

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



Crear una guía práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa pacto, servidores cívicos sociales, en el Departamento de Baja Verapaz

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Nora Nineth García Díaz

Guastatoya, mayo 2019

**Crear una guía práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el
programa pacto, servidores cívicos sociales, en el Departamento de Baja
Verapaz**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Nora Nineth García Díaz

M.A. Lcda. Roxana García de Fitch (Asesora)

Lcda. Junny Elizabeth Mejía (Revisora)

Guastatoya, mayo 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 M.Sc. Ana Muñoz de Vásquez

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala noviembre del año 2018

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **Crear una guía práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa pacto, servidores cívicos sociales, en el Departamento de Baja Verapaz.** Presentado por el (la) estudiante: **Nora Nineth García Díaz**, 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.



M.A. Licda. Roxana María García de Futch

Asesora



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala abril de 2019.

En virtud de que el informe final de Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Crear una Guía Práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa Pacto, Servidores Cívicos Sociales, en el departamento de Baja Verapaz". Presentado por el (la) estudiante: Nora Nineth García Díaz, 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.


Leda Junmy Elizabeth Mejía Valdéz
Revisora



UPANA
Universidad Panamericana
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES. Guatemala, mayo de 2019.

En virtud de que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: "Crear una Guía Práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa Pacto, Servidores Cívicos Sociales, en el departamento de Baja Verapaz " presentado por: Nora Nineth García Díaz, previo a optar el grado académico Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, con Dictamen del Asesor (a) y Revisor (a), se da por aprobado el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, **para que el (la) estudiante proceda a los trámites de acto de graduación.**

M.A. Elizabeth Herrera de Tan

Decana

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 | 1 |
| 1.3 Ubicación de Organización | 2 |
| 1.4 Contexto en el que está ubicada la organización | 3 |
| 1.5 Organización | 5 |
| 1.7 Misión | 6 |
| 1.9 Programas Establecidos | 6 |
| | |
| 2. Marco Teórico | 8 |
| 2.2.4. Liderazgo Escolar y Nuevas Herramientas para el Aprendizaje | 12 |
| 2.2.6. Liderazgo Transformador | 14 |
| 2.2.7. Definición de líder y lideresa | 14 |
| 2.3. Juventud y emprendimiento | 15 |
| 2.3.1. Emprendedorismo | 15 |
| 2.3.2. Emprendedores creadores | 16 |
| 2.4. El Servicio Cívico | 17 |
| 2.4.1 En el Servicio Cívico Social | 18 |
| 2.4.2 Organización del Servicio Cívico | 18 |
| 2.4.3 jóvenes centinelas contra la desnutrición | 19 |
| 2.4.4 Conciencia medioambiental y tren de aseo | 19 |
| 2.4.5 Gestor local de la democracia y el desarrollo | 19 |
| 2.4.6 Jóvenes por la seguridad y la nutrición | 20 |
| 2.6. Perfil del emprendedor en Iberoamérica | 21 |
| | |
| 3. Diagnóstico Institucional | 23 |
| 3.1. Justificación | 23 |
| 3.2. Alcances | 23 |
| 3.3. Metodología | 24 |
| 3.4. Identificación de la situación de la Institución o área de intervención | 25 |

| | | |
|--------------|--|-----------|
| 3.5. | Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada | 26 |
| 3.6 | Análisis del problema priorizado | 27 |
| 4. | Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada | 28 |
| 4.1 | Identificación de la propuesta o proyecto | 28 |
| 4.1.1 | Nombre de la propuesta o proyecto | 28 |
| 4.1.2 | Responsables de la ejecución | 28 |
| 4.1.3 | Ubicación geográfica | 28 |
| 4.1.4 | Duración estimada | 29 |
| 4.1.5. | Presupuesto estimado | 29 |
| 4.2 | Introducción de la propuesta o proyecto | 30 |
| 4.3 | Justificación de la propuesta o proyecto | 30 |
| 4.4 | Objetivos de la propuesta o proyecto | 30 |
| 4.4.1 | Objetivo General | 30 |
| 4.4.2. | Objetivos específicos | 31 |
| 4.6 | Descripción de la población beneficiaria | 32 |
| 4.7 | Descripción de las actividades a desarrollar | 32 |
| 4.8. | Riesgos | 33 |
| 4.8.1. | Sostenibilidad | 33 |
| 4.9. | Presupuesto detallado | 34 |
| | Conclusiones | 35 |
| | Recomendaciones | 36 |
| | Referencias | 37 |
| | Anexos | 39 |
| | | |
| | Lista de Cuadros | |
| Cuadro No. 1 | Beneficiarios del programa pacto | 7 |
| Cuadro No. 2 | Descripción del FODA | 25 |
| Cuadro No. 3 | Jerarquización de los problemas | 26 |
| Cuadro No. 4 | Presupuesto de la propuesta | 34 |

Lista de imágenes

| | | |
|-------------|------------------------------|----|
| Imagen No.1 | Microubicación satelital ADP | 2 |
| Imagen No.2 | Macro ubicación ADP | 3 |
| Imagen No.3 | Croquis de ubicación ADP | 29 |

Lista de gráficos

| | | |
|---------------|----------------------------------|---|
| Gráfico No. 1 | Organigrama de la Asociación ADP | 5 |
|---------------|----------------------------------|---|

Resumen

El presente informe es un documento elaborado de forma detallada con base al proceso de Práctica Profesional Supervisada de la estudiante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, la cual fue realizada en la Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), en la sede de Rabinal departamento de Baja Verapaz, asignada al área de Juventud, en el programa Pacto, donde se estuvo apoyando en la realización de talleres y acompañamiento en el desarrollo de actividades de los servidores cívicos del programa.

En una primera parte se describen los aspectos relevantes sobre los inicios Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), sus antecedentes, las áreas y programas que lo conforman, los grupos beneficiados, área geográfica y cobertura a nivel nacional. Dicha información, permitió la realización de un diagnóstico institucional, a través de la aplicación de técnicas, que permitieron identificar las principales necesidades.

En este proceso inclusivo y participativo, se promovió la participación de todo el personal (técnicos de campo y coordinadores de Núcleos), tanto interno y externo de la Asociación. En el proceso, se tomaron en cuenta aspectos en el ámbito político, social, económico, cultural y educativo, mediante la coordinación de la licenciada Dalia Juárez, coordinadora de núcleo, y participación de los étnicos de campo, Asociación Amigos del desarrollo y la Paz (ADP), que permitió la identificación de varios problemas que afecta en la implementación de sus actividades, siendo las necesidades principales; Ausencia de una guía práctica con los temas educativos, falta de vehículo, falta de personal, luego de identificar la problemática se realizó una pirámide, de priorización quedando como principal “Ausencia de una guía práctica con los temas educativos” entre otros.

Finalmente se elaboró un perfil del proyecto, con la implementación de la guía práctica podrán desarrollar o ejecutar, en el momento que consideren pertinente que cuenten con los recursos necesarios para su ejecución y evaluación.

Introducción

Este informe es el resultado del proceso de Práctica Profesional Supervisada, realizada en el Municipio de Rabinal Departamento de Baja Verapaz, en la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), la estudiante fue asignada al área de juventud, en el programa pacto, servidores cívicos sociales, como parte del cierre de pensum de la licenciatura de trabajo social con orientación en desarrollo sostenible, a través de la cual se elaboró un diagnóstico institucional, utilizando la técnica de identificación de fortalezas, oportunidades y debilidades, para realizar la priorización de problemas de la asociación, derivados de las debilidades y amenazas que afrontan, identificando el problema principal, realizado una propuesta para dar solución del mismo.

Las actividades que realizó la estudiante fueron; la descripción metodológica, en el marco de referencia encontrará todo lo relacionado con la Asociación su cobertura geográfica, es decir una descripción para orientar el trabajo y las áreas en donde se implementan proyectos, describiendo cada uno de ellos. En el marco teórico se plasman temas que expliquen o justifican el trabajo de la asociación.

Algunos temas son; emprendimiento, paso a paso al éxito, juventud con liderazgo, entre otros, en el diagnóstico institucional se aplica la técnica de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), en la institución lo que ayudo a identificar el problema principal de la asociación dando paso al diagnóstico institucional, analizando el resultado por medio de una pirámide para finalmente realizar con un perfil de proyecto, considerando la necesidad primordial de la Asociación, la justificación, el presupuestos y duración del mismo, dejando como responsables de la implementación, ejecución y evaluación a la asociación de amigos del desarrollo y la paz (ADP). En los anexos se encuentran los documentos de apoyo y los documentos que respaldan la contribución y asistencia del estudiante en la asociación, así como el plan de práctica el cronograma y la asistencia o aportes del estudiante.

1. Marco de Referencia

1.1 Antecedentes de la organización

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) surgen en el año de 1990, a partir de la idea de un grupo de amigos entusiastas, visionarios, emprendedores, todos residentes de la ciudad de Cobán, Alta Verapaz; algunos estudiantes y otros profesionales de diferentes carreras, no expertos en el ramo, pero eso sí con mucha pasión por la ciudadanía; inquietos por la situación política del país y la ausencia de programas que brindaran orientación ciudadana, se integran para trabajar en el tema, siendo un trabajo de carácter personal y voluntario.

Luego de varios años de trabajo y esfuerzos nace a la legalidad La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), como una organización no gubernamental, apolítica, no religiosa y sin fines de lucro según Acuerdo Gubernativo 461-94 por el Ministerio de Gobernación.

1.2 Descripción de la organización

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) es una organización no gubernamental, filosófica, cultural, social y educativa, fundada con la finalidad de coadyuvar al fomento de los valores humanos y el conocimiento de los derechos civiles, ciudadanos y constitucionales de los diferentes sectores, que conforman la república de Guatemala, con especial énfasis en las áreas marginales y comunidades indígenas.

Entre sus finalidades se contempla el desarrollo y superación integral de la población de escasos recursos, otorgándoles mayor atención a las mujeres indígenas.

Valores

- Honestidad: Reflejada en nuestro comportamiento personal e institucional
- Responsabilidad: En el cumplimiento de las obligaciones y el respeto a los derechos de los demás

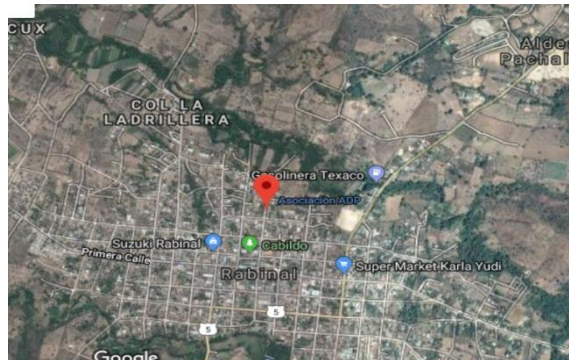
- Solidaridad: Compartiendo nuestras capacidades y visión democrática
- Transparencia: En la gestión institucional y personal de la información y recursos
- Respeto: A la legislación vigente, la dignidad y diversidad humana
- Igualdad: De oportunidades, principalmente para los más excluidos

1.3 Ubicación de Organización

La Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz, (ADP) se encuentra ubicado en la 1ra calle 4-22 del municipio de Rabinal del departamento de Baja Verapaz, la estudiante se involucró en el programa Pacto, orientado a la juventud de los municipios de Rabinal y Cubulco Baja Verapaz.

Imagen No. 1

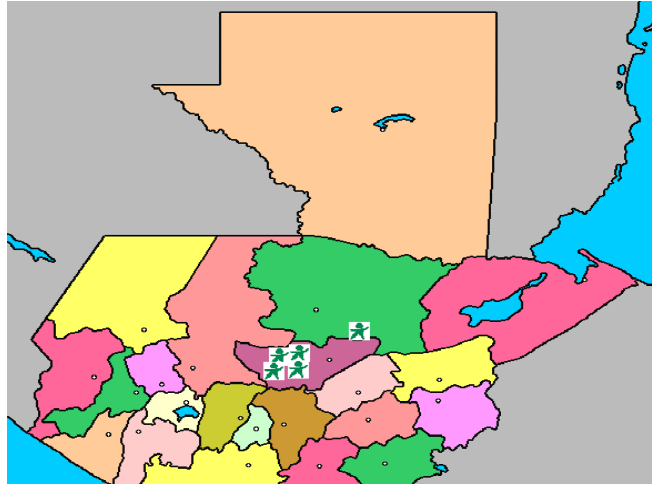
Micro Ubicación satelital de Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz



Fuente: Información extraída de Google Maps (2018)

Imagen No. 2

Macro Ubicación satelital de Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz



Fuente: Asociación de Amigos de Desarrollo y la Paz. (2018)

1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La organización trabaja con población principalmente Q'eq'chi-Achi en condiciones de pobreza, vulnerada y excluida en los principales municipios que atiende son:

- Cubulco
- Rabinal
- San Miguel Chicaj
- Salamá

El contexto en el que interviene la institución, tiene énfasis en las áreas marginales y comunidades indígenas, que viven pobreza y pobreza extrema, la mayoría de familia es de escasos recursos y han encontrado en la migración una salida para solucionar los problemas económicos.

El nivel de ingreso que tienen las familias, no es suficiente para cubrir la canasta básica, entre los principales problemas que incrementan la pobreza están: el desempleo, analfabetismo, conflicto armado y baja producción agrícola, las aguas de las comunidades no son tratadas, lo que genera problemas de salud en las familias.

Entre las finalidades que contempla la organización es el desarrollo y superación integral de la población de escasos recursos, otorgándoles mayor atención a las mujeres indígenas. (Hernández, M. 2009)

Según SEGEPLAN (2016)

A diferencia de los demás municipios, Salamá cuenta con mejores condiciones económicas, pues tiene una mayor cobertura en educación, con una tasa de alfabetización de 69.7% además de ser uno de los municipios con mayores ingresos económicos a nivel departamental.

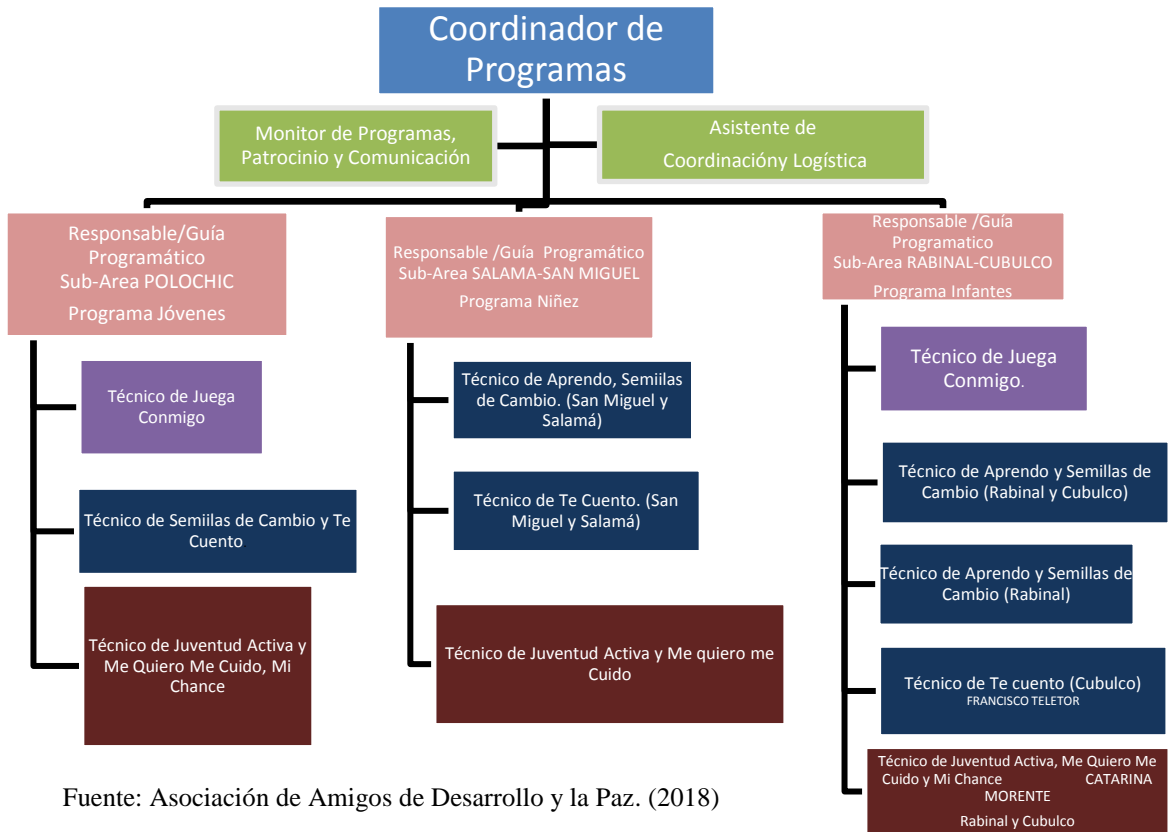
El municipio alberga la mayoría de puestos de salud, tanto privados como del sector público, es importante mencionar que del 2009 al 2013, logró reducir su tasa de morbilidad, lo que resalta un importante abordaje de la salud preventiva en todos los niveles.

Las principales actividades económicas del municipio, se han enfocado en la agricultura y el comercio de servicios y en pequeña escala el turismo y la producción de muebles.

1.5 Organización

Gráfico No. 1

Organigrama personal NAJ* de Asociación de Amigos de Desarrollo y la Paz (ADP)



1.6 Visión

Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz (ADP) es sostenible y contribuye al desarrollo integral de la región Norte de Guatemala.

1.7 Misión

Asociación de Amigos del desarrollo y la Paz (ADP) facilita servicios de calidad generando capacidades en la población para el desarrollo integral de la región Norte de Guatemala.

1.9 Programas Establecidos

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz en su afán de apoyar el progreso de la niñez, adolescencia y juventud ejecuta cuatro modelos programáticos; siendo ellos:

Creciendo Contigo (0 a 5 años)

El modelo Creciendo Contigo es integral abordando cinco áreas de cuidado hacia los infantes para que se desarrollen al máximo de supotencial, estas áreas son: desarrollo, salud, nutrición, protección y crianza positiva. Para que estas áreas sean eficientes y considerando a cuidadores, madres y cuidadores como el vínculo más cercano para este cuidado cariñoso y sensible, Los padres, madres y cuidadores son actores, por lo tanto, permite que ellas y ellos desarrollen prácticas positivas para ellos mismos; desde la gestación hasta los cinco años que cubre a infantes y finalmente, el trabajo a nivel comunitario como un enfoque integral ecológico.

Niñez Segura y Protegida (6 a 12 años)

El modelo Niñez Segura y Protegida se enfoca en la prevención y reducción de múltiples formas de violencia en niñez y adolescencia, las cuales se manifiestan en diferentes ámbitos tales como el hogar, escuela y comunidad. Así mismo fortalece habilidades y capacidades para ambientes amigables y seguros, construcción de paz, crianza y disciplina positiva para niñas, niños, adolescentes, cuidadores y personal docente.

Me Quiero Me Cuido (13 a 17 años)

El modelo Me quiero me cuido se enfoca en fortalecer en niñas, niños, adolescentes, jóvenes y cuidadores la toma de decisiones informada y responsable para ejercer sus derechos en salud sexual y reproductiva. Adicionalmente, buscará promover la equidad de género entre NNAJ y cuidadores en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven, así como propiciar que las NNAJ sean agentes de cambio de políticas públicas en temas de Salud Sexual Reproductiva a nivel local y regional.

Pacto (18 a 24 años)

PACTO (Participación Cívica, Transformación y Oportunidades), es el modelo de programa que promueve y desarrolla el liderazgo, la participación ciudadana y la independencia económica de adolescentes y jóvenes de 15 a 24 años. Tiene como objetivo de impacto contribuir al bienestar de adolescentes y jóvenes en donde actúan como agentes de cambio e influyen positivamente en la vida familiar, social y económica de sus entornos comunitarios. El modelo considera a adolescentes y jóvenes como socios Protagonistas de su propio desarrollo.

Cuadro No.1

Beneficiados del programa pacto por municipio

| municipio | hombre | mujeres | total |
|------------------|---------------|----------------|--------------|
| Salamá | 4 | 5 | 9 |
| San Miguel | 2 | 6 | 8 |
| Rabinal | 4 | 3 | 7 |
| Cubulco | 0 | 5 | 5 |
| Total | 10 | 19 | 29 |

Fuente: elaboración propia. (2018)

2. Marco Teórico

2.1. Servicio Cívico en Guatemala

La Secretaria Ejecutiva de Servicio Cívico (2010) fundamenta que:

El servicio cívico tiene su origen en el artículo 135 de la Constitución Política de la República de Guatemala¹, así como en los Acuerdos de Paz, en el Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática. Ejército, numerales 43 y 44. Servicio Militar. El Servicio Cívico Social y Cívico Militar, sustituyó las prácticas establecidas por el Servicio Militar “obligatorio”, dio opción a las juventudes de decidir libremente bajo que modalidad prestarán su Servicio Cívico y reducir el tiempo de servicio a 728 horas. El Decreto 20 – 2003 del Congreso de la República, establece que el “Servicio Cívico es la actividad de carácter personal que todo ciudadano guatemalteco, tiene el derecho y el deber de prestar al país, por el tiempo que se determina, para contribuir a su desarrollo y defensa. El ciudadano percibirá la remuneración respectiva, por la prestación del servicio, la cual no generará relación laboral. El Servicio Cívico comprende dos modalidades: el Servicio Militar que es de carácter castrense y el Servicio Social que es de carácter civil”.

El Servicio Cívico busca que los ciudadanos conozcan y se involucren en la realidad social, económica y cultural del país, estimulando la solidaridad entre los guatemaltecos y promoviendo la participación directa de los jóvenes en la solución de los problemas locales y nacionales.

Adicionalmente pretende capacitar a los guatemaltecos para la defensa armada, dentro de una doctrina militar respetuosa de los Derechos Humanos y los valores cívicos, políticos, morales y prepararlos para actuar en la mitigación de desastres naturales que ocasionen emergencia. La Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico, es la unidad administrativa especializada en ejecutar las decisiones de la Junta Nacional del Servicio Cívico. Entre las funciones de la misma, destaca, asistir administrativamente a la Junta Nacional y Juntas Locales, ambas del Servicio Cívico para el ejercicio de sus funciones. La Junta Nacional del Servicio Cívico, es el órgano superior responsable de establecer la política y dirección del Servicio Cívico, es el encargado de coordinar el proceso de convocatoria a los ciudadanos en edad de prestar el servicio, así como, autorizar los proyectos de las instituciones del Estado, instituciones autónomas y descentralizadas e instituciones privadas que deseen participar en los programas de Servicio Cívico Social, entre otras funciones. (p.3)

2.2. Liderazgo

Pilón (2010) considera que:

Un líder normalmente es considerado como jefe u orientador de la comunidad; es la persona a la que un grupo sigue. En cambio, el liderazgo es practicado por todas las personas que quieren ayudar a la comunidad y buscan el bienestar común. Para saber aplicar un buen liderazgo, presentamos primero cinco estilos de líderes tradicionales, para luego entrar en un nuevo estilo de liderazgo, el liderazgo moral. Estilos tradicionales de liderazgo. En el mundo existen muchos líderes que actúan según uno de estos tipos, o son

una mezcla de ellos. Sin embargo, es importante ver que estos comportamientos pueden traer reacciones negativas dentro el grupo. Es necesario que un líder reconozca cuando su comportamiento presente estos estilos de líderes tradicionales (p.11)

2.2.1. Ciudadanía y liderazgo adolescente

Ruíz (2013) define que:

Ciudadana o ciudadano en el contexto actual de transformaciones económicas, sociales, culturales y políticas a escala global, el concepto de ciudadanía está siendo revisado y complejizado. El acceso a la educación prácticamente universal en los países de occidente, sin duda, contribuye a que las nuevas generaciones cuenten con las herramientas necesarias para levantar demandas y proponer soluciones de manera cada vez más temprana. Las voces de niñas, niños, adolescentes y jóvenes se escuchan con creciente fuerza, exigiendo el ejercicio de sus derechos y demandando participación activa en la construcción de sus comunidades, así como en la toma de decisiones en los temas que les afectan.

Exigiendo en otras palabras, consideración en tanto ciudadanos titulares de derechos y de responsabilidades dentro de la sociedad a la que pertenecen. Ciudadanía y liderazgo: promoviendo aprendizajes con adolescentes escuela y no formales a través de la participación comunitaria, la sociabilidad adolescente y juvenil y el diálogo intergeneracional. El fortalecimiento de la democracia y de sus instituciones pasa, sin duda, por contar con ciudadanos y ciudadanas informados de sus derechos y con

posibilidades reales de ejercerlos, así como comprometidos con valores fundamentales para la convivencia en sociedad, tales como el valor de los derechos humanos, el respeto por la diversidad, la equidad, la justicia, la libertad de expresión, la participación social, la solidaridad y el compromiso con la comunidad. (p.10)

2.2.2. Definición de Liderazgo

Akio (2010) define que:

Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo.

De acuerdo con el Diccionario de la Herencia Americana liderazgo es “el conocimiento, las actitudes y las conductas utilizadas para influir sobre las personas para conseguir la misión deseada.” En otras palabras, liderazgo es la acción de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión para que trabajen en su realización. El liderazgo transformador incluye visión, planificación, comunicación y acción creativa. Tiene un efecto unificador positivo en un grupo de personas en torno a una serie de valores y creencias claras para cumplir un conjunto claro de metas mensurables.

El método de transformación impacta simultáneamente en el desarrollo personal y la productividad organizativa de todos los involucrados. (p.6)

2.2.3. Destrezas para la Vida y Liderazgo

Agencias de los Estados Unidos para el desarrollo integral (USAID), (2013) considera que:

Los voluntarios que llevan una amplia gama de actividades de desarrollo juvenil positivo en cualquier sector pueden aprender a integrar la formación de vida y habilidades de liderazgo en sus relaciones con los jóvenes en sus comunidades. Una vez que los voluntarios y miembros del personal estén familiarizados con los conceptos introducidos en el manual, ellos podrán ver consistencia con otros principios y prácticas importantes del enfoque de la programación y el entrenamiento en el Sector de la Juventud en Desarrollo del Cuerpo de Paz. Estas incluyen indicadores de destrezas para la vida y herramientas de seguimiento para monitoreo, presentación de informes y evaluación de resultados de las actividades de entrenamiento para jóvenes. (p.15)

2.2.4. Liderazgo Escolar y Nuevas Herramientas para el Aprendizaje

British(2010) explica que:

Es un proyecto de educación creado en respuesta al interés por el fortalecimiento y desarrollo de la educación escolar expresado por gobiernos de Latinoamérica para el mejoramiento de la calidad de la educación escolar a través de una colaboración estrecha, mutua, a largo plazo en el área de formación de directores de escuelas como líderes efectivos, con la finalidad de apoyar al Ministerio de Educación Nacional de Colombia en su labor por fortalecer a las instituciones educativas con el fin de mejorar la calidad de la educación, Apoyar al Ministerio de Educación Nacional de Colombia en su

labor por fortalecer a las instituciones educativas con el fin de mejorar la calidad de la educación para el desarrollo profesional de directivos y docentes en las áreas de: liderazgo y gestión escolar, calidad, mejoramiento, capacitación y uso de nuevas tecnologías fortalecer, enriquecer y complementar los procesos y metodologías ya establecidos en las instituciones educativas.

Facilitar el intercambio de experiencias significativas y diversas entre especialistas de la educación, Creando vínculos con líderes escolares en los países latinoamericanos. (p.20)

2.2.5. La juventud y el liderazgo Transformador

Ordenes (2010) considera que:

Hoy día, el liderazgo constituye un aspecto estratégico e instrumental de mucha importancia, dado que se asume que tiene un papel preponderante para promover y consolidar los cambios sociales en general y, en particular, en la materia que nos ocupa: la situación de los adolescentes y los jóvenes de la región de las Américas. Asimismo, el liderazgo resulta relevante en la conformación y la dinámica de los grupos como, motores de cambio en instituciones, organizaciones, proyectos y programas. También tiene importancia en el desarrollo integral del potencial del individuo. Las aseveraciones anteriores están estrechamente conectadas entre sí: son representaciones de los tres planos desde los cuales se puede analizar la cuestión del liderazgo: la sociedad, las organizaciones y los grupos, y los individuos.

La interconexión entre esa tríada, tiene que ver con el hecho de que no es posible una transformación social u organizacional sin que haya grupos que la promuevan donde los lazos de los miembros se fundan a partir de historiales, códigos compartidos, anhelos y propósitos comunes, y sin que las personas puedan expresar o desarrollar plenamente sus potenciales y sus ideas. (p.8)

2.2.6. Liderazgo Transformador

Lemus(2010) aporta que:

Para construir un liderazgo, o de un líder para mantenerlo, mejorarlo y aprovecharlo depende de las habilidades que se deben desarrollar a medida que se extiendan las dimensiones intrapersonales e interpersonales. El carisma es una cualidad que se confunde a menudo con el requerimiento fundamental para el liderazgo, sin embargo, muchas veces se es carismático y no precisamente líder, sin embargo, esta cualidad no es mala y por el contrario se puede complementar con las siguientes habilidades que un líder o lideresa debe poseer para ser efectivo.

Conozca sus cualidades y las de su equipo de trabajo, utilícelas. Un líder debe conocer los detalles de la organización o negocio para poder trabajar para la comunidad o empresa. En términos populares la intuición se refiere al olfato que tiene una persona para adelantarse a los acontecimientos que podrán desencadenarse en el tiempo próximo, haciendo uso de la experiencia que lo respalda. (p.4)

2.2.7. Definición de líder y lideresa

Lemus(2010) describe que:

Líder o lideresa protector: Es un líder que apoya de forma constante, deposita en ellos toda la confianza y ora por ellos diligentemente, tanto que la misión del equipo se cumple.

Líder o ligereza edificador del equipo:

Desarrollan líderes con carácter, afinidad con los demás miembros del equipo y habilidades precisas, promueven la convivencia pacífica, colocan a las personas en los puestos apropiados por los motivos correctos, lo que luego producirá los resultados adecuados.

Líder o ligereza empresario:

Estos líderes poseen visión, energía inagotable y espíritu aventurero. Funcionan mejor en una operación de lanzamiento líder o ligereza ingeniero:

Estos líderes florecen en una situación donde se ha perdido la visión o el enfoque. Descubren cuál era la misión y lo que necesita hacerse ahora, tienen la capacidad de orientar en la dirección correcta los procesos y deciden cómo se medirá el progreso.
(p.59)

2.3. Juventud y emprendimiento

Gómez(2012) define que a lo largo del mundo personas individuales están poniendo en práctica pequeñas iniciativas sociales que ponen remedio a unas catástrofes humanitarias que están a la espera de ser atendidas por grandes campañas internacionales que llegan tarde o nunca. (p.12)

2.3.1. Emprendedorismo

Bornstein(2015) establece que:

En los últimos tiempos, el tema emprendedorismo ha sido difundido en los medios Empresariales, académicos y gubernamentales, pretendiendo con esto, promover

iniciativas empresariales para desarrollar una cultura emprendedora, creación de empresas, generación de nuevos empleos y consecuentemente el desarrollo económico.

El emprendedorismo atrajo la atención de investigadores por el impacto social que provoca, tanto por la importancia en la generación de empleo como por los efectos de la actividad emprendedora en los comportamientos sociales.

Dentro de esta difícil tarea del empresario, es muy importante el estudio de aquellas actividades de naturaleza marcadamente emprendedora, que se desarrollan especialmente durante el proceso de creación, inicio y desarrollo del proyecto empresarial. A estas actividades se las conoce como "emprendedorismo".

Tratándose esta designación de un neologismo derivado de la palabra entrepreneurship, utilizado para designar los estudios relativos al emprendedor, su perfil y origen (Dolabela, 1999).

Muchas publicaciones relacionadas con el emprendedorismo han sido editadas, pero sobre diversas líneas de investigación. Esto se debe a la existencia de dos corrientes, consideradas pioneras en el campo del estudio de emprendedorismo: la de los economistas, que asocian el emprender a la innovación; y la de los comportamentalistas que destacan las actitudes, como la creatividad y la intuición. (p.42)

2.3.2. Emprendedores creadores

Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico (2011) describe que:

Los emprendedores creadores son aquellos que deciden fundar una empresa basándose en un producto, servicio o tecnología propia o que han desarrollado por sí mismos. Los emprendedores creadores poseen un diferencial competitivo muy apreciado, su capacidad creadora; mientras unos copian, ellos están creando nuevos productos o buscando nuevos procesos. (p.33)

2.4. El Servicio Cívico

Secretario Ejecutivo del Servicio Cívico, (2012) define que:

Es la actividad de carácter personal que todo ciudadano guatemalteco comprendido en las edades de 18 a 24 años de edad, tiene el derecho y el deber de prestar al país por el tiempo que la ley determina en aras de contribuir con su desarrollo y defensa. Dicho servicio se fundamenta en los principios de: respeto a los derechos humanos, ausencia de fuerza, igualdad y diversidad cultural. Para la prestación del servicio, la ley establece una remuneración, la cual, no genera relación laboral y es definida en asamblea por el órgano máximo del Servicio Cívico que es la Junta Nacional. La prestación del Servicio Cívico puede realizarse a través de dos modalidades:

Cívico Militar y Cívico Social. Por Servicio Cívico Militar se entenderá toda aquella actividad que los jóvenes guatemaltecos presten a favor del país dentro del ejército de Guatemala en la fuerza permanente o en las reservas militares, la participación en este servicio se registrará exclusivamente por las leyes y reglamentos de la institución castrense.

El Servicio Cívico Social es la actividad que se presta a favor del país en instituciones del estado, entidades autónomas, oenegés, entidades educativas, cívicas y religiosas, autorizadas por la Junta Nacional. La ley en el artículo 35, establece que no puede realizarse Servicio Social en dependencias militares, ni bajo la autoridad de personas sometidas a disciplina militar. (p.3)

2.4.1 En el Servicio Cívico Social

Ley del Servicio Cívico Decreto 20-2003 plantea lo siguiente:

- Que los ciudadanos conozcan y se involucren en la realidad social, económica y cultural del país.
- Estimular, a través del conocimiento social de la Nación, la solidaridad entre los guatemaltecos.
- Promover la participación ciudadana en forma directa en la solución de los problemas comunales y nacionales. (p.9)

2.4.2 Organización del Servicio Cívico

Ley del Servicio Cívico Decreto 20-2003 establece que:

El Artículo 4 de la Ley del Servicio Cívico, establece que el Ministerio de Gobernación es la entidad suprema, fiscalizadora y rectora del Servicio Cívico, mismo que se desarrolla por medio de los órganos siguientes:

La Junta Nacional del Servicio Cívico

Las Juntas Locales del Servicio Cívico y

La Secretaría Ejecutiva del Servicio Cívico

La forma de actuación, organización y funcionamiento interno de estos órganos se rigen por las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Cívico y su reglamento. (p.3)

2.4.3 jóvenes centinelas contra la desnutrición

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil (2012) busca que:

Los servidores cívicos se involucren en la problemática de la desnutrición a nivel nacional apoyando activamente los procesos llevados a cabo en el marco del Pacto Hambre Cero, a través del proyecto “Jóvenes Centinelas contra la desnutrición” en coordinación con la Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN)¹⁵⁷ jóvenes apoyando los procesos de SESAN encaminados hacia la disminución de los niveles de desnutrición en los diferentes municipios de 15 departamentos. (p.16)

2.4.4 Conciencia medioambiental y tren de aseo

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil (2012) establece que:

Fortalecer la conciencia medioambiental mediante el ejemplo y orientación juvenil de los Servidores Cívicos, en los ciudadanos residentes de las comunidades que conforman Ciudad Peronia, para que la comunidad administre adecuadamente los desechos que producen.¹⁵⁷ jóvenes servidores cívicos contribuyen activamente en la mejora del manejo de los desechos orgánico-sólidos y limpieza de sus propias comunidades. (p.26)

2.4.5 Gestor local de la democracia y el desarrollo

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil (2012) afirma que:

Fortalecer la participación ciudadana de los jóvenes y el voluntariado, en el desarrollo de su comunidad, por medio de la formación y de la creación de una base de líderes jóvenes representada por mujeres y hombres indígenas de Alta Verapaz, que interactúan con propuestas de desarrollo hacia los espacios locales de diálogo y de decisión consolidados. 149 jóvenes promoviendo el desarrollo de su comunidad a través de su voluntariado cívico social. Cinco mil niños, jóvenes y adultos recibiendo capacitación de los contenidos de los módulos que se desarrollan en la carrera técnica Gestor Local de la Democracia y el Desarrollo. (p.33)

2.4.6 Jóvenes por la seguridad y la nutrición

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil (2012) aporta que:

Contribuir al fortalecimiento de hogares seguros y comunidades seguras, y a la reducción de la desnutrición crónica mediante la capacitación en temas de derechos y responsabilidades civiles y el desarrollo de consejería en los temas recomendados para la “Ventana de Oportunidades de los 1,000 días” en los municipios que presentan una alta tasa de desnutrición crónica en diez departamentos del país, respondiendo así a la reducción de la violencia comunitaria asociada al hambre. (p.39)

2.5. El liderazgo “servidor” como modelo de felicidad

Brants y Chávez (2012) considera que la mejor prueba del liderazgo servidor consiste en preguntarse: ¿crecen como personas aquellos a quien sirvo?; mientras les sirvo, ¿se hacen más

sanos, más sabios, más libres, más autónomos, más aptos para convertirse ellos mismos en servidores? (p.14)

2.6. Perfil del emprendedor en Iberoamérica

Duarte (2014) establece que:

Se realizó una reflexión sobre el origen sociocultural y género del emprendedor de América Latina, expresando que en la gran mayoría de los estados actuales la primera matriz de la que nacen los emprendedores es la de la clase media (más del 80%). Es por esto que las sociedades con una gran porción de sectores medios tienen a su disposición una base potencialmente más amplia para la creación de emprendedores que aquellas más polarizadas. Esto señala una discrepancia entre América Latina y los restantes países del mundo desarrollado, caracterizados -más allá de sus diferencias- por una estratificación social más moderada y por un mayor predominio de la clase media en la población. Por lo tanto, las bases sociales de las cuales suelen surgir los emprendedores son más angostas en América Latina.

Adicionalmente, de acuerdo a las investigaciones del autor, en la mayoría de los estados latinoamericanos la presencia relativa de emprendedores dinámicos nacidos de familias de sectores más bajos es más circunscrita (inferior a 25%). Otro problema detectado acerca del emprendedor de América Latina, es que las mujeres no participan mayormente en la creación de empresas dinámicas, representando solo uno de cada diez emprendedores. Respecto a la motivación y la dimensión sociocultural para el

emprendedor en América Latina, generalmente un familiar constituye la fuente inspiración fundamental. (p.20)

2.7 Derechos y obligaciones de los servidores cívicos

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil(2014) menciona:

Según Acuerdo Gubernativo número 345-2010 de fecha 26 de noviembre de 2010, del Reglamento de la Ley de Servicio Cívico, artículo 6 Derechos, indica que los ciudadanos guatemaltecos que realicen Servicios Cívicos gozan de los derechos siguientes:

Recibir trato justo y respetuoso en el desempeño del Servicio Cívico

Recibir insumos necesarios para la ejecución del Servicio Cívico

Contar con credencial o identificación que le acredite su condición de Servidor Cívico

Recibir constancia de haber prestado el servicio o haber exceptuado del mismo

Recibir la remuneración correspondiente. (p.10)

2.7.1 Servicio cívico social

Consejo Nacional de la Juventud, (2014) considera que:

Es la actividad que los ciudadanos guatemaltecos deben prestar a favor del país en instituciones civiles, públicas o privadas no lucrativas, para lograr un bien común y contribuir al desarrollo de la nación. Es la realización del Servicio Cívico Social de

forma continua diaria, alterna o fines de semana a escogencia del guatemalteco, el Servicio Cívico deberán prestarlo los ciudadanos aptos, comprendidos entre los dieciocho (18) y veinticuatro (24) años de edad. El tiempo requerido para la realización de Servicio Cívico Social en su forma ordinaria, debe de ser de setecientas veintiocho (728) horas acumuladas. (p.15)

3. Diagnóstico Institucional

3.1. Justificación

El presente diagnóstico se enfoca en la identificación de la problemática, de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) mediante la aplicación de la técnica de fortalezas oportunidades debilidades y amenazas FODA con la participación de un equipo multidisciplinario integrante de la asociación; la cual permitirá identificar los problemas y priorizar los principales soluciones, que permitirá elaborar un perfil de proyecto que aportará en el área donde se tenga mayor debilidad, reforzando o resolviendo el problema principal dentro de la Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP).

3.2. Alcances

El presente diagnóstico se realizará en la asociación amigos del desarrollo y la paz (ADP), en el área de juventud, en el programa (pacto).

Con la intervención se pretende aportar en la identificación de problemáticas, pero trascender a la construcción de propuestas, tomando en cuenta aspectos como:

- Identificar las debilidades y amenazas del programa, para enfocar el perfil de proyecto de manera pertinente, buscando la solución

- Aportar de manera acertada un perfil de proyecto que permita resolver la problemática de la asociación de amigos del desarrollo y la paz (ADP)
- Proporcionar la herramienta FODA, para la asociación de amigos del desarrollo y la paz (ADP), quedando como base para la mejora de sus debilidades evitando las amenazas

3.3. Metodología

Por medio una reunión con el personal de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), se pretende de manera participativa e inductiva, propiciar la discusión, de la situación de la misma, la idea de priorizar la participación de los integrantes es poder conocer de primera mano, ya que son los que tienen mayor conocimiento de las necesidades y propuestas de solución.

Para el desarrollo de dicho taller se priorizo la aplicación de la técnica del FODA, el cual permite identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, esta técnica tiene una mirada de aspectos tanto externos como internos, que facilita revisar dos aspectos trascendentales, con los que cuenta la organización, pero además identificar aquellas debilidades que pueden convertirse en amenazas y afectar el trabajo de la organización.

Para complementar la información, también se realizaron entrevistas, a los técnicos de la asociación para que puedan plantear la información requerida vinculada a todas las áreas de la organización en mención.

También se utilizó la técnica de la observación, que permitió registrar la prestación de servicios, y el trabajo que se realiza, todas estas técnicas en conjunto permitieron una mejor mirada del trabajo de la asociación, así como de las principales necesidades.

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

Cuadro No. 2

Descripción del FODA de la Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP).

| | |
|---|---|
| <p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • institución con mas de 20 años de existencia. • acuerdos institucionales. • Redes locales de protección liderado por el COCODE. • Organización de grupos de mujeres. • Vela por la población vulnerable. • Brinda conocimiento dejando capacidades instaladas. • Fortalecimiento del personal técnico. • Reconocimiento a nivel nacional. • Personal profesional. • Trabajo con transparencia. • Técnicos capacitados en su área. • Respaldo de la población en general. • Apuesta y cree en la niñez guatemalteca. • Busca el desarrollo humano. • Personal con estudios de nivel superior. • Personal con experiencia de campo. • Personal bilingüe. | <p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecimiento de capacidades. • Apoyo institucional. • Gestión institucional. • Proyectos enfocados en la niñez, juventud y líderes comunitarios. • Crea un concepto de cambio y desarrollo en la población guatemalteca. • Educación por medio de talleres impartidos por instituciones afines. • Acercamiento con el ministerio de educación. • Constante crecimiento institucional. • Oportunidad de preparación para el personal. • Reconocimiento del trabajo por las comunidades. • Participación en red de derivación MP. • Coordinación y financiamiento de actividades para la niñez y juventud. • Adaptación a nuevas metodologías. |
| <p>Debilidades:</p> <p>Dificultad de trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de mantenimiento a las herramientas tecnológicas. • Sobre carga laboral. • Varias actividades para un solo técnico. • Ausencia de beneficiarios en los talleres. • Implementación de estrategias sin previa capacitación. • Falta de vehículo para trasportase. • No se cuenta con instalaciones propias. • Espacios de trabajo reducidos. • Falta de equipo adecuado para el trabajo. • Ausencia de equipo tecnológico para los técnicos. • Escases de recurso humano y económico. • No es auto sostenible. • No cuenta con servicio telefónico institucional. • Los jóvenes que aportan sus servicios no cuentan con una guía de implementación práctica de los temas que multiplican. • Los talleres impartidos a la juventud son en puntos lejanos a su domicilio. • La juventud participante en los proyectos viaja a otro municipio a recibir el taller. • Grupos meta extensos. | <p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cooperación se esta reduciendo poca participación en programas educativos. • Escasez de personal en los programas y áreas. • Falta de personal en la implementación proyectos. • Si no se tiene apoyo de los líderes comunitarios, COCODES, no se pueden ejecutar los proyectos • Deserción de la población meta en los proyectos o programas. • Reajustes de personal por deserción de la población meta de los programas o proyectos. • Ruptura entre la asociación de amigos del desarrollo y la paz con chilfund el ente donante. • Renuncia del personal técnico. • La falta de recurso humano provoca la ausencia de asistencia a la población meta. • Ausencia de asistencia a los jóvenes en los proyectos debido a la escasez de personal. |

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

3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Según el análisis donde se identificaron las principales debilidades y amenazas de la asociación Amigos del Desarrollo y la Paz, se priorizaron 3 principales: la escasez de personal, seguido de la ausencia de una guía práctica que facilite la implementación de los proyectos educativos, lo que ocasiona sobre carga laboral, ya que deben realizar varias actividades por técnico, aunado a esto los proyectos de educación son implementados en lugares distintos lo que requiere el traslado de la población meta, la ausencia de un vehículo propio aumenta la dificultad del mismo.

Cuadro No. 3
Jerarquización de los problemas o necesidades
Organización Vivamos Mejor

| Problemas o necesidades priorizadas | Causas del Problema priorizado | Consecuencias del problema priorizado |
|---|--|--|
| Problema o necesidad priorizada 1 Los jóvenes que aportan sus servicios no cuentan con una guía de implementación práctica de los temas que multiplican. | <ul style="list-style-type: none">• Escases de recurso humano y económico.• Varias actividades para un solo técnico.• Espacios de trabajo reducidos. | <ul style="list-style-type: none">• Poca participación en programas educativos.• Deserción de la población meta en los proyectos o programas.• Ausencia de los jóvenes en los proyectos debido a la escasez de personal. |

| | | |
|--|---|--|
| <p>Problema priorizado 2</p> <p>Falta de vehículo para trasportase.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de presupuesto. • Instalaciones reducidas. • Otras regiones son priorizadas (alta Verapaz). | <ul style="list-style-type: none"> • Problemas para el traslado del personal. • Desgaste de los vehículos propios del personal. • Ausencia de jóvenes en el los proyectos de educación. |
| <p>Problema priorizado 3</p> <p>No cuenta con servicio telefónico institucional.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Falta de recurso económico. • Ausencia de secretaria. • Rotaciones contantes del inmueble. | <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de trabajo en equipo. • falta de comunicación. • Falta de coordinación con la población meta. |

Fuente: Elaboración propia con base a datos obtenidos de los talleres realizados con el personal (2018)

3.6 Análisis del problema priorizado

Al realizar el análisis de la jerarquización de necesidades, se priorizo el problema principal que los jóvenes que aportan sus servicios no cuentan con una guía de implementación práctica de los temas que multiplican, lo que causa incertidumbre de la implementación de sus réplicas, pues los temas son de coyuntura nacional, algunos de política y educación reproductiva haciendo más difícil la implementación de las réplicas educativas.

Al momento de recibir los talleres la juventud del programa pacto (servidores Cívicos) deben viajar de su municipio para poder asistir, lo que implica gastos y en algunos casos limitante por el transporte, debido a que las aldeas de donde son originarios no tiene acceso de vehículo, razón

por la cual se considera sumamente importante la implementación de la guía ya que permitirá una orientación a distancia, facilitando la implementación de las réplicas y el trabajo de los técnicos.

4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada

4.1 Identificación de la propuesta o proyecto

La propuesta consiste en que se priorice y ejecute la implementación de una guía práctica para la juventud del programa "Pacto" servidores cívicos social, enfocado a la educación y lineamientos a seguir durante la multiplicación de los temas educativos, esto con la finalidad de apoyar a los técnicos de Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), liberando la carga laboral en el Departamento de Baja Verapaz.

4.1.1 Nombre de la propuesta o proyecto

Crear una guía práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa pacto, servidores cívicos sociales, en el Departamento de Baja Verapaz.

4.1.2 Responsables de la ejecución

Asociación de Amigos de Desarrollo y la Paz (ADP)

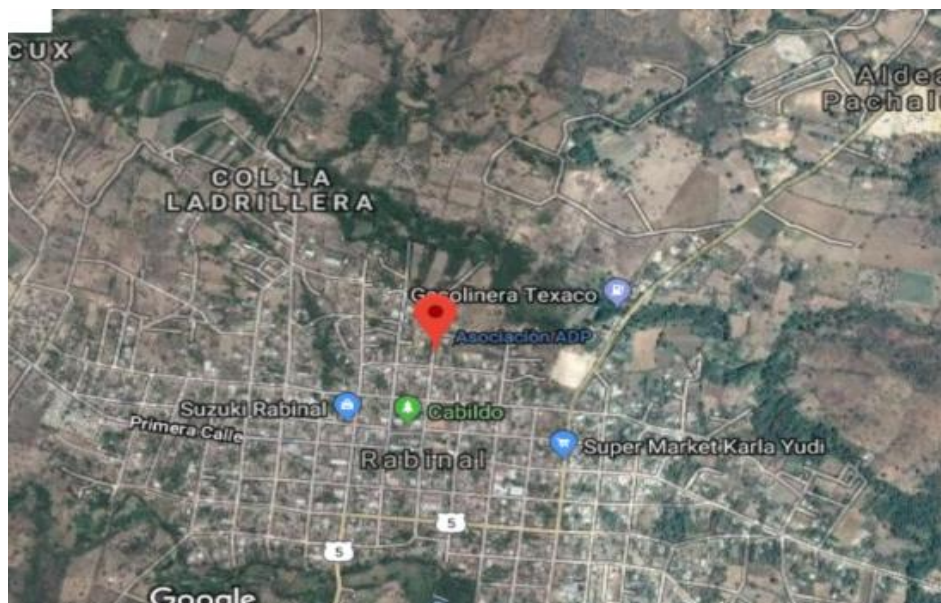
4.1.3 Ubicación geográfica

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, (ADP) se encuentra ubicada en la 4ta calle 22-64 zona 2, del municipio de Rabinal Baja Verapaz, a una altitud de 935.44 metros sobre el nivel del mar, ubicado en latitud norte de 17 grados 08minutis, 12 segundos, con longitud oeste de 87

grados 17 minutos y 35 segundos. La distancia hacia la ciudad capital es de 187.8 km, hacia la cabecera departamental 10.8 km, cuenta con una extensión territorial de 12.3km cuadrados

Imagen No.3

Ubicación satelital de asociación amigos del desarrollo y la paz



Fuente: Información extraída de Google Maps. (2018)

4.1.4 Duración estimada

La duración estimada que se considera para la creación de la guía es de aproximadamente seis meses, desde su construcción y el proceso inductivo de implementación.

4.1.5. Presupuesto estimado

Se estima un presupuesto que asciende a la cantidad de Q68, 500.00 que cubre talleres, reuniones, conferencias, compra de equipo y otros costos vinculados al recurso humano.

4.2 Introducción de la propuesta o proyecto

Esta propuesta se deriva de la realización de un diagnóstico institucional a la Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP), el cual consiste en la elaboración de una guía práctica para la implementación de los temas educativos, problema principal priorizado por la asociación amigos del desarrollo y la paz (ADP), en el documento se plasmara la justificación, el objetivo general y sus específicos, descripción paso a paso de la elaboración, se describe los beneficiados y las actividades que se realizaran, los riesgos y su sostenibilidad, el presupuesto estimado del costo del proyecto, al finalizar dando las conclusiones y recomendaciones de todo el proceso, con la finalidad de aportar en las mejoras y con la implementación.

4.3 Justificación de la propuesta o proyecto

Con la realización de este proyecto se pretende liberar el sobrecargo laboral de los técnicos de Asociación Amigos del Desarrollo y la Paz, (ADP), serán beneficiados cuatro municipios de del departamento de Baja Veras (Salamá, San Miguel, Rabinal y Cubulco.) beneficiara directamente una población meta de 50 jóvenes e indirectamente un aproximado de 5,000 persona incluyendo escuelas (Niñez) y líderes comunitarios (COCODES), elaborando una guía práctica de temas educativos, para liberar el sobre cargo laboral de los técnicos; que permita el cumplimiento de los objetivos, de la Asociación.

4.4 Objetivos de la propuesta o proyecto

4.4.1 Objetivo General

Implementar una guía práctica con temas educativos que apoyaran a la juventud del programa pacto, servidores cívicos sociales, del Municipio (Salamá, San Miguel, Rabinal y Cubulco.) del Departamento de Baja Verapaz, en la mejora de intervención y promoción de los servicios.

4.4.2. Objetivos específicos

- Contribuir con una herramienta útil al programa pacto, para los servidores cívicos sociales
- Promover la implementación de documentos de apoyo buscando la aceptación de los servidores cívicos sociales y la población beneficiada
- Lograr que la juventud pueda utilizar documentos de apoyo de manera asertiva, en el programa pacto, para los servidores cívicos sociales y la mejora de los servicios a la población

4.5. Desarrollo de la propuesta

La planificación

Reunión con los técnicos de la asociación amigos del desarrollo y la paz (ADP) para realizar la Planificación, analizar temas y los conceptos básicos que se implementaran en la guía práctica, estableciendo cuatro faces del proyecto, en las cuales orientaran mediante reuniones de trabajo asignadas a cada técnico con los siguientes Contenidos.

Identificación

Se asignará al personal que tendrá participación en el proyecto, así mismo se hará una identificación de los temas principales que integraran la guía práctica.

Diseño y Formulación

Matriz de planeación de las actividades que se realizaran para integrarlas en el documento la programación, recursos humanos, realizando un análisis de viabilidad y documento de apoyo para implementar el proyecto.

Ejecución y Seguimiento

Matriz de planeación es decir el plan de ejecución donde se incluirán las actividades recopilación de información de los resultados y la aceptación de la juventud, informes de seguimiento estableciendo con porcentajes los logros alcanzados.

Evaluación o Pertinencia

Eficacia, Eficiencia, Efectividad, Impacto y la sostenibilidad.

Diseño y formulación de la guía

Se mostrará paso a paso la modalidad de cada lección o tema que se multiplicará por los servidores cívicos sociales.

Evaluación

En esta unidad se establece como se realizará la evaluación de la guía, basada en el cumplimiento de los objetivos y metas del proyecto. En una guía que se refiere al mejoramiento de los aprendizajes de los servidores cívicos sociales, sin duda es importante plantearse cómo se verificará si esos cambios en los aprendizajes se producen y en qué medida, buscando establecer un porcentaje.

También es apropiado que a través de la evaluación se realice una reflexión sobre la coherencia, consistencia y pertinencia de las acciones realizadas y los cambios introducidos. Una guía de preguntas puede servir para establecer las técnicas más adecuadas para desarrollar una evaluación.

4.6 Descripción de la población beneficiaria

La juventud de programa pacto está comprendida entre 18 y 24 años de edad, con el proyecto se beneficiará un aproximado de 150 jóvenes por promoción.

4.7 Descripción de las actividades a desarrollar

- Planificación en 4-5 sesiones o reuniones

- Selección de temas y priorización de los mismos 2-3 sesiones o reuniones
- Selección de dinámicas educativas 2-3 sesiones o reuniones
- Estructuración de los temas 6-9 semanas
- Orden de las lecciones 3-4 semanas
- Diseño del empastado o encuadernado 1-2 semanas
- Presentación del documento 1 reunión general
- Capacitación del manejo de la herramienta 8 sesiones

4.8. Riesgos

- Falta de presupuesto para iniciar el proyecto
- Que los procedimientos o actividades de la guía sean complejos
- Complicación con la comprensión de la juventud en el manejo de la guía práctica
- Que el tiempo de la estructuración o terminación del proyecto sea sobre pasada

4.8.1. Sostenibilidad

- La guía es una herramienta práctica
- Reproducción ilimitada de ejemplares
- Aplicación a otros programas
- Flexible a actualizaciones o modificaciones
- Utilizable en físico o en digital
- Una sola inversión en la estructuración
- Actualización educativa

4.9. Presupuesto detallado

Cuadro No. 4
Presupuesto de la Propuesta o Proyecto

| Rubros | Unidades | Costo Unitario | Total, en Q |
|---------------------------------|-----------|----------------|---------------|
| Actividades del proyecto | | | |
| Taller de Capacitación | 3 | Q1,000 | Q3000 |
| Reuniones | 6 | Q500 | Q3000 |
| Conferencias | 1 | Q3,000 | Q3,000 |
| Recursos Materiales | | | |
| Computadora | 4 | Q0 | Q0 |
| Cañonera | 2 | Q0 | Q0 |
| Recursos Humanos | | | |
| Capacitadora | 1 | Q2,500 | Q2,500 |
| Facilitadora | 1 | Q2,000 | Q2,000 |
| Recursos Técnicos | | | |
| Asesor o consultor | 1 | Q35,000 | Q35,000 |
| Diseñador | 1 | Q 20,000 | Q20,000 |
| TOTAL | 20 | | 68,500 |

Fuente: Elaboración propia (2018)

Conclusiones

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) no cuenta con una herramienta didáctica que ayude a mejorar la implementación del programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” en el departamento de Baja Verapaz, lo cual recarga el trabajo de los técnicos, que repercute en el cumplimiento de actividades y objetivos del programa en mención.

Por falta de personal asignado al programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” los beneficiados no cuentan con un acompañamiento adecuado en las intervenciones de multiplicación en sus comunidades, impactando en el cumplimiento de las metas planteadas.

Con la implementación de la guía práctica, será beneficiada la juventud que integra el Programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” quienes transmitirán de una manera práctica los temas que desarrollarán en sus comunidades que generará un maestro de apoyo inmerso en las comunidades, con la función de apoyar a los estudiantes brindándole la dirección correcta para poder replicar capacitaciones con la población beneficiada.

Los técnicos de Asociación de Amigos del Desarrollo y la paz, no cuentan con un medio de transporte para movilizarse a las comunidades lejanas para realizar las supervisiones y brindar el apoyo a la juventud del programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” lo que causa que las réplicas sean irregulares.

Recomendaciones

Crear una herramienta didáctica que permita innovar en el programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” con la cual facilite el aprendizaje, actualizando la manera de su aplicación.

Implementar una guía práctica, para la formación de la juventud emprendedora en el programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales” para disminuir el sobre cargo laboral de los técnicos encargados de supervisar la implementación en las comunidades

Abordar temas que permitan un aprendizaje inclusivo, considerando que se replicaran en centros educativos, líderes comunitarios (COCODE), grupos de jóvenes, grupos de mujeres y población en general. con la utilización de material didáctico para que facilite la realización de réplicas en las comunidades beneficiadas por el Programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales”

Regularizar el apoyo de la Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz (ADP) en el programa Pacto “Servidores Cívicos Sociales) de manera estratégica es decir con la aplicación dela guía práctica, de esta manera mejorar el apoyo a las comunidades lejanas.

Referencias

Secretaría Ejecutiva del Servicio Civil (2012). *El Servicio Cívico en Guatemala*. (1ª. ed.). Guatemala: Editorial Desarrollo Empresarial.

Pilon, A. (2010). *El auto liderazgo*. (1ª. ed.). Barcelona: Editorial arrollo

Ruiz, A. (2013). *Ciudadanía y liderazgo adolescente*. (2ª. ed.). México: Editorial Loreto Navarrete.

Akio, P. (2010). *Desarrollo de liderazgo*. (1ª. ed.). Washington: Editorial Nacional Minority

Agencias de los Estados Unidos para el Desarrollo Integral (USAID). (2012). *Destrezas para la Vida y Liderazgo para la Juventud en Desarrollo*. (1ª. ed.). África: Editorial Peace Corps.

Britich, C. (2010). *Liderazgo escolar*. (1ª. ed.). Colombia: Editorial Miro diseño creativo LTDA.

Ordenes O. (2010). *La juventud y el liderazgo Transformador*. (1ª. ed.). Buenos Aires: Editorial ultra Designs.

Lemus, R. (2010). *Liderazgo Transformador*. (1ª. ed.). El Salvador: Editorial impresiones.

Gómez, R. (2010). *Juventud y emprendimiento. Una oportunidad en tiempos de crisis*. (2ª. ed.). Barcelona: Editorial Montse Mateos.

Bornstein, J. (2015). *Emprendedorismo*. (1ª. ed.). Paraguay: Editorial Incuna.

Secretaría Ejecutiva. (2012). *Memoria de Labores 2012* (única edición). Guatemala: Desarrollo Empresarial.

Brants S. y Chavez S. (2011). *Liderazgo y emprendimiento*. (1ª. ed.). Bolivia: Editorial Graf-Bol Editores

Duarte S. (2015). *El perfil del emprendedor*. (1ª. ed.). Paraguay: Editorial ISSN.

Congreso de la República de Guatemala (2016). decreto 345-2010. Publicado en el Diario Oficial de Centro América.

Bell, J. (2005). *Cómo hacer tu primer trabajo de investigación*. (2ª. ed.). Barcelona: Editorial Gedisa.

Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) (2014) “*Servidores Cívicos*”. (2ª. ed.). Guatemala: Editorial Desarrollo Empresarial

Anexos

Anexo 1

Plan de trabajo

1. Justificación

El presente plan es una herramienta de utilidad para el cumplimiento de las intervenciones en la asociación de amigos del desarrollo y la paz, (ADP) con apoyo técnico de la asesora de práctica profesional supervisada y colaboración responsable de la asociación de amigos del desarrollo y la paz (ADP), ante el proceso de práctica profesional, siendo utilizada como guía para el cumplimiento adecuado de los objetivos.

Para el desarrollo del plan se tomarán en cuenta el direccionamiento de la coordinadora de Núcleo Dalia Juárez, las observaciones y aportes de la asesora de práctica, área asignada de intervención, niñez y juventud, incluyendo el grupo de jóvenes del proyecto servidores cívicos-sociales.

2. Objetivo General

Realizar un diagnóstico institucional, con la finalidad de hacer un perfil de proyecto que permita mejorar el trabajo de la asociación intervenida.

2.1 Objetivos Específicos

- Asistir el área de niñez y juventud de la asociación de amigos del desarrollo y la paz, para evaluar el trabajo que realizan, con la finalidad de redireccionar el perfil de proyecto de manera adecuada.
- Proporcionar herramientas útiles para la asociación de amigos del desarrollo y la paz en sus diferentes áreas.

- Elaborar el perfil del proyecto de acuerdo a las necesidades de la asociación de amigos del desarrollo y la paz.

3. Descripción del Centro de práctica

La Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz, ADP es una organización no gubernamental, filosófica, cultural, social y educativa, fundada con la finalidad de coadyuvar al fomento de los valores humanos y el conocimiento de los derechos civiles, ciudadanos y constitucionales de los diferentes sectores, que conforman la república de Guatemala, con especial énfasis en las áreas marginales y comunidades indígenas.

Entre sus finalidades se contempla el desarrollo y superación integral de la población de escasos recursos, otorgándoles mayor atención a las mujeres indígenas.

4. Planificación de Actividades.

Tabla No. 1
Cronograma de actividades

| 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 | X |
| 2 | Inserción en la Institución | | x | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Reunión con la coordinadora de núcleo | | x | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Elaboración del plan de trabajo | | x | x | | | | | | | | | | | |
| 4 | Presentación del plan de trabajo | | | x | | | | | | | | | | | |
| 5 | Participación en reuniones o actividades de la institución (ejecución de práctica) | | | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|--|--|--|---|---|
| 6 | Trabajo de diagnóstico institucional | | | | | x | x | x | x | | | | | | | | |
| 7 | Tabulación, Análisis e Interpretación de Datos | | | | | | x | x | x | | | | | | | | |
| 8 | Elaboración del diagnóstico institucional | | | | | | | x | x | x | | | | | | | |
| 9 | Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto | | | | | | | | | x | x | x | | | | | |
| 10 | Presentación del Proyecto o propuesta | | | | | | | | | | | | | | | x | |
| 11 | Entrega del Informe Final de Práctica | | | | | | | | | | | | | | | | x |
| 12 | Revisión de Asesoría | | | | | x | | | x | | | x | | | | x | |
| 13 | Realiza los cambios sugeridos por la asesoría | | | | | | x | | | x | | | | | | x | |
| 14 | Entrega de Informe final a la asesoría | | | | | | | | | | | | | | | | x |

Fuente: Elaboración propia (2018)

5. Metodología

Familiarizarse con el área de niñez y juventud, por medio de reuniones y actividades, con la finalidad de asistir el proyecto **servidores cívicos-sociales**, implementados en los municipios de Rabinal y Cubulco Baja Verapaz, cooperando con el acompañamiento en las réplicas que realizarán la juventud voluntaria, en los centros educativos y comunidades que se intervendrán.

Reunión con la coordinadora de Núcleo, Dalia Juárez y el equipo de trabajo para realizar el diagnóstico de la asociación de amigos del desarrollo y la paz, solicitando documentación e informes para recopilar información.

Asistencia a la asociación de amigos del desarrollo y la paz, con la finalidad de a realizar un perfil de proyecto, finalizando con la entrega de un informe completo de las actividades que realice.

- Aprobación del plan por coordinadora de núcleo
- Inicio de proceso de capacitación

- Realizar análisis situacional, para identificar problemáticas y determinar diagnóstico
- Planificar los talleres con los voluntarios
- Implementación de herramientas y técnicas de la implementación del Plan

- Conversatorios grupales
- grupos focales
- marcha exploratoria
- FODA
- Observación
- Mesa de diálogo
- Cuaderno diario
- Cuaderno de campo

Elaboración del plan considerando:

- Diagnóstico
- Priorización de Problemas
- Objetivos
- Acciones
- Cronograma
- Evaluación

Inicio de proceso de capacitación de talleres, en temática de:

- Organización Comunitaria
- Participación ciudadana
- Seguridad y Prevención
- Planificación Participativa
- Derechos humanos
- Redes sociales

- Violencia intrafamiliar

6. Delimitación

El presente plan entra en vigencia a partir del mes de septiembre al mes de noviembre del año en curso, en los cuales se incluirán actividades que busquen el alcance de los objetivos de acuerdo a los compromisos por la estudiante de trabajo social con orientación en desarrollo sostenible.

7. Responsable

Nora Nineth García Díaz.

8. Supervisión.

Dalia Rosibel Juárez Osorio.

9. Programa o área

Programa Pacto

Anexo 2

Instrumentos utilizados

Herramienta F.O.D.A



Nombre: _____ Cargo: _____

Tiempo de servicio: _____ Área: _____

Fecha: _____ firma: _____

F.O.D.A

ASOCIACIÓN DE AMIGOS DEL DESARROLLO Y LA PAZ (ADP)

| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES | DEBILIDADES | AMENAZAS |
|------------|---------------|-------------|----------|
| | | | |

Anexo 3

Fotografías

Fotografía No.1 y 2

Talleres de capacitación y supervisión a la juventud del programa pacto “servidores cívicos sociales”



Fuente: Nora Nineth García Díaz (2018)



Fuente: Nora Nineth García Díaz(2018)

Fotografía No. 3 y 4
Visitas domiciliarias realizadas de evaluación



Fuente: Nora Nineth García Díaz, (2018)



Fuente: Nora Nineth García Díaz (2018)

Fotografías No. 5 y 6

Entrega de perfil de proyecto a la Asociación



Fuente: Nora Nineth García Díaz (2018)










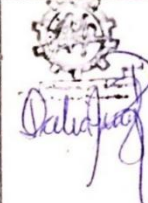

Fuente: Nora Nineth García Díaz(2018)







Anexo 4
Listados de asistencia



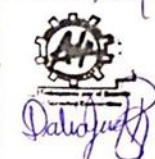









Nombre: Nora Nineth García Díaz
 Fecha: 22/11/2018 firma: [Signature] Carne 201401509

| NOMBRE DE LA ACTIVIDAD | FECHA | HORARIO | FIRMA Y SELLO |
|--|-----------|---------------|--|
| ✓ Entrega de solicitud. | 3/09/2018 | 09:00 A 10:00 |  [Signature] |
| ✓ llenado de ficha de identificación | 5/09/2018 | 10:00 A 14:00 |  [Signature] |
| ✓ Asignación de área de intervención. | 6/09/2018 | 09:00 A 10:00 |  [Signature] |
| ✓ Reunión con grupo de jóvenes asignado. | 7/09/2018 | 14:00 A 17:00 |  [Signature] |

| | | | |
|---|------------|---------------|---|
| ✓ Actividad con el grupo asignado. | 10/09/2018 | 09:00 A 12:00 |  |
| ✓ Cronograma de supervisiones al grupo de jóvenes asignado. | 12/09/2018 | 09:00 A 10:00 |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller DH, en el municipio de Cukulco BV. | 19/09/2018 | 09:00 A 13:00 |  |
| ✓ Reunión con la coordinadora de Núcleo, Dalia Juárez | 13/09/2018 | 09:00 A 12:00 |  |
| ✓ Capacitación a jóvenes de Rabinal tema DD.HH. | 20/09/2018 | 09:00 A 13:00 |  |

| | | | |
|--|-------------------|----------------------|---|
| ✓ Taller a jóvenes en paraíso escondido Rabinal. | 22/09/2018 | 09:00 A 13:00 |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller DH, en el municipio de Cubulco BV. | 24/09/2018 | 09:00 A 13:00 |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller DH, en el municipio de Rabinal BV. | 26/09/2018 | 09:00 A 13:00 |  |
| ✓ F.O.D.A institucional con el personal de la asociación de amigos del desarrollo. | 26/09/2018 | 14:00 A 16:00 |  |
| ✓ Taller con jóvenes de Rabinal, Tema: transparencia. | 4/10/2018 | 09:00 A 12:00 |  |
| ✓ Taller con jóvenes de cubulco, BV. Tema: transparencia. | 4/10/2018 | 15:00 A 17:00 |  |

| | | | |
|--|-------------|------------------|---|
| ✓ Entrega de plan de practica | 7/10/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller de transparencia, en el municipio de Rabinal, BV. | 20/10/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller de transparencia, en el municipio de Rabinal, BV. | 20/10/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller de transparencia, en el municipio de Cubulco BV. | 25/10/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Supervisión de réplica de taller de transparencia, en el municipio de Cubulco BV. | 28/10/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Entrega de FODA y su análisis | 15/11/20108 | 09:00 A 10:00 AM |  |

| | | | |
|--|------------|------------------|---|
| ✓ Entrega de organigrama. | 15/11/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Visitas domiciliarias a Jóvenes de del programa pacto servidores cívico-social, en el municipio de Cubulco BV. | 16/11/2018 | 08:00 a 17:00 |  |
| ✓ Entrega de diplomas por participación a la juventud. | 19/11/2018 | 09:00 A 10:00 AM |  |
| ✓ Clausura de periodo de práctica y entrega de perfil de proyecto. | 22/11/2018 | 08:00 a 12:00 |  |