

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



**Fortalecimiento de capacidades de los miembros de la Junta Directiva,
personal administrativo y operativo de la ASOCALCO en la entrega de los
servicios hacia la población socia beneficiaria**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Estela Marina Cucul Chocoj

Fray Bartolomé de las Casas, octubre 2019

**Fortalecimiento de capacidades de los miembros de la Junta Directiva,
personal administrativo y operativo de la ASOCALCO en la entrega de los
servicios hacia la población socia beneficiaria**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Estela Marina Cucul Chocoj

Lic. Leopoldo Caal Alvarado (Asesor)

Lcda. María Alejandra Aguilar González (Revisora)

Fray Bartolomé de las Casas, octubre 2019

Autoridades Universidad Panamericana

Rector M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General EMBA Adolfo Noguera Bosque

Autoridades Facultad de Humanidades

Decano M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Vicedecano MSc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES

Fecha 24 de noviembre de 2018

*En virtud de que el Informe de Práctica Social y Comunitaria con el tema: **“Fortalecimiento de capacidades de los miembros de la Junta Directiva, personal administrativo y operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria”** Presentado por la estudiante: **Estela Marina Cucul Chocoj.** Previo a optar al Grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*

Nombre: Leopoldo Caal Alvarado

Asesor/a

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, mes septiembre del año 2019.

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Fortalecimiento de capacidades de los miembros de la Junta Directiva, personal administrativo y operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria”** Presentado por el (la) estudiante: **Estela Marina Cucul Chocoj**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



Lcda. María Alejandra Aguilar González
Revisora



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala octubre 2019. -----

En virtud que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema **Fortalecimiento de capacidades de los miembros de la Junta Directiva, personal administrativo y operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población social beneficiaria**, presentado por el (la) estudiante **Estela Marina Cucul Chocoj**, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, esta Decanatura extiende **Dictamen de Aprobación** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, **para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.**





M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Decano
Facultad de Humanidades

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Contenido

Resumen	i
Introducción	ii
1. Marco de Referencia	1
1.1 Antecedentes de la organización	1
1.2 Descripción de la organización	4
1.3 Ubicación de la organización	5
1.4 Contexto en el que está ubicada la organización	5
1.5 Organización	8
1.6 Visión	9
1.7 Misión	9
1.8 Programas Establecidos	9
2. Marco Teórico	11
2.1 Fortalecimiento al personal	11
2.1.1 Fortalecimiento de capacidades	11
2.1.2 Comunicación asertiva	12
2.1.3 Trabajo en equipo	12
2.1.4 Servicio	12
2.1.5 Beneficiarios	13
2.2 Eficacia-eficiencia	13
2.2.1 Eficacia laboral	13
2.2.2 Eficiencia laboral	14
2.3 Gestión de capacidades	14
2.3.1 Innovación	14
2.3.2 Competitividad	15
2.3.3 Gestión	15

2.4	Clima laboral	16
2.4.1	Liderazgo	16
2.4.2	Igualdad	17
2.4.3	Organización	18
2.4.4	Remuneración	19
3.	Diagnóstico Institucional	20
3.1	Justificación	20
3.2	Alcances	20
3.3.	Metodología	21
3.4.	Identificación de la situación de la institución o área de intervención	22
3.5.	Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	23
3.6.	Análisis del problema priorizado	23
4.	Propuesta o proyecto de solución a la problemática priorizada	26
4.1.	Identificación de la propuesta o proyecto	26
4.1.1.	Nombre de la propuesta o proyecto	26
4.1.2.	Responsables de la ejecución	26
4.1.3.	Ubicación geográfica	26
4.1.4.	Duración estimada	26
4.1.5.	Presupuesto estimado	26
4.2.	Introducción de la propuesta o proyecto	27
4.3.	Justificación de la propuesta o proyecto	27
4.4.	Objetivos de la propuesta o proyecto	28
4.4.1.	Objetivo General	28
4.4.2.	Objetivos específicos	28
4.5.	Desarrollo de la propuesta	28
4.6.	Descripción de la población beneficiaria	30
4.7.	Descripción de las actividades a desarrollar	32
4.8.	Riesgos y sostenibilidad	32

4.9. Presupuesto	33
Conclusiones	35
Recomendaciones	36
Referencias	37
Anexos	38
Lista de Cuadros	
Cuadro No. 1 (Descripción del FODA de la ASOCALCO)	21
Cuadro No. 2 (Jerarquización de los problemas o necesidades de la ASOCALCO-	22
Lista de Tablas	
Tabla No.1 (Población de la Microrregión Las Conchas por género y edad)	31
Tabla No.2 (Presupuesto de la Propuesta o Proyecto)	33
Lista de imágenes	
Imagen No.1 Organigrama de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas	8

Resumen

En el proceso de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, realizada en la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, del municipio de Chahal, departamento de Alta Verapaz, permitió establecer relaciones sociales, así como conectarnos con el entorno social, político y económico de la misma, tomando en cuenta que es una asociación que trabaja para el desarrollo sostenible de las comunidades socias beneficiarias.

La intervención profesional en este proceso es de gran ayuda para las instancias públicas o privadas, tomando en cuenta que no toda institución cuenta con un rubro establecido para la contratación de profesionales que se dediquen al fortalecimiento institucional.

La Asociación es una institución no lucrativa, el cual trabaja en beneficio de las comunidades que conforman la Microrregión de Las Conchas, brindándole el servicio de energía eléctrica y fomentando la conservación de los recursos naturales para un desarrollo pleno y sostenible para las comunidades y generaciones futuras. Cabe mencionar que como toda organización tiene obligaciones y responsabilidades que cumplir en la ejecución de sus funciones, sin embargo también resaltan las problemáticas y dificultades en la realización de las tareas, es allí donde nuestra intervención será clave para la resolución de las mismas.

El involucramiento de las autoridades superiores en este caso los miembros de la Junta Directiva, personal administrativo y operativo en la identificación de sus destrezas y habilidades fue clave, sobretodo en la identificación de los problemas que les afecta en el seguimiento de sus funciones; La Asociación se dedica en velar por el buen funcionamiento y sostenibilidad del proyecto de energía, por ello es indispensable que los directivos y el personal que labora en la asociación sean capaces de emprender nuevos proyectos para el mejoramiento y transformación del proyecto, para ello es necesario el fortalecimiento de las personas que dirigen y trabajan en la asociación para las tomas de decisiones, el manejo adecuado de la administración , la actualización constante para estar a la vanguardia de los cambios tecnológicos.

Introducción

El presente informe detalla cada uno de los aspectos centrales que se desarrollaron en la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, primeramente para la determinación de la problemática, fue necesario llevar a cabo la elaboración de un diagnóstico, esto con la finalidad de conocer la institución, su forma de trabajo y sobre todo la determinación de necesidades y problemáticas que aquejan la misma; los cuales han sido aspectos negativos que han influido para que la Asociación no se desarrolle y transforme completamente. La utilización de herramientas y metodologías eficaces en este proceso fue clave, considerando que a través de ella se logró la identificación de los problemas y necesidades que les afecta, buscando así alternativas de solución a las mismas.

También se presenta información de carácter institucional con el objetivo de conocer el aspecto político, económico y social de la asociación, sobre todo el papel que desempeña en el desarrollo sostenible de las comunidades socias beneficiarias con el proyecto; además se presenta un marco teórico y metodológico con información relacionada a la práctica, así como la propuesta de solución plantada al problema priorizado en la práctica profesional. Cabe mencionar que la formulación de la problemática ayudara en mejorar las funciones de cada uno de los que conforman la dirección de la Asociación, así también de empleados que desempeñan un papel importante en el mantenimiento, seguimiento y darle un mayor impacto del quehacer de la institución para las comunidades y sobre todo que sea modelo de nuevos proyectos con enfoques al desarrollo sostenible de las comunidades.

El objetivo de este proyecto es mejorar la capacidad de decisión de los dirigentes, establecer mecanismos de gestión, comunicación y socialización de información entre ellos, aplicando estrategias adecuadas y la implementación de metodología eficaces para su logro. Además este proceso de fortalecimiento ayudará a mejorar el desenvolvimiento social tanto de los dirigentes como los beneficiarios directos y el empoderamiento en su entorno social y comunitario.

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes de la organización

El municipio de Chahal cuenta con 125 lugares poblados, el 54.4% de la población de Chahal vive en pobreza extrema y a nivel departamental ocupa el cuarto puesto, superado por los municipios de Fray Bartolomé de las Casas, Lanquín, y Cahabón; mientras que a nivel nacional ocupa el puesto número ocho, siendo más severa la situación en el área rural notándose la falta de atención a esta área, especialmente lo relacionado a las fuentes de empleo, acceso a la tierra para labranza y oportunidades educativas que permitan mejorar a mediano y largo plazo la calidad de vida; y sobre todo los servicios más necesarios para la subsistencia de la población, como lo es agua potable, energía eléctrica, etc.

Una situación muy importante que mencionar, es sobre el servicio de energía eléctrica, debido que el municipio de Chahal cuenta con este servicio desde el año 1985, conectado a la red nacional, y administrada por la empresa DEORSA, sin embargo los únicos lugares poblados que disponían del servicio eran la cabecera municipal (Barrio el Centro y la Aldea San Agustín). Hasta el año 2012 fue extendiéndose la cobertura a otros barrios de dicha cabecera municipal.

En la actualidad solo trece comunidades están conectados a la red nacional de energía eléctrica, que comprende la cabecera municipal, sus barrios y la Aldea San Agustín, esto equivale únicamente el 5.93% a nivel de municipio.

Razón por la cual once comunidades se asociaron para trabajar en equipo y buscar un medio de desarrollo social y económico logrando en el año 2014 la construcción de una Micro central Hidroeléctrica, beneficiando a estas once comunidades, es decir que a nivel de municipio 25 comunidades cuentan con el servicio de energía eléctrica y 100 comunidades aún carecen este importante servicio.

La idea de crear esta mini hidroeléctrica fue de Don Noel Contreras Monzón y de Don Domingo Pá Tiul desde el año 2000, como también con la ayuda del señor Marcos Asig, Alcalde Municipal en ese entonces. Don Noel Contreras comentó que desde muy pequeño su padre le decía lo siguiente “esta agua podría dar energía eléctrica” es por ello que él empezó a buscar ayuda para hacer realidad sus ideas.

La primera solicitud fue presentada a la Municipalidad de Chahal, en donde obtuvieron apoyo para presentarlo a alguna ONG. Se presenta en el municipio Fundación Solar, una organización no gubernamental de desarrollo que apoya y desarrolla proyectos enfocados en el uso de la energía renovable y conservación del medio ambiente.

Desde sus inicios Fundación Solar ha trabajado en energía renovable, el cual se refleja en su slogan “Energía Renovable, Limpia por Naturaleza”, utiliza la energía del agua, sol, viento y biomasa como recursos renovables. La energía se enfoca como un medio de trabajo para la agricultura (con bombeo y producción de abonos orgánicos); Educación (conexión de computadores en las escuelas); Salud (Refrigeración de vacunas, mejora de la combustión de la leña); Agua Potable (bombeo y hervir el agua, filtros), etc., dinamizando las economías locales y mejorando el nivel de vida. Se trabaja en incidencia energética, habiendo logrado facilitar la aprobación de leyes, como la Ley de incentivos para Generación con Energía Renovable y la inclusión de la Generación Distribuida Renovable; Fundación Solar comparte experiencia y lecciones aprendidas y presenta propuestas integrales de desarrollo, basadas en la ampliación de opciones energéticas.

A través del apoyo de esta organización se inicia con el proceso de organización comunitaria, constituyéndose inicialmente 14 comunidades interesadas en el proyecto. Se iniciaron gestiones ante el gobierno local como también a instituciones del Gobierno Central para financiar un estudio de pre factibilidad, sin embargo no fueron atendidos. En el año 2005 la municipalidad de Chahal como propietaria del Parque Natural Municipal Las Conchas, declaró **ÁREA PROTEGIDA** registrándola en el Sistema Nacional de Áreas Protegidas SINAP de la Coordinadora Nacional de Áreas Protegidas CONAP.

En el año 2009 se elabora el Plan Maestro y uso público del Parque Natural Municipal Las Conchas, con el apoyo de FUNDAECO, e instituciones de gobierno con la participación activa de varios sectores del Municipio de Chahal. El plan abarcó las expectativas sobre mejorar y conservar el parque, es decir, los tipos de proyectos que se harían y la ubicación de los mismos. En el año 2011 fue aprobada la construcción de la Central Hidroeléctrica, no obstante que ya habían pasado cuatro años con las expectativas altas de que el proyecto sí se realizaría, la ejecución del proyecto tuvo una duración de 1 año con 4 meses.

A través de la Agencia de Cooperación Internacional de Japón –JICA- se iniciaron los trámites para la canalización de los fondos y reevaluar nuevamente los estudios de factibilidad del proyecto, contando con el apoyo de varios especialistas japoneses con el fin de garantizar la viabilidad del proyecto, etapa donde se involucraron personal de Fundación Solar, Municipalidad de Chahal, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de Medio Ambiente. Durante este proceso se tuvo inconvenientes, debido que la Cooperación Japonesa pidió como requisito que el proyecto fuera manejado ya sea por el Gobierno Central o que el grupo beneficiado se organizara legalmente como Asociación, a raíz de esta postura, las comunidades interesadas optaron por legalizarse, en la que Don Noel Contreras Monzón fue nombrado como representante legal de la Asociación Campesina Las Conchas.

Por el interés que existe de parte del Gobierno de Japón para implementar una tecnología nueva e innovadora en el funcionamiento de centrales hidroeléctricas en Guatemala, se vio la necesidad de ampliar este proyecto a comunidades más desfavorecidas de la región norte de Guatemala, como lo son Jolom Ijix en Panzón y Seasir en Cahabón, ambos ubicados en los municipios del Departamento de Alta Verapaz.

El principal servicio por el cual se conformó la Asociación de Desarrollo Campesina Las Conchas –ASOCALCO- es el servicio de energía eléctrica, porque gracias al apoyo de la Cooperación Japonesa fue posible la construcción de la Micro Central Hidroeléctrica que actualmente abastece a 12 caseríos, haciendo una aclaratoria que desde el inicio del proyecto fueron 11 comunidades

reconocidas legalmente por el proyecto las cuales son: Las Conchas, Setal, El Porvenir, El Rosario, San José Chiyú, San Marcos Chinayú, Serraxic, Chaquiroquijá, Santa Rita, Sejux y Sechina, sin embargo en el año 2015 existieron problemáticas entre varios pobladores del Caserío Sejux y Sechina lo que ocasionó una división entre los mismos. Durante ese mismo año estos pobladores gestionaron ante la Municipalidad la creación de un nuevo centro poblado el cual se denominaría como Sejux-Sechina, hicieron varios esfuerzos e intentos para que este centro poblado fuera catalogado como Caserío dentro de los centros poblados del Municipio de Chahal.

Por ello en el año 2015 se crea el Caserío Sejux-Sechina como nuevo centro poblado del municipio y forma parte de las comunidades socias del Proyecto de Mini Hidroeléctrica de Las Conchas, tomando en cuenta que los pobladores del nuevo caserío estuvieron involucrados desde el inicio y gestión del Proyecto; es por ello que actualmente son 12 caseríos que son beneficiados del servicio de energía eléctrica. El servicio es administrado por la Asociación a través de la Unidad Administradora de Energía (UAE), con personal capacitado por la cooperación japonesa y perteneciente a los caseríos beneficiados.

1.2 Descripción de la organización

La Asociación Campesina Las Conchas -ASOCALCO- es una organización civil, no lucrativa, social, cultural, solidaria, participativa y representativa. Tiene por finalidad el desarrollo integral sostenible en el aspecto: social, económico, cultural, productivo, organizativo y de salubridad de los miembros y beneficiarios; trabaja para el desarrollo integral, individual, y colectivo de sus asociados y asociadas, a través de la ejecución de proyectos productivos, agropecuarios, hidrobiológicos entre otros. Además, mantiene una lucha en la conservación del medioambiente y el uso sistemático de la energía eléctrica, respeto a la cultura, responsabilidad, liderazgo, honestidad, transparencia, democracia, igualdad, equidad, solidaridad, respetuoso a los derechos humanos y promueve el desarrollo integral de la mujer.

1.3 Ubicación de la organización

La Asociación Campesina Las Conchas –ASOCALCO- se localiza en 15° 45´50" latitud norte y 89° 33´29" longitud oeste. Se encuentra a una altura promedio de 240 metros sobre el nivel del mar entre el límite de la Aldea Las Conchas y el Parque Natural Municipal Las Conchas, dista a 25 kms., de la cabecera municipal de Chahal, Alta Verapaz.

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO-, fue formada para la administración y manejo del Proyecto de Mini Hidroeléctrica Las Conchas, que dentro de su contexto social trabaja para las comunidades socias del proyecto. El contexto social y político en la cual interviene esta asociación se describen en aspectos como:

Comunitario

La organización social de cada uno de los caseríos socios al Proyecto es similar, tomando en cuenta que son dirigidos mediante un Consejo Comunitario de Desarrollo –COCODE-, quienes son los encargados de velar por la organización de sus comunidades; la cantidad mínima de personas que conforman el órgano coordinador es de 5 y un máximo de 11 integrantes dependiendo del tamaño y la cantidad de personas que vivan en cada comunidad.

Cada integrante del COCODE tiene a su cargo y responsabilidad comisiones de trabajo, lo cual muchas veces afecta porque no conoce las funciones que deben ejercer dentro de cada comisión. Debido que todos los caseríos pertenecen al área rural, la clase social predominante es la obrera, quienes se dedican básicamente al trabajo agrícola y su fuente de ingresos lo obtienen en la comercialización de sus productos dentro y fuera de la comunidad.

El Proyecto beneficia a 12 comunidades siendo éstas: Las Conchas, Setal, El Porvenir, El Rosario, San José Chiyú, Santa Rita, Sejux, Sechina, Serraxic, San Marcos Chinayú, Caserío Chaquiroyujá y Sejux-Sechina. La autoridad principal del proyecto se encuentra conformada por la Junta Directiva de la Asociación y la máxima autoridad para la toma de decisiones es la Asamblea General.

De servicio

El principal servicio por el cual se conformó la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO-, es brindar el servicio de energía eléctrica; gracias al apoyo de la Agencia de Cooperación Internacional del Japón fue posible la construcción de la Micro Central Hidroeléctrica que actualmente abastece a 12 caseríos, el servicio es administrado por la Asociación a través de la Unidad Administradora de Energía (UAE), con personal capacitado por Cooperación Japonesa y perteneciente a los caseríos beneficiados.

Autogestión

La Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, es una institución que no depende de otra institución u organización alguna para funcionar; sino más bien gestionan sus propios recursos a través de los cobros que realizan por prestar el servicio de energía. El papel fundamental de la Asociación es velar por la administración y el estricto control de las finanzas, para que se maneje de manera transparente; ante el surgimiento de problemas que afectan a la asociación el poder de decisión recae sobre la asamblea general y la junta directiva coordina las acciones que la asociación debe emprender para activar las opciones de solución establecidas. Cualquier atribución específica de cada miembro de la asociación se encuentra establecida en el Reglamento de servicio de energía eléctrica Asociación de Desarrollo Campesina Las Conchas y en el contrato de socio.

El coordinador de UAE es el responsable de organizar las actividades y resolución inmediata de problemas que estén en sus posibilidades resolver, de lo contrario deberá abocarse a la junta directiva para consultar.

Autosostenibilidad

Se le denomina bajo el término de auto-sostenible, debido que la Asociación Campesina Las Conchas genera sus propios recursos económicos y sobre todo aprovecha los medios existentes en su localidad; el presupuesto con el que trabaja la Asociación es establecido por la Junta Directiva, debido a que el proyecto es auto-sostenible, se manejan cuotas fijas de uso en el cobro de la energía eléctrica; la cual es de 15 quetzales, y por kilovatio de consumo se cobra 2 quetzales. La cuota fija es destinada para ahorro, previendo algún desperfecto futuro de la máquina y lo que la unidad recibe por pago de consumo es utilizado para el presupuesto de funcionamiento de la Asociación y la Unidad Administradora de Energía. Actualmente se ha observado el inconveniente que hay viviendas en donde el consumo de energía es mínimo, entre 5 y 1 kilovatio al mes y por ende los ingresos para la unidad también son mínimos, lo que genera un desbalance en el presupuesto de funcionamiento establecido, al punto que para completarlo se ha tenido que utilizar parte del monto destinado para ahorro.

El presupuesto de funcionamiento para la unidad es de aproximadamente 100,000 quetzales anuales y contempla rubros como: Mantenimiento de equipo de cómputo, materiales de oficina, comunicación y planillas de pago; sin embargo, cuando el coordinador y la contadora entregan el informe de ingresos y egresos, los últimos, suelen ser mayores a lo establecido en el presupuesto. Esta situación genera descontento por parte del personal, porque considera que la remuneración que percibe a cambio del trabajo que realizan, es poca. Estos hechos pueden llegar afectar a la asociación debido a que el personal decida renunciar a sus puestos en un futuro, buscando nuevas oportunidades salariales o que los mismos sean cotizados en otras instituciones por el conocimiento que ellos tienen.

No lucrativa

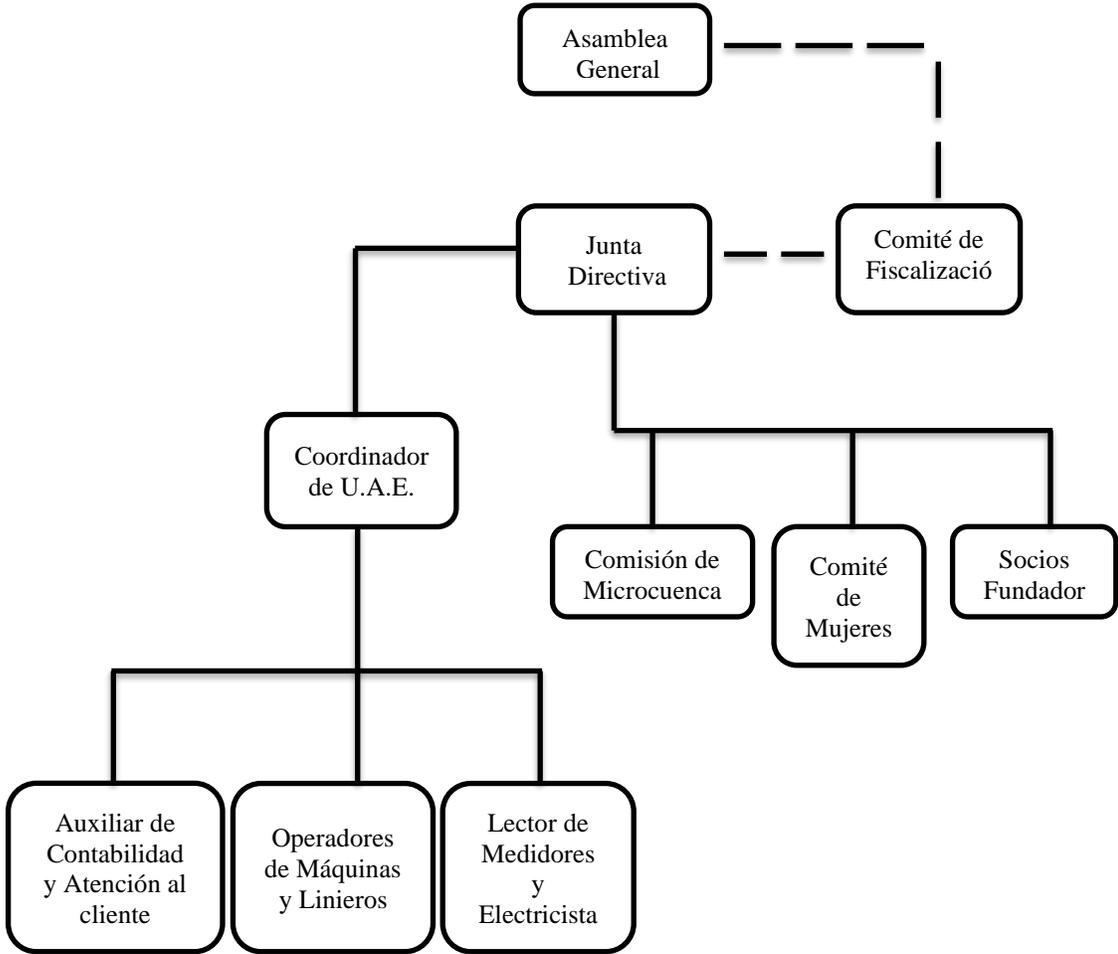
La ASOCALCO funciona básicamente sin perseguir fines lucrativos, y por lo tanto es competente para establecer, operar, ampliar, mantener, mejorar y regular el servicio de energía eléctrica que

provee a las poblaciones que conforman la microrregión, garantizando su funcionamiento eficiente, seguro y continuo a los habitantes y beneficiarios de dichas poblaciones.

1.5 Organización

Imagen No. 1

Organigrama de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO-



1.6 Visión

Promover el desarrollo integral de las familias y miembros de la Asociación de Desarrollo Campesina Las Conchas, con criterio y principio sostenible para que genere oportunidades de superación a familias de escasos recursos económicos, tanto dentro como fuera de la organización.

1.7 Misión

“Encausar a las familias integrantes de la Asociación de Desarrollo Campesina Las Conchas y Caseríos involucradas a la gestión y ejecución de proyectos productivos alternativas de desarrollo colectivo con una visión empresarial sostenible y renovable sin afectar el entorno social, cultural y ecológico”.

1.8 Programas establecidos

La ASOCALCO cuenta con varias unidades de trabajo, cada uno de estos departamentos realiza tareas específicas para la correcta administración de los recursos de la Asociación y así brindar un buen servicio a la población que atiende. La Asociación cuenta con una Unidad Administradora de Energía, su fin primordial es la generación y distribución de la energía renovable de la micro central hidroeléctrica, para la prestación del servicio de energía eléctrica a las poblaciones que conforman la microrregión de Las Conchas.

La Estructura Orgánica de la Unidad Administrativa de Energía son: La Coordinación General, el Coordinador General es el responsable de la ejecución y administración de la UAE, asistirá a las sesiones de coordinación con el Presidente y/o Junta Directiva de la Asociación, con voz, sin voto. Será nombrado por la Junta Directiva de la Asociación; Departamento Técnico, el departamento técnico está conformado por las siguientes personas a cargos: Coordinador Técnico, Operador, Liniero/Instalador, Lector; Personal Administrativo, son las personas que realizan trabajos administrativos y/o técnicos dentro de la Unidad, cuenta con una auxiliar de contabilidad, quien es la encargada de manejar todos los asuntos contables de la UAE.

Órgano de Consulta: El órgano de consulta es el encargado de apoyar a la Unidad en materia de su experiencia y conocimiento, sobre asuntos de consulta que le sean requeridos. Su servicio es Ad-Honoren.

2. Marco Teórico

2.1. Fortalecimiento al personal

2.1.1 Fortalecimiento de capacidades

De acuerdo con ONU, el termino es considerado como el proceso de liberar, fortalecer y mantener la capacidad de las personas, las organizaciones y la sociedad en general para la gestión exitosa de sus asuntos.

PNUD (2017) indica:

El desarrollo de la capacidad es el proceso mediante el cual los individuos, grupos, organizaciones, instituciones y sociedades incrementan sus habilidades para realizar funciones esenciales, resolver problemas, definir y lograr objetivos y entender y responder a sus necesidades de desarrollo en un contexto amplio y de manera sostenible.

2.1.2 Trabajo en equipo

Katadzenbach y K. Smith (2016) afirma: “Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida.”

Según Diaz (2015) también es considerado como un conjunto de personas que poseen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y colocan sus competencias en función del cumplimiento de una meta común.

2.1.3 Comunicación asertiva

Montané, Marsal, N. (2008) afirma:

Se desarrolla cuando se produce una comprensión o toma de conciencia de la necesidad de cambiar estándares establecidos en la organización, que pueden perjudicar el éxito de la tarea y que traen consigo la afectación de la eficiencia y los resultados. Actuar asertivamente brinda la posibilidad de buscar soluciones y “atreverse” a comunicarlas a la dirección en situaciones en que esta no los considera capacitados para aportar una alternativa diferente o atípica. (p.27)

Monjas (1996) manifiesta: “El término de comunicación asertiva se comienza a utilizar en la década de los años 70, y se puede definir como una conducta interpersonal que implica la expresión directa de los propios sentimientos y la defensa de los derechos personales, sin negar los derechos de los otros”.

Dalt de Mangione y Difabio de Anglat (2002) sostiene... “La capacidad para expresar sentimientos, ideas, opiniones, creencias, en situaciones interpersonales, de manera efectiva, directa, honesta y apropiada, sin que se genere agresividad o ansiedad”

2.1.4 Servicio

Fisher y Navarro (1994) indican: “Es el conjunto de actividades, beneficios o satisfactores que se ofrecen para su venta o que se suministran en relación con las ventas” (p. 175)

Kotler (1997) afirma:

Es cualquier actividad o beneficio que una parte ofrece a otra; son esencialmente intangibles y no dan lugar a la propiedad de ninguna cosa. Su producción puede estar vinculada o no con un producto físico. (p. 656)

Berry, L. Bennet, C. y Brown, C (1989) manifiestan:

Es en primer lugar un proceso, es un actividad directa o indirecta que no produce un producto físico, es decir, es una parte inmaterial de la transacción entre el consumidor y el proveedor. Puede entenderse al servicio como el conjunto de prestaciones accesorias de naturaleza cuantitativa o cualitativa que acompaña a la prestación principal.

2.1.5 Beneficiarios:

La Dirección del Centro de Inversiones Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación sostiene el término los beneficiarios son todas aquellas personas que obtendrán algún tipo de beneficio de la implementación del mismo.

2.2. Eficiencia- eficacia

2.2.1 Eficiencia laboral

De acuerdo con Fernández-Rios y Sánchez (1997) sostiene... “Expresión que mide la capacidad o cualidad de la actuación de un sistema o sujeto económico para lograr el cumplimiento de un objetivo determinado, minimizando el empleo de recursos”.

Aedo y Gutiérrez (2005) indican: “Es el cumplimiento de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u óptimo a los recursos”.

Quijano y Álvarez (2006) afirma: “Consecución de metas teniendo en cuenta el óptimo funcionamiento de la organización”.

Para (Richard L. Daft) “Se refiere a la cantidad de recursos utilizados para alcanzar las metas de la organización. Se basa en la cantidad de materias primas, dinero y empleados necesarios para lograr cierto nivel de producción”.

2.2.2 Eficacia laboral

En 1997 Fernández- Rios y Sánchez, sostienen... “Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno”.

Díez De Castro *et al.* (2002)” Capacidad administrativa para alcanzar las metas o resultados propuestos”.

De acuerdo con Draft (2002), es un término más amplio, que significa el grado en el que una organización alcanza sus metas.

2.3. Gestión de capacidades

2.3.1. Innovación

Es un cambio que requiere un considerable grado de imaginación y constituye una rotura relativamente profunda con la forma establecida de hacer las cosas y con ello crea fundamentalmente nueva capacidad.

Según Gee (1999) indica: ”Innovación es el proceso en el cual a partir de una idea, invención o reconocimiento de necesidad se desarrolla un producto, técnica o servicio útil y es aceptado comercialmente”.

2.3.2. Competitividad

Warner (2007) afirma:

Se refiere a la medida en que los precios de los bienes y servicios de un país pueden fijarse para competir con los de otras naciones. En este sentido, un país no es competitivo si los precios de los bienes terminados, o los costos de los insumos o los salarios que inciden sobre ellos, son demasiado elevados en relación con los de los países competidores. (p. 4)

En el libro “Who’s Bashing Whom: Trade Conflict in High Technology Industries” la autora Laura Tyson hace referencia al término como la capacidad de producir bienes y servicios que superen la prueba de la competencia internacional, mientras nuestros ciudadanos gozan de un nivel de vida creciente y sostenido.

Piedra y Kennedy (2007) aseguran:

Consiste en la habilidad de proveer una tasa aceptable de crecimiento y un estándar de vida sostenido para sus ciudadanos, mientras que eficientemente se provee empleo sin reducir el crecimiento potencial y estándar de vida de las futuras generaciones. (p.4)

2.3.3. Gestión

Villamayor y Lamas (2002) indican:

Gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

Martínez (2000) afirma:

La gestión estrechamente conceptualizada se asimila al manejo cotidiano de recursos materiales, humanos y financieros en el marco de una estructura que distribuye atribuciones y responsabilidades y que define el esquema de la división del trabajo. (p 11)

Fajardo (2005) manifiesta:

El término gestión tiene relación estrecha con el término inglés Management, el cual fue traducido inicialmente al español como administración y ahora es entendido como gestión de organizaciones, referida al conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contexto social orientado por la racionalidad social y técnica.

2.4. Clima Laboral

2.4.1 Liderazgo

Knootz, Harold y Heinz, Weinhrich (2007) afirman: “el liderazgo se define como influencia, es decir, el arte o proceso de influir sobre las personas de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar las metas de sus grupos” (p.144)

French y Bell (1996) indican:

El liderazgo es también un proceso altamente interactivo y compartido, en el cual los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección, visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas.

Chiavenato (1999) indican:

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales.

2.4.2 Igualdad

Según Rawls (2000) , la igualdad es una garantía constitucional lograda con base en un procedimiento mediante el cual se configura una sociedad bien ordenada; el procedimiento enfatiza en la deliberación racional y razonable.

En 1965 Sartori sostiene... la igualdad es difícil porque supone nadar contra la corriente ya que lo natural es la desigualdad; los seres humanos difieren en sus cualidades, aptitudes y capacidades; actuar en y por la igualdad es ir en contravía de un orden que es proclive a perpetuar las estructuras relacionales por lo general verticales; la mejor forma de conservar un orden que funciona bajo la lógica de los dominantes es mantener ese estado cosas o statu quo.

Valcárcel (1994) indica:

La igualdad es un supuesto inseparable de la moral, que reconoce a la igualdad como la dinámica misma del ser moral; ya que no sería posible plantear la universalidad, que es la característica propia y particular de un juicio moral, si no existe la disposición de considerar que los demás tienen deseos y derechos tan legítimos y seguros como los nuestros; la moral es impensable sin la noción de igualdad. (p.1)

2.4.3 Organización

Organización es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el "fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados.

León (1985) sostiene: “una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p. 68).

Koontz y Weihrich (1999) definen:

La organización como la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación y estructura organizacional.

Es decir que el termino organización también es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”.

2.4.4 Remuneración

Urquijo (1997) indica: “basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios”.

Se puede decir que es la ventaja patrimonial percibida por el trabajador como contraprestación global o genérica, principalmente conmutativa, pero con rasgos aleatorios, a la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.

Es la retribución de origen legal o contractual, en dinero, especie o constitutiva de cualquier provecho o ventaja patrimonial que el empleador está obligado a pagar al trabajador por la labor prestada o convenida por razones de protección social o, en todo caso, que le corresponda por efecto de la relación de trabajo, como medio de vida para el trabajador y su familia.

3. Diagnóstico Institucional

3.1. Justificación

El diagnóstico institucional es la herramienta principal para la determinación de las necesidades y problemáticas que afecta a un sector determinado o institución alguna, tomando en cuenta que en esta parte de la investigación se recolecta información relevante para la formulación de la problemática principal que aqueja a la institución en la cual se interviene. Bajo esta idea, la realización de un diagnóstico institucional en la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO- facilita el proceso de identificación de los problemas y la búsqueda de una solución viable para los mismos.

Para llevar a cabo el diagnóstico institucional en la ASOCALCO, fue necesario la utilización de varios procesos de indagación a los trabajadores, esto con el propósito de recolectar información detallada que sirvió para llevar a cabo nuestro diagnóstico. La aplicación de métodos y técnicas comprensibles y de fácil aplicación en esta etapa de la práctica, fue clave para que los actores establecieran e identificaran los problemas que les afecta a nivel institucional, como asociación conocedores de su entorno, todo esto para determinar y formular un problema en específico que permita elaborar una estrategia de apoyo para mejorar las funciones de la Asociación.

3.2. Alcances

El presente diagnóstico se realizó en la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO-, la cual está ubicada en la Microrregión V del Municipio de Chahal, Departamento de Alta Verapaz; la ejecución del diagnóstico institucional comprendió 4 semanas, desde la tercera semana del mes de septiembre hasta la segunda semana del mes de octubre del 2018. En la realización del diagnóstico institucional se involucraron a los 12 miembros de la junta Directiva de la Asociación, quienes son los representantes de las doce comunidades socias del Proyecto de la Mini Hidroeléctrica de Las Conchas.

Tanto los miembros de la Asociación como los trabajadores de la Unidad Administradora de Energía, participaron en el proceso de determinación de la problemática de la Asociación, tomando en cuenta que son los principales actores que velan por el buen funcionamiento del proyecto y tienen la responsabilidad social para el mejoramiento y transformación del mismo, todo esto en beneficio de los socios-usuarios.

3.3. Metodología

En la realización del Diagnostico Institucional se utilizaron herramientas y técnicas aplicables al contexto para la cual se intervino, dado que las aplicaciones de estas herramientas fueron fundamentales en la determinación de la situación dentro de la Institución.

Una de estas herramientas fue el análisis del FODA, que tuvo como objetivo la identificación de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la institución, así como también la actividad de grupos focales que permitió la obtención de más información mediante una guía de entrevista que se le entregó a cada participante.

Es importante mencionar que se utilizaron otros medios no establecidos dentro del Plan de Practica para la colecta de información, como las conversaciones y/o platicas, entrevistas a las personas que laboran dentro de la Unidad, así mismo el uso de la técnica de observación que también fue clave para la identificación y socialización con el contexto en el que se desarrolla la Asociación, de esta manera se realizó la recolección de información relevante que sirvió para la identificación de las problemáticas que aqueja la asociación.

De esta manera se logró determinar los diferentes problemas que afecta la asociación, lo que permitió juntamente con los actores la identificación de los más relevantes.

3.4. Identificación de la situación de la Institución o área de intervención

Cuadro No. 1

Descripción del FODA de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas

-ASOCALCO-

Fortalezas:	<ul style="list-style-type: none"> • Personal capacitado a nivel local y pertenecientes a los caseríos socios • La Asociación cuenta con Representación Legal • Generación de energía • La Asociación es autosostenible • Mobiliario y Equipos disponibles adquiridos por la asociación • Mayor comercialización de productos refrigerados
Oportunidades:	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliación de Red Eléctrica a comunidades cercanas • Realizar alianzas con otras organizaciones e instituciones para gestionar capacitaciones a jóvenes • Donantes le dan seguimiento al Proyecto • Organizaciones de mujeres líderes para conformar la Junta Directiva de la Asociación
Debilidades:	<ul style="list-style-type: none"> • No se cuenta con un especialista para la verificación de problemas futuros en las máquinas • Poca promoción del trabajo • Poca acompañamiento de la Junta Directiva. • Carecen de Oficina propia • Falta de capacitaciones para nuevos operadores • Cambios repentinos de Miembros de la Junta Directiva • Poca interés en participar en reuniones por parte de la Junta Directiva • Trabajadores cotizados en otras instituciones
Amenazas:	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio Climático • Rozas • Deforestación • Crecimiento poblacional • Falta de pago de usuarios

Fuente: Elaboración propia con base a información recabada (2018)

3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Cuadro No. 2

Jerarquización de los problemas o necesidades

Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO-

Problemas o necesidades priorizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
Fortalecimiento de Capacidades de los Miembros de la Junta Directiva, Personal Administrativo y Operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de financiamiento para el fortalecimiento. • Inexistencia de un instrumento de capacitación para personal. • Falta de gestión ante instituciones competentes • Falta de liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • El personal esta desactualizado. • El personal esta desmotivado • Los miembros de la Junta desconocen sus funciones • Bajo rendimiento en la realización de las labores • Mala relación con los otros miembros de la Junta Directiva y empleados
Aumento en la demanda de la energía eléctrica	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento Poblacional • La capacidad de la micro central tiene un límite de producción de energía • Conexiones ilegales 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga de la maquina • Fallas y desperfectos en la maquina • Deficiencias e incapacidad de brindar un buen servicio a la población
	<ul style="list-style-type: none"> • Tala inmoderada de árboles por parte de vecinos • Rozas 	<ul style="list-style-type: none"> • Sequias • Perdida de la biodiversidad de especies • Suelos desérticos • Variaciones en el clima

<p>Deforestación en los alrededores de la cuenca del río</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La obtención de recursos o artículos de consumo por parte de la población, lo que conlleva a una deforestación • Aumento de actividades ganaderas o la introducción de palma africana en la región. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de la capacidad del río
<p>Falta de personal especializado para la reparación de máquinas que producen la energía</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pocas oportunidades de capacitación del personal operativo dentro o fuera del país • Falta de financiamiento para la contratación de un profesional especializado 	<ul style="list-style-type: none"> • La NO reparación inmediata cuando surjan desperfectos mecánicos • La suspensión en el servicio de energía eléctrica • Pérdida de recursos financieros en la contratación de un profesional especializado

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos en la aplicación de herramientas utilizadas con los Miembros de la Junta Directiva y personal (2018)

3.6 Análisis del problema priorizado

El fortalecimiento de capacidades de los directivos y personal administrativo y operativo que conforman la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO- es sumamente indispensable en la realización de sus actividades diarias, tomando en cuenta que un personal bien capacitado y fortalecido en sus áreas de trabajo muestra niveles de crecimiento y está motivado en lograr los resultados establecidos dentro de la institución. La falta de dicho fortalecimiento tiende a debilitar la capacidad de trabajo de los miembros de la Junta Directiva y Personal administrativo y operativo de la Asociación, tomando en cuenta que es necesario la preparación y el conocimiento adecuado del manejo y administración de un Proyecto auto sostenible como lo es la Micro Central Hidroeléctrica, considerando que en ellos recae la responsabilidad de velar por la administración,

manejo y distribución adecuada de la energía a las comunidades socias. La identificación de problemáticas dentro de la Asociación fue fundamental, se priorizaron problemas principales como: La falta de fortalecimiento para el mejoramiento de sus funciones de los miembros de la asociación así como su empoderamiento; mayor demanda de energía; la deforestación y la falta de un técnico especializado para la reparación de daños que surjan en las maquinas; existen además otras que es importante resaltar debido a que afecta al brazo administrativo de la asociación y es sumamente importante brindarle importancia y la búsqueda de soluciones inmediatas.

La Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, es quien administra el Proyecto de la Micro central Hidroeléctrica, proyecto donado por la Cooperación Japonesa y la parte social del Proyecto fue ejecutada por la Organización No Gubernamental denominada Fundación Solar a través de un facilitador comunitario, quienes brindaron capacitaciones tanto a los representantes de las comunidades como a los cinco grupos de mujeres que se conformaron para trabajar el Proyecto “Mejoramiento de Vida”, sin embargo ha carecido de seguimiento.

Las capacitaciones se desarrollaron en cuatro fases siendo estas: En la primera fase se trabajaron capacitaciones con orientación en el aprovechamiento de recursos locales y búsqueda de soluciones simples y útiles a problemas o necesidades comunitarias.

La segunda fase abarcó la realización de actividades que no necesitan inversión financiera pero impulsaron mejoras en el estilo de vida de la población, como: Casa limpia y cuidado del medio ambiente. Primeramente se trabajó con las 12 comunidades a las que se suministra el servicio de energía eléctrica pero, al transcurrir el tiempo, algunos grupos fueron retirándose del proceso, porque consideraban que al no recibir una cantidad de dinero determinada o materiales para trabajar, no valía la pena; por otro lado, algunos grupos se fueron desintegrando por problemas personales y problemas que surgen cuando no existe comunicación entre ellas, quedando únicamente cuatro comunidades en el proceso.

La tercera fase se enfocó en proyectos que no necesitaban inversión monetaria pero que sí generaban ingresos, como la implementación de huertos o siembras comunitarias (manía, maíz,

frijol). En la última fase, JICA aportó un incentivo de Q.3 000 con el objetivo de que cada grupo lo invirtiera e iniciara un proyecto productivo, es así que del Caserío San José Chiyú surgieron dos grupos de mujeres: Uno trabaja la elaboración de pan y el otro destace de cerdos; en el Caserío Chaquiroquijá implementaron la crianza de pollos de engorde; en el Caserío Setal en donde se encuentra el otro grupo de mujeres trabajan el proyecto de panadería y destace de cerdos y en el Caserío el Rosario, el grupo trabaja la elaboración de pan.

Según acuerdos y compromisos firmados entre la Municipalidad de Chahal y la Cooperación Japonesa, la Oficina Municipal de la Mujer debe brindar apoyo en temas de capacitación a los cinco grupos de mujeres conformados durante el proyecto y otros grupos de socias que quieran trabajar, sin embargo no se cuenta con el apoyo de dicha oficina; por lo que se debe dar seguimiento y la responsabilidad recae en la UAE para llevar a cabo estos procesos con los grupos de mujeres.

Las capacitaciones al inicio del proyecto fueron fundamentales, tanto para los que dirigen la asociación como a los grupos de señoras que se conformaron, quienes fueron formados e instruidos para la administración del proyecto; sin embargo la falta de seguimiento de estas formaciones han venido debilitando la funcionalidad de la Asociación, debido a que dentro de la Asociación se reorganiza a los miembros de la Junta Directiva, por lo que los nuevos integrantes que son elegidos tiene poco conocimiento acerca de cómo funciona y se administra dicha asociación. Es importante considerar dentro del presupuesto anual de la Asociación contratar los servicios de una persona idónea específicamente para darle seguimiento a los proyectos ya establecidos y pueda brindar capacitación a los Miembros de la Junta Directiva y Personal constantemente, para que los mismos estén en sintonía en relación al manejo y administración de la micro central hidroeléctrica.

Es importante que dentro del fortalecimiento institucional se incorporen temas relacionados al manejo, administración y cuidado del Proyecto, aportará al mayor conocimiento y concientización de las personas que dirigen la asociación así como al cuidado y sostenibilidad del proyecto de energía.

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1. Identificación de la propuesta o proyecto

4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto

Fortalecimiento de Capacidades de los Miembros de la Junta Directiva, Personal Administrativo y Operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria.

4.1.2. Responsables de la ejecución

Asociación de Desarrollo Campesina Las Conchas –ASOCALCO-, con el acompañamiento de Estela Marina Cucul Chocoj, Estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible.

4.1.3. Ubicación geográfica

Microrregión V, Aldea Las Conchas conformada por 12 caseríos socios de la Asociación Campesina Las Conchas –ASOCALCO– del municipio de Chahal, Alta Verapaz.

4.1.4. Duración estimada

El proyecto tendrá una duración estimada de 1 año, con vigencia del mes de Enero de 2019 hasta Diciembre de 2019; divididos en fases para su desarrollo.

4.1.5. Presupuesto estimado

El costo de la propuesta del Proyecto de “Fortalecimiento de Capacidades de los Miembros de la Junta Directiva, Personal Administrativo y Operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria”, asciende a la cantidad de Ciento Ocho Mil con Cuarenta y Cinco Quetzales Exactos (Q 108,045.00), los cuales serán utilizados durante las fases establecidas.

4.2. Introducción de la propuesta o proyecto

El proceso de fortalecimiento institucional-comunitario de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, permitirá mejorar las capacidades laborales del personal administrativo y operativo de la Asociación, tomando en cuenta que un personal capacitado y fortalecido en sus áreas de trabajo mejorará sus niveles de conocimiento y capacidad para desarrollar sus responsabilidades, mostrar resultados de sus acciones y sobretodo la motivación dentro de la institución.

De esa cuenta surge la propuesta del Proyecto de Fortalecimiento Institucional de la Asociación, para tener una mayor capacidad y seguridad en las tomas de decisiones, manejo y administración adecuada por los dirigentes de la misma; además mejorará el nivel de capacidad de sus trabajadores y sobre todo a la sostenibilidad del proyecto para el cual trabajan.

Este proyecto también va dirigido a la población socia para la cual trabaja la Asociación, considerando que el tema de fortalecimiento es un eje transversal que todo socio debe conocer, tomando en cuenta el panorama rotativo que tiene la Asociación, en cualquier momento cualquier persona puede asumir un puesto dentro de la Junta por lo que es importante que desde ya se empiecen a formar en este tema.

4.3. Justificación de la propuesta o proyecto

Una mayor seguridad en las tomas de decisiones en la administración y dirección de un proyecto y sobre todo que éste sea competente, requiere de muchos esfuerzos y estrategias para lograrlos. El

Proyecto de Fortalecimiento Institucional es una propuesta de solución a la necesidad de capacitar a los Miembros de la Junta Directiva de la Asociación, personal administrativo y operativo y a la población socia del proyecto; esto surge debido a las debilidades e inconformidades que presentan en las tomas de decisiones en la administración y manejo del proyecto de energía, además en capacitarles en la manera más accesible de gestionar apoyo ante instituciones no gubernamentales y sobre todo que la población socia esté capacitada para realizar mejor sus acciones para el progreso y al desarrollo social sostenible de sus comunidades.

4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1. Objetivo General

Fortalecer la capacidad administrativa y operativa a nivel institucional de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, -ASOCALCO-.

4.4.2. Objetivos específicos

- Mejorar la capacidad de decisión de los Miembros de la Junta Directiva y personal administrativo de la Asociación
- Dar a conocer a los Miembros de la Junta y la población socia el Reglamento Interno de la Asociación
- Establecer mecanismos de socialización de información relacionados con el Reglamento Interno y el quehacer de la Asociación

4.5. Desarrollo de la propuesta

La Universidad Panamericana comprometida con la sociedad guatemalteca, en la formación de profesionales para la transformación y solución de problemáticas sociales, implementa el método

de investigación social y formulación de propuestas con enfoques al desarrollo sostenible de las comunidades y previo a obtener el grado de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación el Desarrollo Sostenible, se propone impulsar el Proyecto “Fortalecimiento de Capacidades de los Miembros de la Junta Directiva, Personal Administrativo y Operativo de la ASOCALCO en la entrega de los servicios hacia la población socia beneficiaria”. Esta propuesta es el resultado de la intervención dentro de la Institución en la cual se realizó la Práctica Profesional, mediante la observación y técnicas que utilizaron en la identificación del mismo.

El Fortalecimiento Institucional consistirá en tres fases continuas, la primera fase tendrá una duración de 4 semanas (1 mes); la segunda comprenderá de 6 meses; y la ultima de 5 meses de duración.

- Fase de Negociación-Inicial
- Fase de Implementación
- Fase de Síntesis y Seguimiento

La fase de Negociación estará comprendida de 4 semanas, en la cual se inicia desde el primer contacto que se tiene dentro de la Asociación, en donde se conoce su forma de organización, servicio que ofrece, los usuarios del servicio, limitaciones y debilidades que tiene en el tema de capacidades en el desarrollo de las tareas asignadas. En esta fase, se realizarán todas las entrevistas necesarias para establecer con claridad quienes participaran en el proceso de fortalecimiento y la intervención profesional, es decir las expectativas, los objetivos a perseguir, la metodología a utilizar para que los actores identifiquen su lugar en la sociedad y contexto en que trabaja, programas de trabajo con la Asociación, calendario, productos esperados, pago y las responsabilidades de ambas partes, es decir Asociación y la persona encargada de fortalecer la misma.

En la fase de Implementación, se lleva a cabo el proceso de fortalecimiento institucional con los participantes, con la socialización del objetivo del proceso, realización de entrevistas en asamblea general, grupal, por área, individual; para identificar los niveles de conocimiento que tienen las

personas participantes. También es recomendable realizar un acercamiento con actores que incidan directa o indirectamente en la Asociación, tomando en cuenta que el proyecto beneficiará a las comunidades socias del proyecto, por lo que es indispensable que se involucren en el proceso de fortalecimiento así obtener conocimiento acerca de los temas a tratar para mejorar la funcionalidad de la Asociación.

En la fase de Seguimiento del proceso de fortalecimiento, consistirá en la retroalimentación de los contenidos más relevantes que se desarrollaron durante la intervención, a la vez se identificarán otro tipo de necesidades de capacitación, asesoría y apoyo para la continuación del proceso de fortalecimiento y las recomendaciones pertinentes para darle una sostenibilidad al proyecto.

4.6. Descripción de la población beneficiaria

La población en los 12 Caseríos que conforma la ASOCALCO es relativamente joven, lo que se puede aprovechar para trabajar con ellos procesos de formación y preparación para darle seguimiento, sostenibilidad y cuidado del Proyecto de energía.

Según censo realizado por la SESAN en la microrregión Las Conchas, se estima que de un total de 354 familias, 326 (92 por ciento) pertenecen a la etnia indígena Maya Q'eqchi' y únicamente 28 (8 por ciento) forman parte del grupo ladino, por ello en la región predomina el idioma q'eqchi', lo que genera cierta dificultad para quien trabaje con la población de la microrregión, si no domina el idioma, principalmente si el trabajo va enfocado a grupos de mujeres. Los hombres, por lo contrario, logran entender y hablar el idioma español, gracias a trabajos que han realizado fuera del municipio. Para el análisis de la población según género y edad se presenta la tabla siguiente:

Tabla No. 0 1

Población de la Microrregión Las Conchas por género y edad

Género	De 0 a 3 años	De 4 a 6 años	De 7 a 12 años	De 13 a 17 años	Mayores de 18 años (incluye al padre o a la madre de familia)	Mayores de 18 años que tienen cédula
Hombres	94	74	184	145	513	488
Mujeres	104	59	193	160	506	506

Fuente: Censo socioeconómico realizado por SESAN en Asociación para el Desarrollo Campesina Las Conchas. Octubre (2 010).

“El promedio de miembros por familia es de 5.7 lo cual refleja una ligera variación hacia el alza, comparado con la media nacional que es de 5.4 (CBA/INE 2 004)”.

La predominancia de población joven es el reflejo de familias numerosas, con poco o ningún espaciamiento entre embarazos, así mismo, de la conformación de familia a temprana edad (antes de los 18 años), fenómeno que surge de la poca ambición personal que se tenga a futuro, principalmente por el difícil acceso a la educación o por práctica tradicional. Desde la conformación del municipio y el establecimiento de lugares poblados, decidieron dejar los terrenos para viviendas cerca de las vías de acceso, repartiéndose los terrenos lejanos para cultivo, la mayoría de familias tienen terrenos para siembra de 24 manzanas, que no son aprovechados, quienes no tienen terreno para siembra, es porque la familia es de reciente conformación y esperan la herencia que sus padres repartirán, por ende viven en la misma casa de los padres, principalmente con los padres del hombre.

Los servicios públicos para los 12 caseríos de la microrregión son únicamente dos: Agua y energía eléctrica, y no son municipales, pues son administrados por la microrregión, en el caso del servicio de agua, la bomba de diesel que utilizan actualmente fue proporcionada por la municipalidad pero el servicio es manejado por la comisión de agua, y el fontanero de la microrregión es el encargado de poner a funcionar la bomba, abasteciendo a los 12 caseríos por un lapso de dos horas aproximadamente, en donde cada familia almacena el agua en toneles u otros recipientes, el tiempo

que dura varía, dependiendo la utilización del agua por vivienda y la zona en la que se encuentre el caserío (alta o baja), además es para lo que alcanza el pago de 20 quetzales mensuales por vivienda, porque se estima gastar Q.9,000 quetzales al mes, por compra de combustible.

4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

Las fases del proyecto tendrán actividades que garantizarán el éxito y aceptación del Proyecto las cuales se enlistan a continuación:

- Organización y socialización a los actores principales el objetivo del proceso de formación.
- Realización de talleres formativos con los Miembros de la Asociación, Personal administrativo y operativos para fortalecer las capacidades y mejora en la entrega de los servicios a la población socia.
- Establecer mecanismos de comunicación entre los usuarios y Asociación
- Acompañamiento en la identificación de responsabilidades de cada uno de los actores

4.8. Riesgos y sostenibilidad

Riesgos

Para la ejecución del proyecto, se tomó como riesgo en su aplicación los siguientes:

- La negatividad de los líderes en participar en un proceso de fortalecimiento
- Que la población beneficiaria se niegue a pagar el servicio.
- Un riesgo latente es que el proyecto se llegue a politizar por personas que se quieran aprovechar de la situación y manejar la administración del proyecto de las comunidades socias beneficiarias.
- El Estado de Guatemala se caracteriza por un modelo capitalista donde benefician solo empresas grandes mas no promueve las pequeñas empresas.

- Calentamiento global, lo que implicaría la sequía de las fuentes que producen energía

Sostenibilidad

La aceptación de la propuesta del Proyecto vendrá a mejorar las capacidades de cada uno de los que conforman la Asociación, desde los dirigentes hasta el personal así también ayudará a que las comunidades se involucren y participen en las Asambleas y conozcan la forma de trabajo de la Asociación para que en un futuro ellos ya estén preparados para dirigirla y que la conformación sea ad honorem tomando en cuenta que son solamente 12 comunidades beneficiarias y que es a beneficio y desarrollo de ellos, en relación a esto se han identificados los siguientes elementos de sostenibilidad

- Participación del 100% de las comunidades socias beneficiadas
- Flexibilidad de los actuales miembros de la Junta Directiva, para llevar a cabo las actividades contempladas dentro del plan.
- Sostenibilidad social es decir la capacidad y formación del recurso humano en todas sus facetas.
- Las comunidades son dueños de los recursos naturales por lo que se puede garantizar s sostenibilidad.
- El proyecto puede aprovecharse para ofrecer servicios de turismo comunitario.

4.9. Presupuesto detallado

Tabla No. 2
Presupuesto de la Propuesta o Proyecto

Rubros	Unidades	Costo Unitario	Total, en Q
Actividades del proyecto			
Asamblea comunitaria (Organización e identificación de los participantes en el proceso de formación)	2	Q 500.00	Q 1,000.00
Sensibilización de la importancia continua del fortalecimiento institucional	2	Q 500.00	Q 1,000.00
Taller de Capacitaciones	11	Q 1,000.00	Q 11,000.00
Recursos Materiales			
Computadora	1	Q 5,000.00	Q 5,000.00
Cañonera	1	Q 3,000.00	Q 3,000.00
Audio/Bocinas	1	Q 250.00	Q 250.00
Papelógrafo	100	Q 1.00	Q 100.00
Marcadores	50	Q 5.00	Q 250.00
Masking Tape	10	Q 8.00	Q 80.00
Lapiceros	100	Q 1.50.00	Q 150.00
Papel Bond	3	Q 45.00	Q 135.00
Folder	100	Q 1.00	Q 100.00
Planillas	12	Q 10.00	Q 120.00
Clips/Fastener	5	Q 12.00	Q 60.00
Recursos Humanos			
Lic. En Trabajo Social (Durante 1 año)	1	Q 6,500.00	Q 78,000.00
Movilización y gastos del proyecto			
Movilización	15	Q 100.00	Q 1,500.00
Alimentación	420	Q 15.00	Q 6,300.00
TOTAL			Q 108,045.00

Fuente: Elaboración propia (2018)

Conclusiones

La presente sistematización ha permitido confrontar la teoría con la experiencia vivida, al finalizar la intervención profesional en la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, del Municipio de Chahal, Alta Verapaz; se logró una adecuada recopilación de información relevante, resultados obtenidos y los obstáculos que se presentaron durante el proceso de práctica. Es allí donde se observa que un Profesional en Trabajo Social tiene un campo muy amplio para ejecutar sus conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos durante la formación académica.

El involucramiento en el área de trabajo de la asociación fue clave para determinar la debilidad de la institución en la formulación e implementación de acciones que favorezcan en su fortalecimiento institucional, brindar un buen servicio y atención de calidad a la población beneficiaria. Como agentes del cambio social es nuestro compromiso brindar asesoramiento y proponer nuevas alternativas de trabajo para mejorar el desempeño y las condiciones de un determinado grupo social, facilitándoles herramientas de utilidad para su promoción y fortalecimiento.

Al final de la investigación social realizada, se priorizó un problema principal el cual requiere de una atención inmediata y tomar acciones necesarias para su mejora. Queda claro que las capacidades de un profesional en Trabajo Social en la identificación de problemas en una institución son primordiales, tomando en cuenta que los miembros de la Asociación no logran la identificación de sus debilidades.

Recomendaciones

El fortalecimiento en el manejo de la administración y de los recursos de la Asociación, recae en todos los actores desde los miembros de la Junta directiva que tienen la responsabilidad de velar para que se realicen los acuerdos establecidos, del personal administrativo y operativo la administración financiera adecuada, brindarle un uso adecuado de los recursos materiales de la asociación y de las comunidades el compromiso y responsabilidad en la cancelación del servicio, tomando en cuenta que es una Asociación auto sostenible.

La Participación de los Miembros de la Asociación, personal que labora y de alguna manera las comunidades socias, tengan una participación activa dentro del proceso de fortalecimiento, para lograr los objetivos trazados al inicio del proyecto y asumir las responsabilidades de cada miembro dentro del proceso de formación y llevarlo a la práctica.

La Asociación no cuenta con un rubro específico para el tema de fortalecimiento por lo que es necesario tomar en cuenta un presupuesto específico anual que cubra con todos los gastos que conlleva un fortalecimiento adecuado. Además es importante que los dirigentes tengan la iniciativa de gestión, buscar y fortalecer alianzas ante instituciones Gubernamentales y No Gubernamentales que colaboren en brindar oportunidades de fortalecimiento de personal.

Es importante que el tema de fortalecimiento se realice continuamente, considerando que la asociación realiza reorganizaciones de los directivos cada dos años y necesitan tener conocimiento y capacidades para dirigirla.

Referencias

- Dirección del Centro de Inversiones Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (2005. Roma). Italia Diciembre.
- Gómez; M. (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. Tesis doctoral Universidad de Málaga.
- Guzmán; V. (2012) *Comunicación organizacional*. Estado de México. Red Tercer Milenio (1ª ed.).
- Bayona, J., y Cruz, H., (2012). *El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo*. *Estudios Gerenciales*, vol. 28, no. 123, pp. 121–132.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: CENGAGE Learning.
- Brown en: Sánchez, Vázquez, J.F en “Liderazgo: Teorías y aplicaciones” 2010
- Estrada, S. (2007). Liderazgo a través de la historia. *Scientia Et Technica*, 13(34), 343-348.
- Jaramillo Solorio Rosa María (2012). *Trabajo en equipo*.
- Meredith Belbin. (1993). *Roles de Equipo en el trabajo*
- Mascaro Nacimiento, Amauri. *Lineamientos del concepto de salario*, en
- Koontz y Weihrich (1999),
- Agustín Reyes Ponce en Munch Galindo
- Dalt de Mangione y Difabio de Anglat) (2002).

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1. Justificación

El plan de trabajo que se presenta a continuación se basa en la necesidad de poner en práctica el conocimiento adquirido durante la formación en el grado de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible en la Universidad Panamericana y aportar al fortalecimiento del desarrollo sostenible en la Asociación Campesina Las Conchas –ASOCALCO-; la cual está ubicada en la Aldea Las Conchas, Municipio de Chahal, Departamento de Alta Verapaz.

Como futuros profesionales estamos inmersos a intervenir en distintos aspectos sociales con enfoque al desarrollo sostenible, tomando en cuenta que la sociedad actual requiere de personas altamente comprometidas al desarrollo de la sociedad en general; como estudiante y para la obtención del grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible es sumamente indispensable la realización de una práctica profesional, a fin de intervenir y aportar nuestros conocimientos que puedan ayudar a la institución en la cual realicemos nuestra intervención profesional en el mejoramiento de sus funciones como actores sociales que velan por el desarrollo local.

2. Objetivos

2.1. General

Contribuir al mejoramiento de las herramientas de trabajo y al fortalecimiento institucional de la Unidad Administradora de Energía, de la Asociación Campesina Las Conchas, a fin de garantizar una mejor forma de organización y funcionamiento.

2.2. Objetivos Específicos

- Inmersión e involucramiento en el quehacer de la institución
- Elaboración de un diagnóstico institucional que facilite el proceso de práctica, haciendo uso de metodologías y herramientas de investigación social.
- Proponer y presentar nuevas alternativas de trabajo para el fortalecimiento institucional y el mejoramiento y funcionamiento del servicio que presta para con la población que atiende.

3. Descripción del Centro de práctica

La ubicación del Centro de práctica se encuentra establecida en la aldea Las Conchas, Municipio de Chahal, A.V.; en la cual se encuentra instituida la Asociación Campesina Las Conchas (ASOCALCO) que es una entidad privada de desarrollo integral a quien le fue otorgado el manejo de la Micro Central Hidroeléctrica de la región Las Conchas, de parte de la municipalidad de Chahal del departamento de Alta Verapaz, para la prestación del servicio de energía eléctrica, con autorización proveniente del Ministerio de Energía y Minas (MEM).

La ASOCALCO (conformada por la población socia (hombres y mujeres) perteneciente a 12 caseríos del municipio de Chahal, Alta Verapaz; la población que abarca los 12 caseríos socios es de aproximadamente 500 familias), funciona básicamente sin perseguir fines lucrativos, y por lo tanto es competente para establecer, ampliar, mantener, mejorar y regular el servicio de energía eléctrica que provee a las poblaciones que conforman la microrregión, garantizando su funcionamiento eficiente, seguro y continuo a los habitantes y beneficiarios de dichas poblaciones.

El servicio se rige por los principios de respeto al medio ambiente así como el aprovechamiento de los recursos naturales, el respeto a las familias y la equidad, garantizando la seguridad y sostenibilidad del suministro de la electricidad, mediante el aprovechamiento del recurso humano, agua y bosque.

El presupuesto con el que trabaja la ASOCALCO es establecido por la junta directiva de la asociación, debido a que el proyecto es auto sostenible se maneja una cuota fija en el cobro de uso de la energía eléctrica, la cual es de 15 quetzales, y por kilovatio de consumo se cobra 2 quetzales. La cuota fija es destinada para ahorro, previendo algún desperfecto futuro de la máquina y lo que la unidad recibe por pago de consumo es utilizado para el presupuesto de funcionamiento de la asociación y la Unidad Administradora de Energía.

El presupuesto de funcionamiento para la unidad es de aproximadamente 100,000 quetzales anuales y contempla rubros como: Mantenimiento de equipo de cómputo, materiales de oficina, comunicación y planillas de pago; sin embargo, cuando el coordinador y la contadora entregan el informe de ingresos y egresos, los últimos, suelen ser mayores a lo establecido en el presupuesto. Actualmente la asociación a través de la UAE debe monitorear y dar seguimiento a los proyectos productivos trabajados con los cuatro grupos de mujeres en la parte de Mejoramiento de vida.

4. Planificación de Actividades

Actividades a realizar en el transcurso de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, en acompañamiento del docente de práctica.

Cuadro No. 01
Cronograma

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE			
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Reuniones de Reforzamiento Teórico (Clases presenciales)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2	Inserción en la Institución			x										
3	Elaboración del plan de trabajo		x											
4	Presentación del plan de trabajo			x										

5	Intervención y participación en las actividades de la institución (ejecución de práctica)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6	Trabajo de diagnóstico institucional					x	x	x								
7	Reunión y análisis del FODA con miembros de la Asociación					x										
8	Realización de la actividad Grupo Focal						x									
9	Tabulación, Análisis e Interpretación de Datos							x								
10	Elaboración y presentación del diagnóstico institucional							x	x	x						
11	Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto										x	x	x			
12	Presentación del Proyecto o propuesta														x	
13	Entrega del Informe Final de Práctica															x

Fuente: Elaboración propia (2018)

5. Metodología

El proceso de práctica es la etapa fundamental para desarrollar y llevar a cabo los conocimientos adquiridos durante la formación académica, así también la de adquirir nuevas formas de intervención social como futuros agentes del cambio de la sociedad. La implementación y utilización de metodologías es sumamente necesaria debido que en ella están plasmadas las ideas y métodos a utilizar para el logro de los objetivos propuestos, esta metodología consiste en tres fases fundamentales las cuales son: Fase Investigar, Fase Recopilación y Fase Diseño y Formulación.

La metodología, técnicas y herramientas a utilizar son las siguientes:

- Reunión/asociación: Deberá llevarse a cabo utilizando la técnica participativa en la cual los miembros de la asociación son los actores primordiales, ya que conocen el área de influencia y cobertura pero sobretodo conocen sus necesidades; en este espacio podrán exponer, socializar y dar a conocer sus inquietudes. Para llevar a cabo esta actividad se necesitan de instrumentos esenciales tales como: Computadora, cañonera, lapiceros, carteles, marcadores, cámara fotográfica, agenda, planilla de registro.

- **Análisis del FODA:** El FODA es una herramienta que sirve para la obtención e identificación de las necesidades y amenazas, así como también la identificación de las fortalezas y oportunidades de una institución; debido a que es una herramienta útil, rápida y sencilla de trabajar. Para llevar a cabo esta actividad se utilizarán instrumentos como: Carteles, marcadores, masking tape, sellador, lapiceros, tijeras, planilla de registro, cámara fotográfica.
- **Grupo Focal:** Esta herramienta consiste en estudiar las opiniones o las actitudes de un público social determinado, los participantes hablan libre y espontáneamente sobre temas que consideran importantes para la investigación, a manera de generar un ambiente dinámico que permitan ver e identificar problemáticas y dificultades que se tienen dentro de la Asociación así extraer información que permita formular y diseñar un proyecto. Para llevar a cabo esta actividad de necesitan de instrumentos como: Guía de entrevista, hojas, marcadores, carteles, cámara fotográfica, lapiceros, lápices, recurso humano, registro de participantes.

6. Delimitación

El presente Plan de Practicas corresponde desde la tercera semana del mes de Septiembre hasta la cuarta semana del mes de Noviembre del año 2018, a realizar en la Unidad Administradora de Energía de la Asociación Campesina Las Conchas –ASOCALCO, del Municipio de Chahal, Departamento de Alta Verapaz.

7. Responsable

Estela Marina Cucul Chocoj

8. Supervisión

Nombre de la persona. Víctor Tzalam Paquiul

Cargo dentro de la organización. Coordinador

Programa o área. Asociación Campesina Las Conchas - Unidad Administradora de Energía

Anexo 2
Instrumentos utilizados

GUÍA GRUPO FOCAL

Miembro de la Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas, Chahal, A.V.

1. ¿Qué proyectos le gustaría implementar para mejorar el servicio que presta la asociación?
2. ¿Cómo miembro de la Asociación, considera que el trabajo que realizan es apto a lo que la población demanda
3. ¿Qué piensan de las capacitaciones?
4. ¿Qué temas les interesa aprender?
5. ¿Existen instituciones de gobierno que impartan temas relacionados al trabajo que realizan en el municipio?
6. ¿Existe algún rubro dentro del presupuesto que este destinado para fortalecimiento institucional? ¿Si-No-Por qué?
7. ¿Qué clase de debilidades tienen dentro de la Asociación? Organización_____ Ambiente_____ Servicios_____
8. ¿Cree que tienen solución? ¿Cuál?
9. ¿Qué dificultades ha encontrado dentro de la Asociación?

10. ¿Qué recomienda realizar para mejorar la organización y los servicios que prestan a la población beneficiaria.

Instrumento del FODA

Fortalezas:	
Oportunidades:	
Debilidades:	
Amenazas:	

Anexo 3

Fotografías

Fotografía No. 1

Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas –ASOCALCO



Fuente: Estela Marina Cucul Chocoj. (2018)

Fotografía No. 2

Elaboración de FODA con campesinos Las Conchas –ASOCALCO



Fuente: Estela Marina Cucul Chocoj. (2018)

Anexo 4

Listados de asistencia

LISTADO DE ASISTENCIA
Asociación Campesina de Desarrollo Las Conchas -ASOCALCO-
Implementación del FODA a integrantes de la Junta Directiva y Personal Administrativo

Fecha: 21 de Octubre de 2018
Lugar: Las Conchas, Chahal, A.V.

No.	Nombre	Cargo	Institución	Comunidad	Firma
1	Nacano Chocoj	Presidente	ASOCALCO	Sejux	
2	Benjamin Pan	Secretario	ASOCALCO	Sejux-Sechina	Benjamin pan
3	Avelino Asig Tzabim	Vocal I	ASOCALCO	El Rosario	
4	Nicolas ppe Cuwel	Vocal II	ASOCALCO	Setal	
5	Santiago Cuwel	Vocal VIII	ASOCALCO	Santa Rita	Santiago
6	Victor Tzabim Paquin	Coordinador	ASOCALCO	El Porvenir	
7	Erich Can Ba	Vocal VII	ASOCALCO	Chaqueroquiya	Erich can
8	Felix Tzabim Tut	Vocal III	ASOCALCO	Sechina	Felix Tzabim
9	Martin Ax Bol	Vocal VI	ASOCALCO	Senaxic	Martin Ax
10	Josefina Ax	Aux. Contabilidad	ASOCALCO	B. El Centro	
12	Estela M. Cuwel	Practicante	UN PANAMERICANA ASOCALCO	B. El Centro	
13					
14					
15					
16					
17					
18					