojolán, encargado de la filial Aguilar Hernández, para coordinar una reunión donde estuviesen presentes todos los integrantes del grupo, teniendo como objetivo el dar a conocer el diagnóstico realizado y los proyectos planificados en la comunidad, por lo que se acordó el día y hora de la reunión.

La primera reunión se llevó a cabo el día veintiocho de mayo del año dos mil nueve, con la presencia de ocho miembros del grupo, en donde se presentó el diagnóstico comunitario y la propuesta de los posibles proyectos a desarrollarse.

Luego de las intervenciones y aportes dados por los integrantes del grupo se determinó el proyecto a trabajar. Exponiendo los participantes sus opiniones entre las cuales se puede mencionar: *agradecemos el ser tomados en cuenta para ser capacitados en temas de nuestro interés y en un futuro trabajar para la construcción del templo religioso, así como apoyar al mejoramiento de la comunidad*, percibiendo la epesista una actitud positiva y el deseo de participar de las personas. Se acordó que las reuniones se realizarían los días sábados de 3:00 a 5:00 p.m. cada quince días.

A continuación una breve caracterización del grupo de líderes religiosos/as con el que se trabajó:

Es un grupo integrado por 15 miembros, de los cuales 5 son hombres y 10 mujeres, quienes se encontraban en edades de 35 a 50 años, todos pertenecientes al grupo católico del sector Santiago Apóstol que forma parte de la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal, con fines eminentemente religiosos.

Se caracteriza por ser un grupo abierto, dividido en dos sub-grupos, el primero formado por 10 integrantes que son el motor que guía al grupo en general, mantuvieron una participación constante y activa durante el proceso realizado. Dicho sub-grupo se encuentra en la etapa de organización, conservando un alto sentido de pertenencia y espíritu grupal, por la naturaleza del grupo y los fines que persiguen se sienten parte importante del mismo,

debido a que se involucran proponiendo ideas y la disponibilidad para trabajar en toda reunión o actividad, fortaleciéndose así la cohesión grupal.

El segundo sub-grupo conformado por 5 personas, quienes se encuentran en la etapa de formación, mostrando inestabilidad en su asistencia, siendo ajenos en la ejecución de actividades, ya que participan pero no de una manera activa, sino solo a base de propuestas y sugerencias, esperando siempre que sean los demás quienes se hagan responsables de toda actividad, jugando el papel de seguidores pasivos.

El grupo se identifica por ser homogéneo, ya que tienen costumbres, idioma, religión e intereses similares; algunos hombres son miembros activos de la Policía Nacional Civil, otros se encuentran jubilados, por lo que han optado en buscar otro empleo para mejorar su economía familiar. La mayoría de mujeres que conforman el grupo son amas de casa y otras jubiladas.

La mayor parte casados/as y padres de familia de 2 a 4 hijos, poseen vivienda propia, aunque no todos tienen escrituras de los terrenos por los diversos problemas que han ocurrido con los comités existentes. El ingreso promedio que reciben por pensión (jubilación) son aproximadamente de Q. 2,500.00 a Q. 5,000.00, está cantidad es recibida de acuerdo al puesto desempeñado y tiempo de trabajo. Por lo que se les clasifica que son personas de clase media baja.

En cuanto al nivel educativo de los miembros del grupo; cuentan con primaria completa, a excepción de una integrante del grupo que es analfabeta, a quien la epesista Michelle Hernández gestiona en CONALFA (Comité Nacional de Alfabetización), para que se le brinde alfabetización y pueda desenvolverse mejor en la dinámica grupal.

Con referencia a los aspectos que forman la dinámica interna del grupo, se puede mencionar que existe una atmósfera cálida y armoniosa; el liderazgo está bien definido y marcado en gran parte por una persona que lo ejerce de manera democrática y entusiasta quien se siente identificado con la problemática grupal, motivando en todo momento a los demás integrantes a desarrollar sus capacidades para lograr sus objetivos en común.

FASE 2. Proceso de capacitación:

En esta parte se darán algunos conceptos y definiciones que fundamentan y hacen comprensible las acciones realizadas, sustentando así la experiencia vivida, a través de las referencias teóricas como siguen:

Se entiende como **capacitación** a: "la acción sistemática de preparar o habilitar a cada uno de las/os miembros que conforman un grupo, para desempeñar los diferentes roles que le corresponden tanto a nivel grupal como en su medio social y poder enfrentarse a la realidad cambiante de una manera consciente y reflexiva, de esta forma contribuir al desarrollo de los integrantes del grupo y de su comunidad para que puedan analizar, interpretar y accionar en su realidad concreta".¹⁵

Al tener una mejor apreciación de las características que lleva inmerso el proceso de capacitación, se puede mencionar que ésta fue una herramienta clave en la intervención del trabajo con el grupo religioso, permitiendo concientizar a las personas sobre la importancia de estar organizadas y trabajar para mejorar las condiciones de su espacio físico y en un futuro el de su comunidad.

En esta fase se desarrolló un proceso de capacitación basado en charlas y talleres con temáticas enfocadas a la organización. Para comprender la metodología de este momento, se definirá el término **charla** como: "una forma de comunicación que consiste en una exposición o una especie de plática pública dirigida por una persona en una reunión o asamblea. Los objetivos de una charla pueden ser: aprender o dar a conocer determinado tema, informar sobre algún asunto o tarea de interés, aclarar algún problema, llegar a un acuerdo o convencer a las personas para hacer alguna tarea, y lograr el buen entendimiento entre las personas.

La charla tiene la característica que el expositor no es el único que habla, ya que existe un diálogo con los participantes, por lo que es conveniente crear un ambiente de confianza y fraternidad."¹⁶

¹⁵ Consideraciones generales sobre capacitación de grupos, Calderón Pérez, Felipe de Jesús, Escuela de Trabajo Social serie de cuadernos didácticos, 1987, pág. 6.

¹⁶ Ander Egg. Ezequiel, "Como hacer reuniones eficaces", México 1991. Págs. 5-7.

El concepto **taller** será determinado como: "un espacio social de trabajo en el que se realiza un proceso de enseñanza-aprendizaje sobre un eje temático determinado, mediante una secuencia de actividades, teniendo en cuenta los intereses de los comunitarios para facilitar el involucramiento que permite a las personas el vínculo entre su actividad directa y la construcción social de sus conocimientos. Como objetivos se puede mencionar el desarrollar en los comunitarios las habilidades, actitudes y aptitudes que los capaciten para plantear alternativas de solución a determinada problemática." ¹⁷

Para continuar con la conceptualización de términos se definirá el eje de esta sistematización: "**la participación**", como:

"Una dinámica mediante la cual los comunitarios se involucran en forma consciente y voluntaria en todos los procesos que les afectan directa o indirectamente.

La participación confiere medios y moviliza a las personas para que se desempeñen como actores y supervisores de su propio desarrollo. Teniendo como características: la forma de hacer acto de presencia, tomar decisiones, estar informado de algo, opinar, gestionar o ejecutar; desde estar simplemente apuntado o ser miembro de algo, a involucrarse en cuerpo y alma. Es decir, hay muchas formas, tipos, grados, niveles y ámbitos de participación, tantos, que hacen que expresiones como «ha habido mucha participación», «han estado muy participativos», «hay que promover la participación», etc., no signifiquen demasiado hasta que no se precise en concreto de qué participación se está hablando, o hasta que algunos elementos del contexto no lo aclaren." ¹⁸

Para concretizar y dar énfasis al eje de esta sistematización de experiencia se manifestará que "en la Participación se dan diferentes tipos, entre los cuales se menciona:

Activa: tiene la peculiaridad de que los sujetos se involucran en un 100%, tanto en intervenir en la toma de decisiones como en la ejecución de las actividades que son planificadas. Esta participación puede ir acompañada de cierta actividad del asistente; como el aplaudir, gritar, cantar, bailar, opinar, involucrarse, entre otras.

¹⁷ Taller -[En línea]-[Consultado el 18 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.lebrijadigital.com/.../quésonlostallereseducativos.pdf>.

¹⁸El Troudi Haiman, Hamecker Marta, Bonilla Luis. -Herramientas de participación.-Caracas. pág. 8. -[En línea]- [Consultado el 30 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.rebellion.org/pdf>.

Pasiva: consiste en tomar parte en un proceso como espectador, donde el sujeto no interviene para nada ni en su preparación, ni en las decisiones sobre su contenido o desarrollo, limitándose básicamente a seguir indicaciones o responder a estímulos, haciendo acto de presencia. Es la participación que se mide sólo en términos cuantitativos, como por ejemplo: en aquel acto participaron 'x' personas. En este contexto participaron, significa que estuvieron allí, y "x" es algo así como tener un número.

Interactiva: La gente participa en el análisis conjunto, que luego conduce a planes de acción y a la formación de organizaciones locales nuevas o al fortalecimiento de las ya existentes. Tiende a involucrar metodologías interdisciplinarias que buscan lograr múltiples perspectivas y hacer utilización de procesos sistemáticos y de aprendizaje estructurado. Estos grupos toman control por encima de las decisiones locales, de manera que la gente tiene interés en mantener las estructuras o la práctica de lo que les fue enseñado." ¹⁹

Se definirán también los conceptos de **líder** y **dirigente**, siendo importante tenerlos claros, ya que estos son confusos por las tareas que realizan, a continuación su definición:

"Un **líder** es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que ésta comprometida a llevar adelante la misión del grupo. Es una especie de fuerza que une, entusiasma, alienta, anima, razona, argumenta, expone, da motivos; no impone, ejercita su imagen delante de sus seguidores, reparte tareas, facilitando los medios, invita y crea las condiciones favorables para transmitir ánimo a sus seguidores, es el primero en servir, ayuda al débil, colabora, se identifica con la causa que defiende, abre caminos, inventa, descubre horizontes, marca las pautas y renuncia a posiciones cómodas que en un momento dado le podrían resultar más beneficiosas." ²⁰

"Un **dirigente** es la persona que acostumbra a imponer, es su criterio, su concepción, fácilmente se rodea de aduladores, de servidores que están pendientes de él más que de la función que deberían de desempeñar, acostumbrado a no escuchar a los demás, sino

¹⁹ Tipos de participación -[En línea]-[Consultado el 30 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.flacsoandes.org/...Capitulo203.Modeloytipodeparticipación.pdf>.

²⁰ Líder y dirigente. -[En línea]- consultado el 27 de mayo de 2010. Disponible en: <http://www.religiosa.avmradio.org/mp3/ACTUALIDAD/...Liderydirigente.pdf>.

simplemente a su camarilla. Puede anular iniciativas, cualidades que le hacen sombra, destruyendo al que le incomoda, por eso margina, no dando oportunidades a aquel que podría ser competitivo.

Se acomoda con posiciones pasajeras, no mantiene posturas firmes y consecuentes, prefiere lo que en el momento o las circunstancias le parecen más ventajosas y lo asume aunque mañana cambie de opinión. Cumple roles, pero no funciones, su rol principal es el de autoridad, porque le da prestigio y se olvida de la función que debería cumplir o por el cual ha sido llamado.”²¹

Luego de conceptualizar el marco teórico de esta sistematización, se menciona que en ésta fase de capacitación fueron realizadas 9 reuniones en donde se pretendió que los integrantes del grupo se empoderaran y aplicaran la temática recibida en su grupo y comunidad en el desarrollo de las diferentes actividades.

La responsable de ejecutar los temas impartidos en las charlas y talleres fue la estudiante de trabajo social Michelle Hernández quien se documentó e investigó los temas impartidos, de esta cuenta coordinó con otros profesionales solicitando el apoyo para el desarrollo de algunas temáticas.

A continuación se describen de manera cronológica los acontecimientos vividos en el contexto donde se desarrolló la experiencia:

Capacitación No. 1

Tema	“Qué es un grupo, sus objetivos y funciones”.
Fecha	Junio 06, 2009.
Objetivo	Impartir el tema para reforzar el conocimiento existente y poder aplicarlo en su grupo.
Asistentes	8 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

²¹ Líder y dirigente Op. Cit. pág. 26.

Desarrollo:

Al llegar al punto de reunión se encontraban dos personas, quienes esperaron por quince minutos al resto de integrantes, posteriormente se incorporaron seis miembros. Se inició la reunión, dando la bienvenida y lectura de la agenda, preguntando si estaban de acuerdo con los puntos a tratar, a lo que responden al unísono que sí.

En seguida se realiza una técnica de presentación llamada "Los Animales", en donde cada participante debía decir el nombre de un animal que iniciará con la letra de su primer nombre y porqué se identificaba con él. Mostrando los integrantes del grupo sorpresa ya que no habían realizado una técnica así. Previo a desarrollarse se notó cierta timidez por parte de algunos integrantes que durante la ejecución de la misma, fueron perdiendo la vergüenza, escuchándose risas y bromas, lográndose la participación de ellos de forma interactiva y positiva, a pesar de ser el primer acercamiento de la estudiante con el grupo, prestándose esto a que estuvieran más atentos al tema que se impartió.

Se continúa con el desarrollo del tema: "Qué es un grupo, sus objetivos y funciones", durante el avance de la exposición se observó el interés de las personas por participar a través de sus opiniones, pocos se mostraron tímidos. No se requirió de mayor intervención por parte de la epesista de trabajo social en cuanto a estimular la participación, ya que ésta se dio espontáneamente.

Al concluir con el tema las personas manifestaron sentirse satisfechas por la actividad siendo para ellas de mucha utilidad en la planificación y ejecución de proyectos que realicen a favor de su grupo y comunidad.

Para finalizar se llevó a cabo la evaluación, lanzando preguntas directas para saber que tanto se asimiló el tema impartido. El objetivo de la estudiante de trabajo social, era que a través de la capacitación los integrantes del grupo, reforzarán los conocimientos existentes y obtuvieran nuevos aprendizajes para que pudieran ponerlos en práctica en su grupo y posteriormente en su comunidad.

Resultados de la reunión:

- ☞ Los líderes religiosos, mantuvieron una participación e interés interactivo durante la reunión, analizaron la importancia del tema, sus objetivos y funciones.
- ☞ Algunos integrantes manifestaron que esta charla vino a reforzar los conocimientos obtenidos en otra capacitación en oportunidades anteriores, sobre el tema, para trabajar en su comunidad.
- ☞ El coordinador manifestó que dos personas que no asistieron, fue debido a que se les olvidó la reunión o tuvieron algún compromiso personal.



Primera reunión con líderes religiosos

Capacitación No. 2

Tema	"Importancia de la organización comunitaria"
Fecha	Junio 20, 2009.
Objetivo	Identificar la importancia de la organización comunitaria, para que lo apliquen en beneficio de su grupo y comunidad.
Asistentes	8 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

Al hacerse presente la epesista Michelle Hernández se encontraba una integrante del grupo, poco a poco fueron incorporándose seis integrantes más con los que se inició la reunión; siendo las tres de la tarde con treinta minutos se dio lectura a la agenda y los temas fueron: bienvenida, desarrollo del tema "Importancia de la Organización

Comunitaria", puntos varios y evaluación, preguntando si estaban de acuerdo con la agenda a lo que contestaron que sí.

Durante el desarrollo de la reunión se observó que dos personas estaban un poco indispuestas a participar y dar sus opiniones, se aplicó en ésta charla la metodología participativa, consistiendo en una lluvia de ideas, donde se pidió a estas personas que aportaran sus conocimientos sobre el tema, la Importancia de la Organización Comunitaria, dándose así la construcción de un concepto colectivo.

Luego, con el apoyo del coordinador del grupo se logra que las personas den sus opiniones; la epesista socializó los conceptos y su importancia. Entre tanto pidió a la señora Sara quien no tenía mucho deseo por participar que diera un ejemplo del tema, a lo que comenta: *en una reunión me tocaba dirigir con mi esposo pero él no pudo estar presente, así que tuve que hacerlo sola, al principio me sentí nerviosa, porque no sabía como iniciar, dándome cuenta de la importancia que tiene aprender a organizarnos.* En ese momento se integraron dos personas más a la reunión, el coordinador les hace mención del tema que se esta tratando para que participen. Es importante recalcar que en todo momento la epesista, motivó a que se incorporaran a participar.

A manera de evaluar el aprendizaje obtenido, la epesista forma dos grupos para trabajar un FODA, al exponerlo se solicitó a las dos personas que no participaban mucho que explicaran lo que analizaron en su grupo, al principio se mostraron renuentes pero luego participaron de forma voluntaria. Al finalizar la reunión se motiva a los integrantes para que participen más y pierdan el miedo al hablar.



Líderes religiosos trabajando el Foda de su grupo.

Resultados de la reunión:

- ☞ Los integrantes conocieron y aprendieron sobre la importancia de la organización comunitaria para poder trabajar en la comunidad.
- ☞ La mayoría muestra interés y deseo de aprender.
- ☞ Con un poco de motivación comienzan a emitir sus comentarios.
- ☞ Participan y son colaboradores.



Líder religiosa socializando con sus compañeros/as los resultados del FODA.

Capacitación No.3

Tema	"Liderazgo"
Fecha	Julio 18, 2009.
Objetivo	Impartir el tema sobre "Liderazgo" para que se capaciten y tengan una intervención exitosa en sus actividades.
Asistentes	10 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

Al iniciar la reunión se dio la bienvenida, y lectura a la agenda se preguntó si estaban de acuerdo con la misma o deseaban agregar algún punto, mostrándose de acuerdo. Se pidió al Señor René realizar una oración inicial.

Se efectuó la técnica de relajación "Masaje Grupal", consistiendo en hacer una fila y cada persona debía colocar la mano derecha sobre la persona que tenía al frente, para dar un suave masaje y ver el grado de participación y confianza entre las personas, en el transcurso de la misma se observó un poco de timidez, poco a poco fueron participando con

mayor fluidez, la señora Juanita manifestó *hubiera querido que me hicieran masaje en los dos hombros al mismo tiempo.*

Se inicia el tema "Liderazgo", lanzando una pregunta ¿qué es para ellos el liderazgo?, el señor René comento: *es una forma de dirigir*, a lo que el señor Mario expresó: *es quien dirige a la comunidad.* Dándose un pequeño debate que dio paso a la llamada educación popular ya que se partió de lo que ellos conocían y expresaron sobre el concepto de un líder, posterior a esto la epesista socializó el concepto de liderazgo: manifestando "es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos", todos se mostraron atentos a la explicación.

En el transcurso de la charla los integrantes dieron sus opiniones sobre el tema y subtemas, la epesista Michelle Hernández intervino para compartir los conceptos de líder, sus tipos, características, valores y funciones que un buen líder debe tener para que el grupo funcione de la mejor manera; comentando el señor René *el conocer cuales son los valores y características que se practican en su grupo, estos se pueden aplicar en la vida cotidiana.*

A esta reunión asiste la señora Paty haciendo la salvedad de que ella es una de las integrantes del comité de la comunidad, ya que la epesista estuvo invitando a los mismos a que formaran parte del proceso de capacitación y así se fortaleciera de una manera integral la organización comunitaria.

Para iniciar a involucrarla en la charla y ella se sintiera parte importante de la misma la epesista le preguntó si creía que en su grupo se estaban dando estas características a lo que ella comento: *sí se están aplicando.*

Para continuar aplicando la metodología participativa la epesista solicitó que formaran dos grupos, para realizar un ejercicio y medir lo aprendido del tema, les proporcionó una tarjeta en donde estaban representados dos tipos de líderes, los cuales debían identificar y anotar dos características del mismo, se concedió margen de cinco minutos a cada grupo; enseguida expuso el grupo uno: *el tipo de líder indiferente es el que no le importa que es lo que el grupo haga.* El grupo dos manifestó: *el tipo de líder permisivo es el que deja a los integrantes hacer lo que quieran.*

Al llegar al punto de evaluación se realizó la técnica "El Fósforo", haciendo un círculo, se encendió un fósforo, que se le apagó a la señora Juanita, pidiendo que expusiera un valor que debe tener un buen líder, mencionando *el respeto, como valor*. El siguiente fósforo le quedó a la señora Paty, a quien se le preguntó ¿cuál es el tipo de líder que deja a los miembros que hagan lo que quieran?, contestando *el permisivo*, por último se realiza la oración final y despedida.



Líder religiosa exponiendo sobre el tema.



Aplicando la metodología Jugar por la Paz

Resultados de la reunión:

- ☞ Los integrantes del grupo religioso retroalimentaron sus conocimientos en el tema del liderazgo.
- ☞ Se logró que participaran dos personas integrantes del comité en la charla.
- ☞ Los líderes se mostraron interesados en el taller sobre el liderazgo.
- ☞ Se pudo percibir que tuvieron más confianza en participar.
- ☞ Se debe motivar a las dos personas nuevas que llegaron a la charla para que sigan participando.
- ☞ Como grupo se llega al acuerdo que las siguientes reuniones serán en las instalaciones de la iglesia católica.

Capacitación No.4

Tema	"Como hablar en público"
Fecha	Agosto 1, 2009.
Objetivo	Instruir a los líderes en las técnicas de cómo poder dirigirse a las personas para que tengan los elementos necesarios y ponerlos en práctica.
Asistentes	5 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

Ese día se presentó la epesista a las instalaciones de la iglesia de la comunidad, como se acordó en la reunión anterior para llevar a cabo el taller; al instante llegaron los esposos Chojolán y Reyes, la señora Juanita y el señor René, brindando la bienvenida y lectura a la agenda; preguntando si estaban de acuerdo con los puntos a tratar, de manera unánime contestaron que sí, ya que el tema que se desarrollaría era petición del grupo quienes deseaban formarse en el mismo.

Se realizó la oración inicial y la técnica de animación "El Mundo", la cual consistió en hacer un círculo y con una pelota se iba pasando entre los participantes, la persona que la lanzaba tenía tres opciones de decir: cielo mar o tierra, a la persona que le tocaba la pelota debía mencionar un animal del elemento que le solicitaban; se observó que la participación de las personas al principio no fue muy fluida ya que les daba miedo que al contestar pudieran confundirse, mientras se iba desarrollando la técnica fueron interesándose más, escuchando risas y chistes con mayor participación, lo cual permitió el surgimiento de la cohesión del grupo y una atmósfera cálida.

Al momento se hace presente el supervisor de EPS Lic. Edwin Velásquez, se le dio la bienvenida y se presentó a los líderes participantes, la epesista inicio con la exposición del tema, tomando en cuenta los aportes de los integrantes del grupo, el señor René intervino diciendo *"es un tema de mucha ayuda para nosotros porque constantemente tenemos que estar dirigiéndonos al público y muchas veces no sabemos de que manera hacerlo"*.

La epesista de trabajo social menciona que el hablar en público es un arte y una manera de expresar información de manera eficiente y eficaz, se continuó dando algunos consejos para antes de una exposición y durante la misma, la señora Juanita mencionó *esa información nos será de mucha utilidad ya que debo hacer una exposición de bisutería y no sabía como hacerla*, el señor Chojolán manifestó *me gusta que se impartan estos temas para que cada miembro del grupo pueda crecer y desenvolverse mejor*.

A pesar de la presencia del Lic. Velásquez quien intervino comentando que estas herramientas eran útiles para saber como desenvolverse ante las personas, su familia y comunidad, las personas participaron emitiendo sus opiniones, como lo han venido haciendo en las reuniones pasadas.

Entre tanto se expusieron las reglas para dominar el arte de hablar en público, algunas sugerencias para un presentador novato y qué se puede hacer al quedarse bloqueados.

Para finalizar se realizó una técnica de evaluación por medio de un Sociodrama, tomando como referencia lo que nos enseña la metodología participativa y jugar por la paz, formando dos grupos, uno debía dramatizar una exposición tomando los consejos dados en la charla y el otro lo que no se debe hacer cuando se esta hablando ante el público, al principio se mostraron un tanto tímidos pero en el transcurso se fueron desinhibiendo y dramatizaron de una manera adecuada, en este lapso hubo una pequeña interrupción ya que las personas de otro grupo llegaron mostrándose interesados en participar. Al finalizar la reunión se realizo la oración final y despedida.



Supervisor de EPS (Lic. Edwin Velásquez), exhortando a los líderes religiosos a seguir participando en el proceso.

Resultados de la reunión:

- ☞ Los líderes presentes adquirieron los conocimientos necesarios para saber como dirigirse ante el público, como un requerimiento del grupo en instruirse en el tema.
- ☞ La presencia del Lic. Edwin Velásquez fue muy importante ya que los exhortó a seguir participando en el proceso de capacitación y logren proyectarse a su comunidad de una manera efectiva.
- ☞ En esta reunión, las personas se muestran con más confianza y propiedad al hablar.
- ☞ Por ser un grupo pequeño se debe continuar motivando para que participen en el proceso de capacitación.
- ☞ Esta reunión se considera productiva ya que las personas participaron con mucha fluidez emitiendo sus opiniones sin prejuicios.
- ☞ Un aspecto negativo fue el no contar con la asistencia de todos los miembros del grupo.

Capacitación No.5

Tema	"Trabajo en Equipo"
Fecha	Agosto 1, 2009.
Objetivo	Lograr que los líderes religiosos a través del tema "Trabajo en Equipo", apliquen los conocimientos y fortalezcan su cohesión grupal.
Asistentes	4 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

Al inicio de la reunión se encontraban cuatro integrantes del grupo, a quienes se les dio la bienvenida, seguido se leyó la agenda la cual fue aprobada por los participantes. Se llevó a cabo la técnica de animación "Juntos unimos esfuerzos", la cual consistió en proporcionarles un nylon, donde tenían que estar sobre él, darle vuelta en 1 minuto sin quitarse. Las personas se mostraron interesadas en participar pero se vieron unos a otros preguntándose *¿Cómo le vamos hacer ahora?, ¿Esta muy pequeño el nylon?, ¿nos están*

dando muy poco tiempo?; entre tanto los integrantes del grupo conversaron para definir cómo podían lograr su objetivo, al instante se vio que trataban de dar vuelta al nylon y al pasar 2 minutos lograron el objetivo, se hace una reflexión diciéndoles que todo pueden lograrlo si trabajan en equipo.

Líderes religiosos, participando en la técnica de animación.



Para partir de los conocimientos de las personas, al iniciar el tema se pegó una gráfica en la pared pidiendo que emitieran sus opiniones, *¿qué creen que está pasando en esta figura?*, el señor Mario dijo: *veo a un grupo de personas que quieren escalar una montaña*, se les hizo la pregunta *¿qué pasaría si una de estas personas desistiera?*, respondiendo la señora Sara *no lograrían su objetivo*, se pudo observar que en esta reunión las/los líderes empezaron a participar de manera interactiva y sin que se les motivara a emitir sus opiniones.

Enseguida se facilitó el concepto de lo que es trabajo en equipo, para qué sirve, la importancia de estar unidos, cuáles son los factores para trabajar en equipo y las limitantes del triunfo. El señor Chojolán comentó: *me hubiera gustado que los demás integrantes estuvieran presentes para que conocieran sobre el tema y reflexionaran acerca de su participación en el grupo, así las tareas fueran más fáciles de realizar, mencionando que siempre se les ha dificultado mucho porque la mayoría de personas no participan lo suficiente y eso les ha impedido el crecimiento del grupo.*

Para evaluar se realizó la técnica "La silla", la cual consistió en que se colocaron 3 sillas y en una cajita se introdujeron tres preguntas, se les explicó a los participantes que la dinámica consistía en que debían correr alrededor de las sillas al ritmo de la música, cuando ésta se pausara, las personas debían buscar un lugar para sentarse quien se quedaba de pie, debía contestar una pregunta; por lo que los participantes estuvieron impacientes y ansiosos para no perder lugar y quedarse de pie, iniciando la técnica, uno de

los cuestionamientos fue: mencionar un factor para trabajar en equipo, respondiendo doña Sara: *la comunicación como fundamento*, se le pregunta al señor Mario que expresara una limitante para lograr el triunfo, indicando: *la resistencia a cambiar y aprender*, concluyendo así la evaluación. Al finalizar la actividad se informa la siguiente fecha de reunión y se realiza la oración final.



Aplicando la metodología Jugar por la Paz

Resultados de la reunión:

- ☞ Los integrantes del grupo reforzaron sus conocimientos en esta temática.
- ☞ Las personas que asistieron son integrantes claves para el buen funcionamiento del grupo.
- ☞ Los líderes estuvieron un poco desanimados porque no asistieron todos los miembros del grupo, pero los que llegaron tuvieron una participación interactiva, por la dinámica utilizada en la reunión.
- ☞ La epesista motivó a que no se desanimaran y siguieran luchando por su grupo.
- ☞ Los líderes manifestaron que las personas no aprovechan el recurso humano que se les está dando.

Capacitación No.6

Tema	"Relaciones Interpersonales"
Fecha	Agosto 29, 2009.
Objetivo	Reconocer la importancia de mantener buenas relaciones interpersonales para trabajar en armonía en la comunidad y con las personas.
Asistentes	8 integrantes.

Responsable Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

A las tres de la tarde se presentó la epesista para arreglar el salón, se acercaron algunos integrantes del grupo brindándoles la bienvenida y realizando la oración inicial.

Enseguida se efectuó la técnica de animación "Quién Soy", entregándoles un papel para que escribieran tres defectos y virtudes, los integrantes hicieron gestos de sorprendidos y asustados, doña Sara exclamó a don Rodolfo su esposo *que tengo yo de bueno*, a lo que el señor sonrió y le dijo *piensa tú y escríbelo*, se les dio un margen de cinco minutos para resolverlo, iniciaron a exponer cada uno lo que escribió y las demás personas estaban atentas, la epesista creyó que se rehusarían a participar pero conforme fueron exponiendo, las otras personas se animaban a expresar sus defectos y virtudes.

La señora Amarilis manifestó: *esto me ha servido mucho porque en ocasiones uno no sabe cuáles son sus virtudes y sólo se da cuenta de los defectos*. De esta manera se da una participación colectiva y funcional, estando conscientes del valor que como personas tienen y las distintas potencialidades que pueden explotar en determinado momento.

Se inicio con el tema, preguntando ¿Qué son las relaciones interpersonales? a lo que respondió el señor Chojolán: *es la forma de comunicarnos con otras personas*, la epesista de trabajo social expuso un breve concepto sobre las relaciones interpersonales, se habló de algunas técnicas que son efectivas para mejorar las relaciones humanas y como se da la comunicación en las mismas. Entre tanto se hicieron presentes los señores Juanita y René.

Para continuar con el tema se habló de algunos errores que se cometen al relacionarnos con otras personas. A continuación se dio lectura a un pensamiento titulado "Creo en Mi"; los presentes se mostraron un poco conmovidos y nostálgicos, el señor René y otros comentaron *"algunas veces es duro darse cuenta que se es capaz de hacer las cosas pero por miedo e inseguridad no se hacen"*, la epesista, les exhortó a no tener miedo de hacer lo que deseen y confíen en sí mismos.

Para evaluar la actividad se realizaron algunas preguntas ¿Cómo le pareció la actividad?, el señor René comenta: *es un tema interesante y que puede ayudarme en mi vida personal*, la señora Paty manifestó: *me pareció bien la reunión*.

En puntos varios la epesista preguntó a los asistentes: ¿Qué les parecería realizar una actividad de Proyección Social para su comunidad? el señor Chojolán consulta hacia que grupo sería enfocada la actividad, respondiendo la epesista: puede ser dirigida a una población vulnerable. Por su parte la Sra. Paty manifestó que le gustaría que fuera con el Adulto Mayor, la Sra. Juanita comentó que le interesaría trabajar con la niñez y la epesista expresó que tenía planificado efectuar una actividad para la celebración del día del niño, la señora Sara dijo que se trabaje con el adulto mayor.

La epesista de trabajo social, comentó que con los niños/as de la escuela estaban trabajando un proyecto sobre el mejoramiento del medio ambiente, que tenía calendarizado realizar una Jornada de Limpieza como proyección social; preguntándoles sí les gustaría participar en el desarrollo de la misma, para involucrarse en el desarrollo de su comunidad, a lo que comentan que sí les interesaría ser parte de esta actividad, por lo que se acuerda que la epesista llegará el día miércoles 23 de septiembre, para planificar las actividades expuestas.



Epesista de Trabajo Social exponiendo el tema de relaciones interpersonales.

Resultados de la reunión:

- ☞ Los integrantes del grupo se entusiasmaron, mostrando interés al plantearles efectuar actividades de proyección social.
- ☞ A esta reunión nuevamente asistió una integrante del comité pro-mejoramiento, a quien se pudo percibió interés en participar.
- ☞ Se percibió más entusiasmo de los participantes en recibir el tema.
- ☞ Se mostraron abiertos a la posibilidad de participar en la Jornada de Limpieza.

Capacitación No.7

Tema	"Importancia de la unidad grupal" y coordinar actividades de proyección social.
Fecha	Septiembre 2, 2009.
Objetivo	<ul style="list-style-type: none">- Impartir el tema sobre la importancia de la Unidad Grupal, para fortalecer la dinámica grupal.- Coordinar con el grupo religioso las actividades de proyección social, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos durante el proceso de capacitación.
Asistentes	11 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

A las diecinueve horas con quince minutos llegó la epesista para coordinar las actividades de proyección social; con la presencia de cinco integrantes del grupo se inicia la actividad, realizando la oración inicial y una alabanza.

La epesista informó sobre las actividades de proyección social para el adulto mayor de la comunidad y una jornada de limpieza, dichas actividades surgieron con el afán de involucrar a los integrantes del grupo con los habitantes de su comunidad, para fomentar la participación y que los integrantes del grupo cuando la epesista concluyera su práctica de ejercicio profesional supervisado (EPS), puedan organizar, planificar y ejecutar proyectos que ayuden al mejoramiento de la comunidad.

Así mismo concientizó a los líderes religiosos que como seres humanos se puede ser integrales, y capaces de lograr el desarrollo tanto de la iglesia como de la comunidad, siendo procesos que van de la mano. Preguntándoles a las personas que no asisten a las capacitaciones María Patal, Marcos Evangelista, Devora Dávila, Glendy López, Gloria Dueñas y la señora Amalia, si están de acuerdo con que se realicen, a lo que la señora Gloria dijo: *mejor con los niños*, la epesista mencionó que habrá una celebración del día del

niño, la señora Glendy expresó que puede donar una canasta de víveres para fin de mes para que se pueda sortear, el señor Rodolfo indicó estar de acuerdo.

La epesista de trabajo social expone que uno de los propósitos de la realización de éstas actividades de proyección social, es que el grupo efectúe la práctica del proceso de gestión, planificación y ejecución de las actividades que requiere un proyecto.

Para iniciar a desarrollar el tema se llevó a cabo la técnica denominada "las familias" con el fin de formar grupos, la cual consistió en que cada persona debía tomar un papel en donde estaban anotados varios apellidos y poderse integrar con la familia que les correspondía. Al momento de tomar su papel el señor Mario sonrió y dijo: *que bonita la técnica, ahora seré parte de otra familia*, por su parte la señora Devora quien no ha tenido mucha asistencia ni participación por sus ocupaciones personales como ella misma lo manifiesta: *me siento mal por no poder participar en todas las actividades pero por mis responsabilidades no he podido asistir, y este tipo de técnicas me ayudan a sentirme más identificada con el grupo al que pertenezco, por lo que trataré de venir al resto de actividades que se realizarán*. En este momento se da un intercambio de ideas a lo que el señor Rodolfo Chojolán líder religioso aprovechó a comentarles a las personas que no asisten a las charlas y que hoy estuvieron presentes *es necesario que tomemos conciencia de la importancia que tiene el que asistamos a formarnos en temas de nuestro interés, para así fortalecernos más como grupo y que todos participemos tanto en las actividades que como grupo religioso realizamos, como en este proceso de capacitación que se nos esta brindando*.

Se forman los grupos dándole un rompecabezas a cada uno, en el cual debían integrar la frase "**LA UNIDAD SERÁ NUESTRA FUERZA**", se dio cinco minutos para realizarlo. Los integrantes de cada grupo se vieron unos a otros mostrándose ansiosos en participar y encontrar la frase, uniendo una y otra palabra; las 3 familias trataban de formar la frase, mientras que la epesista se acercaba a motivar y revisar el desarrollo de la técnica, indicando a los líderes que no era la frase correcta, escuchándose comentarios como: *hoy sí que nos la puso difícil, será que vamos a descifrar lo que dicen los papelitos*. Al momento el señor Marcos dice: *Michelle puede darnos más tiempo, esta complicado armar el rompecabezas*, brindando cinco minutos más para que lograsen descifrar el acertijo que se les dio, el cual ningún equipo pudo encontrar.

Enseguida la epesista les indicó cual era la frase, escuchándose susurros como: *estuvimos cerca de encontrarla*, otros líderes manifestaron: *no pudimos armar la frase, estaba difícil de adivinarla*.



Líderes religiosos, aplicando la metodología participativa.

Al finalizar la técnica la epesista observó la dinámica de trabajo entre las familias percibiendo que sí existe democracia, dándose los fenómenos de interacción, participación y comunicación. Así mismo les hizo la reflexión del porqué creían que no pudieron armar la frase, escuchando comentarios como: *hubo poco tiempo, quizá no nos organizamos bien y nos apresuramos, estaba complicado*.

Luego les pidió que meditaran sobre la importancia que tiene el estar unidos dentro del grupo, ya que como se pudo evidenciar en una simple técnica o juego el que todos se hayan unido para tratar de encontrar lo que se les requería, lo imaginaran en un momento donde necesitaran estar unidos para encontrarle solución a determinada problemática en su comunidad, ellos debían estar siempre con una actitud positiva y apoyarse unos a otros, para lograr sus objetivos, haciendo énfasis en las personas que no asisten a las charlas y talleres; la importancia que tiene el que ellos se formen teóricamente y tomen una participación activa para luego poner en práctica los conocimientos obtenidos que se vean reflejadas en actividades tanto para el bien de su comunidad religiosa como de la población en general.

Se procede a impartir un tema sobre la importancia que tiene la unidad grupal, se pudo observar que todos estaban atentos a la exposición y emitieron sus comentarios, entre los cuáles se describen: *es importante conocer los elementos que forman parte de la unidad en un grupo, muchas veces uno tiene noción de la palabra unidad pero hasta que esta en un grupo se da cuenta de la importancia que tiene el ponerlo en práctica, que bonitos los temas que se dan en las charlas*. Luego se les informó que la próxima reunión sería el 12 de

septiembre necesitando que todos estuvieran presentes para definir las actividades a realizar en las proyecciones sociales, despidiéndose la reunión con una oración final.

Resultados de la reunión:

- ☞ Esta reunión fue muy productiva porque hubo una participación fluida, así mismo los integrantes del grupo aportaron ideas para la actividad de proyección social, notándose que los miembros que menos asisten, son los más participativos en esta reunión, algunos líderes han manifestado que no asisten a las charlas porqué con anterioridad se comentó que se iba a unir a los integrantes del comité de la comunidad y al parecer tienen roces de carácter personal con ellos, queriendo evitarse el tener encuentros desagradables, y otros no han podido participar en el proceso por las diferentes actividades.
- ☞ Una integrante se ofreció a donar artículos para poder rifarlos en la actividad.
- ☞ En la atmósfera grupal la epesista percibió que se dio de manera permisiva ya que cada uno tuvo la oportunidad de expresarse honestamente y participar en la reunión.
- ☞ La epesista motivo a los miembros del grupo a gestionar recursos para la realización de la actividad.

Capacitación No.8

Tema	"Cómo elaborar un proyecto".
Fecha	Septiembre 12, 2009.
Objetivo	Orientar el proceso de elaboración de proyectos, para que la intervención de los líderes religiosos en las Proyecciones Sociales sea exitosa.
Asistentes	7 integrantes.
Responsable	Epesista de trabajo social Michelle Hernández y como invitada, la Licda. Ligia López.

Desarrollo:

Para esta capacitación se invitó a la Licda. Ligia López, a impartir el tema de cómo elaborar un proyecto, cambiando un poco la dinámica de las reuniones, para que no fueran monótonas y mantener el interés de las/los líderes religiosos por participar.

Al iniciar la actividad se presentó a la Licda. López ante las personas que integran el grupo; enseguida se realizó la oración inicial; posterior la técnica de animación "la cola de la vaca", la cual consistió en hacer un círculo en donde una persona está al medio efectuando una serie de preguntas y la persona que respondía debía decir: "la cola de la vaca", la persona que al contestarle emitiera una sonrisa perdía y pasaba al medio.



Aplicando la metodología Jugar por la Paz

Al terminar con la técnica la Licda. López inició el tema diciendo y preguntando. ¿Quién tiene idea de qué es un proyecto y qué es planificar?, el señor Mario respondió *es una manera de organizar actividades tanto en la vida cotidiana como en el trabajo*. El señor René comentó *es la forma de organizar las actividades para determinada tarea*. Luego la Licda. López expuso los conceptos de la planificación comunitaria, los procesos de la planificación, ¿qué es un proyecto?, ¿porqué se lleva a cabo?, los elementos a tomar en cuenta en la elaboración del mismo.

Posteriormente explicó qué es el monitoreo y la evaluación, dando así las etapas del mismo y lo que se pretende alcanzar al realizar una evaluación.

Durante la exposición se dio una participación interactiva, permitiendo que surgiera una comunicación de doble vía. Así como ellos recibían conocimiento compartían sus experiencias sobre el tema.

Para poner en práctica lo aprendido en el taller se realizó un ejercicio, entregándoles un pliego de papel donde debían anotar los elementos que consideraban importantes para la

elaboración de un proyecto, a pesar de estar presente la Licda. López, las personas se mostraron interesadas en participar sin timidez, emitiendo sus opiniones con fluidez y confianza y poco a poco fueron estableciendo los elementos que formarían parte de su proyecto por lo que se observó cómo realizarían la actividad de Proyección Social enfocada al adulto mayor.

Al finalizar el borrador del proyecto se efectuó la evaluación de la actividad utilizando la técnica del globo, las personas participaron contestando las preguntas realizadas. Se dio un momento para el refrigerio y se compartió dando las gracias a la Licda. López, por su valiosa intervención, finalizando la reunión con la oración final.



Licda. Ligia López, capacitando a líderes religiosos.

Líderes religiosos poniendo en práctica los conocimientos obtenidos sobre como realizar un proyecto.



Resultados de la reunión:

- ☞ La actividad se desarrolló de forma lúdica por parte de la Licenciada invitada con los integrantes del grupo que participaron.
- ☞ Ahora cada uno de los integrantes presentes conoce cuáles son los pasos que deben realizar para elaborar y monitorear proyectos, en este sentido los integrantes del grupo, se han concientizado y manifestaron que seguirán velando para que puedan cumplir con el proyecto de construcción de su templo religioso.
- ☞ Uno de los mayores logros de esta reunión es que ellos pudieron realizar un ejercicio en el cual planificaron los aspectos más relevantes para llevar a cabo las proyecciones a la comunidad.

Capacitación No.9

Tema	"Fenómenos y procesos grupales".
Fecha	Septiembre 19, 2009.
Objetivo	Reconocer los diferentes procesos y fenómenos que ocurren en la dinámica grupal, para que puedan enfrentarlos inteligentemente.
Asistentes	4 integrantes.
Responsable	epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

Para dar inicio a la reunión se dio la bienvenida con la oración inicial, luego se realizó una técnica de rompe hielo, la cual consistió en una lluvia de ideas, lanzando las siguientes preguntas ¿qué es un fenómeno grupal?, porqué se dan estos fenómenos en un grupo?, qué clase de fenómenos y procesos han podido identificar en su grupo?. De manera voluntaria la señora manifiesta: *tengo la idea que son las actividades que pasan en las reuniones de un grupo*, comentando el señor Mario: *quizá sea lo que identifique al grupo, como la comunicación.*

Luego de escuchar las intervenciones de algunos líderes religiosos, la epesista mencionó el objetivo de desarrollar esta temática, comentando: *es importante conocer qué y cuáles son los fenómenos y procesos en la vida grupal, para poder identificar los positivos para mantenerlos y seguir practicándolos así como los negativos enfrentarlos de manera inteligente, practicando siempre la comunicación de manera respetuosa, nunca hacer como que nada malo pasa, ya que el problema seguirá sin solución.*

Para entrar de lleno al tema la epesista dio un breve concepto de cada sub-tema, mencionando que en una dinámica de grupo siempre se dan fenómenos y procesos grupales como lo son: la interacción, comunicación y participación tres fenómenos que se dan en el interior de un grupo de manera inseparable como resultado la productividad grupal, así también la cohesión grupal la cual se refiere al grado en que los miembros desean permanecer en él, la conciencia de pertenencia es la manera como una persona siente al grupo como algo propio, y cuanto más alto se den estos fenómenos mayor será el

espíritu que se sienta en el grupo ya que este proceso supone que existe un grupo de personas que interactúan en un clima amistoso para alcanzar objetivos en común.

En esta reunión la epesista aplicó con los líderes religiosos la educación popular por medio de ejemplos de la vida cotidiana, para que fueran asimilados los procesos de mejor manera; el señor Mario mencionó *"me he dado cuenta que todos esos fenómenos pasan en el grupo y que es importante el saber identificarlos"*, por su parte don Rodolfo expresó *"es de gran ayuda el dar a conocer estas charlas para que el grupo se forme de la mejor manera"*.

Para evaluar la actividad se realizó la técnica de la pelota preguntona que contenía una serie de preguntas las cuáles se referían al tema impartido y a la persona que le iba quedando la pelota tenía que escoger una pregunta y responderla. Conforme se fue dando la técnica la epesista pudo constatar que el nivel de participación en los integrantes del grupo se daba de manera espontánea, mostrándose activos/as, en pasar la bola y responder naturalmente sin prejuicio cuando les correspondió, al darse tres intervenciones, se finalizó la técnica.

Al terminar la reunión la epesista agradece la asistencia, pidiendo que informen a las personas que no llegaron les recuerda que el sábado 23 de septiembre habrá una reunión de coordinación para las actividades de proyección social, comentando el señor Rodolfo que las personas no asistieron por compromisos de trabajo y personales, concluyendo la señora Talía con la oración final.

Resultados de la reunión:

- ☞ Los participantes conocieron los fenómenos y procesos grupales y la importancia que tiene el saber enfrentarlos.
- ☞ Los integrantes del grupo tuvieron una participación activa, efectuando comentarios y diferentes intervenciones.
- ☞ Ya están en la capacidad de identificar los fenómenos y procesos grupales que se dan en su grupo, sabiendo si son negativos o positivos.

Reunión de Coordinación

Tema	"Actividades de Proyección Social".
Fecha	Septiembre 2, 2009.
Objetivo	Coordinar las acciones a realizar en la actividad de proyección social para el Adulto Mayor y la Jornada de Limpieza en la comunidad.
Asistentes	11 integrantes.
Responsable	epesista de trabajo social Michelle Hernández.

Desarrollo:

En esta oportunidad se reúnen la epesista Michelle Hernández con algunos integrantes del grupo para planificar qué acciones se realizarán en la actividad de Proyección Social, dirigida al Adulto Mayor, por lo que se acuerda llevar una agenda como sigue:

1. Oración Inicial.
2. Presentación del grupo religioso y epesista.
3. Intervención del grupo Hilos de Plata, conformada por adultos mayores de la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal.
4. Obra del grupo juvenil de la Parroquia Beata Madre Encarnación Rosal.
5. Participación del trío musical grupo Hilos de Plata con la canción "Luna de Xelaju".
6. Rifas de canastas por el señor Rodolfo Chojolán y René Canto.
7. Entrega de reconocimientos a grupos participantes.
8. Refrigerio
9. Oración final y despedida

Se forman las comisiones de trabajo quedando las personas Glendy y René en bienvenida; Sara, Juanita y Rudy en adorno; Amarilis, Mario y Talía en refrigerio; Débora, Gloria y Juana en limpieza y orden; el señor Rudy Orozco tendrá a cargo el sonido, el señor Rodolfo Chojolán será el maestro de ceremonia.

Para la jornada de limpieza se les informa que los señores Mario René y Eduardo Luna se ofrecieron a gestionar el recurso humano en la Municipalidad de Guatemala, así como el material a utilizar. Por su parte otros integrantes del grupo, se ofrecieron para supervisar a los grupos de niños/as y adultos que estarán involucrados en la actividad, estableciendo formar turnos de trabajo para que todos puedan participar y la jornada no sea tan fuerte.

Resultado

- ☞ Se logró una participación activa por parte de los miembros del grupo.
- ☞ Se establecieron las comisiones de trabajo para el día de las proyecciones sociales.
- ☞ Los líderes comunitarios participarán en la jornada de limpieza.
- ☞ Se acuerda que la supervisión estará a cargo de la epesista, será por dos turnos.

Aspecto negativo

- ☞ Algunos integrantes del grupo no mostraron mucho interés en participar en la jornada de limpieza.

Líderes religiosos planificando las actividades de proyección social.



FASE 3: Actividades de Proyección Social Comunitaria.

Con el fin de establecer y priorizar actividades de proyección social del grupo hacia la comunidad, se realizó un ejercicio para ser establecidas por las personas mencionándolas como siguen:

- I. Celebración del Adulto Mayor.
- II. Jornada de limpieza en la comunidad.
- III. Celebración día del niño.

Se efectuaron gestiones y coordinaciones para las tres actividades de proyección social: celebración al adulto mayor, jornada de limpieza y celebración del día del niño, en esta última actividad se decidió involucrar a los líderes religiosos ya que la epesista evaluó el nivel de participación que ellos mantuvieron en el proceso de capacitación. Promoviendo en todo momento que los integrantes del grupo religioso fueran los actores principales y la epesista de trabajo social Michelle Hernández, jugara el papel de orientadora y colaboradora en la organización de las mismas.

I. Celebración del Adulto Mayor

La actividad de Proyección Social se realizó con el objetivo de brindar un momento de alegría al adulto mayor, así mismo que el grupo religioso pudiera proyectarse con toda la comunidad y darse a conocer con los habitantes.

Para llevar a cabo la actividad, se hicieron algunas reuniones de coordinación, en las cuáles se establecieron las siguientes comisiones: bienvenida, adorno, refrigerio, limpieza, orden, sonido y maestro de ceremonia. Estas se formaron con el propósito que todos los integrantes tuvieran participación, sintiéndose parte del proceso de planificación, organización, coordinación, ejecución y evaluación.

En el transcurso de las reuniones de coordinación algunos integrantes mostraron preocupación en cuanto al desarrollo de las actividades de proyección social, indicando que las personas invitadas no iban a participar ya que ellos nunca habían efectuado una actividad de esa magnitud, no sabían si les iba a salir bien, pero una de las principales inquietudes era el aspecto económico, sin embargo, otras personas manifestaron que harían rifas y ventas de comida para reunir el dinero que necesitarían para la actividad, además gestionarían apoyo para las canastas de víveres.

En el aspecto anterior se evidenció que los líderes comunitarios desarrollaron la capacidad de gestión y coordinación para obtener los recursos en la ejecución de las proyecciones sociales, observándose que aplicaron lo aprendido durante el proceso de capacitación.

El día de la proyección social, se podían percibir en los integrantes del grupo religioso emociones diversas: nerviosismo, entusiasmo, impaciencia, preocupación, entre otras. Todos estaban participando en cada una de sus comisiones, creyeron que las personas no llegarían a la celebración. Se hicieron presentes los grupos invitados a participar en la actividad, luego de unos minutos empezaron a llegar los festejados y así se dio inicio a la actividad, a las nueve de la mañana, realizándose la actividad de manera puntual, con una participación de 18 adultos mayores habitantes de la comunidad, 4 personas que fueron invitadas por un líder religioso integrante del grupo de la colonia aldeaña arenera, más 20

adultos mayores integrantes del grupo Hilos de Plata quienes tuvieron una participación masiva en la actividad desarrollada.

Conforme fue transcurriendo la actividad se observó en los rostros de los líderes religiosos sonrisa, satisfacción, emoción, motivación, mostrando seguridad en lo que realizaban, reforzándose los fenómenos grupales: de cohesión, espíritu de grupo y sentido de pertenencia, comprobando la epesista que lo aprendido durante el proceso de capacitación fue asimilado y los integrantes se sensibilizaron tanto dentro de la dinámica grupal como el interés de proyectarse a su comunidad, esto se reflejó en las actitudes de unión, organización, participación y empeño en todo lo realizado.

Así también hubo un incremento en la participación de los líderes que estuvieron constantes en el proceso de capacitación, como en las otras personas que por sus distintas actividades no pudieron estar en todo el proceso. El tener una comisión les hizo sentirse parte importante de la actividad.

El objetivo de la epesista de trabajo social, fue que a través de los talleres y charlas enfocados al fortalecimiento organizativo, los integrantes del grupo reforzarán los conocimientos existentes y obtuvieran nuevos aprendizajes para ponerlos en práctica en su grupo y posteriormente proyectarse en su comunidad, como lo fue la celebración al Adulto Mayor.



II. Jornada de limpieza

Esta actividad de Proyección Social se desarrolló con la finalidad de involucrar a los niños/as de 5to. y 6to. grado de la escuela ubicada en la comunidad, y a los integrantes del grupo religioso, aplicando los procesos adquiridos en las capacitaciones de coordinación, gestión, monitoreo y evaluación. Del mismo modo, hacer conciencia en los habitantes a que mantengan limpia su comunidad y colaboren a mejorar el ambiente de la misma.

Se realizaron gestiones en la Municipalidad de Guatemala, para tener una cuadrilla que apoyara en la recolección de basura y enseres de limpieza.

Para la actividad se coordinaron 2 turnos para supervisar el trabajo que se iba a realizar; manifestando los líderes estar un poco nerviosos por no saber cómo hacer ese trabajo, expresando la epesista que ellos eran capaces de realizar toda actividad que quisieran, debían mostrarse seguros y tranquilos en la misma, ya que durante el proceso de capacitación conocieron algunas herramientas a utilizar y sólo debían poner en práctica lo aprendido. Solo dos líderes religiosos pudieron participar, los demás por motivo de trabajo y asuntos personales no llegaron; al equipo se unieron los integrantes de un grupo de jóvenes de la comunidad que trabaja directamente en los programas de juventud que tiene la Municipalidad de Guatemala.

Al inicio se presentaron los integrantes de la cuadrilla de la Municipalidad. La epesista se dirigió a la escuela a traer a los niños/as que participarían en la actividad, informándoles que tuvieron feriado y que no llegarían a estudiar.

La recolección de basura se realizó por la cuadrilla con la supervisión de la epesista, y algunos líderes y jóvenes de la comunidad; se dan las instrucciones, durante el transcurso de la actividad, los líderes asumieron su cargo supervisando a los integrantes de la cuadrilla de la Municipalidad.

Al finalizar la jornada de limpieza y recolección de basura en las calles, se realizó una evaluación de la actividad realizada, en la que se encontraron logros y limitantes, los cuales servirán para mejorar próximas actividades que se realicen en la comunidad.

Las personas indicaron sentirse satisfechos de ser tomados en cuenta y colaborar en el mejoramiento de su comunidad, siendo parte del recurso humano y de saber que tienen la capacidad de dirigir cualquier actividad que se les presente.



III. Celebración día del niño

Esta actividad, tuvo como objetivo primordial, promover e incentivar a los niños/as, así como el involucramiento de los líderes religiosos, en la planificación, organización y ejecución de la actividad, para que se diera una convivencia familiar y comunitaria.

Para esta celebración se logró la participación activa de todos los integrantes del grupo religioso, de los niños/as de la comunidad y sus familias.

Se desarrollaron diferentes juegos, como: (concurso de baile, encostalados, show de payasitos, entre otros), en los cuales los niños/as se divirtieron y participaron, se logró inyectar a los adultos de energía y dinamismo y se involucraron en el desarrollo de la actividad.

Al finalizar se quebraron piñatas, y se brindó una refacción donadas por miembros del grupo religioso.

En esta actividad se observó que la cohesión y espíritu grupal se incrementó en los líderes ya que en todo momento estuvieron participando de manera activa, tanto en el desarrollo de los juegos, el espectáculo de payasos y la refacción. Por lo que se considera que ésta actividad vino a inyectar de positivismo y mayor compromiso en la dinámica de grupo y los objetivos que este persigue.



Resultados del proceso de capacitación y actividades de proyección social

Al finalizar el proceso de fortalecimiento organizativo, se realizó una reunión para evaluar los logros y limitantes obtenidos durante todo el proceso de capacitación, utilizando la técnica de la pauta evaluativa de la que obtuvieron los siguientes resultados:

Las metodologías utilizadas en el proceso de capacitación brindaron herramientas necesarias en la formación de nuevos facilitadores para el desarrollo de la comunidad.

A nivel de coordinación se observó el involucramiento y participación de los líderes religiosos de la comunidad, lo que permitió la ejecución de las actividades de proyección social, las cuales ayudaron a ganar espacios en la comunidad y sus habitantes, quienes manifestaron credibilidad y confianza en el trabajo que realizaron las/os líderes religiosos.

Para lograr que los integrantes del grupo religioso fueran autónomos al momento de planificar las actividades de proyección social, la epesista de trabajo social desempeñó la función de orientadora y asesora, identificando en ellos mayor independencia en la toma de decisiones.

Luego del proceso de fortalecimiento organizativo los líderes religiosos mostraron mayor capacidad de dirigir, muestra de ello es el nivel de participación a través de lograr coordinaciones a nivel inter-institucional, con el objetivo de gestionar apoyo para buscar respuesta a las necesidades sentidas por el grupo para mejorar las condiciones físicas de su templo, conociendo mejor sus funciones y responsabilidades, lo que permitirá que el trabajo sea más fácil.

Los miembros, en la dinámica de grupo, empezaron a utilizar los instrumentos de una reunión como: la agenda, registros grupales, listado de asistencia, evaluación, etc.

Las relaciones interpersonales entre los miembros del grupo fueron positivas, debido a que siempre existió comunicación, participación y colaboración en toda actividad realizada. Identificando la epesista los fenómenos grupales de: cohesión, espíritu grupal y sentido de pertenencia.

Es importante mencionar que con el proceso de capacitación, no se resolvió la problemática del grupo y la comunidad, ya que éste fue sólo un medio que permitió hacer conciencia a estas personas, que deben ser ellos los actores principales de su propio desarrollo.

Debido a las gestiones realizadas por el grupo, instituciones como FONAPAZ y la Municipalidad de San Miguel Petapa, han llegado a examinar las condiciones físicas del lugar para contribuir en el proyecto de construcción del templo religioso.

A pesar de ser un grupo pequeño, es importante resaltar que a las mujeres que son parte de él, se les ha dado el espacio necesario para que participen y se involucren en los procesos de desarrollo del mismo, jugando un papel importante donde sus opiniones son válidas. Fenómeno que se ha dado por el alto sentido de compromiso a nivel religioso de los integrantes del grupo y la mayoría de cónyuges de las mujeres son parte del mismo grupo, existiendo así la igualdad de género.



Reunión final, líderes religiosos evaluando el proceso efectuado.

3.2.4. Análisis y reflexión de la experiencia. ¿por qué pasó lo que pasó?

Fase 1: Inserción e Inmersión Comunitaria

Debido a la cobertura que la institución asignada atiende, fue necesaria la realización de un diagnóstico global que permitió a la epesista de trabajo social definir el área específica (comunidad), de intervención, determinando así los problemas, necesidades e intereses de la población.

Conocer el entorno social del grupo atendido, fue una herramienta fundamental para entender su desenvolvimiento en el grupo y en su vida cotidiana, y así iniciar el proceso de trabajo entre la epesista y la comunidad, permitiendo el fortalecimiento en su organización.

Al involucrar la epesista de trabajo social a los comunitarios en la formulación, análisis y ejecución de los proyectos desarrollados, permitió que la población verdaderamente se empoderara mediante una participación activa, que les dio las perspectivas de su realidad y aportes reales para la transformación de su comunidad.

Al realizar la práctica se confrontó constantemente con la teoría, porque permitió el crecimiento y retroalimentación profesional y personal, así también brinda mejores herramientas para el trabajo con grupos y comunidades, como lo fue el trabajo con las/los líderes religiosos de la comunidad Aguilar Hernández.

Fase 2: Proceso de capacitación.

La participación como eje de la sistematización de experiencias del proceso de fortalecimiento organizativo a los líderes religiosos, permitió a la epesista de trabajo social tener un hilo conductor el cual sirvió como guía para la ejecución y reconstrucción de la experiencia vivida.

Fue importante que durante el proceso de capacitación se aplicaran metodologías como: Educación Popular y Jugar por la Paz, las cuales permitieron al facilitador, despertar y mantener el interés del grupo por involucrarse en procesos de enseñanza-aprendizaje, logrando que las personas tuvieran una participación activa, y no fue un obstáculo el nivel

educativo de las personas en su aplicación, como lo fue el caso de la persona analfabeta, quien tuvo una participación constante y mucha motivación por aprender, sintiéndose parte del proceso.

Se fomentó la participación en el grupo por medio de acciones como la constante aplicación de las metodologías mencionadas, así como la sensibilización y concientización de la importancia de contar con los fundamentos para estar organizados y así tener una intervención comunitaria exitosa, las cuales motivaron al cambio de actitud negativa de algunos integrantes que no favorecían al desarrollo de las capacitaciones.

Uno de los aspectos que facilitó el proceso de capacitación con los líderes religiosos fue su formación dentro de la iglesia, ya que por tener un record de perseverancia dentro del mismo y la práctica de valores como: compromiso, iniciativa, responsabilidad, entre otros; tuvieron la disposición y compromiso de participar y seguir siendo formados para ser capaces de dirigir una organización en beneficio de su comunidad.

Quizá un factor que afectó negativamente a que las personas mantuvieran su asistencia regular y otras que no participaron en esta fase fue el haber invitado a los integrantes del comité pro-mejoramiento del lugar a ser parte de las charlas y talleres, ya que tienen roces por asuntos personales.

FASE 3: Actividades de proyección social comunitaria.

Las actividades de proyección social permitieron mayor cohesión grupal y sentido de pertenencia en los líderes religiosos, dando como resultado la toma de decisiones asertivas, para llevar a la práctica los conocimientos obtenidos sobre el fortalecimiento organizativo en la ejecución de proyectos.

Una de las funciones de la epesista fue el promover y motivar a los actores involucrados en realizar gestiones inter-institucionales para las actividades de proyección social, la cual fortaleció en los líderes religiosos la autogestión, pudiendo agenciarse de recursos para

alcanzar sus objetivos en las distintas acciones, caso contrario no se hubiese despertado el interés por buscar recurso externo para la realización de las actividades.

A nivel comunitario el grupo de líderes religiosos busca la organización siendo esta un elemento clave que contribuyó al progreso del mismo, pues a través de ella se lograron cambios cuantitativos y cualitativos entre los cuales se puede mencionar el cambio de actitud, credibilidad, mayor interés y participación en las diversas actividades que se realizaron, tanto de los integrantes del grupo como de algunos habitantes del lugar.

La población atendida se afianzó de sus potencialidades y habilidades, para seguir buscando apoyo de instituciones interesadas en realizar proyectos de su interés y desarrollo para la comunidad. Así mismo el haberse enfocado en las constantes capacitaciones realizadas logró una organización positiva y capaz de enfrentar las distintas situaciones que obstaculicen su progreso. Lo cual causa un impacto positivo y real en el resto de la población ya que paso a paso se logró involucrar e interesar más a los actores involucrados para que en un futuro alcancen sus metas.

El proceso de fortalecimiento a la organización comunitaria, fue clave para el desarrollo de la experiencia, a través de la implementación de las metodologías participativas, de Trabajo Social de Grupos, Educación Popular y Jugar por la Paz, en donde se fue dando una participación activa y abierta por parte de los líderes religiosos, permitiendo que en el proceso se diera una comunicación fluida, lo que es fundamental en el desarrollo del grupo y su comunidad.

Por lo que a continuación se da respuesta a una serie de incógnitas que surgieron durante la ejecución de las charlas y talleres que formaron parte del proceso de fortalecimiento organizativo.

1. ¿Qué sucedió con las personas que no deseaban participar en las charlas y talleres?

Al inicio del proceso, se hizo una reunión donde la epesista de Trabajo Social les entregó a los miembros del grupo religioso una ficha de interés para conocer los temas de los cuales ellos deseaban tener mayor conocimiento, luego presentó a los líderes el perfil del proyecto en donde se incluían los temas de su interés, para el fortalecimiento organizativo de su grupo, a lo que ellos estuvieron de acuerdo, por lo que se hizo una invitación al grupo en general para formar parte del proceso.

Conforme se desarrollaron los talleres y charlas, se fue dando el fenómeno de la inasistencia por una parte del grupo, a quienes constantemente se les hizo visitas domiciliarias concientizándolos sobre la importancia que tenía su asistencia a las charlas y talleres formativos.

2. ¿De qué manera la epesista constató que las personas estaban motivadas a participar y formarse en temas para la organización comunitaria?

En cada reunión se llevaba un record de asistencia, quedando registros de las personas que llegaban a las charlas y talleres participativos; al inicio se observó poca asistencia e interés por algunas personas, pero con el transcurso del tiempo los miembros del grupo fueron tomando conciencia del recurso con el que eran beneficiados para ser formados en temas para su organización y la importancia que esta tenía.

Luego de algunas reuniones los participantes manifestaron que para ellos era de mucha utilidad el tener las herramientas necesarias para efectuar acciones que logran el beneficio de crecimiento grupal, por medio de la autogestión en la obtención de los recursos necesarios para la construcción de su templo religioso y posteriormente trabajar en proyectos de beneficio a nivel comunitario, tomando en cuenta que la organización en su comunidad es débil y de poca credibilidad para los habitantes.

3. ¿Cuáles fueron los temas de mayor aceptación e interés por los miembros del grupo?

Dentro del diagnóstico, los líderes religiosos determinaron la temática a recibir, siendo los siguientes temas de mayor aceptación en el grupo:

- ✓ Importancia de la organización comunitaria
- ✓ Liderazgo
- ✓ Relaciones Interpersonales
- ✓ Como hablar en público
- ✓ Como elaborar un proyecto

4. ¿Qué metodologías se utilizaron para alcanzar la participación de los líderes religiosos en las charlas, talleres y actividades de proyección social?

Las metodologías que se adecuaron al proceso de capacitación fueron las de trabajo social de grupos, educación popular, participativa y jugar por la paz. Para facilitar el proceso de capacitación se tomaron en cuenta las técnicas grupales que son esenciales para la participación de un grupo, con la finalidad de involucrar a todos los miembros y lograr un ambiente cálido donde prevaleciera la armonía, la comunicación y principalmente la motivación por aprender y mejorar su dinámica grupal.

Estas metodologías jugaron un papel importante, ya que en el transcurso del proceso las personas que se mostraron tímidas fueron abriéndose al aprendizaje, no siendo solo observadores sino actores, identificando sus habilidades y tomando acciones positivas.

5. ¿Qué aportes dejaron las metodologías aplicadas durante el proceso de fortalecimiento organizativo?

- ✓ La sensibilización y concientización sobre la importancia que tiene el fortalecimiento organizativo para el crecimiento de la comunidad.
- ✓ Tener presente que en todo proceso de capacitación se debe partir del conocimiento de las personas, para que sea de mayor facilidad el aprendizaje.
- ✓ Impulsar buenas relaciones interpersonales tanto en los miembros del grupo, con la epesista y con los habitantes en general.

- ✓ Fomentar la confianza de los integrantes del grupo en sí mismo y en los demás habitantes de la comunidad.
- ✓ La participación, comunicación e interacción entre los líderes religiosos y la comunidad en general, mediante prácticas democráticas.
- ✓ Impulsar el trabajo en equipo entre los integrantes del grupo religioso, la epesista y la comunidad en general.
- ✓ Fomentar la práctica de los principios y valores humanos entre el grupo y sus familias.
- ✓ La práctica de la unidad grupal en toda actividad se dio con mayor facilidad.

6. ¿Qué impacto tendrán en el desarrollo social de grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández las capacitaciones impartidas?

El estar capacitados y formados en la temática que envuelve la dinámica grupal y comunal, les permitirá una mejor intervención en la planificación y ejecución de proyectos en pro-mejoramiento del grupo, como lo es la construcción del templo religioso, y posteriormente ellos intervendrán en los proyectos que serán de beneficio comunitario. Los integrantes del grupo son los actores y multiplicadores principales de los cambios tanto cuantitativos como cualitativos de la comunidad Aguilar Hernández.

7. ¿Qué aspectos positivos propiciaron la participación en los miembros del grupo religioso?

- ✓ La disponibilidad por formarse en temas de organización.
- ✓ La aceptación hacia la epesista.
- ✓ Participación de los integrantes del grupo y asistencia a la mayoría de actividades.
- ✓ Los integrantes del grupo lograron desarrollar sus habilidades y relaciones interpersonales.
- ✓ Involucrar a los líderes religiosos en la ejecución de las técnicas participativas, buscando que se adaptaran a la temática a tratar.
- ✓ La metodología Jugar por la Paz, despertó el interés en los líderes religiosos, por participar en el proceso.

8. ¿Qué aspectos negativos dificultaron la participación en el desarrollo del proceso de fortalecimiento organizativo dentro del grupo?

- ✓ Impuntualidad en la llegada de algunos líderes religiosos en el horario establecido para las reuniones, esto provocó que se culminaran después de la hora, ocasionando que algunos participantes se inquietaran y se perdiera un poco la atención a la actividad realizada, quizá el interés por seguir participando en el proceso de capacitación, ya que cada persona tiene diferentes tareas establecidas tanto en el hogar como en el trabajo.
- ✓ Asistencia irregular de algunos miembros del grupo a las reuniones quincenales por sus diferentes ocupaciones (laborales, domésticas, personales).
- ✓ En algunas ocasiones se tuvo que cambiar la fecha de reunión por otras actividades del grupo, provocando el retraso de calendarizaciones ya establecidas.
- ✓ A inicios del proceso de capacitación se consultó con los líderes religiosos acerca de que se incluyeran a los integrantes del comité pro-mejoramiento de la comunidad, a lo que ellos no estuvieron de acuerdo, quizá algunas personas que no participaron asumieron que si iban a ser parte del proceso y se evitaron participar.

9. ¿Qué impacto tuvo en la población el ejecutar actividades de proyección social?

El ser reconocidos como grupo religioso, que trabaja por mejorar las condiciones sociales de la comunidad, realizando diferentes gestiones en instituciones vinculadas al desarrollo social de las comunidades.

Reconocer que un grupo religioso no únicamente se ocupa de actividades puramente de la iglesia. Estando capacitados en temas comunitarios pueden en un futuro representar a la comunidad para ejecutar proyectos de beneficio comunitario.

Sentirse agradecidos por preocuparse de los sectores que son olvidados por la sociedad civil y el gobierno, como lo son el Adulto Mayor y la niñez.

10. Qué principios, características y valores profesionales practicó la epesista de trabajo social durante el proceso de fortalecimiento organizativo, con el grupo?

PRINCIPIOS

- ✓ El respeto a la dignidad humana.
- ✓ Tolerancia.
- ✓ Solidaridad.
- ✓ El partir de las necesidades, problemas, intereses y demandas de la población.
- ✓ El pluralismo.
- ✓ El reconocimiento de las potencialidades de los líderes religiosos.

CARACTERISTICAS

- ✓ Impulsar acciones de desarrollo comunitario.
- ✓ Identificar y atender la problemática de la población.
- ✓ Utilizar metodologías propias para la intervención profesional.
- ✓ Asesorar, orientar y capacitar a la población en la solución de su problemática.

VALORES

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Humildad
- ✓ Honestidad
- ✓ Sinceridad
- ✓ Respeto
- ✓ Secreto Profesional
- ✓ Actitud positiva en todo momento

LECCIONES APRENDIDAS

4. Lecciones aprendidas

4.1. En la comunidad y actores involucrados

- Antes de iniciar a trabajar procesos de fortalecimiento organizativo con las comunidades, es importante conocer a fondo las características de la población, de no ser así esto limita una intervención de éxito; siendo primordial el buscar estrategias adecuadas para lograr que los habitantes de la comunidad, exterioricen de forma natural sus problemas y necesidades.
- Al trabajar con la comunidad asignada y los actores involucrados, la epesista pudo comprobar que los métodos de trabajo social no deben ser aplicados como una receta de cocina, estos deben partir de las necesidades, problemas e intereses siendo éstas características las que identifican a cada poblador del lugar. Lo anterior demuestra que los métodos y metodologías son flexibles para ejecutarse según las necesidades de la población
- En las comunidades se debe promover el desarrollo, teniendo como objetivo lograr que las personas impulsen su propio desarrollo y trabajen para resolver su problemática. Por lo que las/los líderes religiosos a través de la organización: planificaron y ejecutaron actividades culturales-recreativas y sociales que permitieron poner en práctica los conocimientos obtenidos durante el proceso aplicado; identificando su potencial, reflexionando su propia problemática y por ende gestionar recursos para encontrarle solución.
- Promover la participación de los comunitarios es un elemento fundamental en la realización de cualquier proceso, ya que ésta permite una dinámica más activa y democrática, creando un espacio donde las personas se puedan desenvolver, dando sus ideas y siendo los actores principales de su desarrollo, como se realizó en la comunidad Aguilar Hernández y sus líderes.

- Al iniciar el proceso de acompañamiento con el grupo religioso de la comunidad Aguilar Hernández la epesista de trabajo social adquirió el compromiso real con la comunidad, realizando un trabajo consciente, basando la relación con los pobladores en el respeto, la tolerancia y responsabilidad; identificándose plenamente con las necesidades y sintiéndose parte de ellas, para poder contribuir al desarrollo comunitario y lograr una intervención de éxito.
- El trabajador social debe dejar claridad en las funciones que desarrolla, como orientador, asesor, capacitador, gestor de recursos, organizador, entre otras. Para promover el desarrollo de la población, no recayendo en él o ella la solución a la problemática encontrada en la comunidad, característica que llevó a la epesista a mantener una comunicación abierta con los actores involucrados en el proceso sistematizado.
- Es necesario mantener una comunicación fluida con las distintas instituciones vinculadas al proceso organizativo, para que al ejecutar actividades se tome en cuenta la calendarización de las instituciones participantes, y no provoque que se pierda el recurso institucional y humano por ausencia de ellos, coincidiendo dos actividades distintas en la misma fecha, como lo fue la jornada de limpieza con la ausencia de estudiantes de la escuela.
- El trabajador social no debe subestimar trabajar procesos organizativos con grupos religiosos; se cree que por su naturaleza, solo se ocupan de trabajos doctrinarios y éstos tienen funciones semejantes a las de un comité pro-mejoramiento ya que velan tanto por la solución a su problemática interna como la de su comunidad en general. Quizá la epesista de trabajo social no debió al principio del proceso tratar de unir al grupo de líderes religiosos con el comité pro-mejoramiento para efectuar la fase de capacitación ya que esto provocó que algunas personas no participarán en el proceso para evitar encontrarse en las reuniones y fuera desagradable para ambos, por problemas personales.

4.2. En la sistematización de experiencias

- La realización de la sistematización de experiencia, permitió a la estudiante tener en cuenta que es fundamental llevar en orden lógico, los registros e instrumentos metodológicos de todas las actividades realizadas, así como la recopilación de impresiones que surgieron en el transcurso de la experiencia, de esta manera la tarea sea más sencilla y completa. Se aprende a poner atención hasta en el más mínimo detalle ocurrido.
- Elaborar una sistematización de experiencias, establece nuevos conocimientos y refuerza los ya existentes, ya que a través de ella se extrae los elementos que ayudarán a reflexionar y confrontar las acciones realizadas, con la finalidad de aprender de la misma y mejorar futuras intervenciones.
- A través de la sistematización, se puede apreciar los logros obtenidos y las limitantes encontradas durante la ejecución de las actividades que formaron parte del proceso a sistematizar, lo que permite al profesional comunicar los aprendizajes obtenidos.

4.3. De las metodologías de Trabajo Social de Grupos, Educación Popular, Participativa y Jugar por la Paz.

- Como epesista de trabajo social, contar con la fundamentación teórica-práctica de la metodología de Trabajo Social de Grupos, facilitó la intervención del trabajo con el grupo de la comunidad, teniendo en cuenta que ésta es flexible y aplicable a la etapa en que se encuentran los grupos.
- La educación popular es una forma colectiva de aprendizaje que permite alcanzar los objetivos planteados respondiendo a la visión e interpretación de la realidad con bases sólidas. Al aplicar esta metodología, la experiencia y el punto de vista de cada persona es importante ya que se generan nuevos conocimientos.
- En la aplicación de la metodología Jugar por la Paz, se buscó que cada actividad estuviera acorde a la realidad en que se encontraban los líderes religiosos; en todo momento se creó un ambiente cálido y propicio para el diálogo e intercambio de

experiencias, lo cual generó un ambiente participativo y dinámico oportuno para el aprendizaje.

- La metodología participativa, permite implementar diferentes técnicas de intervención, las cuales son las herramientas claves, que propician una comunicación horizontal, así como una participación activa en el proceso de fortalecimiento organizativo a los comunitarios.
- La buena disposición que los integrantes del grupo manifestaron al involucrarse en la aplicación de las metodologías utilizadas durante el proceso de fortalecimiento organizativo, fue fundamental para el desarrollo de las mismas, teniendo como resultado un impacto positivo que fue reflejado en su participación activa, en las distintas actividades realizadas en el proceso de fortalecimiento organizativo.

4.4. A nivel personal

- El saber que como estudiante de la profesión de trabajo social se puede crear espacios de intervención para poder desenvolverse, a través de un trabajo realizado promoviendo la organización de las comunidades como medio para alcanzar el desarrollo integral de la misma.
- La práctica de los valores y principios humanos en la ejecución de todo proceso es fundamental para establecer buenas relaciones interpersonales siendo la dinámica de trabajo más agradable y productivo.
- La identificación de los problemas y necesidades de la comunidad, ayuda a crear vínculos que permiten el involucramiento y aceptación para alcanzar un trabajo más efectivo.
- Como estudiante se debe estar consciente que la intervención en las comunidades en ningún momento es sinónimo de solución de problemas existentes, más bien es abrir espacios para concientizar y sensibilizar a las personas brindando herramientas para que puedan accionar con éxito.

PROPUESTA DE CAMBIO

PROPUESTA DE CAMBIO

GUÍA DE CAPACITACIÓN PARA PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL EN PROCESOS DE FORMACIÓN A LÍDERES COMUNITARIOS.



CONTENIDO

- ✿ PRESENTACIÓN
- ✿ OBJETIVOS
- ✿ METODOLOGÍA
- ✿ MÓDULO I
 - ✿ Reconociendo mi identidad como líder.
- ✿ MÓDULO II
 - ✿ El diagnóstico y la planificación comunitaria.
- ✿ MÓDULO III
 - ✿ La mediación en la identificación de conflictos.
- ✿ EVALUACIÓN

PRESENTACIÓN

La guía de capacitación, constituye una propuesta metodológica de formación, como un aporte al proceso de formación de líderes comunitarios; para que se apropien de conocimientos, desarrollen destrezas y consoliden actitudes democráticas, a través de charlas y talleres presenciales, para analizar información, construir conocimientos y promover procesos de cambio en su comunidad. Tomando como referente la experiencia desarrollada en el fortalecimiento organizativo a líderes religiosos de la comunidad Aguilar Hernández, la importancia que tiene la organización comunitaria, así como la formación de sus líderes

Por lo que se ha procurado recuperar lo mejor de la experiencia, integrando puntos de vista, percepciones y demandas de formación expresadas por los propios actores involucrados en el proceso, estructurando la guía de capacitación en tres módulos temáticos:

MÓDULO 1
Reconociendo mi
identidad como líder.

MÓDULO 2
El diagnóstico y la
planificación comunitaria.

MÓDULO 3
La mediación en la
identificación de conflictos.

El primer módulo: reconociendo mi identidad como líder, contempla temas de la identidad personal del líder, cambios en la identidad personal, la identidad cultural del líder, tipos de liderazgo, los valores del líder, las capacidades del líder, ¿cómo mejorar mi condición de líder? diferencia entre líder y dirigente, liderazgo y ciudadanía, afirmación de la identidad del líder.

El segundo módulo: diagnóstico y planificación comunitaria engloba contenidos sobre el diagnóstico participativo de la comunidad, técnicas para realizar un diagnóstico participativo, identificación y priorización de problemas, la planificación participativa comunitaria, gestión financiera participativa, evaluación y monitoreo.

El tercer módulo: la mediación en la identificación de conflictos se aborda la temática de qué es un conflicto, técnicas para la identificación de conflictos, causas que generan un conflicto, las diferentes formas de ver los conflictos, manejo de conflictos, la negociación y, la mediación en el manejo de conflictos.

Este folleto pretende hacer reflexionar al profesional de Trabajo Social, sobre su intervención y acompañamiento profesional con grupos, en relación a la etapa de desarrollo en la que se encuentre, identificándolo a través de la utilización de la amplia gama de herramientas con la que se cuentan para que a partir de ello se pueda efectuar un procedimiento lógico del método Trabajo Social de grupos y acciones a desarrollar.

Haciendo referencia sobre los elementos teórico-prácticos que debe tener el profesiones de Trabajo Social, el cual apoyará su intervención en el diseño de la guía de capacitación aquí propuesta, para el reconocimiento y formación de líderes comunitarios los cuales buscan el desarrollo de su comunidad.

Describiendo así las sugerencia sobre las metodologías a implementar, para el desarrollo del proceso de formación, que logran una participación real de los líderes involucrados, y propicien el crecimiento individual, colectivo y comunitario de la población. Del mismo modo las técnicas que permitan evaluar alcances y limitantes durante el proceso de capacitación.

Por lo que se espera que la propuesta que se pone a disposición de profesionales en Trabajo Social, sea de utilidad para mejorar la participación de los pobladores en la vida comunitaria, en la toma de decisiones, en el desarrollo local y darle así sostenibilidad a estos procesos.

OBJETIVOS

General:

- ❖ Orientar la intervención de profesionales de Trabajo Social que efectúen procesos reconocimiento y formación de líderes comunitarios.

Específicos:

- ❖ Ofrecer al profesional de Trabajo Social una herramienta útil que facilite el proceso de capacitación organizativa, a través de la implementación del método de Trabajo Social de grupos.
- ❖ Promover una participación organizada del individuo, grupo y comunidad en procesos de organización y participación comunitaria.
- ❖ Transmitir a los participantes elementos teórico-prácticos y metodológicos necesarios que permitan fortalecer la organización comunitaria existente.

METODOLOGÍA

Para la ejecución de las actividades se plantean en ésta propuesta, aplicar durante el proceso de fortalecimiento organizativo a líderes comunitarios las siguientes metodologías: Trabajo Social de grupos, Educación Popular y Jugar por la Paz, a través de las diferentes técnicas participativas, debido a que se pueden aplicar en diferentes espacios físicos, ya sea en un salón de clases, en un campo, un salón comunal, etc., propiciando el respeto de la individualidad de todas las personas mediante la participación activa de las mismas, volviéndolas conscientes de sus habilidades y potencialidades.

La propuesta tiene como fin transmitir a los participantes elementos teórico-prácticos y metodológicos necesarios que les permitan organizar y mejorar la organización comunitaria, favoreciendo la participación del resto de la población; teniendo como antecedente la ejecución del proyecto de fortalecimiento organizativo.

Se busca que al implementar los diferentes juegos y técnicas participativas de las metodologías Educación Popular y Jugar por la Paz, se de el intercambio de ideas y experiencias, para que las personas obtengan una visión más clara del contexto que les rodea, de la poca o ninguna organización existente que afecta a sus familias y su comunidad, creando estrategias para lograrla.

Siendo esta propuesta una alternativa que posibilite una capacitación más dinámica, enriquecedora del desarrollo humano, participativa, divertida, activa, creativa, y productiva, para generar y fortalecer los siguientes procesos:

1. Una comunicación de doble vía.
2. Una relación horizontal de todos los participantes en la capacitación.
3. Aprender de los errores y corregirlos de forma temprana, para fortalecer el proceso.
4. Practicar la creatividad, y la productividad en las capacitaciones.
5. Mejorar la organización utilizando los conocimientos compartidos en la capacitación.

Teniendo presentes estos aspectos, será posible crear espacios de cambios reales a las personas y a la comunidad.

Como facilitador/a, es necesario tener en cuenta que la enseñanza-aprendizaje es exitosa cuando todos los participantes obtienen nuevos conocimientos y los ponen en práctica en espacios donde se desarrollen, permitiendo una transformación en su vida.

Para la implementación de la metodología se sugiere aplicar:

- Técnicas de Animación
- Técnicas de Participación
- Técnicas de Integración
- Técnicas de Análisis y Reflexión
- Técnicas de Evaluación

Módulo I

RECONOCIENDO MÍ IDENTIDAD COMO LÍDER



Objetivos:

- ☀ Desarrollar y fortalecer capacidades en los líderes locales para su participación activa en la gestión de los procesos de desarrollo local.
- ☀ Sensibilizar a las/los actores involucrados sobre las razones que los han impulsado a representar a su comunidad.
- ☀ Facilitar procesos que motiven a los líderes comunitarios a reconocer e identificar los valores y actitudes que generan el desarrollo en su comunidad.
- ☀ Brindar estrategias de intervención a los líderes comunales para lograr una participación real del resto de su comunidad.

Descripción del Módulo:

Este módulo tiene como punto de partida, el hecho de que en las comunidades el liderazgo toma un valor de suma importancia, de esta cuenta es primordial conocer qué es y cuáles son sus características, para que en la población sea reconocido y pueda sacársele el mejor provecho. Por lo que en el desarrollo de este módulo el participante tendrá la oportunidad de reconocer y redescubrir sí esta en la capacidad de ejercer un liderazgo real que llene las expectativas a un mejor nivel de vida, tanto individual como colectivo.

Así mismo el identificar y sensibilizarse sobre sí son líderes y/o dirigentes, ya que estos juegan roles con objetivos y metas muy diferentes. De esta cuenta se le sugiere al profesional de trabajo social profundizar en dichos conceptos, por medio de la implementación de técnicas e instrumentos que considere convenientes.

Temas sugeridos:

1. La identidad personal del líder.
2. Cambios en la identidad personal.
3. La identidad cultural del líder.
4. Tipos de liderazgo.
5. Valores y características de un buen líder.
6. Las capacidades del líder
7. ¿Cómo mejorar mi condición de líder?
8. Diferencia entre líder y dirigente.
9. Liderazgo y ciudadanía.
10. Afirmación de la identidad del líder.
11. Autoestima y liderazgo.

Es importante reflexionar con dos o más participantes sobre:

1. ¿Cuál es el interés que persigue al ser una o un líder?
2. ¿Qué significa para usted el liderazgo y cómo lo ejerce?
3. ¿Cómo aporta y participa en la problemática de su municipio?
4. ¿Qué dificultad encuentra para participar efectivamente desde el rol que desempeña dentro de su comunidad?
5. ¿Cómo comparte lo que sabe con otros miembros de su comunidad?
6. ¿Quién o quiénes deberían estar involucrados en organizar a la comunidad para que los pobladores participen?

Actividades y técnicas sugeridas

- Reconocer situación de líderes constructivos de la comunidad, mediante entrevistas, encuestas y mapa de instituciones.
- Elaboración de su propio perfil como líder (papelógrafos.)
- Entrevistas dirigidas para conocer la historia personal de algún líder, identificando lecciones de vida que ayudan a mejorar su liderazgo.
- Grupos focales.
- Mesas de trabajo (socialización de experiencias).
- Sociodramas.

Resultados esperados

- ☞ Participantes reconociendo su identidad como líder comunitario.
Líderes con fundamentos teóricos sobre la importancia del liderazgo comunitario.
- ☞ Concientización en los participantes sobre las razones que lo llevaron a considerarse un líder en su comunidad.
- ☞ Líderes con estrategias de intervención para motivar la participación de los comunitarios.

Período de ejecución

Se sugiere que este módulo sea desarrollado en un término de 2 meses.

Evaluación

Se propone que en el presente módulo la evaluación se realice al terminar cada actividad, mediante las diferentes técnicas de evaluación para determinar el nivel de comprensión del tema en los participantes.

CRITERIOS A EVALUAR	FORMA DE EVALUAR
<ul style="list-style-type: none">→ Asimilación de conceptos.→ Utilización de metodologías aplicadas.→ Comunicación adecuada.→ Cumplimiento de objetivos y metas.→ Rotación de liderazgo durante la ejecución del módulo, entre los participantes para identificar si tienen aptitudes de liderazgo y si no fomentarlas.	<ul style="list-style-type: none">→ Preguntas dirigidas.→ Pauta evaluativa.→ Sociodrama.→ Matriz alcance de objetivos.→ Observación por parte del facilitador/a, en el desempeño de las funciones.

Módulo II

EL DIAGNÓSTICO Y LA PLANIFICACIÓN COMUNITARIA



Objetivos:

- ☀ Identificar la problemática de su realidad como punto de partida para proponer alternativas de solución.
- ☀ Conocer la aplicación de técnicas y herramientas para hacer un diagnóstico participativo en la comunidad.
- ☀ Aprender a elaborar una planificación estratégica, que unifique los esfuerzos de todos, como propuesta de solución a problemas sentidos en la comunidad.
- ☀ Aportar mecanismos de autogestión en los líderes comunitarios, para obtener el apoyo de entidades que promuevan el desarrollo comunitario.

Descripción del Módulo:

Este módulo el profesional en Trabajo Social tendrá la oportunidad de facilitarles a los líderes comunitarios el identificar los saberes, conocimientos y experiencias de diagnóstico y planificación del desarrollo en la comunidad, para luego ejercitar el aprendizaje haciendo un diagnóstico participativo y elaborando iniciativas de desarrollo comunitario.

Para recoger los saberes en la comunidad, el Trabajador Social entrenará al líder comunal en el uso de algunas herramientas para recopilar información, las que tendrás que aplicar luego en su comunidad. Siendo en ese momento el que orientará y acompañará en el trabajo de campo a los líderes, para identificar las necesidades, problemas, demandas y propuestas de la población, analizando a profundidad la problemática encontrada.

Como parte complementaria, el profesional de trabajo social busca por medio de este módulo dar a los participantes una visión general sobre la gestión participativa y la toma de decisión con responsabilidad, no sólo de las/los líderes identificados, sino también de la población en general, proceso que enriquece la intervención, ya que añaden a la gestión una amplia gama de experiencias, conocimientos, sabiduría y capacidades.

Las etapas de diagnóstico, planificación y ejecución de acciones buscan mejorar las condiciones de una comunidad, teniendo como herramienta fundamental la autogestión participativa, donde las/los líderes comunitarios sean los actores principales en busca de su desarrollo, lo que permitirá una mayor responsabilidad de su intervención en el trabajo comunitario.

Temas sugeridos:

1. El diagnóstico participativo de la comunidad.
2. Técnicas y herramientas para realizar un diagnóstico participativo.
3. Identificación y priorización de problemas.
4. La planificación participativa comunitaria.
5. Beneficios del diagnóstico participativo.
6. Diseño de proyectos comunitarios.

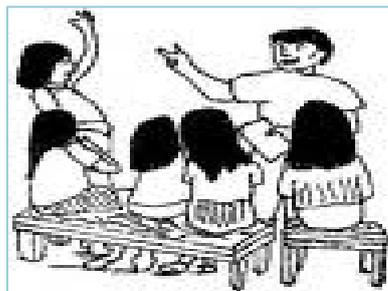
7. Evaluación y monitoreo.
8. Gestión financiera participativa.
9. ¿Cómo participar efectivamente en la gestión?
10. Estimulación de la gestión participativa.
11. Recursos comunitarios existentes en la ejecución de proyectos.

Analizando en grupo:

1. ¿Quién define las necesidades y acciones en su comunidad? y ¿Porqué?
2. Defina los conceptos de diagnóstico y planificación comunitaria.
3. Identifique las características del diagnóstico y planificación comunitaria.
4. En su comunidad o entorno más cercano, ¿qué organizaciones, líderes, e instituciones, se han interesado en la resolución de su problemática y ¿por qué?

Actividades y técnicas sugeridas

- Elaborar una ficha de trabajo para el análisis documental.
- Identificación de problemas, potencialidades y demandas en la comunidad.
- Recorridos comunitarios ubicando sectores, problemas, oportunidades y demandas en la comunidad.
- Trabajo en sub-grupos, discutir en plenaria el trabajo realizado.
- Convocatoria de las reuniones de diagnóstico.
- Entrevistas (conocer expectativas de comunitarios).
- Charlas socializadas.
- Guías de trabajo grupales.



Resultados esperados

- ☞ Al finalizar el módulo se espera que los participantes sean capaces de identificar los problemas y necesidades de su comunidad, así como darle prioridad a los mismos.
- ☞ Sensibilización y concientización de los miembros de la comunidad, en su problemática y la importancia que tiene el gestionar los recursos y acciones necesarios para combatirla.
- ☞ Los actores involucrados puedan elaborar un plan de intervención a su problemática, así como la ejecución del mismo.
- ☞ Líderes comunitarios con alto nivel de análisis y criticidad de la situación.

Período de ejecución

Se considera conveniente que el desarrollo de este módulo sea en tres meses.

Evaluación

Se propone un modelo de evaluación que contiene aspectos importantes para someterlos a discusión, de los participantes para que puedan expresar lo que aprendieron de forma dinámica, y exponer sugerencias para mejorar el proceso, promoviendo la creatividad e intercambio de ideas, para sustentar el aprendizaje de conceptos dados en las charlas.

CRITERIOS A EVALUAR	FORMA DE EVALUAR
→ Utilización de metodologías de trabajo. → Comunicación adecuada. → Cumplimiento de objetivos propuestos (organizar al grupo para planificar y llevar a cabo 1 proyecto donde realicen diferentes gestiones para su ejecución, teniendo los participantes la opción de elegir qué actividad desean realizar).	→ Pauta evaluativa. → Lluvia de ideas. → Gestión de recurso humano, físico y financiero, supervisión en la actividad de proyección social. → Evaluación al finalizar la actividad planificada para conocer si se comprendieron los conceptos del módulo.

Módulo III

LA MEDIACIÓN EN LA IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS



Objetivos:

- ☀ identificar el sentido y las causas de los conflictos que comúnmente se dan en una comunidad.
- ☀ Aprender a cómo dialogar con la población para identificar sobre sus conflictos más comunes, las causas que los generan y las formas de resolverlos.
- ☀ Ejercitar el manejo de formas constructivas para resolver los conflictos

Descripción del Módulo:

Los conflictos son parte de la vida cotidiana de las personas, familias y comunidades, causados por puntos de vista diferentes, desacuerdo de intereses o necesidades, por lo que es preciso que los líderes como representantes comunitarios manejen estrategias adecuadas para observar la realidad y reconozcan por qué se generan los conflictos en la comunidad y darles solución oportuna con medios no violentos.

En el desarrollo de este módulo el profesional de Trabajo Social, brindará a los participantes elementos necesarios para fortalecer su intervención en el manejo y resolución de conflictos, permitiendo a los líderes comprender las causas y efectos de los mismos y así tener herramientas aplicables a su diario vivir.

Temas sugeridos:

- ¿Qué es un conflicto?
- Técnicas para la identificación de conflictos.
- Causas que generan un conflicto
- Las diferentes formas de ver los conflictos.
- Maneras de actuar ante el conflicto situaciones.
- Relaciones interpersonales.
- Manejo de conflictos.
- ¿Qué es la mediación?
- La negociación de conflictos y sus pasos a seguir.

Actividades y técnicas sugeridas

- Técnicas participativas.
- Técnicas de análisis (actitudes y reacciones expresadas por los pobladores).
- Entrevistas y observación directas a pobladores (identificación de conflictos).
- Reuniones expositivas.
- Lluvia de ideas.
- Discusiones en grupos pequeños.

- Sociodrama.
- Foros.

Reflexionemos sobre:

1. ¿Existe algún conflicto en su comunidad?
2. ¿Cómo se desarrolló el conflicto y porqué?
3. ¿Cómo cree que podría prevenirse un conflicto?
4. ¿Cómo han actuado los líderes frente a determinado conflicto?
5. ¿Cuál cree que es la forma más acertada para resolver un conflicto?



Resultados esperados

- ☞ Al finalizar el módulo se espera que los participantes sean capaces de identificar los conflictos con mayor peso en su comunidad, así como darle prioridad a los mismos.
- ☞ Sensibilización y concientización de los líderes comunitarios, en su problemática y la importancia que tiene la negociación para la resolución de un conflicto.
- ☞ Líderes comunitarios con alto nivel de análisis y criticidad en la temática de manejo y resolución de conflictos.

Período de ejecución

Para llevar a cabo la ejecución de este módulo se sugiere desarrollarlo en un plazo de un mes.

Evaluación:

Para llevar a cabo un momento de reflexión sobre la asimilación del módulo, el Trabajador Social puede organizar dos grupos de líderes y pedirles que seleccionen un conflicto identificado al iniciar el módulo de trabajo, luego que se organicen para efectuar una representación vivencial personificando claramente las personas involucradas y las causas que generan el conflicto. Los demás líderes escucharán el análisis del conflicto representado, que hacen los integrantes del otro grupo para reflexionar con su grupo si su análisis es correcto. Para finalizar que cada grupo presente el análisis que han realizado.

EVALUACIÓN



Para conocer los avances y limitantes del desarrollo de cada módulo sugerido se propone que el/la facilitadora en cada actividad realizada se apoye en las diferentes técnicas e instrumentos de evaluación existentes con el fin de valorar los resultados obtenidos y que al finalizar el proceso se realice una reunión evaluativa donde se evalúen todos los aspectos desde el inicio del proceso.

Se deberá tomar en cuenta la opinión de los y las participantes, por lo que el proceso de evaluación será en conjunto con el grupo para conocer puntos de vista en relación a la temática utilizada, el uso de tiempo y recursos, el logro total o parcial de los objetivos propuestos.

Entre las actividades y técnicas de evaluación se sugieren las siguientes:

- Talleres de convivencia
- Trabajo de guías individual y grupales
- Socialización de resultados

Recomendando aplicar algunos instrumentos de evaluación que a continuación se mencionan:

- Cuestionarios
- Encuestas
- Guías de trabajo individual y grupal

Conclusiones Generales

- El sistematizar experiencias permite al profesional en trabajo social enriquecer procesos, comprender y mejorar la práctica profesional, crear nuevos conocimientos, aprender de la experiencia y no repetir errores cometidos durante el proceso sistematizado.
- Para el profesional en trabajo social, la sistematización de experiencias permite plasmar lo vivido en un proceso efectuado, enriqueciendo la teoría existente, así como el aplicar día a día las diferentes herramientas y fundamentos que se han adquirido durante la formación académica del mismo.
- Al realizarse una sistematización de experiencias, el autor parte de su propia experiencia, redescubriendo los sucesos que serán narrados paso a paso y explicando al lector, como sucedieron las cosas y porqué ocurrieron de esa manera, lo cual brinda una perspectiva más amplia tanto para el profesional en trabajo social como para el lector conocer sus campos de acción donde puede intervenir, teniendo los fundamentos necesarios para los mismos.
- El objeto de la sistematización de experiencias fue el "proceso de fortalecimiento organizativo a líderes religiosos de la comunidad Aguilar Hernández", tomando como eje primordial "la participación", fases que permitieron a los líderes religiosos el conocer y explotar sus potencialidades, habilidades y saber que tienen capacidad para alcanzar cualquier objetivo que se propongan.
- El redescubrir las metodologías utilizadas en la experiencia vivida, fueron herramientas esenciales para el buen desarrollo de las actividades, haciendo más fácil y efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, y despertar el interés en los líderes religiosos por participar en dicho proceso.

- La realización de la sistematización de experiencias, permite confrontar aciertos y errores en el proceso de capacitación y en las distintas actividades realizadas por la epesista, como lo es el analizar y profundizar (fenómenos grupales), que se dan en la dinámica de un grupo, tomándolo en cuenta en futuras intervenciones.
- La sistematización de experiencias como trabajo de graduación es un reto para la epesista ya que durante la formación académica no fue preparada y fundamentada para la realización de la misma, como resultado la dificultad en su realización, así como el desafío por mantenerse al día en la actualización de las diferentes teorías y metodologías para atender de una mejor manera a los sectores excluidos de la población guatemalteca.
- El informe de sistematización de la experiencia vivida será un medio de consulta tanto para profesionales en trabajo social como para estudiantes, del mismo modo cualquier persona que trabaje procesos de fortalecimiento organizativo a líderes religiosos y comunitarios.

Bibliografía

1. Ander Egg, Ezequiel, "Como hacer reuniones eficaces, México 1991. Págs. 5-7.
2. Armas, Andrés, Manuel de Apoyo Metodología "Jugar por la Paz", Guatemala 2006.
3. CIEP: Educación Popular y la Concepción Metodológica Dialéctica, Cuadernos de Formación Metodológica, "Aprendiendo algo nuevo cada día", Guatemala 1996. Pág.11-12.
4. Consideraciones Generales sobre capacitación de grupos, Calderón Pérez, Felipe de Jesús, Escuela de Trabajo Social (USAC), serie de cuadernos didácticos, 1987, pág. 6.
5. Instituto Nacional de Estadística Guatemala (INE), Censo Poblacional 2002.
6. Jerez, Rafael Arturo. "Estructura Básica de Procedimiento en el Método de Trabajo Social de Grupos". págs. 25-31.
7. Kayayan, Agap K., Fundamentos de la Metodología Participativa, Guatemala, Centro América junio 1988, pág. 11-12, 32-38.
8. Plan Pastoral, Arquidiócesis de Guatemala, quinta edición, págs. 1-4, año 2006.
9. Ríos Alvarado, Norma Estela, Monografía del Municipio de San Miguel Petapa, Guatemala, Guatemala. Año 2003. Pág. 08.

Bibliografía electrónica

1. Demografía de Guatemala. -(En línea)- Consultada el 3 de marzo de 2010. Disponible en <http://es.wikipedia.org/wiki/Guatemala>.
2. El Troudi Haiman, Harnecker Marta, Bonilla Luis. -Herramientas para la participación.- Caracas. pág. 8. -[En línea]. - [Consultado el 30 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.rebelion.org/docs/pdf>.
3. Líder y dirigente. -(En línea)- consultado el 27 de mayo de 2010. Disponible en: <http://www.religiosa.avmradio.org/mp3/ACTUALIDAD/.../Liderydirigente.pdf>.
4. Religiones de Guatemala. -(En línea)- Consultada el 3 de marzo de 2010. Disponible en <http://www.deguate.com>"Espiritualidad" Religiones.
5. Taller -[En línea].- [Consultado el 18 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.lebrijadigital.com/...//quésónlostalleroseducativos.pdf>.
6. Técnicas de capacitación. (En línea) consultado el 22 de abril de 2010. Disponible en Html.rincondelvago.com/capacitacion.html.
7. Tipos de participación -[En línea].- [Consultado el 30 de Mayo de 2010]. Disponible en: <http://www.flacsoandes.org/...Capítulo203Modelosytiposdeparticipación.pdf>.

Otras fuentes de consulta

1. Entrevistas y visitas domiciliarias.