

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

**ORGANIZACIÓN DE LA PEQUEÑA EMPRESA RURAL  
(Caso Específico: ALDEA ESTANCIA DE LA VIRGEN,  
SAN MARTIN JILOTEPEQUE)**

**TESINA**

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

**POR**

**MARÍA ANTONIETA LEMUS RODRÍGUEZ**

**Previo a Conferírsele el Título de**

**TRABAJADORA SOCIAL**

**En el Grado Académico de**

**LICENCIADA**

**Guatemala, noviembre de 2007**

**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 Alma Lilian Rodríguez Tello  
Licenciado Edwin Gerardo Velásquez

**REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES**

Mtra. María Eloisa Escobar Sandoval

**REPRESENTANTES ESTUDIANTILES**

Estudiante Isabel del Carmen Santos Chinchilla  
Estudiante Mario Rolando Rojo Pérez

**TRIBUNAL EXAMINADOR**

Directora Mtra. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda  
Secretaria Licda. Carolina de La Rosa de Martínez  
Coordinadora IIETS Licda. María del Carmen Galicia Guillén  
Tutor-Revisor Lic. Florencio León Rodríguez  
Coordinadora Área de  
Formación Profesional Específica Mtra. Ada Priscila Del Cid

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

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

# ÍNDICE

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	i
<b>CAPÍTULO 1</b>	
<b>GENERALIDADES DE LA PEQUEÑA EMPRESA RURAL ESTANCIA DE LA VIRGEN</b>	
<b>1</b>	<b>1</b>
1.1 Antecedentes de la Organización	1
1.2 Organización de la Pequeña Empresa Rural	2
1.3 Reglamentos	8
1.4 Objetivos de la Empresa	8
1.5 Fines de la Empresa	8
1.6 Estructura Organizativa	8
1.7 Funcionamiento	9
<b>CAPÍTULO 2</b>	
<b>DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA RURAL ESTANCIA DE LA VIRGEN</b>	
<b>2</b>	<b>12</b>
2.1 Capacitación y Asesoría	12
Objetivos de la empresa capacitadora	13
Beneficios	14
Principales Estrategias	15
Sectores Atendidos	16
2.2 Programas que Ejecuta la Fundación Agil	17
Programas Productivos	17
Financiamiento	18
Programas de Asistencia Crediticia	18
Subprograma de Gestión y Metodología de Crédito	18

Capacitación y Asesoría	19
Implementación de Buenas Prácticas Agrícolas	19
Implementación de Buenas Prácticas Empresariales	20
Mercadeo	20
Identificación de Grupos	21
Proceso de Cooperación con grupos Identificados	21
Cultivos realizados	22
Comercialización	22
Exportación	22
Metodología de Trabajo	23
Ejes Transversales	23
Enfoque de Género	23
Enfoque Intercultural y Multilingüe	23
Medio Ambiente	23
Excelencia y Confiabilidad	24
Legalidad y transparencia	24

### **CAPÍTULO 3**

<b>TRABAJO SOCIAL, DESARROLLO GRUPAL Y ORGANIZACIÓN</b>	<b>25</b>
3.1 ¿Qué es Trabajo Social?	25
Filosofía del Trabajo Social	25
Definición del Trabajo Social de Grupos	26
Objetivos del Trabajo Social de Grupos	26
Etapas de la Vida de un Grupo	29
Etapa de Formación	29
Procedimientos	30
Etapa de Organización	30
Pasos para la Formación del Gobierno de Grupo	32
Asamblea Preparatoria	32
Elección	33
Asamblea	33

Procedimiento	33
Significado del Gobierno de Grupo	34
Normas de la Vida del Grupo	35
Relación entre los Miembros del Grupo	36
Relación del Grupo con otros Grupos	36
Función General del Trabajador Social en la Etapa de Organización	36
Etapa de Integración	38
El Sentimiento de Nosotros	40
El Espíritu de Grupo	40
Simbolismo y Ritual	41
Participación Social	41
Declinación del Grupo	42
<b>CAPÍTULO 4</b>	
<b>PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE LA INFORMACIÓN DE CAMPO</b>	44
<b>CAPÍTULO 5</b>	
<b>PROPUESTA DE CAPACITACIÓN GRUPAL, PARA LAS COMPAÑERAS DE HOGAR DE LOS SOCIOS DE LA EMPRESA RURAL “LESTANSA”</b>	49
<b>CONCLUSIONES</b>	61
<b>RECOMENDACIONES</b>	62
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	63

## INTRODUCCIÓN

Los socios de la Empresa “Lestanza”, han sido personas que durante el conflicto armado interno tuvieron problemas en su lugar de origen, lo que motivó que abandonaron sus viviendas y todas sus pertenencias, atravesando por muchos sufrimientos y carencias de todo tipo, debido a este problema quedaron muchos niños huérfanos, familias sin padres, mujeres viudas y hombres viudos, que tenían que sacar a su familia adelante, ellos y ellas personas sin mayor preparación intelectual, pero en su mayoría eran agricultores, acostumbrados a trabajar la tierra, decidieron vencer la adversidad, poniendo el trabajo en un lugar preponderante y se dedicaron a cultivar la tierra, lo cual les proporcionaba el alimento diario. Al finalizar el conflicto armado estos agricultores empezaron a sembrar el ejote francés, siembra que vino a revolucionar a estos agricultores y en el año de 1999 se vieron motivados por otras personas para que se organizaran y de esta manera brindarles asesoría, lo cual los llevaría por el camino correcto, para que ellos evolucionaran. Estos agricultores también han trabajado por el desarrollo de su localidad y aspiran a ser generadores de empleos, para brindarles mejores oportunidades de vida a los habitantes de su localidad.

El método que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue el deductivo inductivo y viceversa, el cual permitió llevar un orden lógico y sistemático de las actividades desarrolladas. Las técnicas utilizadas para la investigación fueron la encuesta, en donde se aplicó la boleta que permitió llevar un orden lógico de trabajo y fichas de contenido teórico que permitió recabar información bibliográfica sobre el tema.

En el Informe se presentan cinco capítulos:

Capítulo 1. Versa sobre las Generalidades, de la pequeña empresa rural Estancia de la Virgen.

Capítulo 2. Contiene el desarrollo de la pequeña empresa rural Estancia de la Virgen.

Capítulo 3. Abarca aspectos de Trabajo Social, Desarrollo Grupal y Organización.

Capítulo 4. Se hace la presentación, análisis e interpretación de la información obtenida, en la investigación de campo realizada a los socios de la empresa rural "LESTANSA".

Capítulo 5. Se plantea la Propuesta, para la capacitación de las compañeras de hogar de los socios, de la empresa rural "LESTANSA".

Finalmente se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones, a las que se arribó, al finalizar el proceso de investigación y la bibliografía utilizada.



## **CAPÍTULO 1**

### **GENERALIDADES DE LA PEQUEÑA EMPRESA RURAL ESTANCIA DE LA VIRGEN**

#### **1.1 Antecedentes de la Organización**

Refiere el señor Valentín Mejía, que en el año de 1,985 después de finalizado el conflicto armado interno de Guatemala, quedaron muchas familias sin padres, varias mujeres viudas y hombres viudos. En la Aldea Estancia de La Virgen, la mayoría de sus habitantes son de etnia Kakchiquel y su actividad principal la agricultura, dedicados a la siembra de maíz, frijol y algunas verduras para sostener a su núcleo familiar, posteriormente se dedicaron al cultivo del ejote francés, siendo su principal mercado, el Municipio de Sumpango, Departamento de Sacatepéquez.

Hace veinte años, aproximadamente, los comunitarios de la Aldea Estancia de la Virgen iniciaron la siembra de ejote francés, como cultivo de exportación, lo que les permitía mejorar sus ingresos familiares, esto lo hacían de manera individual, teniendo que viajar al Municipio de Sumpango los días lunes, miércoles y viernes de cada semana. Estas gestiones de mercadeo sin organización les representaba un costo de Q.95.00 por quintal, se estimaba que cultivaban alrededor de 600 cuerdas anuales de ejote con rendimientos promedio de quince quintales por cuerda, lo que arrojaba un costo de comercialización anual equivalente a los 855,000 quetzales.

La Estancia Agroindustrial S.A. está ubicada en el centro de la Aldea Estancia de la Virgen, dista de la ciudad capital 81 Kilómetros, según información del señor Pedro Alvarado, Presidente de la Junta Directiva, sus habitantes son 9,120, que viven en 1,824 viviendas, su principal idioma es Cakchiquel, pero también hablan el castellano, su clima es templado, su actividad principal es el cultivo de maíz, frijol y el cultivo del ejote francés de exportación, su nivel sobre el nivel del mar es de 1,070 metros, y su textura de suelo es pedregoso, su superficie es franco arcillo-arenoso, con fuerte presencia de rocas.

## 1.2 Organización de la Pequeña Empresa Rural

En el año 1,999, El Director y Cuerpo Técnico de la Fundación Apoyo a la Generación de Ingresos Locales -AGIL-, llegaron a la cabecera municipal de San Martín Jilotepeque, Departamento de Chimaltenango, ofreciéndoles asesoría organizacional, para que los campesinos hicieran propuestas de lo que querían trabajar y que se organizaran; algunos grupos propusieron el cultivo de maíz, otros de frijol y hubo otras propuestas como de café, banano y cría de ganado. Vecinos de la Aldea Estancia de la Virgen, presentaron la siembra de ejote francés, de calidad de exportación, eso impactó a los señores de la Fundación **AGIL** y les prometieron que los visitarían en la comunidad para conocer la actividad agrícola que ellos estaban desarrollando en forma individual, por lo que les visitaron tres veces y detectaron la necesidad de organización, debido a que todos los interesados eran productores, pero sin ningún tipo de organización.

Este grupo de agricultores entusiastas decidieron trabajar, a partir de un encuentro realizado en San Martín Jilotepeque, en coordinación con la Municipalidad y el programa de Industrias para la paz de USAID. Se inició con una visita de sondeo, se trabajó en actividades de organización con gestión empresarial, se informó de los tipos de organización legales en el país y a partir de este conocimiento optaron por escoger la figura de Sociedad Anónima, con lo cual se legalizó y se encuentra respaldada en el Artículo 1 y 2 del Reglamento Interno de la Empresa **La Estancia Agro Industrial S.A, LESTANSA**, que estipulan de la manera siguiente:

### “Artículo 1. Naturaleza de la Empresa

La empresa **La Estancia Agro industrial Sociedad Anónima**, cuyo nombre comercial es **LESTANSA**, es una organización eminentemente empresarial, con patrimonio y personalidad jurídica propia y con capacidad para adquirir derechos y obligaciones de conformidad con la ley, se rige por lo establecido en su escritura constitutiva, el presente Reglamento y por la leyes vigentes del país.

## **Artículo 2. Marco Legal**

La constitución de la empresa se establece por medio de la escritura pública número: veinte autorizada por el Notario Carlos Roberto Echeverría Escobedo, con fecha cinco de Marzo del año dos mil y registrada como Sociedad Anónima en el Registro Mercantil bajo el número 47109, folio 740, libro 140, con fecha 24 de Mayo del año 2001, y Patente de Comercio de Empresa registrada con el número 263535, Folio 305, libro 225, de fecha 28 de Mayo del 2001”<sup>1</sup>.

La forma de Sociedad Anónima es la que se adecuaba a sus actividades e intereses; lo interesante de este proceso fue que en todas las sesiones que se realizaban los martes de cada semana, la asistencia no bajó de ochenta personas, entre hombres y mujeres, interpretándose que las decisiones fueron tomadas en consenso.

Paralelamente al trabajo en el fortalecimiento organizacional, se realizaron contactos con compradores-exportadores de ejote de Sumpango, de esta manera se dio inicio al acopio de este producto en una caseta de madera de dos por dos metros; los costos de comercialización se redujeron a trece quetzales por quintal, lo cual de inmediato arrojó un beneficio directo a los productores, equivalentes a setecientos treinta y ocho mil quetzales (Q.738,000.00) al año, sin incluir el hecho de haber alcanzado precios entre veinticinco (Q.25.00) y cincuenta (Q.50.00) sobre los precios tradicionales. Lo anterior está regulado en el artículo 3 y 4 que literalmente dice:

## **“Artículo 3. Fines y Objetivos**

Con la emisión del presente Reglamento se persiguen los siguientes fines y objetivos.

- a) Complementar la regulación contenida en la escritura constitutiva.

---

<sup>1</sup> Reglamento Interno de la Empresa “La Estancia Agro Industrial S.A” “LESTANSA”, s/año, s/lugar

- b) Regular los actos y actuaciones a que deben sujetarse los socios.
- c) Buscar que la empresa mantenga los fines y objetivos para lo cual fue creada.

#### **Artículo 4. Actividades a que se dedica la Empresa**

La empresa podrá desarrollar cualquier tipo de actividad que genere beneficios a sus socios y a la comunidad, sin embargo tendrá como actividades principales las siguientes:

- a) gestionar en la forma más conveniente el acopio, clasificado, empaque y comercialización de productos agrícolas, especialmente de los socios.
- b) Realizar todo tipo de negocios y actividades lícitas que complementen la actividad de la empresa para el logro de sus objetivos.
- c) Establecer los procedimientos para financiar y proporcionar asesoría técnico agrícola a los productores socios.
- d) Adquirir la maquinaria, equipo, mobiliario, materiales e insumos necesarios para su funcionamiento.
- e) Contratar el personal necesario, asesores y consultores necesarios para buscar la excelencia en su actividad.
- f) Suscribir convenios con entidades gubernamentales o no gubernamentales, nacionales e internacionales, para lograr el apoyo a la producción y comercialización de sus productos a nivel nacional e internacional”<sup>2</sup>.

A los tres meses de iniciado el proceso, se compró un terreno y se construyó un centro de acopio de 150 metros cuadrados de superficie, con el apoyo económico parcial de AGIL, la Municipalidad y los Accionistas. Puede decirse que es un ejemplo de descentralización y desarrollo empresarial rural.

Los beneficiarios directos son ochenta y nueve accionistas de la Etnia Kaqchiquel, quienes aportaron doscientos quetzales (Q.200.00). Respaldo por una acción

---

<sup>2</sup> *Ibíd.*

cada uno. El valor al 31 de Diciembre del 2003, de cada acción es de Q.3,174.95 (15.87 veces su valor original). El valor en el año 2006 de cada acción es de Q.10,174.00, es decir que está incrementado 50.87 veces el valor inicial, lo cual está respaldado en el siguiente artículo:

#### **“Artículo 5. Socios Accionistas**

Serán admitidos y reconocidos como socios accionistas, los agricultores que cumplan con el pago del valor de una o el pago de las acciones que autorice la Asamblea General y se encuentren inscritos en el libro de accionistas, para lo cual deberá realizar el siguiente trámite:

- a) Llenar solicitud de ingreso como socio, en el caso de realizarse llamamiento de acciones.
- b) Presentar fotocopia de Cédula de Vecindad.
- c) Tener el aval del comité o grupo de la comunidad a donde pertenece
- d) Haber recibido instrucción y capacitación sobre los derechos y obligaciones de las sociedades mercantiles y sus socios”<sup>3</sup>.

Los beneficiarios indirectos son 75 proveedores más los 89 socios que suman un total de 164 agricultores, con mayores conocimientos y experiencia en el cultivo de ejote y otros cultivos.

**LESTANSA**, es una organización eminentemente empresarial, actualmente comercializa en forma directa sus productos; ha iniciado una diversificación productiva, compró su propio transporte, estableció un proyecto empresarial de panadería, es la única panadería en la aldea y hornean tres veces por semana, ellos surten a los pobladores de este producto.

---

<sup>3</sup> *Ibíd.*

LESTANSA cubre los parajes: Paraj, Pacoj Tres Cruces, Cruz Nueva, Colonia Nueva San Antonio, Tioxyá, Chitún, Chisunuc, El Centro, La Estancia y Chidonjuan. Las Actividades de producción entre los beneficiarios directos generan alrededor de 30,000 jornales anuales de trabajo agrícola, producidos en el campo.

La actividad de **LESTANSA** permite la generación de fuentes de trabajo para los habitantes de la aldea Estancia de la Virgen, de 30,000 jornales anuales de trabajo, equivalente a cien empleos plenos y posicionar una capacidad local para la administración de la empresa rural (Gerente, Contador, Piloto y dos guías de Campo), además de ocupar de manera parcial a personal encargado de la recepción clasificación y mercadeo, recolección de producto en el campo, ingreso del producto, peso, empaque, refrigeración, clasificación, análisis de la calidad y traslado al aeropuerto. La principal actividad de esta empresa rural es el cultivo del ejote francés; como empresa están diversificando las exportaciones con arveja china y están explorando el mercado de las exportaciones con otros cultivos como arveja dulce, todo ello en concordancia con lo establecido en el artículo que se presenta a continuación

**“Artículo 10. Órganos. La dirección, administración, operación y vigilancia, de la sociedad está organizada de acuerdo a su escritura de constitución siguiente forma**

- a) Asamblea General
- b) Consejo de Administración
- c) Comisión de Fiscalización

Sin embargo, con el fin de asegurar la consecución de sus fines conformará las comisiones de trabajo que considere necesaria para el mejor desarrollo de sus actividades, entre las cuales se mencionan:

- ° Comisión de Producción

- Comisión de Comercialización
- Comisión de Crédito”<sup>4</sup>.

La empresa Rural **LESTANSA** comercializa sus productos en forma directa, cuenta con una infraestructura establecida, Centro de Acopio, cuarto frío, área de preimpac con aire acondicionado, instalación de oficina, posee todo un sistema administrativo contable y tiene identificados otros negocios no agrícolas para alcanzar la sostenibilidad empresarial y promoviendo la formación de jóvenes en su carrera profesional en la localidad. Para la comercialización del producto se respalda en los artículos siguientes:

#### **“Artículo 40. Comisión de Producción**

Esta comisión en coordinación con el jefe de producción, debe velar porque la producción en los diferentes sectores, cumpla con los planes de siembra, manejo y cosecha establecidos, para que los productos puedan cumplir con la calidad requerida por los clientes.

#### **Artículo 41. Comisión de Comercialización**

Esta comisión en coordinación con el jefe de comercialización se encargará de velar y garantizar que la producción programada de los socios de la empresa, sea comercializada ofreciéndoles un precio razonable en relación a los precios de mercado”<sup>5</sup>.

#### **La Organización**

En el año 1,999, miembros de la fundación **AGIL**, motivó a los agricultores de la comunidad **La Estancia de la Virgen**, para que se reunieran con la finalidad de

---

<sup>4</sup> *Ibíd.*

<sup>5</sup> *Ibíd.* .

formar una organización, para lo cual se empezó a trabajar al respecto con una serie de reuniones, luego se les planteó las ventajas y desventajas de algunas organizaciones tales como las Cooperativas, ONG, asociaciones de desarrollo, y después de conocer las ventajas y desventajas, se decidieron por organizarse como Empresa Sociedad Anónima, ya que aquí se les permite hacer todo tipo de negocios.

La empresa La Estancia Agroindustrial Sociedad Anónima, fue fundada en el año 2,000, con ochenta y nueve asociados, con el fin de mejorar el producto para su comercialización en el mercado nacional e internacional y así obtener mejores precios y mejorar el nivel de vida de las familias de los asociados.

### **1.3 Reglamentos**

La empresa **LESTANSA** cuenta con Reglamento Interno, de Viáticos, de Créditos y de Dietas.

### **1.4 Objetivos de la Empresa**

Según el Reglamento Interno, el objetivo de la empresa es alcanzar un desarrollo a nivel de todos los asociados, crear más empleos en la misma comunidad, proporcionar becas estudiantiles y brindarles la oportunidad de obtener conocimientos de organización empresarial.

### **1.5 Fines de la Empresa**

Es una empresa auto-sostenible y competitiva a nivel nacional e internacional, con producto de alta calidad, inocuo para su consumo.

### **1.6 Estructura Organizativa**

En el Reglamento interno se establece que la empresa cuenta con una estructura



organizativa, integrada de la manera siguiente:

Consejo Directivo  
Comisión de Comercialización  
Comisión de Fiscalización  
Comisión de Crédito  
Inspector de Campo  
Contabilidad y  
89 agricultores activos

La empresa tiene dos visiones: la primera es lucrativa y la segunda es social, busca el desarrollo de la comunidad.

## **1.7 Funcionamiento**

Información proporcionada por el señor Valentín Mejía, quien se desempeñó como Gerente General de la Empresa Agroindustrial **Lestansa**, durante el período del año 1,999 hasta principios del año 2007; manifiesta que en los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre del año 1,999, se realizaron varias capacitaciones y asesorías sobre el proceso de organización de las ventajas y desventajas que existen en los diferentes tipos de organizaciones con el apoyo de la Fundación **AGIL** y el grupo de agricultores, decidieron en Asamblea General conformar una sociedad anónima, que se llamó La Estancia Agro Industrial S.A. y en el año 2,000 se conformó legalmente la sociedad anónima y se integró el Consejo Directivo en Asamblea General, de la manera siguiente: Gerente, Presidente, Contador, Comisión de Fiscalización, Comisión de Comercialización, Comisión de Crédito y Comisión de Producción, se gestionó la compra de un terreno con el aporte de los accionistas, para construir un centro de acopio apoyado por la Fundación y la colaboración de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque.

La organización en término de un año creció pero también fueron creciendo los

problemas con algunos socios inconformes que no tuvieron claros los objetivos de la Organización, por lo que en Asamblea General se les proporcionó información financiera y contable, en administración, comercialización y proyectos; todos quedaron satisfechos con la información que se les brindó. En esta Asamblea participaron dos personas de Fundación **AGIL**, en calidad de observadores.

A pesar de estos problemas **LESTANSA** no perdió su visión y sus objetivos de proyectos y de exportar directamente al mercado internacional, con FRU-UEG Miami Estados Unidos, exportaron los primeros embarques el 8 de Octubre del 2003, lo cual les satisfizo por las utilidades que iban a percibir, sin tomar en cuenta los problemas que les podrían ocasionar los productos, ni en los pagos de los productos semanales. El momento más difícil de la empresa, al iniciar el proceso de exportación, se dio porque no se contaba con un capital de trabajo y hubo problemas porque los pagos se los efectuaron a los cuarenta y cinco días y únicamente pagan el 50% del primer embarque, además tenían que pagar los impuestos a la SAT, el capital de la empresa se gastó en tres semanas, habiendo atravesado por serios problemas económicos los directivos, recibieron muchas críticas y mal trato por parte de algunos socios, pero otros más conscientes les dieron la razón de lo que estaba pasando en el proceso de exportación, ya que era algo desconocido y a la vez una actividad nueva para los socios pues no se tenía la experiencia de cómo realizar dicha actividad.

El personal administrativo actualmente está motivado por la actividad de exportación que realizan, ellos lo hicieron con el fin de alcanzar el desarrollo en su comunidad y se sienten satisfechos, porque con esta actividad han generado desarrollo y han abierto una fuente de trabajo más para los comunitarios de la aldea, con el apoyo de los socios activos y con el apoyo de los proveedores no socios, se han logrado los siguientes proyectos:

-Construcción de un centro de acopio

-Fabricación de un invernadero con estructura metálica como un proyecto modelo para la comunidad

- Elaboración de un cuarto para una panadería, con su equipo completo
- Construcción de un cuarto anexo al centro de acopio para Pre-pac de productos con aire acondicionado
- Se logró la aprobación del proyecto para la construcción de oficinas en el segundo nivel
- La aprobación del proyecto FIS coordinado por la Fundación AGIL y ASODERE, para financiar la siembra de hortalizas.
- Se realizaron quince proyectos modulares de las Buenas Prácticas Agrícolas, con el apoyo de la cooperación Suisa Helvetas de Guatemala para la certificación coordinada con la fundación AGIL.
- Se logró entubar el agua hasta el invernadero, con el apoyo de la Municipalidad y la Fundación AGIL.

**Los socios de la Empresa Agroindustrial LESTANSA obtuvieron en el año 2004, el Premio a la Productividad Rural,** apoyados por AGER, CENTRARSE de Guatemala y Fundación AGIL, estas empresas les han brindado capacitación y el apoyo necesario, coadyuvando al desarrollo de esta empresa rural.

## **CAPÍTULO 2**

### **DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA RURAL ESTANCIA DE LA VIRGEN**

#### **2.1 Capacitación y Asesoría**

La Institución que le brinda capacitación y asesoría a la Empresa Rural Estancia de la Virgen, es la Fundación, Apoyo a la Generación de Ingresos Locales, conocida como Fundación AGIL, es una organización no lucrativa, cuyo propósito es apoyar a todos aquellos sectores con potencial productivo y que han sido marginados de la posibilidad de contar con asistencia técnica de calidad, orientada a desarrollar capacidad de gestión empresarial, como la mejor manera de combatir la pobreza. Constituye una instancia facilitadora de esfuerzos orientados a consolidar el desarrollo local.

#### **Antecedentes**

La Fundación AGIL fue creada por un grupo de personas comprometidas con el desarrollo local, aprovechando la experiencia capitalizada por cada uno de sus miembros y las experiencias exitosas generadas y validadas por el programa AGIL-USAID. Estas experiencias se materializan en metodologías, estrategias y modelos respaldadas por un equipo de trabajo con conocimiento de las demandas para el desarrollo local.

La FUNDACIÓN AGIL cuenta además con el concurso de un grupo de expertos en la identificación, análisis y desarrollo de proyectos productivos comerciales, financieros y de servicios, utilizando metodologías dinámicas, en donde la participación de los actores directos es fundamental.

#### **“Misión**

La misión de la FUNDACIÓN AGIL, es apoyar la generación de ingresos,

fomentando la gestión empresarial y la competitividad.

## **Visión**

Somos una organización reconocida por su excelencia en la prestación de servicios que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de la familia.

## **Naturaleza**

La FUNDACIÓN AGIL es una entidad privada de desarrollo, sin fines de lucro, apolítica, no religiosa y se rige por sus estatutos y las leyes del país<sup>6</sup>.

Esta Fundación ha jugado un rol importante en la formación y desarrollo de la empresa Rural **LESTANSA**, ellos les brindan asesoría permanente, en las diferentes actividades que la Empresa rural lleva a cabo, tanto en lo concerniente a la agricultura como en la exportación y comercialización de sus productos.

## **“Objetivos**

### **General**

Apoyar el mejoramiento de la calidad de vida de la familia a través de la generación de mayores ingresos, fomentando la gestión empresarial y la competitividad.

### **Específicos**

- Fortalecer las capacidades de gestión y de competitividad de las entidades y grupos de pequeños productores agrícolas, pecuarios y artesanales.
- Apoyar la implementación de metodología y tecnología apropiada para mejorar los niveles de productividad.

---

<sup>6</sup> AGIL Apoyo a la generación de Ingresos Locales, Trifoliar, S/pié de Imprenta, s/año de publicación, s/pág.

- Elaborar y ejecutar programas de asistencia técnica para los diferentes grupos productivos.
- Establecer procesos de certificación de buenas prácticas de inocuidad y manufactura en todos los grupos atendidos.
- Establecer procedimientos para el aprovechamiento del recurso humano e infraestructura local agregando valor a los productos.
- Elaborar y ejecutar programas de capacitación y formación de pequeños empresarios.
- Elaborar y ejecutar programas que permitan fortalecer las instituciones y grupos dedicados a actividades de desarrollo local.

Que las organizaciones y grupos locales definan y establezcan una adecuada figura legal y apliquen programas y procedimientos administrativos contables que les permitan controlar y registrar adecuadamente sus operaciones y resultados.

Apoyar además, la ejecución de proyectos integrales para mejorar la calidad de vida y para la conservación del medio ambiente”<sup>7</sup>.

La Fundación **AGIL** colabora en la formación y organización de grupos, que quieran organizarse para el desarrollo de actividades agrícolas, brindándoles la asesoría necesaria, ellos trabajan con agricultores del área rural y su trabajo lo desarrollan en diferentes localidades, sería beneficioso que esta Fundación, abriera el espacio profesional, para que una Trabajadora Social asumiera el rol de organizar a los agricultores, cuando el grupo se encuentra en la fase de formación, para que fuera esta profesional la que desarrollara esta actividad, en la que ella está especializada para llevarla a cabo profesionalmente.

### “Beneficios

Con la ejecución de diversos programas de fortalecimiento, capacitación y desarrollo, la Fundación **AGIL**, pretende proporcionar los siguientes beneficios:

---

<sup>7</sup> Ibíd.

- Brindar asistencia técnica, científica y financiera;
- Ejecución de programas de fortalecimiento institucional en organizaciones de desarrollo y pequeñas empresas con enfoque de mercado.
- Ejecutar programas de capacitación para desarrollar habilidades empresariales de los pequeños empresarios, micro empresarios y grupos de interés, así como en organizaciones que apoyan el desarrollo.
- Mantener estrecha coordinación y cooperación con entidades que tuvieran fines similares o intereses comunes.
- Diseñar, ejecutar, administrar y evaluar programas y proyectos que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida de la población”<sup>8</sup>.

Fundación **AGIL** brinda asistencia técnica, científica y financiera, en la ejecución de programas que sean de beneficio para la población rural, con el fin de fortalecer su economía brindándoles capacitación y asesoría en la actividad que los agricultores organizados deseen llevar a cabo.

### **Principales Estrategias**

“Aprovechar las metodologías, herramientas, modelos de trabajo y estrategias (know how) desarrolladas y validadas por el programa AGIL-USAID y otras entidades similares, y la experiencia del equipo de trabajo.

Reforzar los vínculos y contactos con entidades que promueven y financian actividades productivas, comerciales, seguridad alimentaria, etc. (Cooperación Internacional, OG’s, ONG’s, iniciativa privada, etc.) y facilitar la ejecución de los procesos.

Coordinar y establecer alianzas con entidades afines locales o que tienen cobertura en las áreas de influencia para tener mayor presencia e identificación en las áreas de

---

<sup>8</sup> *Ibíd.*

influencia, evitando la duplicidad de esfuerzos.

Continuar con el proceso de fortalecimiento de alianzas estratégicas entre grupos de productores e instituciones de desarrollo propiciadas con el apoyo del programa AGIL, tales como la Alianza Agroindustrial y Artesanal Rural –ALIAR-, que agrupa a organizaciones de productores agrícolas, agropecuarios y artesanales y otras.

Todas las actividades estarán respaldadas por la aplicación de metodologías modernas de investigación, monitoreo y evaluación y sistemas de información geográfica validadas por AGIL – SIG-.

Utilizar metodologías apropiadas para los procesos de certificación de grupos productivos en normas de inocuidad y manufactura.

Todo el trabajo desarrollado por Fundación AGIL tiene un enfoque de género, multicultural y multilingüe.

Las metodologías aplicadas en el desarrollo de procesos productivos son amigables con el medio ambiente”<sup>9</sup>.

La relación con grupos afines, es de beneficio para estas Instituciones, con las cuales deben ser solidarias y de mutua cooperación y que redunde en beneficio para las instituciones como para sus asociados.

### **Sectores Atendidos**

Pequeños empresarios y micro empresarios con potencial de desarrollo; grupos de pequeños y micro empresarios organizados como comités, asociaciones, fundaciones, pequeñas empresas.

Entidades que se dediquen a apoyar el desarrollo social y económico (ONG’s, OG’s,

---

<sup>9</sup> Ibíd.



etc.)

Las demás personas que califiquen como beneficiarios.

## **2.2 Programas que Ejecuta Fundación Agil**

El Ingeniero Agrónomo César Gómez, profesional que se desempeña en Fundación AGIL, **Apoyo a la Generación de Ingresos Locales**, manifiesta que dicha Institución se basa principalmente en la ejecución de los siguientes programas.

### **Programas Productivos**

Las líneas de trabajo de corto y mediano plazo se enfocan en apoyar entidades y grupos productivos de los sectores agrícola, pecuario, forestal e hidrobiológico.

El trabajo que realiza la fundación para fortalecer las actividades productivas y comerciales de estos sectores, se basa en la identificación de productos potenciales en función del mercado y puntos críticos de la cadena de comercialización, para el desarrollo de programas de traslado de tecnología para la producción, post cosecha, transformación y facilitación de herramientas, medios, contactos, estrategia y políticas de comercialización.

Todos los esfuerzos se encaminan a buscar altos niveles de competitividad de los grupos productivos locales y de las alianzas estratégicas establecidas a través del incremento de la productividad, reducción de costos y aumento de los niveles de ingreso.

Para el desarrollo de programas es importante la identificación de productos que en función del mercado y en la cadena de comercialización, se encaminen a buscar altos niveles de competitividad, para lograr un incremento en los niveles de ingresos.

Esta fundación consciente de la necesidad que tienen los agricultores del área rural, de lograr el desarrollo económico, han coadyuvado brindándoles capacitación dentro del campo agrícola, pecuario, forestal e hidrobiológico, con la finalidad de que estos grupos, mejoren sus ingresos y eleven su nivel de vida.

## **Financiamiento**

La Fundación **AGIL**, por ser una Institución sin fines de lucro, no tiene contemplado dentro de sus actividades proporcionar financiamiento en forma directa a los grupos para las actividades productivas, pero si tiene contemplado realizar la siguiente gestión:

### **Programas de Asistencia Crediticia**

Dentro de este trabajo se establecen dos ejes principales que son gestión y metodología de crédito

### **Subprograma de Gestión y Metodología de Crédito**

El primero de los subprogramas de asistencia crediticia enmarca la identificación y facilitación de mecanismos para optar a líneas de financiamiento en diferentes organismos y la elaboración, transferencia y aplicación de metodologías apropiadas en el área de micro finanzas, hacia entidades y grupos organizados dedicados a financiar especialmente actividades productivas, con el fin de que puedan llegar a tener un alto grado de eficiencia y sostenibilidad como intermediarias financieras.

La Fundación **AGIL** es la intermediaria y además es la Institución que brinda la asesoría para que los asociados, realicen las gestiones necesarias, con la finalidad de que sean ellos quienes obtengan el financiamiento deseado con las instituciones financieras, permitiéndoles de esta manera un conocimiento más, dentro del campo financiero.

Esta fundación también les brinda capacitación a los grupos que ellos asesoran, para que por sus propios medios, realicen las gestiones necesarias, para obtener financiamiento sin intermediarios, para el desarrollo de los diferentes proyectos que desean realizar y que conozcan el proceso que tienen que realizar, haciéndolos independientes y puedan desenvolverse solos.

### **Capacitación y Asesoría**

La fundación realiza la asesoría y capacitaciones en las siguientes áreas:

**Organización Empresarial:** Se parte del establecimiento de una línea base que permita evaluar durante y al final del programa el impacto del mismo, haciendo énfasis en claves de incremento de los ingresos, generación de empleo y grados de replicabilidad de los procesos con otros grupos vecinos.

**Incremento de la Productividad:** Tiene que ver con la asistencia técnica productiva, identificación de nuevas variedades y cultivos, sistemas controlados de producción y tecnología de punta.

**Implementación de Buenas Prácticas Agrícolas:** Este componente es esencial en el concepto de apertura y acceso a mercados, en el sentido de que todos los grupos que sean identificados y seleccionados para trabajar con el presente programa o proyecto, acepten tácitamente la incorporación del programa de buenas prácticas agrícolas, a través de las diferentes opciones en función del mercadeo. Si su objetivo es el mercado europeo, implementar las EUREPGAP, si es Estados Unidos seguir la estandarización de PIPAA. El producto de esta iniciativa será la de certificar el origen de los productos y con ello eliminar las continuas intercepciones de productos con residuos de pesticidas y riesgos de contaminación microbiológica en los distintos mercados. Uno de los propósitos es cambiar la actual estructura de abastecimiento de productos hortofrutícolas, que para el caso de los productos de

exportación, la mayoría se compra en mercados de subasta, donde es imposible determinar su origen y mucho menos su calidad e inocuidad.

**Implementación de Buenas Prácticas Empresariales:** Las buenas prácticas empresariales están implícitas en el proceso de transformación de agricultor a empresario, donde los nuevos grupos empresariales rurales deben cumplir con las leyes vigentes del país, adoptando un formato legal para su constitución, inscripción en la SAT, poseer facturas, registros y, ante todo, una estrategia transparente en el uso de los recursos y una política definida en la repartición de utilidades entre sus asociados.

**Mercadeo:** La estrategia de mercado de la propuesta está fundamentada en que los grupos productivos a seleccionar estén debidamente organizados empresarialmente, produciendo productos de calidad e inocuidad y con un sistema de trazabilidad debidamente implementado, que garantice la certificación de su origen y calidad. Cumpliendo estas normativas, las puertas de los compradores nacionales e internacionales se abrirán solas a recibir productos que les provean de la seguridad en la distribución y seguridad para el consumidor. Adicionalmente a esta realidad, Fundación AGIL dentro de su actuar ha apoyado la conformación de alianzas entre organizaciones productivas, tejiendo de esta manera redes de mercadeo rural, bajo el criterio de CERO INTERMEDIACIÓN, por lo que representa una genuina estructura de desarrollo empresarial, que está abierta para la recepción de aquellas organizaciones que tengan los mismos deseos de integración. El lema **De Agricultor a Empresario**, describe de manera sintetizada lo que se propone como un programa de Desarrollo Empresarial Rural de Guatemala.

Estos agricultores reciben capacitación en forma integral, logrando con ello un conocimiento amplio dentro del campo en el que se desenvuelven, llevándolos a conocimientos que únicamente pueden adquirir con Instituciones que estén comprometidas con el **desarrollo rural** y de sus habitantes, coadyuvando con un mejor nivel de vida para sus pobladores.

## **Identificación de Grupos**

Para iniciar los procesos de desarrollo se realiza una identificación de grupos ubicados en las zonas geográficas de acción, lo cual se hace en estrecha coordinación con entidades de desarrollo que tienen presencia en la zona y con las municipalidades, en la mayoría de casos, con apoyo de su unidad técnica.

Muchos de los grupos de interés conocen a la fundación y se acercan directamente para obtener conocimiento sobre las actividades, además, la fundación cuenta con una base de datos que incluye listados de grupos con potencial productivo en las diferentes actividades, el cual tiene como base la información proporcionada por el programa AGIL-USAID.

## **Proceso de Cooperación con Grupos Identificados**

La forma de iniciar el proceso de cooperación, con cada grupo puede variar, dependiendo de las líneas establecidas con los socios y cooperantes, sin embargo, en la mayoría de los casos se establece un convenio bilateral y se inicia con el establecimiento de una línea base de cada proyecto como medio para realizar tareas de seguimiento, monitoreo y evaluación.

Una línea de cooperación estándar podría incluir una serie de procedimientos y actividades entre las que pueden mencionarse las siguientes:

- Identificación y análisis de los procesos productivos y canales de distribución
- Asistencia en mercadeo y comercialización
- Evaluación y definición de la figura legal de la organización o grupo
- Desarrollo e implantación de programas y procesos administrativo contables
- Asistencia financiera o crediticia
- Asistencia técnica
- Capacitación

- Formulación de proyectos
- Fortalecimiento Institucional

### **Cultivos que realiza**

La Fundación AGIL trabaja con los cultivos que producen los diferentes grupos contactados, siendo cultivos para venta nacional e internacional. Los cultivos principales con que trabajan los diferentes grupos son los siguientes:

Para exportación: arveja dulce, arveja china, ejote francés, mini vegetales y mora; para venta nacional, principalmente: papa, plátano, tomate, chile pimiento, elote dulce, haba, hongos comestibles, hortalizas diversas, fresa, brócoli, coliflor, etc.

### **Comercialización**

La Fundación AGIL participa en forma directa en la comercialización de los cultivos principalmente productos de exportación, proporcionándoles el acompañamiento en todo el proceso de comercialización, entendiéndose por acompañamiento la realización de contactos de compradores a nivel nacional e internacional, investigación de cuán confiables y qué seguridad se tendrá de los compradores. A nivel nacional se tiene contacto con empresas como Wal Mart (Supermercados Paiz), así como ventas con empresas exportadoras nacionales.

### **Exportación**

Se tienen mercados abiertos para los productos que producen los grupos, principalmente de arveja china, arveja dulce, ejote francés y mini vegetales, estos productos son exportados hacia los mercados de Estados Unidos, Europa, principalmente para los países de Inglaterra y Holanda. También para los países de Centroamérica, principalmente El Salvador se tienen contactos para venta de productos en el mercado informal, (Terminal de ventas en San Salvador).

Además se tiene contacto con empresas exportadoras nacionales a quienes se les entrega producto para su exportación, siendo estas arvejas, ejote francés, mini vegetales, mora, brócoli, coliflor y elotín

### **Metodología de Trabajo**

Esta consiste en el desarrollo y aplicación de metodología de vanguardia, debidamente validada; entre las que se tiene:

- Establecer alianzas y mantener coordinación con grupos meta y entidades locales, regionales e internacionales de desarrollo.
- Promover la interacción entre pequeños empresarios, técnicos y profesionales comprometidos con el desarrollo.
- Coordinar y establecer alianzas con entidades afines locales o que tienen cobertura en las áreas.

### **Ejes Transversales**

#### **Enfoque de Género**

Participación activa de hombres y mujeres en los procesos de desarrollo en igualdad de condiciones.

#### **Enfoque Intercultural y Multilingüe**

Conocimiento, respeto e interacción de todos los actores culturales y lingüistas involucrados.

#### **Medio Ambiente**

Convivencia, respeto y conservación del medio ambiente.

### **Excelencia y confiabilidad**

Utilización de normas y sistemas de aseguramiento de calidad y de seguridad industrial.

### **Legalidad y Transparencia**

Respeto de normas, sistemas y leyes nacionales e internacionales.



## CAPÍTULO 3

### TRABAJO SOCIAL, DESARROLLO GRUPAL Y ORGANIZACIÓN

#### 3. 1¿Qué es Trabajo Social?

El área de Formación Profesional Específica de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala define que “Trabajo Social es una disciplina de las ciencias sociales que estudia, analiza y explica la problemática social, para coadyuvar en la solución de problemas de personas, grupos y comunidades que presentan carencias de tipo social, económico, cultural y espiritual para trabajar en procesos participativos de investigación, organización, promoción y movilización en la búsqueda de su desarrollo humano. En dicho proceso utiliza métodos propios de actuación”<sup>10</sup>.

#### **Trabajo Social**

“Es una disciplina de las ciencias sociales que en forma científica interviene en la problemática individual, grupal y comunal, derivada de la estructura económico-social. Propiciando la promoción y organización de los sectores mayoritarios para que con su movilización y autogestión conscientes, ejecuten acciones que favorezcan con su desarrollo integral y contribuya a la transformación social”<sup>11</sup>.

#### **Filosofía del Trabajo Social**

“Que la filosofía del trabajo social en el presente milenio tienda cada vez más a perfilar su aporte para contribuir al desarrollo humano con sus dimensiones de ser

---

<sup>10</sup> Escuela de Trabajo Social, Compendio de Resultados de los Talleres realizados por el área de Formación Profesional Específica de Trabajo Social, Guatemala Marzo de 1,999, Pág. 3

<sup>11</sup>Díaz Argueta, Julio César, Hacia la naturaleza del Trabajo social, elementos para su discusión , IIETS,1998, Pág. 71

social, incluyente, participativo y sostenible, situación que debe traducirse en mejores niveles de vida de la población y su pleno bienestar”<sup>12</sup>.

### **Definición del Trabajo Social de Grupos**

“Es un método de educación socializante, en el que se refuerzan los valores del individuo, ubicándolo en la realidad social que la rodea para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora en el proceso de desarrollo.

Por una acción organizada con fines educativos, proyecta al ser humano por medio de la participación grupal, proporcionándole el agrado de sentirse miembro de una sociedad a la cual pertenece y respeta y con la que va a contribuir para alcanzar mejores niveles de vida. Su función se fundamenta en medidas correctivas, preventivas, rehabilitatorias y promocionales”<sup>13</sup>.

Las personas se agrupan con la finalidad de obtener un beneficio, de esta forma se dividen las actividades, hasta llegar a la consecución de sus objetivos, lo cual lleva inmersa una mejoría para sus vidas.

### **“Objetivos del Trabajo Social de Grupos**

Se considera objetivo Terminal “mejorar el funcionamiento social de las personas”, debiendo utilizar los siguientes objetivos intermedios.

1. Capacitar a los miembros del grupo para una participación efectiva y consciente en los procesos sociales.
2. Impulsar y enriquecer el crecimiento, desarrollo y promoción humana.

---

<sup>12</sup> Díaz Argueta, Julio César, Dilemas del Trabajo social, “Ensayo” pág. 10, Investigador IIETS, Guatemala Noviembre 2000

<sup>13</sup> Contreras de Wilhelm, Yolanda, Trabajo social de Grupos, Editorial Pax, México, S.A. 1,989, Pág.15

3. Obtener la socialización de los integrantes del grupo, para un intercambio de valores espirituales, morales culturales y sociales para que estas se proyecten tanto en el individuo como en la ciudad.
4. Hacer consciente al miembro del grupo de la realidad social en la que se desenvuelve y el papel que le corresponde desempeñar.
5. Contribuir al desarrollo de iniciativas y alcanzar fines socialmente deseables, tomando en cuenta aquellos factores en los que es necesario actuar.
6. Orientar al individuo a establecer en un grupo relaciones satisfactorias que le permitirán crecer o progresar desde el punto de vista emotivo e intelectual, capacitándole para cumplir eficazmente con sus funciones sociales en la comunidad”<sup>14</sup>.

Con este funcionamiento social, se logra capacitar a las personas en diferentes aspectos, logrando su desarrollo, lo que redundará en beneficio personal para cada uno de sus integrantes.

El hombre es un ser social, no puede vivir aislado, es necesario relacionarse con otras personas, para la obtención de suministros para satisfacer sus necesidades vitales y para lograr su desarrollo.

Su relación con el contexto social, lo hace que vaya evolucionando en todos los aspectos y va aprendiendo normas de convivencia y practicándolas, las cuales deben usarse para mantener una convivencia pacífica y de armonía, usándolas para el bien común y ser respetados en el ámbito dentro del cual se desenvuelven, en beneficio de la sociedad.

El Método de Grupos fija su atención en el individuo, para orientarlo a obtener el máximo de sus posibilidades sociales, espirituales, físicas y culturales, buscando la ubicación del ser humano a su ambiente y lo introduce en sus propias necesidades. En este contexto, el Trabajador Social no debe basar su acción a nivel individual,

---

<sup>14</sup> Contreras de Wilhelm, Yolanda, Op.Cit. pág. 16

sino proyectarse hacia la educación masiva a través de las Técnicas Grupales. Educar a una persona es ayudarla al descubrimiento y desarrollo de su personalidad, capacitándolos para tener relaciones sociales satisfactorias y se convierta en una persona activa, que busque su desarrollo.

La asociación de una persona a un grupo deber ser aprovechada para aumentar su capacidad social, por medio de las relaciones que establece en el grupo.

El método de grupos es un proceso educativo en el que el Trabajador Social conduce a los individuos a mantener relaciones grupales satisfactorias, que le permitan crecer emocionalmente y los capacita para actuar de acuerdo a las circunstancias de su medio ambiente, social y familiar.

“Así que el Trabajo social de grupos, es un instrumento esencial en la motivación y educación social de los ciudadanos, para el cambio de estructuras, siendo un factor terapéutico, preventivo y rehabilitatorio”<sup>15</sup>.

El grupo debe servir a sus miembros, como a la comunidad, de la cual forma parte, considerando al individuo, como miembro de un grupo social y familiar.

El grupo juega varios papeles a la vez: es una acción dinámica en la que se aprende a recibir, pero también a dar, es una acción básica para que el hombre sepa desempeñarse adecuadamente en cualquier actividad.

“El Trabajo Social de grupo deja de ser efectivo si no actúa en la realidad social en la que se vive, ya que el individuo es parte de ese sistema, se sirve del grupo, sirve al grupo y a los grupos de la comunidad, convirtiéndose el proceso en un cambio que se efectúa en primera instancia en el ciudadano y luego en la sociedad de la que

---

<sup>15</sup> Ibíd. Pág.11

forma parte. El papel del Trabajador Social es el de coordinar, no como uno más del grupo, sino como un profesional en su papel de capacitador, orientador, guía, etc”<sup>16</sup>.

### **Etapas de la Vida de un Grupo**

1. Etapa de Formación
2. Etapa de Organización
3. Etapa de integración
4. Declinación

Aunque cada una de estas etapas tiene sus propias características básicas y sus procedimientos, la aplicación varía de acuerdo al tipo de grupo que se maneja; por ejemplo, no se sigue el mismo sistema para formar un grupo en una Institución que para un barrio o comunidad.

### **Etapa de Formación**

Según Natalio Kisnerman “el proceso de grupo comienza con la motivación para formarlo. El Asistente Social está motivado para formar grupo porque trabaja con el método, es decir, es su agente, tiene confianza en él y está seguro de sí mismo como personas y como profesional. Pero debe también conocer la motivación de los que formarán el grupo, ya sea mediante entrevistas o en la primera reunión”<sup>17</sup>.

La **Etapa de Formación** para Yolanda Contreras de Wilhelm, “es el nacimiento del grupo. En esta etapa, el líder profesional identifica los intereses comunes que poseen un conjunto de personas y las ayuda a asociarse. A veces, la formación es natural o sea que la gente se agrupa espontáneamente; en otras corresponde a un técnico hacerlo. Al decir líder profesional, nos referimos al Trabajador Social.

---

<sup>16</sup> Ibíd. Pág. 12

<sup>17</sup> Kisnerman, Natalio, Servicio Social de Grupo, Editorial Humanitas, Buenos Aires, Argentina, 1978, Pág. 120

Las funciones del Trabajador Social en esta fase y previa a ella, incluyen estudio o investigación para la formación del grupo, un diagnóstico inicial que permitirá formular metas y toda la planeación que se realizará en la etapa de formación”<sup>18</sup>.

## Procedimientos

1. Motivación de la asociación. Son las acciones dirigidas a despertar el interés por agruparse. Se pueden utilizar los siguientes medios: Carteles alusivos, volantes impresos, carro de sonido, medios masivos de comunicación, la encuesta, visita domiciliaria y entrevista personal.

Es importante no olvidar que quien integra un grupo ya tiene un objetivo y un programa señalado. Sin embargo será el propio grupo el que modifique, cambie o enriquezca el programa y se fije sus propias metas.

2. Inscripción y distribución de las personas en grupos

La inscripción se debe realizar en la instalación donde va a funcionar el grupo, llenándose una ficha con los datos generales de la persona: Nombre, edad, sexo, domicilio dirección y teléfono, estudios realizados, ocupación, horario seleccionado: día y hora.

## Etapa de Organización

Para Natalio Kisnerman **organizarse** significa desarrollar la capacidad de autodirigirse. Los síntomas que señalan que el grupo ha entrado en esta etapa son la declinación de la ansiedad, la división del trabajo, la aparición del líder sociológico del grupo, la adquisición de mayor responsabilidad por parte de los miembros, identificación con el grupo expresada en **nosotros** o **nuestro grupo** y una serie de rituales y símbolos. Se ha producido una progresión del grupo hacia los objetivos,

---

<sup>18</sup> Contreras de Wilhelm, Yolanda, Op. Cit. Pág. 43 y 44.

reduciéndose tensiones, estableciéndose la aceptación y pertenencia, el ajuste entre expectativas y realidad de vida del grupo.

La coordinación entre los miembros respecto de la actividad no se efectúa basada en la autoridad, sino mediante la conciencia de grupo que les permite unificar propósitos de manera que cada miembro adaptará su tarea a la de los otros con la habilidad y el entusiasmo necesario. En esta etapa todos los miembros entran en actividad, en el sentido de conducta que origina un cambio en una situación dada. El grupo desarrolla habilidad progresiva hacia el intercambio de ideas y emociones, distribuye las funciones del liderazgo, acepta ideas nuevas, elabora contenidos y situaciones, fortalece la afectividad y satisface sus necesidades. El aprendizaje de una tarea les permite a su vez el aprendizaje de cómo organizarse bien, ya que los implica más en el trabajo a realizar y en lograr la integración.

El grupo organizado tiende a cerrarse consolidando su unidad. Esto si bien es positivo, implica el riesgo de crear barreras a la comunicación exterior, fortaleciendo el endogrupo; de ahí la importancia de percibir esta situación y facilitar si es necesario la inclusión de un nuevo miembro para que el grupo dinamice su proceso. Logrando esto, podemos decir que el grupo alcanzó su madurez.

Para Yolanda Contreras de Wilhelm, “en la etapa de Organización, el grupo elabora los sistemas que le permiten el desarrollo de la capacidad para auto-dirigirse o auto-gobernarse. El Trabajador Social lo encauza hacia su organización a través de las necesidades de los miembros y de los objetivos del grupo como tal.

Los elementos que nos indican que se ha entrado en la etapa de organización son:

- 1 Asistencia regular a las reuniones por parte de los miembros
- 2 Declinación de la ansiedad
- 3 Una división de trabajo justa y eficiente
- 4 Aparición de un líder natural

- 5 Responsabilidad manifiesta por parte de los miembros
- 6 Identificación con el grupo al llamado nosotros o nuestro grupo
- 7 Tensiones disminuidas por la obtención de los objetivos
- 8 Aceptación y sentido de pertenencia al grupo”<sup>19</sup>.

En esta fase se desarrolla la actividad basada en una coordinación de funciones y en la conciencia de grupo y no en la autoridad. Se desarrolla el espíritu cooperativo y se establece la división del trabajo de acuerdo a las habilidades de cada uno. Se inicia una cohesión a través de vínculos afectuosos e interpersonales entre los miembros, existiendo clarificación de propósitos y participación explícita en actividades que conducen al logro del programa y a la afirmación del grupo.

## **Pasos para la Formación del Gobierno del Grupo**

### **“1. Asamblea preparatoria**

Corresponde al Trabajador Social convocar a esta reunión. En ella explicará la importancia del gobierno del grupo, procurando que los miembros se pronuncien por llevar a efecto la elección. Se constituye la estructura que deberá estar compuesta por:

Presidente

Secretario

Tesorero y

2 Vocales

Definida la planilla y sus candidatos, se convoca a una nueva asamblea para su elección. Es importante que los miembros del grupo conozcan las capacidades de los candidatos”<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> *Ibíd.* Pág. 57

<sup>20</sup> *Ibíd.* Pág. 59



## **1. Elección**

El grupo debe elegir a sus representantes en forma directa y con voto secreto (escrito), lo que evitará agresividades posteriores.

### **Asamblea**

Es importante educar al grupo sobre el significado de las asambleas, ya que es la forma en que participa en su propio gobierno. Se le debe concientizar de la importancia de su asistencia en las asambleas para la toma de decisiones.

Las asambleas deben realizarse en una misma fecha y a la hora en que sesiona el grupo, respetando la duración de la misma que deberá ser de una hora y media. Se anunciará con anticipación, estableciendo la agenda del día.

### **Procedimiento**

- “1. Lectura de la Agenda
2. Lectura del acta de la asamblea anterior
3. Lectura de la correspondencia
4. Informe de las comisiones de trabajo
5. Desarrollo de la asamblea
6. Acuerdos tomados (resumen de las resoluciones tomadas, nombramientos, comisiones de trabajo, críticas al desarrollo del programa, etc.)”<sup>21</sup>.

En la etapa de formación, se tienen claros los objetivos que se pretenden alcanzar, los integrantes del grupo se conocen, aquí ya se han detectado a los líderes, ubicándolos tentativamente en las actividades que consideran que están aptos para desempeñar, aquí es cuando se desarrolla el espíritu de cooperación y se inicia la cohesión del grupo, por medio de las relaciones interpersonales entre sus miembros.

---

<sup>21</sup> *Ibíd.* Pág. 60

Una vez detectados los líderes, se tienen candidatos para la constitución del gobierno del grupo y se empiezan a formar las planillas y se convoca a una asamblea para la elección de su directiva y posteriormente las personas elegidas tendrán que trabajar en la elaboración de las funciones de cada uno de los cargos y elaborar el reglamento respectivo.

La función del líder profesional en relación con el gobierno del grupo está dentro del contexto de una actividad orientadora y consejera, así como de asesor. Estará presente en todas las asambleas que se realicen para asesorar los diferentes problemas planteados. En caso de que exista un líder natural y que este no sea el presidente del grupo, la posición del Trabajador Social será de acercamiento y amistad para encauzar su capacitación.

### **Significado del Gobierno de Grupo**

Como grupo lo ayuda a concentrar la atención sobre si mismo, por lo que gana en unidad y espíritu de grupo. Ayuda a definir sus propósitos como grupo y a superarse para alcanzarlos. Lo impulsa a relacionarse mejor con otros grupos y a intervenir con mayor propiedad en su medio social. En forma individual le ayuda a disponer de los procedimientos cívicos, a desarrollar espíritu de cooperación y ayuda a trabajar en equipo, a elevar su espíritu hacia la mayor solidaridad, autocontrol y responsabilidad.

Una vez señalada la forma cómo se constituye, es necesario describir tres aspectos importantes comprendidos en la etapa de organización:

1. Normas de la vida del grupo: Es la estructura social que determina los patrones, roles y posiciones de los participantes.
2. El programa del grupo: Son las actividades, tareas y procesos operativos. Es un medio para influenciar las normas, crear la estructura de participación de acuerdo a los objetivos preseñalados.

3. El control social del grupo establece sistemas de trabajo, estímulos y servicios que sean una respuesta a la dinámica del comportamiento del grupo. Su concepción y forma de aplicación permitirá alcanzar la etapa de integración.

### **Normas de la Vida del Grupo**

Para Yolanda Contreras de Wilhelm los miembros que interactúan en un grupo tienen sentimientos de respeto a sus compañeros, al trabajo que desempeñan, al ideal que persiguen, etcétera. Las normas son las reglas prácticas o morales que conducen a la persona a considerar una acción como preferible a otra en una serie dada de circunstancias.

Las normas en la vida del grupo que se comparten por los individuos, se pueden expresar como una declaración que especifica lo que los miembros deben de hacer y lo que se espera de ellos en determinada circunstancias. Se puede afirmar que las relaciones del individuo con el propio grupo, con otros miembros y con otros grupos.

#### **1. Relación del individuo con el grupo**

Se presenta en tres formas:

- a. En los requisitos de admisión que se establecen para admitir un miembro. Esta acción surge como una forma de control social elaboradas por el propio grupo, ya que en la etapa de formación fue el Trabajador Social quien estableció las condiciones de ingreso.
- b. En la relación del individuo con el gobierno del grupo, en la que se determina el derecho de votar y ser votado; cuando las relaciones entre los miembros del grupo son de responsabilidades y de respeto mutuo, cuando el individuo se siente aceptado por sus compañeros, cuando le satisface la actividad y tiene posibilidad de expresarse y de participar en todo lo que esta involucra. Entonces se puede

decir que se ha integrado al grupo y que ha desarrollado un sentido de pertenencia. Esto le permitirá vivir el grupo como propio.

- c. En la relación del individuo con el líder profesional o Trabajador Social, la cual debe ser de cordialidad, democracia y respeto.

## **2. Relación Entre los Miembros del Grupo**

Su base la encontramos en la buena voluntad, representada por la asociación voluntaria. También debe ser de respeto y comprensión mutua, aunque a veces se presentan fricciones entre los miembros en forma de resistencia, indiferencia, crítica o burla. El surgimiento de subgrupos provoca un ambiente inconveniente que se polariza alrededor de una o varias personas.

## **3. Relación del Grupo con otros Grupos**

Es importante relacionarse con agrupaciones similares, que les permitan aprender de sus experiencias vividas y transmitirles las propias. Esta relación debe estar basada en actitudes de sana convivencia social, que cohesionen la unidad del grupo, lo orienten para la participación social a través de una actitud de cooperación y solidaridad para con su medio y otros grupos.

## **Función General del Trabajador Social en la Etapa de Organización**

Para Yolanda Contreras de Wilhelm, la función del Trabajador Social, en la Etapa de Organización deberá ser la siguiente:

- a. Debe propugnar por encaminar el grupo hacia su organización, delegando funciones en el grupo. Con ello sus miembros aprovecharán para superar su primera etapa natural de dependencia.

- b. Aprovechará cualquier circunstancia para informar a los miembros, para ayudarles a discutir con altura sus problemas. En esta etapa el grupo deberá tomar sus propias decisiones y responsabilidades bajo la asesoría y enseñanza del Trabajador Social.
- c. El líder profesional en esta fase juega un papel de gran efecto entre los miembros del grupo.
- d. Será el intermediario en relación con los procedimientos y sanciones, de manera que el grupo no sea injusto con sus miembros.
- e. Pugnará por mantener la cohesión del grupo, debiendo ayudar a los miembros para reafirmar sus vínculos entre ellos mismos a través de la elaboración de un buen programa.
- f. Contribuirá a que los roles logren que los miembros se sientan participantes y contribuyentes con el grupo.
- g. Intervendrá firme y directamente para impedir retrocesos en el proceso.
- h. Pugnará por mejorar o modificar los procedimientos de gobierno y operación en favor del grupo.
- i. Estará en contacto continuo con los líderes y con los representantes para ayudarlos en sus funciones en bien de una realización positiva.
- j. En esta etapa la influencia del Trabajador Social declina, ya que el grupo deberá caminar hacia su autogobierno.

## **Etapa de Integración**

Natalio Kisnerman dice que “el grupo está integrado o cohesionado, cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente o perfectamente ajustados entre sí. El grupo funciona como una unidad productiva, las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo. Llamamos productividad a la suma de capacidades y habilidades para enfrentar la vida de un grupo. La capacidad de los miembros está dada por su sensibilidad a los problemas de interacción y a las necesidades del grupo por un lado y a su habilidad para resolverlos y satisfacerlos. Si el objetivo para el grupo es la realización de una actividad, aquí la productividad no tiene un sentido económico sino de realización de miembros del grupo y por ende del grupo como un todo, de crecimiento y desarrollo de su potencial humano.

El grupo ha llegado a la madurez, existen pocos cambios en su contribución, el liderazgo está repartido entre todos sus miembros y el Asistente Social de Grupo debe comenzar su retirada hacia un rol asesor ya que el grupo está capacitado para funcionar solo.

A pesar del buen nivel de madurez, en un momento dado disminuye el interés de los miembros, los que se orientan hacia otras actividades (cambio de trabajo, de estado civil, de lugar de residencia, servicio militar, estudio, etc.), con lo que comienza una declinación del proceso a través de la disminución de miembros, etapa que es natural a todo grupo y que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo o el Asistente Social. Los que desean continuar deben pasar a integrar otro grupo para reactivar todo su proceso cambiando de objetivo y permitiendo el ingreso de nuevos miembros.

El término de cada etapa evolutiva de la vida humana señala el fin de un grupo y el Asistente Social debe preparar positivamente ese fin, haciendo elaborar a los miembros sus causales naturales”<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Kisnerman Natalio, Servicio Social de Grupo, Editorial Humanitas, Argentina, Buenos Aires 1978, Pág. 135

Para Yolanda Contreras de Wilhelm, **la Etapa de integración**, es la etapa de maduración del grupo, durante la cual se adquiere independencia del liderazgo del Trabajador Social.

Este proceso significa alcanzar la conciencia de lo que es y de lo puede ser.

### Características

1. Estabilización de la estructura del grupo
2. Logro de los propósitos
3. Respuestas eficaces a las tensiones internas y externas
4. Consensos y dirección en relación con los objetivos
5. Proceso de gobierno y funcionamiento adecuado
6. Extensa cultura grupal
7. Desarrollo de que favorezcan el cambio

Esta etapa se considera terminada cuando se pronostica que el grupo continuará su asociación porque ha aceptado un ritmo de reuniones y porque ha armonizado en líneas generales los intereses personales y los de la Institución que los patrocina.

Durante este proceso también se comparten alegrías, realizaciones, derrotas, responsabilidades y problemas de relaciones humanas, así como preocupaciones por la sociedad en la cual el grupo se encuentra inmerso. Los miembros de un grupo voluntario, encuentran en su asociación una satisfacción a esas necesidades, mostrando a través del proceso de integración los siguientes elementos:

1. Un sentimiento de **nosotros**, o sentido de pertenencia
2. Un espíritu de grupo o de solidaridad
3. Un simbolismo y un ritual como de formas de lenguaje
4. El deseo de participación social.

Estos son elementos que se desarrollan durante el período de integración y que nos permiten una conciencia de grupo que prolongará la vida del mismo.

### **El Sentimiento de Nosotros**

Es cuando dentro de un grupo se deja de usar la primera o segunda persona del singular y se substituye por la primera del plural **nosotros**. Los miembros se empiezan a olvidar de sí mismos para comenzar a hablar en función de todos y a tomar como propios los problemas de los otros, mostrando una actitud de lealtad, cooperación y esfuerzo. Se comparten los éxitos, pero también los fracasos y las preocupaciones. De esta manera se crea un lazo de unión interno que les permite la consolidación. Los miembros se encuentran unidos para sentir y compartir juntos los sentimientos de todos.

### **El Espíritu de Grupo**

En esta fase se enfoca el deseo de servir a los demás como agrupación o de realizar tareas de acción social. Significa la relación del grupo entre sí, para ofrecer la calidad humana individual transformada en una conciencia de grupo.

Durante este período los miembros muestran solidaridad y deseos de elevar el estatus de otro, prestan ayuda, dan recompensa, se liberan de las tensiones, bromean, ríen, manifiestan satisfacción, están de acuerdo, se comprenden, colaboran y aceptan las decisiones de la mayoría. El ambiente del grupo se torna agradable y muchas veces mejor que el familiar, sin embargo, es importante señalar que como en toda conducta humana, existen altibajos por factores personales, presentándose temporadas en que se manifiestan indiferentes y hasta antagónicos y otros períodos en que la moral del grupo es sostenida por un fluido viviente de interés y esfuerzo.



De igual manera se debe recordar que a muchas personas les gusta que les confíen cargos específicos en el grupo al que pertenecen, considerándolo como un reconocimiento a su valor y a sus capacidades; manifestando alegría y orgullo por este desempeño en medio de una disciplina para realizarla.

El Trabajador Social deberá valerse de técnicas profesionales para guiar al grupo en la elección de una forma de vida progresiva, vigilando que el interés se mantenga alto y fijando un límite razonable de tiempo para las realizaciones de acuerdo a la madurez emocional de los participantes.

### **Simbolismo y Ritual**

Para Yolanda Contreras de Wilhelm, Simbolismo y ritual es la forma de expresión oral empleada por los miembros del grupo para exteriorizar su apego al mismo. El ritual tiene por objeto transmitir las tradiciones del grupo a los nuevos socios, formando así su historial que conduce al sentimiento final de **nosotros** y al espíritu de lealtad para con el nombre del grupo, su escudo y sus colores. En cuanto a los rituales, se pueden mencionar la celebración del aniversario de la fundación del grupo, ceremonias, fiestas para recibir a nuevos socios, apertura de asamblea anual. Todo lo anterior termina formando las tradiciones y costumbres del grupo y su influencia manifiesta cohesión de sus miembros.

El simbolismo y el ritual nos conducen a la integración del grupo, dependiendo del lugar más o menos importante que ocupe en la vida de sus miembros. Si la relación es profunda, será natural que aparezcan los medios de expresión al espíritu de solidaridad. Además, será inevitable que el uso de símbolos y ritos acreciente las emociones que les hayan dado nacimiento.

### **Participación Social**

Yolanda Contreras de Wilhelm, explica que la Participación Social, es la intervención

intencionada por parte del grupo, en obras de bienestar social que tienen relación con la comunidad. Este es el momento de madurez dentro de la asociación, cuando, conocedor de sus capacidades, asume conscientemente el trabajo de ayudar a la sociedad. Puede afirmarse que esta fase representa el logro de un grado relativamente alto del funcionamiento del grupo. En este período existe una estructura de grupo bien desarrollada, con posiciones determinadas por los miembros, roles especializados e independientes, patrones formales de interacción, subgrupos y proliferación de vínculos interpersonales. Cuentan con procedimientos de gobierno establecido, los cuales incluyen patrones de participación para la solución de problemas, toma de decisiones y ejecución de tales aspectos. Las relaciones con el ambiente físico y social son estables.

Si el grupo consigue vivir muchos años, es porque mantuvo equilibrio dinámico antes que una madurez estática. A su vez los conflictos interiores y el cambio en las necesidades de los miembros, generan crisis para las que el grupo debe desarrollar mecanismos de adaptación.

### **Declinación del Grupo**

Para Yolanda Contreras de Wilhelm, la declinación del grupo puede suceder a pesar del buen nivel de madurez, debido a que en un momento dado el grupo puede caer en un estado de agonía, disminuyendo la asistencia de sus miembros y perdiéndose el interés por el programa. Lo anterior se puede presentar por las siguientes causas:

1. Las metas se han alcanzado y puede no existir otra razón para que continúe existiendo.
2. El grupo estableció un período de terminación de la asociación y éste ha concluido.
3. Por falta de integración, ya sea porque fueron perdiéndose los objetivos, debido a que faltó técnica por parte del líder profesional para dinamizar las relaciones,

porque las etapas anteriores no se cumplieron fielmente, o porque los roles no fueron desempeñados equitativamente, o bien el gobierno del grupo no funcionó.

4. Por mala adaptación, especialmente cuando no se han podido desarrollar los medios eficaces para responder a las presiones externas del ambiente. Posiblemente nunca se desarrollaron mecanismos de cambio o si los hubo y fueron eficaces en un momento, ahora se han vuelto rígidos y consecuentemente no permiten una adaptación adecuada a las nuevas condiciones y circunstancias.

Esta etapa debe ser seriamente analizada y evaluada por el líder profesional, procurando analizar las verdaderas causas de desintegración del grupo, ya que es frecuente el fracaso por falta de conocimiento en Trabajo Social de Grupos. Sin embargo, el espíritu de lucha no debe decaer, por el contrario, se debe emprender otra formación de grupo, al que se le aportará la experiencia anterior y los nuevos conocimientos.

## CAPÍTULO 4

### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS DE LA INFORMACIÓN DE CAMPO

En el presente capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la investigación de campo, en la cual se encuestó a una muestra de los socios que son miembros de la Empresa Rural de Aldea **La Estancia de la Virgen**, localizada en el Municipio de San Martín Jilotepeque, Departamento de Chimaltenango.

CUADRO 1

#### PROCESO DE ORGANIZACIÓN (Según etapas)

No.	VARIABLES	Cantidad	%
1	Organización y Forma	15	60
2	Organización y capacitación	4	16
3	Organización	3	12
4	Trabajo en grupo y buena comunicación	2	8
5	Organización y planificación	1	4
<b>TOTAL:</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

En el presente cuadro, el mayor porcentaje se localiza en la variable **Organización y Formación**, lo cual es positivo pues se manifiesta que se han cumplido con las etapas iniciales del proceso de desarrollo de un grupo, se puede observar en el segundo rubro que también recibieron **capacitación** en la etapa de formación.

## CUADRO 2

### **ETAPAS DE INICIACIÓN** (Según opinión de los asociados)

Capacitación		Organización		Formación		TOTAL	
Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
15	60	8	32	2	8	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

En el cuadro 2 se puede observar que el mayor porcentaje se localiza en el rubro **Capacitación**. Esto permite asumir que fueron orientados en sus inicios, lo que implica que los aspectos educativos son aceptados por el grupo.

## CUADRO 3

### **MEJORAS OBTENIDAS** (Según los socios)

Nuevos Empleos		Mejoras Económicas		<b>TOTAL:</b>	
Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
17	68	8	32	<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

En el cuadro superior se puede observar que la moda recae en el rubro **Nuevos Empleos**. Con ello se confirma que han generado fuentes de trabajo, lo cual coadyuva al desarrollo y bienestar familiar.

**CUADRO 4**  
**EXPECTATIVAS 2007**  
(Según los Socios)

No.	VARIABLES	Cantidad	%
1	Diversificar productos y nuevos mercados	7	28
2	Mas capacitaciones	3	12
3	Exportar más producto	3	12
4	Nuevas tecnologías	2	8
5	Generar más empleos	2	8
6	Mejorar calidad	1	4
7	Comprar más equipo	1	4
8	Contar con más productos	1	4
9	Nuevos proyectos de desarrolló	2	8
10	Reestructurar comisiones de trabajo	1	4
11	Realizar la asamblea anual	1	4
12	Logra la certificación de su producto	1	4
<b>TOTAL:</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

Este cuadro revela que el mayor interés de los asociados con relación a las expectativas que ellos tienen es la diversificación de productos y abrir nuevos mercados. También desean **más capacitación** y **Exportar más producto**.

Esto implica que los socios tienen interés en capacitarse, mejorar sus productos y las exportaciones.

CUADRO 5

**CAPACITACIÓN RECIBIDA**

(Opinión de los asociados)

No.	VARIABLES	Cantidad	%
1	Buenas prácticas agrícolas y de manufactura	12	48
2	Manejo post cosecha y manejo integrado de plaga	10	40
3	Buenas prácticas empresariales	3	12
<b>TOTAL:</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

En este cuadro el mayor porcentaje se localiza en el rubro **Buenas prácticas agrícolas y de manufactura**, también se puede observar que han sido capacitados en **Manejo postcosecha y manejo integrado de plagas**. En los resultados obtenidos se puede ver que los socios, si han recibido capacitación, en aspectos agrícolas.

CUADRO 6

**GRADO DE ESCOLARIDAD**

(De los socios)

No.	VARIABLES	Cantidad	%
1	Segundo primaria	5	20
2	Tercero primaria	6	24
3	Cuarto primaria	4	16
4	Quinto primaria	5	20
5	Sexto primaria	3	12
6	Tercero básico	1	4
7	No estudio	1	4
<b>TOTAL:</b>		<b>25</b>	<b>100</b>

Fuente: Investigación de campo, junio 2007

En el cuadro anterior la mayor frecuencia se localiza en el **Tercer grado primaria**, también se puede observar que le siguen **Segundo** y **Cuarto primaria** con un 20% cada uno.

Por lo tanto se asume que la mayoría de los socios pueden ser instruidos por diferentes medios escritos.



## CAPÍTULO 5

### PROPUESTA: DE CAPACITACIÓN GRUPAL, PARA LAS COMPAÑERAS DE HOGAR DE LOS SOCIOS DE LA EMPRESA RURAL “LESTANSA”

La presente propuesta es para que se les brinde capacitación a las compañeras de hogar de los socios de la Empresa Rural, **La Estancia de la Virgen o Lestansa**, dicha capacitación será acerca de la formación de grupo, para que conozcan el proceso de la formación y organización grupal, siendo un profesional del Trabajo Social, quien capacite y organice el grupo, este profesional es el que posee los conocimientos teórico-prácticos, que sirven para que dicha capacitación se realice en forma sistematizada; el Trabajador Social debe incentivar la participación de los asociados y de sus compañeras de hogar, en proyectos enfocados hacia el desarrollo individual y grupal, programas que nazcan de sus propias necesidades e intereses, orientándolos adecuadamente en la consecución de sus objetivos, para ello es necesario que el Trabajador Social, brinde capacitación de grupos a las señoras, para que con la capacitación propuesta se le oriente técnicamente al individuo y a la organización, para movilizar y contribuir con acciones concretas para la búsqueda del bienestar común.

Tomando en cuenta que la capacitación es una acción sistemática, que permite ir de lo simple a lo complejo, que es una tarea planificada, con objetivos claros, que llevarán al desarrollo individual a los integrantes del grupo, se hace necesaria la capacitación de este grupo femenino, para que paralelamente al desarrollo económico, se de un desarrollo integral, que apunte a buscar mejores condiciones de vida para cada uno de los socios de la empresa rural **Lestansa**.

#### **Justificación**

Con base en la investigación realizada a los socios de la empresa rural **La**

**Estancia de la Virgen o Lestansa**, en la cual el 52% de los socios solicitaron más capacitación agrícola y de exportación, se considera necesario realizar una capacitación sobre estas áreas a las compañeras de hogar de estos agricultores, para que participen en las actividades que los socios realizan y de esta manera generar ingresos adicionales, que coadyuven a mejorar su nivel de vida. Es importante que previo a la capacitación agrícola, a estas señoras se les capacite para una actividad grupal, en aspectos organizacionales, para que aprendan a desarrollarse como miembros de un grupo.

La presente propuesta deberá ser desarrollada por un profesional del Trabajo Social, quien cuenta con los conocimientos científicos necesarios para su implementación.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Capacitar a las compañeras de hogar de los socios de la empresa rural **Lestansa**, para que obtengan conocimientos de Organización Grupal y Conocimientos Agrícolas, que puedan poner en práctica posteriormente, para obtener organizadamente ingresos económicos que coadyuven al bienestar de la familia y al desarrollo de su localidad.

### **Objetivos Específicos**

- Capacitar a las compañeras de hogar de los asociados en aspectos de organización grupal, para que aprendan cómo trabajar en grupo.
- Desarrollar sus capacidades de liderazgo, para propiciar el crecimiento, desarrollo y progreso de su localidad.
- Brindarles capacitación agrícola a estas señoras, para que obtengan nuevos conocimientos que coadyuven a generar ingresos económicos y un desarrollo integral.

## **Metas**

- Lograr la participación del 100% de las compañeras de hogar de los socios, en la capacitación grupal.
- Capacitar a las compañeras de hogar de los socios de la Empresa **Lestansa**, para aumentar sus conocimientos y a la vez mejorar su autoestima.

## **Descripción del Proyecto**

### **Contenido Básico de Capacitación sobre Etapas del Proceso de Desarrollo del Grupo**

El Trabajador Social deberá intervenir en la orientación y capacitación de las compañeras de hogar de los socios de la Empresa **Lestansa**, para que estas personas desarrollen sus capacidades y enriquezcan sus vidas, experimentando mejoras sustanciales. Los Trabajadores Sociales son profesionales que se dedican a propiciar el bienestar y la autorrealización de los seres humanos, para la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones.

### **¿Qué es Capacitación?**

Para Felipe de Jesús Calderón la capacitación es una acción sistemática, que permite ir de lo simple a lo complejo, es una tarea planificada con objetivos claros; que llevarán al desarrollo individual a los integrantes del grupo.

### **¿Para qué Capacitar?**

- Para orientar técnicamente al individuo y a la organización.
- Para movilizar y contribuir en acciones concretas a la búsqueda de mejores condiciones de vida.

## **Principios de Capacitación**

Según Felipe de Jesús Calderón, los principios de capacitación son los puntos de partida de cualquier actividad, también se puede decir que es una regla fundamental, que debemos tomar en cuenta.

Principales características de un programa de capacitación:

### **Objetividad**

Debe responder a una realidad concreta, atendiendo a las necesidades e inquietudes del grupo.

### **Creatividad**

La capacidad que deben desarrollar.

### **Dinamismo**

Que participen activamente los integrantes del grupo en las actividades de capacitación.

### **Capacitación de Base**

Es aquella capacitación que necesitan los grupos, desde que se inicia el reclutamiento, puesto que se hace necesario explicar la importancia de la vida en grupos, explicarles qué es un grupo, etc., posteriormente capacitar a cada uno de los miembros del grupo, en cada una de las funciones, responsabilidades y obligaciones de los mismos, para que se organicen sin directiva.

Los grupos que se forman de acuerdo a los intereses particulares que persiguen, se

les llama **Grupo de interés**, a estos grupos de interés es a los que se les va a dar capacitación básica en primer nivel, de acuerdo a las particularidades que se presentan.

### **Capacitación Básica para el Liderazgo**

Es aquella que se le va a impartir a los líderes detectados en los diferentes grupos y que se deben de preparar para que sean las personas progresistas en que nos apoyemos, como un medio para movilizar y hacer avanzar a los amplios sectores de la población.

### **La Capacitación para la Especialidad Grupal o Específica**

Es aquella que se estará impartiendo, cuando se ha logrado consolidar el grupo, como producto de una buena capacitación básica.

Debemos de recordar que cualquier persona que se acerca a un grupo, lleva un interés y este debe ser satisfecho, de lo contrario lo perderá, de allí la importancia de la capacitación específica, en esta clase de capacitación se debe de tener cuidado que los programas sean adecuados, a esta clase de capacitación, se deben llevar personas capaces de transmitir nuevos conocimientos, puesto que la gente tiene conocimientos de su medio, de su arte, de su oficio, de su producción, lo que desean es mejorar y no que les repitan lo que ya conocen.

### **Esquema de un Temario General**

#### **Para un Programa de Capacitación**

El programa debe responder a las necesidades e inquietudes que presentan los miembros de un grupo o una comunidad y esas necesidades sólo pueden captarse por medio de un diagnóstico que se efectúe del medio donde actuamos.

Por lo tanto el primer paso será el de realizar una investigación operativa o investigación de necesidades, la cual servirá para elaborar el programa correspondiente.

Es necesario que se tome en cuenta el medio y grado de instrucción de las personas de los grupos puesto que, de estos factores dependerán la técnica a emplear. Finalmente que siempre se lleven mensajes de interés grupal o comunal y que sean aplicables en el medio; aquí se recomienda la demostración y experimentación.

Para la presente propuesta de capacitación, acerca de las etapas del proceso de desarrollo del grupo, se deben tomar en cuenta que para formarlo debe pasar por una serie de etapas, las cuales tienen sus propias características.

El proceso de desarrollo del grupo debe enfocarse en función de:

- Que la persona aprenda a desarrollarse como miembro del grupo.
- Todos los miembros tienen condiciones y deben desarrollar capacidad de liderazgo.
- Que como grupo responda a la solución de los problemas, en su funcionamiento, en su realidad local y su proyección a la realidad nacional.

El proceso de desarrollo del grupo es dinámico y que conlleva el crecimiento individual de los integrantes del grupo.

Algunos autores consideran como etapas del proceso de desarrollo las siguientes:

- formación
- conflicto
- organización
- integración

- muerte

En este trabajo se considera que tanto el conflicto como la desintegración, son fenómenos que pueden darse en el desarrollo del grupo en cualquiera de las etapas, por lo tanto se consideran como etapas del grupo:

- formación
- organización
- integración

### **Papel del Trabajador Social**

El Trabajador Social será el encargado de impartir la capacitación a las compañeras de hogar de la empresa rural **LESTANSA**, en las diferentes etapas para la formación y organización del grupo, en la etapa de formación, debe jugar el papel de líder institucional, lo que permitirá realizar el reclutamiento y posteriormente guiar al grupo, en sus primeras reuniones. Será orientador movilizándolo hacia la elaboración de su propia estructura, normas y elaboración de objetivos y metas, lo movilizará hacia la acción, motivándolo en la participación de todas las actividades propuestas. Irá trabajando para cortar la dependencia que exista hacia él o irá creando situaciones que vayan favoreciendo la comunicación. Es importante que el Trabajador Social, señale situaciones dadas en el grupo lo motive para que se de análisis, enseñándolo a la autoevaluación como un medio de crecimiento.

En la etapa de Organización el rol del Trabajador Social, básicamente será orientador y capacitador del grupo, como orientador logrando mejores relaciones entre los miembros del grupo, mas cooperación y solidaridad y como capacitador, procurándoles todos aquellos elementos que les ayuden a definir y estructurar su organización y especialmente capacitando a cada uno de los miembros del grupo, para que en un momento determinado puedan dirigir el grupo.

En la etapa de Integración, el papel del Trabajador Social será de asesor, ya que el grupo puede autogestionarse, lo asesora en la búsqueda de mecanismos necesarios para mantener el interés de sus miembros.

En la planificación general de sus actividades, así como en la planificación adecuada de su capacitación, tendrá que desarrollar los temas que a continuación se describen:

## **Temática**

### **Generalidades sobre los grupos**

- ¿Qué es un grupo?
- Ventajas de la vida en Grupos
- Tipos de grupos
- Estructuras organizativas

### **Organización**

- Concepto
- Principios
- Objetivos
- Pasos para la autorización legal
- Leyes que rigen en el país
- Reglamentos

### **Estructura**

- Junta Directiva
- Asamblea General
- Comisiones



- Funciones de los diferentes organismos
- Derechos y obligaciones de los miembros directivos y asociados

### **Funcionamiento**

- Elección democrática de la directiva
- Periodicidad de las reuniones
- Programa de trabajo
- Evaluación de programas

### **Liderazgo**

- ¿Qué es un líder? (concepto)
- Tipos de liderazgo (democrático, autocrático paternalista)
- Roles

### **Normas parlamentarias**

- Concepto de reunión
- Objetivos de la reunión
- Agendas, actas, solicitudes, libro de caja
- Uso de la palabra
- Debates
- Normas para debates
- Toma de decisiones
- Votaciones

### **Comunicación**

- Concepto
- Importancia

- Factores de la comunicación
- Gestiones
- Problemas

### **Problemas de las organizaciones**

- Fuga de los miembros
- Irresponsabilidad
- Apatía
- Problemas interpersonales
- Temario muy particular para cada grupo de interés

### **Participantes**

- Compañeras de hogar de los socios de la empresa rural **Lestansa**
- Socios que integran la empresa rural **Lestansa**
- Empresa AGIL, institución que asesora y capacita a los socios de **Lestansa**
- Profesional del Trabajo Social, encargada de la capacitación grupal.

### **Calendarización**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>TIEMPO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
Generalidades sobre los grupos	1 semana	Trabajador Social
Organización y Estructura	2 semanas	Trabajador Social
Funcionamiento y Liderazgo	2 semanas	Trabajador Social
Normas Parlamentarias	2 semanas	Trabajador Social
Comunicación	2 semanas	Trabajador Social
Problemas de las organizaciones	2 semanas	Trabajador Social
Elementos del proceso de trabajo sistemático	2 semanas	Trabajador Social

## **Recursos**

### **Humanos**

- Trabajador Social
- Compañeras de hogar de los asociados
- Socios de la Empresa Lestansa

### **Institucionales**

- Institución AGIL
- Junta Directiva de Lestansa

### **Materiales**

- Material y equipo de oficina
- Medios audiovisuales
- Documentos de apoyo

### **Financieros**

El financiamiento será gestionado por los socios de la empresa Lestansa, para que la institución AGIL, cubra todos los gastos, que este proyecto genere

### **Presupuesto**

Hospedaje y alimentación	Q.15,000.00
Papelería y útiles	Q. 1,000.00
Divulgación	Q. 1,000.00
Transporte	Q. 1,500.00
Imprevistos	Q. 1,000.00
Total	<u>Q.19,500.00</u>

## **Evaluación**

Se hará una evaluación, al finalizar cada etapa del proceso de desarrollo del grupo, se les harán preguntas directas, que generen la participación de los asistentes y que presenten sus propuestas, para un mejor desarrollo de la capacitación.

## CONCLUSIONES

1. El proceso de Organización que utilizaron estos agricultores, es el de **Organización y Formación**, con lo cual se ha cumplido con las etapas del proceso de desarrollo de un grupo.
2. Se asume que estos agricultores fueron capacitados en sus inicios, lo que implica que los aspectos educativos son aceptados en el grupo.
3. Los socios han obtenido mejoras económicas y han generado empleos a otras personas, lo que conlleva el bienestar del grupo familiar de los asociados y al desarrollo de la localidad.
4. El interés de los asociados, con relación a sus expectativas, es la diversificación de productos agrícolas, abrir nuevos mercados y recibir más capacitaciones.
5. La mayoría de los socios cursó únicamente hasta tercero primaria, por lo que se concluye que una minoría cursó la primaria completa.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Empresa Agil incorporar a su personal un profesional del Trabajo social, para que sea este profesional el encargado de brindar orientación para el desarrollo grupal, formando y organizando los grupos que serán capacitados, en la búsqueda de su desarrollo y consecución de mejores condiciones de vida y de trabajo.
2. Que el Trabajador Social, se involucre en la capacitación de las compañeras de hogar de los socios de la empresa **Lestansa**, en busca de una participación total, de estas señoras, que les permita mejores condiciones de vida.
3. Involucrar a las compañeras de hogar de los asociados, en la capacitación de aspectos agrícolas, con la finalidad de que se incorporen a las actividades agrícolas, para que obtenga ingresos económicos que les permitan, elevar su nivel de vida.
4. Se sugiere que paralelamente al desarrollo económico de los socios de la empresa rural “Lestansa”, haya un desarrollo social, que coadyuve al bienestar común de los asociados.
5. Se recomienda capacitar a las compañeras de hogar de los socios de la empresa que nos ocupa, para lograr un desarrollo social, cultural y económico para estas señoras, quienes son las encargadas de velar por el bienestar de su familia y que puedan disfrutar de mejores condiciones de vida.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Ander Egg, Ezequiel. **DICCIONARIO DEL TRABAJO SOCIAL**, 2a. Edición. Editorial Lumen, Buenos Aires, Argentina. 1995
2. **Apoyo a la Generación de Ingresos locales**, AGIL, Trifoliar, s/pié de Imprenta
3. Calderón Pérez, Felipe de Jesús, **Consideraciones Generales sobre Capacitación de Grupos**, 3ª. Edición. Folleto, Escuela de Trabajo Social, USAC, Serie Cuadernos Didácticos, 1987
4. Contreras de Wilhelm, Yolanda, **TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS**, Editorial Pax, México, S.A., 1989
5. Díaz Argueta, Julio César, Hacia la naturaleza del Trabajo Social, **ELEMENTOS PARA SU DISCUSIÓN**, IIETS, 1998
6. Escuela de Trabajo Social, **COMPENDIO DE RESULTADOS DE LOS TALLERES REALIZADOS POR EL ÁREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECÍFICA DE TRABAJO SOCIAL**, Guatemala, Marzo de 1,999
7. Kisnerman Natalio, **SERVICIO SOCIAL DE GRUPO**, Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1,978
8. Noriega, Castillo, Carlos F. **GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**, material de apoyo docente, Escuela de Trabajo social, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2002
9. Noriega, Castillo, Carlos F. **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**, Departamento de Tesis, Escuela de Trabajo social, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala, 2001

10. **REGLAMENTO INTERNO**, de la empresa “La Estancia, Agro industrial S.A.”,  
“LESTANSA”, s/año, s/lugar