

Guillermo Alejandro Coloma Estrada

“Guía para promover El Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico
Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango”



Asesora: Licenciada Nirma Delfina Ramírez Ovalle

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Departamento de Pedagogía

Guatemala, noviembre de 2012

Este informe fue presentado por el autor, como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, previo a optar el grado académico de Licenciado en Pedagogía y Administración Educativa. Guatemala, noviembre de 2012.

ÍNDICE

| Contenido | Página |
|--|---------------|
| Introducción | i - ii |
| CAPÍTULO I | |
| DIAGNÓSTICO | |
| 1.1 Datos Generales de la institución patrocinante | 1 |
| 1.1.1 Nombre de la institución | 1 |
| 1.1.2 Tipo de institución por lo que genera | 1 |
| 1.1.3 Ubicación geográfica | 1 |
| 1.1.4 Visión | 1 |
| 1.1.5 Misión | 1 |
| 1.1.6 Políticas | 2 |
| 1.1.7 Objetivos | 3 |
| 1.1.8 Metas | 3 |
| 1.1.9 Estructura organizacional | 4 |
| 1.1.10 Recursos | 5 |
| 1.2 Procedimientos técnicas | 6 |
| 1.3 Lista de Carencias | 6 |
| 1.4 Cuadro de análisis y priorización del problema | 7 |
| 1.5 Datos de la institución patrocinada | 8 |
| 1.5.1 Nombre de la Institución | 8 |
| 1.5.2 Tipo de Institución | 8 |
| 1.5.3 Ubicación geográfica | 8 |
| 1.5.4 Visión | 8 |
| 1.5.5 Misión | 8 |

| | |
|--|----|
| 1.5.6 Políticas | 9 |
| 1.5.7 Objetivos | 9 |
| 1.5.8 Metas | 9 |
| 1.5.9 Estructura organizacional (organigrama) | 10 |
| 1.5.10 Recursos | 11 |
| 1.6 Lista de carencias | 11 |
| 1.7 Cuadro de análisis y priorización de problemas | 12 |
| 1.8 Análisis de viabilidad y factibilidad | 14 |
| Problema seleccionado | 15 |
| Solución propuesta como viable y factible | 15 |

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO

| | |
|---------------------------|----|
| Aspectos Generales | 16 |
| Nombre del proyecto | 16 |
| Problema | 16 |
| Localización del proyecto | 16 |
| Unidad Ejecutora | 16 |
| Tipo de proyecto | 16 |
| Descripción del proyecto | 17 |
| Justificación | 17 |
| Objetivos del proyecto | 17 |
| Objetivo General | 17 |
| Objetivos Específicos | 17 |
| Metas | 18 |

| | |
|--|----|
| Beneficiarios | 18 |
| Directos | 18 |
| Indirectos | 18 |
| Fuentes de Financiamiento y presupuesto | 19 |
| Cronograma de actividades de ejecución del proyecto | 20 |
| Recursos (humanos, materiales, físicos, financieros) | 21 |
| 2.10 Evaluación | 22 |

CAPÍTULO III

PROCESO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

| | |
|---------------------------|----|
| 3. Ejecución del proyecto | 23 |
| Actividades y resultados | 24 |
| Productos y logros | 25 |

CAPÍTULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

| | |
|--------------------------------|----|
| 4.1 Evaluación del Diagnóstico | 64 |
| 4.2 Evaluación del perfil | 64 |
| 4.3 Evaluación de la Ejecución | 65 |
| 4.4 Evaluación Final | 66 |
| Conclusiones | 67 |
| Recomendaciones | 68 |
| Bibliografía | 69 |
| Apéndice | |
| Anexos | |

INTRODUCCIÓN.

Para obtener el título de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa en la Universidad de San Carlos de Guatemala, es requisito primordial la realización del Ejercicio Profesional Supervisado, que tiene el fin de mejorar la calidad en el desempeño administrativo y educativo para seguir los procedimientos requeridos según normativo de la Facultad de Humanidades.

El Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, permite la aplicación de funciones administrativas durante el recorrido de desempeño en la práctica, no solamente para la elaboración de un material como requisito normativo de la Facultad de Humanidades a optar un título, sino que tiene una visión humanística, de servicio a la sociedad guatemalteca a la cual nos debemos en busca de oportunidades y espacios. Es en este caso se realizó en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango, institución que presta sus servicios a nuestro país en beneficio de formar maestros y maestras de educación primaria. A continuación se describe brevemente en que consiste cada capítulo.

Capítulo I. Diagnóstico: Se realizó investigación de conocimiento general de la institución, el contexto, necesidades, carencias y problemas, se utilizó la técnica de observación, entrevista, así como de varias herramientas para una información completa y confiable, información vaciada a la guía de análisis contextual e institucional. En cada sector se detectaron varias necesidades, carencias y problemas, el problema priorizado es la desinformación por falta de material didáctico adecuado, debido a la inexistencia de material educativo que permita la solución. Después se realizó el análisis de Viabilidad y Factibilidad teniendo dos opciones de solución, lo que dio como solución posible la elaboración de una Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Capítulo II. Perfil de proyecto: La redacción del proyecto que es la solución Viable y Factible como resultado de la primera parte, se identificó con el nombre de, Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango. Se determinaron los objetivos, las metas a lograr, los recursos necesarios, actividades y procedimientos en un cronograma que ayudó para la evaluación final.

Capítulo III. Ejecución: En esta etapa, se describió el proceso de ejecución del proyecto, se toman en cuenta el control y desarrollo de las actividades programadas en el cronograma, contempladas en el perfil para obtener los resultados alcanzados de los logros trazados en objetivos y metas. Específicamente el producto es la Guía con la realización de talleres de capacitación con el propósito de incentivar de forma práctica y motivada los valores y principios de un buen líder, dirigido a jóvenes y señoritas del establecimiento.

Capítulo IV Evaluación: En esta etapa se tomó en cuenta la evaluación de diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación final, como resultado obtenido la valoración de los logros y metas planificadas por medio de la lista de cotejo, entrevistas y encuestas. De ésta forma la Universidad a través de la realización de los proyectos de sus estudiantes, contribuye una vez más a la solución de los problemas educativos nacionales, para el mejoramiento de las condiciones sociales en beneficio de nuestra sociedad.

CAPÍTULO I

DIAGNÓSTICO

Datos Generales de la institución patrocinante:

1.1.1. Nombre de la institución:

Municipalidad de San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango

1.1.2. Tipo de institución por lo que genera:

Autónoma con fines de servicio

1.1.3. Ubicación geográfica:

3ª. Calle A 3-65 Zona 1, Barrio San Gaspar, San Martín Jilotepeque. Frente al parque central.

1.1.4. Visión:

“Ser un municipio próspero y en desarrollo, a través, de la inversión de recursos en la prestación de los servicios básicos, salud, educación e infraestructura, con políticas públicas municipales orientadas hacia la consecución de una economía competitiva, basada en el estímulo de principios y valores que permitan la integración de sus habitantes como unidad generadora del desarrollo” (3-14)

1.1.5. Misión:

“Somos una unidad autónoma que promueve el desarrollo del municipio a través de actividades económicas, sociales, culturales, ambientales y educativas las cuales contribuyen a mejorar el desarrollo, necesidades y calidad de vida de los vecinos de este querido municipio además, mejorar la prestación e implementación de los servicios, así como la generación de oportunidades mediante la creación de programas que permitan la participación de los habitantes, siendo éstos poseedores de un nivel competitivo, reafirmando el compromiso con el municipio para lograr el desarrollo integral, guardando equilibrio entre el uso adecuado y racional de sus recursos” (3-15)

1.1.6. Políticas:

- “Prestar todos los servicios públicos municipales con responsabilidad, eficiencia y calidad que merece la población san martineca, ampliando los mismos con la participación del COMUDE, COCODES, CODEDE y otras instituciones, con visión hacia el futuro” (2-17)
- “Cumplir con las competencias generales del Consejo Municipal y otras inherentes a la autonomía del municipio, velando por la integridad del patrimonio municipal, garantizando sus intereses con base a los valores, cultura y necesidades planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos” (3-17)
- “Ejecutar planes de ordenamiento territorial y desarrollo integral de conformidad con las leyes y velar por que las lotificaciones, parcelamientos, urbanizaciones u otra forma de desarrollo urbano o rural que se realice en el municipio, cumpla con la aprobación y autorización de la municipalidad” (3-17)
- “Velar por la adecuada inversión de los fondos del municipio en los programas de funcionamiento, inversión y deuda y procurando el mejoramiento de la captación de ingresos económicos municipales. Entrevista personal de la Municipalidad” (3-17)

1.1.7. Objetivos.

General:

“Fomentar la promoción y desarrollo de nuestro municipio, gestionando con los sectores públicos, privados, organismos de la sociedad civil, facilitando la utilización de instrumentos de apoyo, mediante la aplicación eficaz e integrada y ordenada de iniciativas, programadas y proyectos municipales” (3-12)

Específicos:

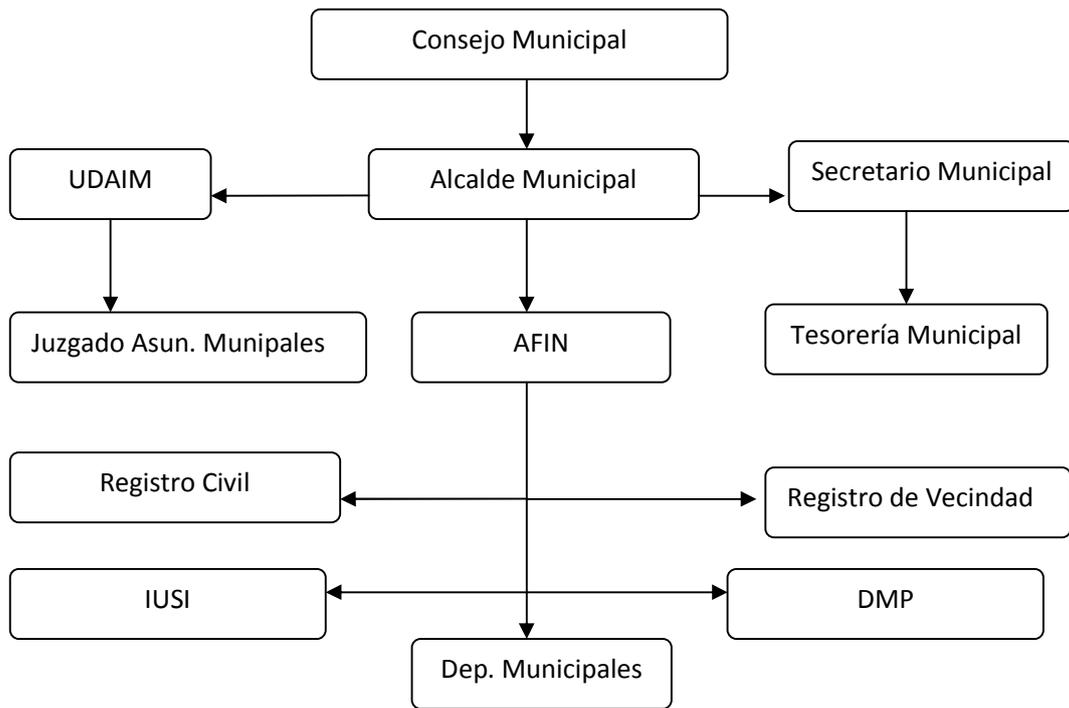
- “Fortalecer y mejorar la participación comunitaria como mecanismo de gestión institucional.
- Desarrollar proyectos comunitarios de colaboración con entidades públicas y privadas.
- Generar espacios de capacitación, formación y asesoramiento técnico destinado a los actores sociales” (3-12)

1.1.8. Metas:

- “Ejecutar diez proyectos de adoquinamiento
- Ejecutar seis proyectos de drenajes
- Construir y/o remodelar cinco canchas polideportivas
- Ampliación de la red de alumbrado público en un veinticinco por ciento
- Ampliación y mejoramiento de la red de agua potable en un quince por ciento de la población urbana
- Perforación de cinco pozos de agua y tanques elevados en las comunidades del área rural
- Colaboración con programas y proyectos de salud, educación, cultura y deportes, según disponibilidad de recursos y acuerdos de ayudas solicitadas
- Mantenimiento de la red de calles, avenidas y caminos de terracería en un cien por ciento, según las necesidades de las comunidades y disponibilidad de recursos municipales.
- Mejoramiento en los servicios del mercado, cementerio, instalaciones deportivas, alumbrado público, rastro municipal, balneario Ojo de Agua, tesorería, departamento de agua, oficina del IUSI, relaciones públicas, juzgado de asuntos municipales y de tránsito, oficina municipal de planificación, (OMP), oficina forestal, oficina de la mujer, oficina de la juventud, secretaría municipal, bodega municipal y policía municipal de tránsito” (3-19)

1.1.9 Estructura Organizacional:

**ORGANIGRAMA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE,
CHIMALTENANGO.**



(3-20)

1.1.10 Recursos:

- Humanos
 - Alcalde Municipal
 - Consejo Municipal
 - Empleados

- Materiales
 - Edificio Municipal
 - Oficinas
 - Vehículos
 - Equipo de cómputo
 - Impresoras
 - Hojas
 - Escáner
 - Cañonera
 - Cámara fotográfica
 - Cámara de video
 - Teléfonos celulares

- Financieros
 - Impuestos
 - Aporte gobierno central
 - (Base legal del código municipal)

1.2 Técnicas utilizadas para el diagnóstico:

El diagnóstico fue realizado mediante la aplicación de la Guía de Análisis contextual e Institucional, a la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, de la que se obtuvieron las diversas necesidades de la institución, también se utilizaron las técnicas siguientes:

- Entrevista
- Observación

Cada una con su instrumento respectivo; la entrevista con una guía de entrevista, la observación con una guía de observación y el cuestionario, de las que se obtuvieron las diversas necesidades de la institución todas éstas técnicas se aplicaron dirigidas al personal y observaciones directas al ambiente físico.

1.3 Lista de carencias:

- Desconocimiento en las funciones de las oficinas de la municipalidad.
- Poco control de las autoridades municipales.
- Trabajo a base de compromisos políticos.
- Desinterés por el conocimiento de las leyes que las rigen.
- Incapacidad de normas administrativas para el control de la organización interna.

1.4 Cuadro de análisis y priorización de problemas.

| PROBLEMAS | FACTORES QUE LOS PRODUCEN | SOLUCIONES |
|---|--|--|
| Desinformación por parte de los habitantes para conocer las funciones de las dependencias del estado. | <ul style="list-style-type: none"> Desconocimiento en las funciones de las oficinas de la municipalidad. | <ul style="list-style-type: none"> Crear material escrito relacionado a las funciones de las dependencias del estado. Publicar en los medios de comunicación las funciones de las dependencias del estado. |
| Constante erosión de los terrenos por falta de árboles | <ul style="list-style-type: none"> Poco control de las autoridades municipales | <ul style="list-style-type: none"> Crear material escrito relacionado a erosión de suelos. Contratar a un grupo de ingenieros para el estudio de las áreas. |
| Incumplimiento de obras prometidas por el gobierno local | <ul style="list-style-type: none"> Trabajo a base de compromisos políticos | <ul style="list-style-type: none"> Concientización y sensibilización en la elaboración de proyectos. Desarrollo de obras prometidas por el gobierno local. |
| Desinterés de los habitantes por conocer las políticas del gobierno de turno | <ul style="list-style-type: none"> Desinterés por el conocimiento de las leyes que las rigen | <ul style="list-style-type: none"> Promoción y conocimiento de reglamentos y leyes. Promocionar en cada hogar las políticas de gobierno |
| Desorganización del gobierno local para el desarrollo de la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> Incapacidad de normas administrativas para el control de la organización interna | <ul style="list-style-type: none"> Programa de capacitación sobre administración edilicia. Programa de apoyo por parte de los habitantes para mejorar la organización del gobierno local. |

1.5 DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN PATROCINADA

1.5.1 Nombre de la institución:

Liceo Municipal Científico Tecnológico “San Martín”

1.5.2 Tipo de institución por lo que genera o su naturaleza:

Centro educativo municipal, ubicado en la Coordinación Técnica Administrativa distrito 04-03-05 del municipio de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

1.5.3 Ubicación geográfica:

El Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín se encuentra ubicado en 2ª. Avenida, 5ª calle, a un costado del cementerio general en Barrio San José El Guite, zona 4 del municipio de San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango.

1.5.4 Visión:

“Ser un aliado de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, brindando las herramientas necesarias para el desarrollo de la planificación y la entrega en el aula según las exigencias del siglo XXI” (4-13)

1.5.5 Misión:

“Facilitar medios actuales a los docentes y comunidad educativa para interactuar a través de un centro de convergencia digital con secciones básicas: educación virtual, comunidades educativas y recursos digitales con injerencia académica en el ámbito curricular multi y pluricultural” (4-16)

1.5.6 Políticas:

“Fortalecimiento de los valores de respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad entre otros, para la convivencia democrática, la cultura de paz y la construcción ciudadana” (4-18)

“Impulso al desarrollo de cada pueblo y comunidad lingüística, privilegiando las relaciones interculturales” (4-18)

“Promoción del bilingüismo y del multilingüismo a favor del diálogo Intercultural”

(4-18)

“Fomento de la igualdad de oportunidades de las personas y de los pueblos” (4-18)

“Impulso al desarrollo de la ciencia y la tecnología

Énfasis en la calidad educativa” (4-18)

“Atención a la población con necesidades educativas especiales” (4-18)

“Establecimiento de la descentralización curricular” (4-18)

1.5.7 Objetivos:

“Reflejar y responder a las características, necesidades y aspiraciones de un país multicultural, multilingüe y multiétnico, respetando, fortaleciendo y enriqueciendo la identidad personal y la de sus pueblos como sustento de la unidad en la diversidad” (4-13)

“Promover una sólida formación técnica, científica y humanística como base fundamental para la realización personal, el desempeño en el trabajo productivo, el desarrollo de cada pueblo y el desarrollo nacional” (4-13)

“Contribuir a la sistematización de la tradición oral de las culturas de la nación como base para el fortalecimiento endógeno, que favorezca el crecimiento propio y el logro de relaciones exógenas positivas y provechosas” (4-13)

“Conocer, rescatar, respetar, promover, crear y recrear las cualidades morales, espirituales, éticas, y estéticas de los pueblos guatemaltecos” (4-13)

1.5.8 Metas:

“Promoción del 100% del alumnado inscrito.

Brindar una educación de calidad y cantidad.

Que los alumnos alcancen el perfil de egreso del establecimiento.

Brindar atención de calidad al cliente, que son los padres de familia.

Transmitir una orientación integral a los estudiantes.

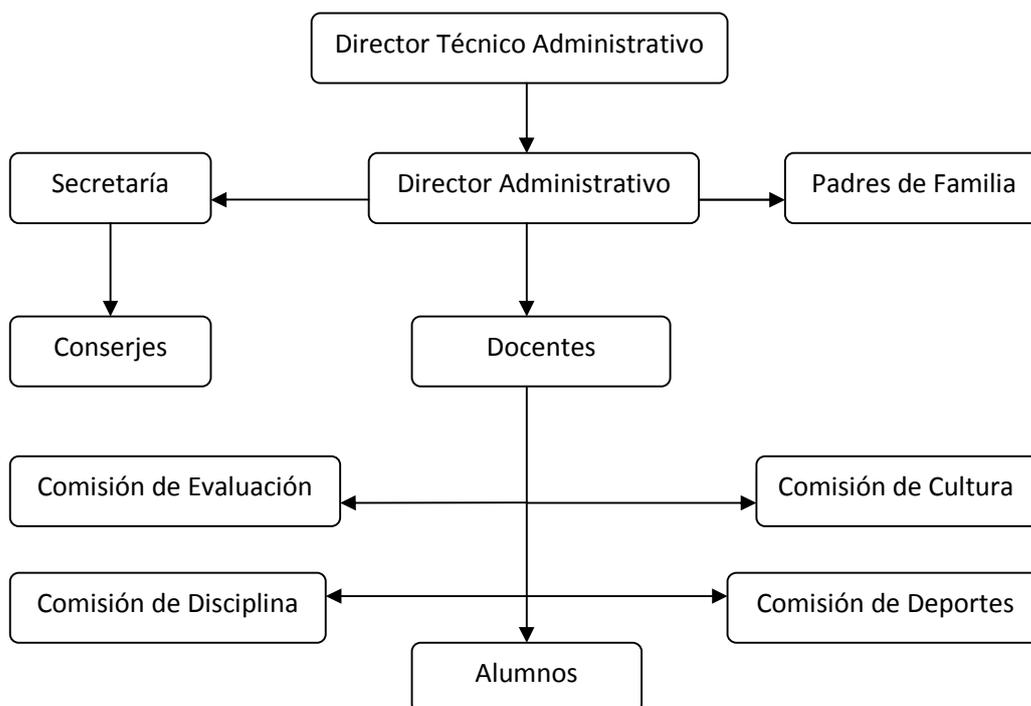
Concientizar a los alumnos acerca de la importancia de la superación personal.

Proporcionar un ambiente agradable al estudiantado.

Velar por el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente” (4-15)

1.5.9 Estructura Organizacional:

ORGANIGRAMA DEL LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO "SAN MARTÍN" SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, CHIMALTENANGO.



En la institución hay 25 docentes laborando a la fecha quienes tienen distribuidos los cursos del pensum de estudios del nivel básico y la carrera de magisterio de educación primaria, ellos a la vez conforman las diferentes comisiones que deben funcionar en un establecimiento educativo y son las siguientes:

- Finanzas
- Cultura
- Civismo
- Deportes
- Medio ambiente
- Estadística
- Evaluación
- Disciplina

En el área administrativa laboran 3 personas.

1.5.10 Recursos:

- Humanos: Director (1), Subdirector (1), personal administrativo (3), docentes (25), conserjes (2).
- Materiales: Infraestructura, material de oficina, equipo de cómputo, textos, módulos de docentes, pupitres, pizarras, salón de usos múltiples.
- Financieros: Recurso de gratuidad que brinda el Ministerio de Educación Acuerdo Ministerial 2777/2009, de fecha 18 de diciembre 2009

1.6 Lista de Carencias:

Listado de carencias del Liceo Municipal Científico Tecnológico “San Martín”

1. No posee cocina escolar.
2. No tiene biblioteca.
3. No tiene cancha polideportiva.
4. El patio no está pavimentado.
5. No hay personal operativo.
6. No se cuenta con equipo audiovisual propio.
7. No hay insumos para la elaboración de material didáctico.

1.7 Cuadro de análisis y priorización de problemas:

Tabla de Comparaciones.

| PROBLEMA | FACTORES QUE LOS PRODUCEN | SOLUCIONES |
|---|--|---|
| DEFICIENCIA EN INFRAESTRUCTURA | <ol style="list-style-type: none">1. No posee cocina escolar.2. No tiene biblioteca.3. No tiene cancha polideportiva.4. El patio no está pavimentado. | <ol style="list-style-type: none">1. Construcción de cocina.2. Construcción de biblioteca.3. Construcción de cancha polideportiva.4. Pavimentar el patio. |
| DEFICIENCIA ADMINISTRATIVA | <ol style="list-style-type: none">1. No hay personal operativo. | <ol style="list-style-type: none">1. Contratar personal operativo. |
| DEFICIENCIA EN RECURSOS ECONÓMICOS Y MATERIALES | <ol style="list-style-type: none">1. No se cuenta con equipo audiovisual propio.2. No hay insumos para elaboración de material didáctico. | <ol style="list-style-type: none">1. Compra de equipo audiovisual.2. Compra de insumos para la elaboración de material didáctico.3. Elaborar una guía para promover el liderazgo juvenil en los estudiantes |

1.8 Análisis de viabilidad y factibilidad:

OPCION A: Elaborar una Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

OPCION B: Gestionar el apoyo de recurso económico a donde corresponda, para solucionar problemas de infraestructura.

| INDICADORES | OPCIÓN A | | OPCIÓN B | |
|--|----------|----|----------|----|
| | SI | NO | SI | NO |
| Financieros. | | | | |
| 1 ¿Se cuenta con recurso para la realización del proyecto? | X | | | X |
| 2 ¿Se cuenta con estrategias de sostenimiento del proyecto? | X | | | X |
| 3 ¿Tendrá seguimiento el proyecto si hay cambios de autoridades? | X | | X | |
| 4 ¿Se podría coordinar con otras organizaciones la ejecución del proyecto? | X | | | X |
| Técnicos. | | | | |
| 5 ¿Tiene aceptación el proyecto? | X | | X | |
| 6 ¿Es posible adquirir asesoría técnica de otras entidades oficiales? | X | | X | |
| 7 ¿Existe insumo necesario para la realización del proyecto? | X | | | X |
| 8 ¿Existe personal profesional para la asesoría del proyecto? | X | | | X |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| 9 ¿Este proyecto está planificado por la institución con anticipación? | | X | | X |
|--|--|---|--|---|

| | | | | |
|--|-----------|----------|----------|-----------|
| Mercado. | | | | |
| 10 ¿El proyecto es aceptado por otras entidades, estatales y ONGS? | X | | | X |
| Políticos. | | | | |
| 11 ¿La institución será responsable del proyecto? | X | | X | |
| 12 ¿Existe voluntad política para el desarrollo del proyecto? | X | | | X |
| Culturales. | | | | |
| 13 ¿El proyecto se basa a la cultura? | X | | X | |
| 14 ¿Favorece a las necesidades de la comunidad educativa? | X | | X | |
| Sociales. | | | | |
| 15 ¿El proyecto genera conflictos sociales entre la población? | | X | | X |
| 16 ¿El proyecto integra a la población educativa? | X | | | X |
| TOTALES. | 14 | 2 | 6 | 10 |

1.9 Problema seleccionado y solución propuesta:

Al finalizar el análisis de los problemas encontrados en cada sector del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, del municipio de San Martín Jilotepeque departamento de Chimaltenango, se detectó que el más urgente para solucionar, corresponde a la Opción A: **Desinformación de los y las estudiantes por inexistencia de material didáctico** adecuado, para promover y fortalecer el liderazgo juvenil en los estudiantes. Por lo cual se genera la siguiente solución.

1.10 Solución propuesta como viable y factible:

Después de realizar el análisis de viabilidad y factibilidad se estableció la elaboración de una **“Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango”**

CAPÍTULO II

PERFIL DEL PROYECTO.

3.1 Aspectos generales.

2.1.1 Nombre del proyecto:

“Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango”

2.1.2 Problema:

Desinformación de los y las estudiantes por inexistencia de material didáctico adecuado, para promover y fortalecer el liderazgo juvenil en los alumnos del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.

2.1.3 Localización:

2ª. Avenida, 5ª calle, zona 4, Barrio el Güite, municipio de San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango.

2.1.4 Unidad Ejecutora:

Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala, Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Liceo Municipal Científico Tecnológico “San Martín”

2.1.5 Tipo de proyecto:

Producto educativo

2.2 Descripción del proyecto:

El proyecto consiste en elaborar una Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango, en la cual se detallarán técnicamente las habilidades y virtudes que deben poseer los jóvenes y señoritas para ser unos líderes de éxito. Se realizarán dos talleres dirigidos a jóvenes y señoritas estudiantes de tercero básico del nivel medio, con el apoyo técnico de la Oficina Municipal de la Juventud, con sede en la municipalidad de San Martín Jilotepeque, los talleres serán impartidos por la licenciada Brillit López directora general de esta dependencia. Se pretende involucrar a estudiantes con el fin de sensibilizarlos y motivarlos para la superación personal de cada individuo. Al finalizar los talleres se entregarán las guías como apoyo de material didáctico, al establecimiento educativo para que sea utilizado en los siguientes ciclos escolares y así poder dar continuidad al proyecto.

2.3 Justificación:

La inexistencia de material didáctico, es evidente dentro del establecimiento se dará a conocer de manera sencilla y completa la importancia que tiene la motivación personal para nuestros jóvenes y señoritas de hoy en día, tanto para la superación académica, laboral, familiar y emocional, etc. Por ello es necesario crear diversidad de material didáctico que sirva de apoyo a los docentes y estudiantes para que ellos puedan alcanzar un desarrollo integral.

2.4 Objetivos del proyecto.

2.4.1 General:

Fortalecer el proceso educativo, a través de la elaboración de material didáctico que oriente y contribuya al crecimiento del liderazgo en los jóvenes y señoritas de nuestro país.

2.4.2 Específicos:

- Elaborar una guía para promover el liderazgo juvenil y esta sirva de apoyo a docentes y estudiantes.
- Validar la guía para promover el liderazgo juvenil, por parte de la directora general de la oficina municipal de la juventud.
- Socializar la guía para promover el liderazgo, juntamente con la directora general de la oficina municipal de la juventud ante el establecimiento, director, personal docente y estudiantes.

2.5 Metas:

- Elaborar 50 guías para distribuir las en la institución patrocinante y patrocinada.
- Validar la guía para promover el liderazgo juvenil con la directora general de la oficina municipal de la juventud.
- Socializar la guía con setenta y cinco personas entre ellos director, docentes y estudiantes quienes participaron activamente en dos talleres.

2.6 Beneficiarios.

2.6.1 Directos:

- Docentes del nivel básico.
- Estudiantes de tercero básico.

2.6.2 Indirectos:

- Autoridades del establecimiento.
- Comunidad educativa.

2.7 Fuentes de financiamiento y presupuesto:

Autogestión ante el consejo municipal de:

- Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.
- Epesista.

| NO. | FUENTES DE FINANCIAMIENTO | DESCRIPCIÓN | MONTO |
|--------|--|---|------------|
| 1. | Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango | Material de oficina para reproducir guías | Q.250.00 |
| 2. | Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango | Impresión de 25 guías | Q.875.00 |
| 3. | Epesista | Impresión de 25 guías | Q.875.00 |
| 4. | Epesista | Viáticos y transporte | Q.125.00 |
| 5. | Epesista | Imprevistos | Q.250.00 |
| TOTAL. | | | Q.2,375.00 |

2.8 Cronograma de actividades de ejecución del proyecto:

| NO. | ACTIVIDADES | JUNIO 2012 | | | | JULIO 2012 | | | | AGOSTO 2012 | | | | SEPTIEMBRE 2012 | | | |
|-----|--|------------|---|---|---|------------|---|---|---|-------------|---|---|---|-----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Visita al establecimiento elegido y entrega de solicitud de realización del proyecto | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. | Reunión con el director del plantel para entrevista | | ■ | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. | Entrega de solicitud a institución patrocinante | | | | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4. | Realización de los talleres de capacitación | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | |
| 5. | Envío de carta de agradecimiento a institución patrocinante | | | | | | | ■ | | | | ■ | | ■ | | | |
| 6. | Impresión y entrega de guías | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 7. | Evaluación de actividades de ejecución del proyecto. | | | | | | | | | | | | | ■ | | | |

2.9 Recursos:

- **Humanos:**

Epesista

Asesora

Personal de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque

Director del Establecimiento Educativo

Docentes

Alumnos de tercero básico

Personal Administrativo

- **Materiales:**

Sillas y mesas para la realización de los talleres

Papel bond

Equipo de cómputo

Pantalla de proyección

Cañonera

Cámara fotográfica

Guías

Pizarrón

Marcadores

- **Físicos:**

Salón de usos múltiples

Instalaciones educativas

- **Financieros:**

| NO. | RECURSOS | FINANCIAMIENTO | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|---------------|---|--|----------------|-------------|
| 1. | Material de oficina para reproducir guías | Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango | Q.25.00 | Q.250.00 |
| 2. | Impresión de 25 guías | Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango | Q.35.00 | Q.875.00 |
| 3. | Impresión de 25 guías | Epesista | Q.35.00 | Q.875.00 |
| 4. | Viáticos y transporte | Epesista | Q.25.00 | Q.125.00 |
| 5. | Imprevistos | Epesista | Varios | Q.250.00 |
| TOTAL. | | | | Q.2,375.00 |

2.10 Evaluación:

Para evaluar el perfil del proyecto se utilizó una lista de cotejo.

CAPÍTULO III

EJECUCIÓN DEL PROYECTO.

Para dar inicio al proceso de ejecución del proyecto se presenta la solicitud al señor director del establecimiento proporcionando puntualizadas definiciones acerca de cómo se realizaran los talleres con los estudiantes de tercero básico y de la importancia de obtener una Guía para promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

También se le da a conocer que se están realizando gestiones en las diferentes instituciones que brindarán apoyo técnico para los talleres, las guías contienen valiosa información técnica y motivacional acerca del tema, que posteriormente serán donadas al establecimiento como apoyo a la inexistencia de material didáctico.

3.1 Actividades y resultados:

| ACTIVIDADES | DESCRIPCIÓN | RESULTADOS |
|--|---|--|
| 1. Visita al establecimiento elegido y entrega de solicitud de realización del proyecto. | Se visitan las instalaciones del establecimiento para hacer entrega de una solicitud de autorización para realizar el proyecto. | Se obtuvo una respuesta positiva por parte del director del establecimiento para desarrollar el proyecto. |
| 2. Reunión con el director del plantel para entrevista. | Se tuvo una entrevista con el señor director en la cual se trataron diversos temas de interés. | Se copiló la información necesaria en la entrevista y se fijaron fechas y horarios para la ejecución del proyecto. |
| 3. Contactar a la capacitadora por parte de la municipalidad, para la realización de los talleres. | Realización de talleres en horarios y fechas programadas. | Estudiantes de tercero básico capacitados en los diferentes talleres. |
| 4. Impresión y entrega de guías. | Se realizó la impresión y empastado de 50 guías | En reunión con el director del establecimiento se entregaron las guías. |
| 5. Evaluación | Evaluación de todas las actividades de la ejecución del proyecto. | Las actividades se desarrollaron satisfactoriamente en las fechas y horarios previstos. |

3.1.1 PRIMERA ACTIVIDAD PROMOViendo

“LIDERAZGO JUVENIL”

- **Solicitud:**

El día viernes 6 de julio, a las 3:00 p.m. se hizo entrega de la solicitud al director del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín para poder llevar a cabo diferentes actividades promoviendo el Liderazgo Juvenil. Y como resultado de la solicitud se obtuvo la aprobación de la misma, fijando así las fechas específicas y horarios para el desarrollo de la actividad.

- **Organización:**

El día jueves 12 de julio del año en curso, a las 3:00 p.m. nos presentamos a las instalaciones del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín y con la autorización del señor director procedimos a dar inicio con el primer taller para promover el Liderazgo Juvenil en los jóvenes de tercero básico.

- **Presentación:**

Se da inicio con las palabras de bienvenida a cargo del señor director, posteriormente el joven epesista agradece en general por todo el apoyo brindado quien al mismo tiempo presenta a la señorita Brillit López como la capacitadora de estos talleres, quien fue enviada por la municipalidad de San Martín Jilotepeque, entidad gubernamental que fue de gran apoyo para el desarrollo de este proyecto.

- **Motivación:**

El joven epesista desarrolla varias actividades motivadoras como dinámicas y juegos donde los jóvenes y señoritas demostraron sus capacidades físicas y habilidades mentales, logrando un ambiente de armonía y despertando así el interés y atención necesaria para el desarrollo de la actividad.

- **Desarrollo:**

La señorita Brillit López inicia con el desarrollo de la Guía con el tema Liderazgo Juvenil, juntamente con el joven epesista impartiendo la historia, actualidad e importancia que tiene hoy en día el Liderazgo en los jóvenes para la superación académica, familiar, laboral y emocional. En nuestra sociedad es necesario desarrollar en los jóvenes hábitos y habilidades de un buen líder.

- **Conclusión:**

Se logra de manera efectiva y motivada llegar a las conclusiones del taller donde los jóvenes y señoritas aportan ideas, opiniones y aprendizajes logrados durante el primer taller para promover el liderazgo juvenil.

- **Agradecimiento:**

Culminada la etapa de conclusiones se agradece a la señorita capacitadora, joven epesista y a todos los presentes por la atención prestada, al mismo tiempo motivándolos a participar en el desarrollo de la segunda parte de la Guía para Promover el Liderazgo Juvenil.

- **Convivencia:**

Luego de haber finalizado la actividad se comparte con cada uno de los jóvenes y señoritas una refacción en agradecimiento por todo el apoyo brindado, logrando así momentos de alegría y sana convivencia.

3.1.2 SEGUNDA ACTIVIDAD PROMOViendo

“LIDERAZGO JUVENIL”

- **Organización:**

El día viernes 13 de julio del año en curso, a las 3:00 p.m. nos presentamos nuevamente a las instalaciones del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín y con el conocimiento del señor director procedimos a dar inicio con el segundo taller para promover el Liderazgo Juvenil a impartirse en los jóvenes de tercero básico.

- **Presentación:**

Se da inicio con las palabras de bienvenida a cargo del joven epesista agradeciéndole al público en general por su presencia y por todo el apoyo brindado hasta el momento, quien al mismo tiempo junto a la señorita Brillit López dan inicio al segundo taller para promover el Liderazgo Juvenil.

- **Motivación:**

El joven epesista desarrolla actividades motivadoras como dinámicas y juegos donde los jóvenes y señoritas demuestran sus capacidades y habilidades físicas y mentales, logrando un ambiente de participación y despertando así el interés y atención para el desarrollo de la actividad.

- **Desarrollo:**

La señorita Brillit López inicia con el desarrollo de la segunda parte de la Guía para promover el Liderazgo Juvenil, juntamente con el joven epesista impartiendo las cualidades, aptitudes y valores morales que deben tener hoy en día los jóvenes para la superación académica, familiar, laboral y emocional.

- **Conclusión:**

Se logra de manera efectiva y motivada llegar a las conclusiones del segundo taller donde los jóvenes y señoritas aportan ideas, opiniones y conclusiones alcanzadas durante todo el desarrollo del proyecto.

- **Agradecimiento:**

Culminada la etapa de conclusiones se agradece a la señorita capacitadora, joven epesista y a todos los presentes por la participación en este proyecto, al mismo tiempo motivándolos a participar en el desarrollo de más actividades de superación personal que mejoren y ayuden al desarrollo integral de la comunidad en general.

- **Convivencia:**

Luego de haber finalizado el proyecto se comparte con cada uno de los jóvenes, señoritas, director y personal docente de una refacción en agradecimiento por todo el apoyo brindado, para el desarrollo de este proyecto.

3.2 Productos y Logros:

| No | PRODUCTOS | LOGROS |
|----|---|---|
| 1. | "Guía para Promover el Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango" | <ul style="list-style-type: none">• Estudiantes de tercero básico capacitados.• Se benefició al Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín", al entregar las guías elaboradas.• Los estudiantes participaron activamente poniendo en práctica lo aprendido en los talleres. |

“Guía para Promover El Liderazgo Juvenil, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango”



FACULTAD DE HUMANIDADES



Autor: Guillermo Alejandro Coloma Estrada.

EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Chimaltenango, septiembre de 2,012.

| Contenido | ÍNDICE | Página |
|---|---------------|---------------|
| PRÓLOGO | | i. |
| INTRODUCCION | | 1 |
| UNIDAD I | | 2 |
| 1. El liderazgo juvenil | | 3 |
| 1.1 Evolución del líder | | 4 |
| 1.2 Tipos de liderazgo | | 7 |
| 1.3 Liderazgo desarrollador | | 8 |
| ACTIVIDADES | | 9 |
| INSTRUMENTO DE EVALUACION UNIDAD I | | 10 |
| UNIDAD II | | 11 |
| 2. Topología del liderazgo | | 12 |
| 2.1 Influencia del líder | | 14 |
| 2.1.1 Clasificación del liderazgo | | 15 |
| ACTIVIDADES | | 17 |
| INSTRUMENTO DE EVALUACION UNIDAD II | | 18 |
| UNIDAD III | | 19 |
| 3. Técnicas para ser un líder | | 20 |
| 3.1 Perfil del líder | | 23 |
| 3.1.1 Valores del líder | | 24 |
| 3.1.2 Cualidades de un líder | | 25 |
| ACTIVIDADES | | 28 |
| INSTRUMENTO DE EVALUACION UNIDAD III | | 29 |
| Conclusiones | | 30 |
| Recomendaciones | | 31 |
| Bibliografía | 30 | 32 |

PRÓLOGO

i.

La juventud hoy en día debe contar con las condiciones apropiadas para desarrollarse integralmente en todos los ámbitos de la vida y uno de los aspectos mas importantes se relaciona al Liderazgo Juvenil, conducta que debe ser tomada y puesta en practica por todas y todos los jóvenes de nuestro país. El liderazgo juvenil trae consigo muchos beneficios entre los cuales podemos mencionar el desarrollo individual, grupal que tiene como objetivo lograr un mejor desempeño en cada persona aplicándolo a los distintos campos de la vida como educativo, familiar, laboral, etc.

Con el propósito de fortalecer el proceso enseñanza aprendizaje y por la inexistencia de material didáctico, se elaboró la Guía para Promover el Liderazgo Juvenil en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango la cual reúne contenidos que podrán ser utilizados en forma practica por los estudiantes, para dar seguimiento al proyecto se contara con suficiente material didáctico adecuado.

La presente Guía consta de tres unidades de trabajo, las que están elaboradas con información recopilada por parte de la directora general de la oficina municipal de la juventud especializada en la materia, quien conoce de las necesidades de los jóvenes de hoy, que puedan conocer de cerca los beneficios y características de un buen líder es el objetivo y puedan aplicarlo en los diferentes ámbitos de la vida.

En cada una de las unidades encontrará las actividades sugeridas para ejecutarlas con los y las estudiantes y su respectivo instrumento de evaluación, con el objeto de medir el nivel de aprendizaje de los estudiantes. La Guía está elaborada de manera sencilla, para que sea comprensible a las y los docentes a quienes se les asigne el seguimiento del proyecto y poder utilizarla con los estudiantes del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Lic. Raúl Sánchez.

INTRODUCCIÓN.

La Guía para Promover el Liderazgo Juvenil, dirigido a los estudiantes de tercero básico, en el Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín", San Martín Jilotepeque, Chimaltenango, fue elaborada por la urgente necesidad de apoyar con material didáctico y motivar a los estudiantes del centro educativo, a superarse personalmente, en la temática descrita, a través de los talleres realizados en los cuales se dieron a conocer los temas siguientes: origen del liderazgo juvenil, tipos de líder, cualidades de un líder, valores y virtudes.

Hoy en día se sabe que es de suma importancia el crecer como persona, ser un líder en todos los ámbitos de la vida, debe ser siempre nuestra meta.

Los talleres se realizarán en dos fases, la primera será teórica y la segunda práctica en cada uno de los temas a impartir, la actividad se llevara a cabo en las instalaciones del Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín", San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

UNIDAD I.

Objetivo: Fortalecer el proceso educativo dando a conocer al estudiante, la importancia del liderazgo juvenil en Guatemala.

Lugar: Salón de usos múltiples Liceo Municipal Científico Tecnológico “San Martín”, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Fecha: 12 de julio de 2012

Competencia: “Argumenta la importancia del estudio de la ciencia y superación personal, para orientar el proceso de desarrollo integral” (4-257)

Marco: “Fomentar la capacidad de apropiación crítica y creativa del crecimiento personal, intelectual y del desarrollo integral” (4-14)

Eje: Ciencias Sociales

Sub-área: Ciencias Sociales y formación ciudadana.

EL LIDERAZGO JUVENIL.

1. Definición de un líder:

Liderar es un arte, pero hay que desarrollarlo, pues no es suficiente ejercerlo con el instinto o carisma que se posea para ello. Con este fin existen técnicas y principios basadas, especialmente, en la atención y trabajo con el subordinado. En este sentido, la figura del líder se describe desde la cultura y los valores personales, puesto que un líder para poder liderar a los demás, debe de partir liderándose a si mismo, lo que lo llevará a utilizar una actitud positiva ante sus seguidores.

El valor del líder se basa esencialmente en su capacidad de crear equipo, de motivar, de enseñar e involucrar a las personas que trabajan con el en un proyecto común. En él se destaca la facilidad de saberse rodear de personas iguales o no con las que quiere crecer conjuntamente; por lo que debe poner especial cuidado en asegurar la unidad de su equipo, promoviendo la confianza y el éxito del mismo.

“Ser una persona intelectualmente sólida” y “profesionalmente capaz”, además contar con habilidades para la coordinación: lo que te lleva a ser un buen comunicador, a saber escuchar, a entender los puntos de vista ajenos y dialogar de manera constructiva, son actitudes requeridas para que un líder se gane el respeto de los dirigidos. En fin, el liderazgo tiene más que ver con deberes que con derechos.

Un líder es un directivo completo cuando reconoce que no es imprescindible (su éxito se afianzará en la medida en que sus ideas continúen sin él), por tanto él mismo tiene que preparar su relevo, formando a su sucesor con antelación. El ejemplo clásico que nos ilustra esto es el líder por excelencia (pues aunque responde a una religión no podemos enmarcarlo sólo en esta esfera) que más a trascendido en el devenir del tiempo: Jesucristo, quien supo preparar a sus discípulos para el día que él no estuviera presente. «Un buen líder tiene que tener la capacidad para delegar y saber dirigir bien, pero también para elegir».

1.1 De la evolución del papel del líder en las empresas:

Como se sabe, ya en las primeras décadas del siglo XX, Mary Parker Follett contribuyó a destacar el lado humano de la gestión empresarial, apuntando, posiblemente, las primeras ideas sobre el liderazgo y sobre la asunción de mayores responsabilidades por los trabajadores; pero es en la segunda mitad del siglo cuando se desarrolla con más profundidad.

Los primeros estudios sobre liderazgo estuvieron enfocados a encontrar los rasgos psicológicos inherentes a los líderes eficaces; características como inteligencia, voluntad, sociabilidad y condiciones de autoridad fueron algunas de las más aceptadas, pero su validación a lo largo del tiempo en diversas organizaciones resultó infructuosa. El éxito en la dirección era independiente, en muchos casos, al predominio de estos rasgos. Por otro lado, la abundancia de investigaciones con disímiles metodologías arrojaba resultados diferentes en cuanto a los rasgos de personalidad significativos.

1.2 El Liderazgo:

“El liderazgo es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización)” (2-24)

1.3 Definiciones:

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986), Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como Otras definiciones son: -"El liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas u objetivos.

El liderazgo entraña una distribución desigual del poder. Los miembros del grupo no carecen de poder; dan forma a las actividades del grupo de distintas maneras. Aunque, por regla general, el líder tendrá la última palabra.

El filósofo Hugo Landolfi define al liderazgo como: "El liderazgo es el ejercicio manifestativo de las actualizaciones y perfeccionamientos de un ser humano, denominado líder, quien por su acción se coloca al servicio del logro, a través de una misión, de uno o varios objetivos propuestos por una visión. Dicha visión debe alinearse y subordinarse necesariamente al Bien Último del hombre. Los objetivos propuestos por la visión deben incluir y considerar a aquellos objetivos que son individuales —de cada una de las personas que conforman el equipo de liderazgo—, conjuntamente con aquellos que son organizacionales".¹

La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores.

1.4 Tipos de liderazgo:

En opinión de otros, no es que existan varios tipos de liderazgo: el liderazgo es uno y como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma de como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder.

Es importante considerar los tipos de autoridad según como se obtiene: autoridad conferida, autoridad moral, autoridad real (liderazgo) Tres tipos de liderazgo que se refieren a formas variadas de autoridad:

1.4.1 Líder carismático: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

1.4.2 Líder tradicional: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones.

1.4.3 Líder legítimo: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo.

2 Tipos de liderazgo:

La palabra “liderazgo” en sí misma puede significar un grupo colectivo de líderes, o puede significar características especiales de una figura célebre (como un héroe). También existen otros usos para esta palabra, en los que el líder no dirige, sino que se trata de una figura de respeto (como una autoridad científica, gracias a su labor, a sus descubrimientos, a sus contribuciones a la comunidad). Junto con el rol de prestigio que se asocia a líderes inspiradores, un uso más superficial de la palabra “liderazgo” puede designar a entidades innovadoras, aquellas que durante un período toman la delantera en algún ámbito, como alguna corporación o producto que toma la primera posición en algún mercado.

Arieu define al líder como “la persona capaz de inspirar y asociar a otros con un sueño”. Por eso es tan importante que las organizaciones tengan una misión con alto contenido trascendente, ya que es una manera muy poderosa de reforzar el liderazgo de sus directivos.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría de los autores la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: “No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas”. En pocas palabras, así como trates a la personas, así ellas te tratarán.

2.9 Líder carismático: Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada.

2.10 Líderes de inteligencia superior: Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente cualificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos.

Demuestran un gran rechazo y no se sienten bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia hacia la marca del mismo. En consecuencia este tipo de líder de inteligencia superior admira la inteligencia de otras personas.

En consecuencia, los líderes que poseen una gran empatía, rechazan totalmente a los de inteligencia superior.

2.3 Líder autocrático: Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.

2.4 Líder pastor: muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.

2.5 General en jefe o general del ejército: llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.

2.6 Líderes de la realeza: tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.

2.7 Líder natural: Su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Tienen dificultades para adaptarse a las organizaciones cuyas operaciones están excesivamente orientadas hacia las ventas. Se podría decir que este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores para que trabajen con agrado y mantengan satisfechos a los accionistas.

2.8 Liderazgo desarrollador:

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

2.9 Líder autócrata: un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

2.10 Líder emprendedor: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

2.11 Líder liberal: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

2.12 Líder proactivo: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

2.13 Líder audaz: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás personas para luego tomar decisiones.

ACTIVIDADES.

- Reunirse en grupos de dos y describir las características del compañero como habilidades y valores que poseen.
- Integrar grupos de cinco y realizar un resumen de las cualidades que debe poseer un buen líder.
- Individualmente elaborar un listado de 10 habilidades que debe tener un líder.

INSTRUMENTO DE EVALUACION UNIDAD I.

INSTRUCCIONES: Responda las siguientes preguntas en las líneas correspondientes.

1. ¿Por qué es necesario liderarse a si mismo, antes de liderar a los demás?

2. ¿Qué nombre recibe el investigador que contribuyo a destacar el lado humano?

3. ¿Cuáles son las características que poseen los líderes eficaces?

4. ¿Qué significa liderazgo para usted? _____

5. ¿Cuáles son los diferentes tipos de liderazgo? _____

6. ¿Qué nombre recibe el líder que tiene la capacidad de generar entusiasmo?

7. ¿Cuál es el fin del liderazgo? _____
8. ¿En que se basa el valor de un líder? _____
9. ¿Qué nombre recibe el líder que consulta sus ideas y opiniones sobre decisiones que le incumben? _____
10. ¿Qué capacidades debe poseer un líder? _____

UNIDAD II.

Objetivo: Ejecutar con los estudiantes, los diferentes temas sobre liderazgo juvenil y llevar a cabo diferentes actividades prácticas que permitan lograr un mejor aprendizaje.

Lugar: Salón de usos múltiples del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Fecha: 12 de julio 2012

Competencia: “Promueve el logro de metas conjuntas en el marco de la participación ciudadana en los ámbitos familiar y público” (4-257)

Marco: “Formar capacidad de apropiación crítica y creativa del conocimiento de la participación individual y colectiva para el desarrollo integral de las personas” (4-18)

Eje: Ciencias Sociales

Sub-área: Ciencias Sociales y Formación Ciudadana

3. TIPOLOGÍA DE LIDERAZGO Y CARACTERÍSTICAS.

Clasificaciones más frecuentes:

3.1 Según la formalidad en su elección:

- **Liderazgo formal:** preestablecido por la organización.
- **Liderazgo informal:** emergente en el grupo.

3.2 Según la relación entre el líder y sus seguidores:

- **Liderazgo dictador:** fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.
- **Liderazgo autocrático:** el líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- **Liderazgo democrático:** el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.
- **Liderazgo onomatopéyico:** el líder, a la vez que reflexiona sobre la visión que ha de mover al grupo liderado hacia su objetivo deseado, se expresa a través de simples onomatopeyas verbales que favorecen notablemente el entusiasmo del grupo.

- **Liderazgo paternalista:** tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.
- **Liderazgo liberal (*laissez faire*):** el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados:

- **Liderazgo transaccional:** los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo.
- **Liderazgo transformacional o carismático:** el líder tiene la capacidad de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores. Las principales acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, propuesta de una nueva alternativa con capacidad de ilusionar y convencer a sus colaboradores, y el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.
- **Liderazgo auténtico:** es aquel líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Es un líder con mucho autoconocimiento, ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Solo una vez que se lidera la propia mente se puede liderar a los demás.

- **Liderazgo lateral:** se realiza entre personas del mismo rango dentro de una organización u organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización.
- **Liderazgo en el trabajo:** en los negocios se evalúan dos características importantes en los ejecutivos, con la intención de verificar su capacidad de dirección: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de construir un balance, un flujo de caja, distribución de planta o un plan de marketing. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los gerentes carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos. Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual. ¿Cómo saber si nosotros estamos configurados como líderes y, en caso contrario, cómo desarrollar estas habilidades en nuestra persona? Es un tema de amplio debate y estudio, pero es necesario descubrir si tenemos algo de líderes y qué cosas nos faltan para lograr serlo a cabalidad. (3-10)



Fuente: www.Google.com/imagenes-liderazgo

4. El liderazgo también puede clasificarse así:

Liderazgo individual (ejemplo a seguir)

Liderazgo ejecutivo (planeamiento, organización, dirección y control de un proyecto)

Liderazgo institucional

Liderazgo consensual

Cuando el liderazgo es necesario, comúnmente por el cargo, en una organización, hablamos de líderes formales. Así, este líder debe tener ciertas capacidades: habilidad comunicacional, capacidad organizativa y eficiencia administrativa, lo que equivale a decir que un buen líder es una persona responsable, comunicativa y organizada; un buen líder es aquel que tiene la habilidad de la Atención y Escucha en todo momento.

El concepto de liderazgo se transforma, vinculado con ideologías de diferentes signos y orientaciones y el concepto de “poder” o capacidad de influir sobre otros.

4.1 Líder carismático, es aquel a cuya causa se entregan sus seguidores. El carisma de los precursores revolucionarios o conservadores seducía a sus liderados. El líder sabía dónde ir y cómo hacerlo, exigía disciplina y obediencia. En América Latina, los caudillos/dictadores carismáticos, algunos considerados héroes, otros como villanos, marcan las historias nacionales y locales, y generan muchas prevenciones, pues la gente se resigna al paternalismo por temor al riesgo.

4.2 Líder servidor, es el que prioriza satisfacer las necesidades sociales. Según Robert Greenleaf los “profetas” poseen liderazgo carismático, además de ser “servidores”; los “buscadores” de guías, los “seguidores”, “destinatarios”, “beneficiarios” o “población objetivo”, hacen a los “profetas”.

4.3 Líder gerencial, es el que “gerencia” eficazmente los recursos, especialmente los humanos. En toda organización existen liderazgos fuera de las posiciones formales de conducción. Los gerentes deberían ser líderes, pero también se debe detectar y promover a los líderes que no son gerentes, para que sepan gerenciar y sean promovidos a posiciones organizativas visibles.

4.4 Líder transformador, es el que impulsa, produce y consolida cambios sociales u organizacionales, enfrenta problemas y conflictos y facilita soluciones desde el colectivo, es imaginativo, se adapta a los procesos, es servicial, orienta, es ético, escucha, se actualiza y comunica, motiva, se arriesga, comprende la interdisciplina y la multiactorialidad, comparte un ideario y códigos grupales en el ambiente conocido, es integrador, cooperativo, creativo y propositivo, rota los roles, diversifica, democratiza los procesos, garantiza horizontalidad y consenso, asume derechos y deberes.

4.5 Líder estructural, es el que brinda propuestas para la organización de sus instituciones o proyectos, definen la estructura, la estrategia y la respuesta en función del entorno. Crean las condiciones y el marco de soporte para un momento histórico.

4.6 Líder centrado en la gente, es el que se apoya en las relaciones, y en sus emociones, conflictos y esperanzas, atraen participación, comparten información e incorporan a los demás en la toma de decisiones, sirven a la gente y las orientan hacia el proyecto de desarrollo compartido.

4.7 Líder con orientación política, es el que procura espacio y poder para la organización, genera alianzas y coaliciones. Si es necesario utiliza la presión o la coerción. Si el poder es para el líder se acerca al liderazgo carismático, autocrático o directivo.

4.8 Líder simbólico, es el que utiliza símbolos para articular el mensaje y la práctica, debido a la carencia de explicaciones a los fenómenos, en medio de la incertidumbre y la confusión, los seres humanos crean símbolos, mitos, ritos, ceremonias y artefactos que intentan dar sentido. (6-38)

ACTIVIDADES

- Formar grupos de 8 personas y organizar presentaciones de los diferentes tipos de líder.
- Reunidos en grupos de 6, elaborar un resumen sobre la importancia que tiene el desarrollo del liderazgo individual.
- Individualmente elaborar un listado de los tipos de liderazgo.

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN UNIDAD II.

INSTRUCCIONES: a continuación encontrará una serie de preguntas, cada una con tres respuestas, léalas detenidamente y subraye la respuesta correcta.

1. ¿Cómo se le llama al líder que es el único que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización?
 Dictador Autocrático Liberal
2. ¿Qué nombre recibe el liderazgo donde el individuo es el ejemplo a seguir?
 Carismático Servidor Individual
3. ¿Según su elección en cuantas formalidades se divide el liderazgo?
 Dos Cinco Siete
4. ¿Cómo debe actuar un líder cuando existe un problema?
 Conflictivo Inteligente Desinteresado
5. ¿Cómo se le llama al líder que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales?
 Legítimo Ilegítimo Tradicional
6. ¿Cómo se le llama al líder que toma en cuenta las opiniones de sus seguidores y ofrece varias opciones para encontrar una solución?
 Dictador Democrático Formal
7. ¿Cómo se le llama al líder que se concentra en liderarse a si mismo?
 Paternalista Informal Auténtico
8. ¿Cómo se le llama a la herramienta básica del ser humano que irradia confianza y éxito en el liderazgo?
 Sonrisa Tristeza Enojo

UNIDAD III.

Objetivo: Fortalecer en los estudiantes, la superación académica, que oriente y contribuya al crecimiento del liderazgo en los jóvenes y señoritas de nuestro país.

Lugar: Salón de usos múltiples Liceo Municipal Científico Tecnológico “San Martín”, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Fecha: 13 de julio 2012

Competencia: “Argumenta la importancia del estudio de la ciencia y superación personal, para orientar el proceso de desarrollo integral” (4-257)

Marco: “Fomentar la capacidad de apropiación crítica y creativa del crecimiento personal, intelectual y del desarrollo integral” (4-14)

Eje: Ciencias Sociales

Sub-área: Ciencias Sociales y formación ciudadana.

TÉCNICAS PARA SER UN LÍDER.

Para nadie es un secreto que existen principios esenciales para influir, convencer, persuadir, inducir, negociar o vender. Estas pautas han sido recopiladas y explicadas en innumerables cantidades de libros y cursos que tratan a cerca de cómo tratar a los demás. Expertos en la materia como Dale Carnegie, John Maxwell, William Ury, Robert Cialdini, entre muchos otros, han tratado estos temas y han descubierto y explicado principios que sirven para tratar con las personas.

Muchos confían en sus capacidades y conocimientos, pero olvidan que estos de nada sirven si no se logra tener buenas relaciones con los demás. Los conocidos son más importantes que los conocimientos, dice una vieja expresión, y esto es muy cierto. Son muy pocos y prácticamente raros los casos de personas que han tenido éxito sin la ayuda de los demás. El ser humano necesita de los demás para poder alcanzar el éxito y para poder tener a las personas de nuestro lado es fundamental comprender y aplicar las siguientes herramientas básicas:

1- Sangre de Cocodrilo: Mantenga siempre la calma, sea paciente, conserve siempre el autocontrol, muchas veces tendrá que reducir al mínimo sus emociones para no generar reacciones exageradas. Suspenda sus reacciones. No permita que nada lo altere y que nada lo seduzca, esto puede afectar su buen juicio durante una negociación, una venta o una conversación.

2- Sonría siempre: La sonrisa irradia confianza y éxito. La sonrisa es un imán que anima a los demás a querer estar con nosotros y a la vez inspira seguridad a los que nos rodean. Cuando las cosas van mal, pero aún así usted se conserva alegre, trata de mantener una actitud positiva y mantiene una sonrisa, usted se puede convertir en un modelo a seguir para muchos, a su vez usted se mostrará invencible ante sus enemigos y esto hará que ellos entren en cólera y se salgan de sus casillas.

3- Sea amable: Cuando hable con cualquier persona, sea simpático, mírelo a los ojos frecuentemente, esto hará que el otro individuo sienta que usted está interesado en lo que la otra persona comenta. No cometa el error de hablar mirando siempre hacia el suelo, o hacia el techo. Llame a las personas por su nombre (para cualquier persona su nombre es lo más importante), por ningún motivo es aceptable que usted olvide el nombre de la otra persona con la que usted está comunicándose. De las “Gracias” y pida “disculpas” cuando así lo amerite la situación.

4- Escuche el doble de lo que habla: Permita a la otra persona hablar más y escuche activamente. Luego de escuchar pregunte y vuelva a escuchar. MotíVELO a hablar diciendo: “Continúe”, “¿Y qué paso?”, “Aja”, entre otras. Pero por ningún motivo interrumpa a la otra persona cuando habla, eso es una falta de respeto. Cuando usted permite que la otra persona hable más, ésta se desahoga y usted obtiene mucha información de lo que realmente el otro individuo siente. Los mejores oyentes se ganan a la gente muy fácilmente, pero para hacerlo se necesita de mucha paciencia y autocontrol. Es inexpresable lo que se siente cuando uno es escuchado con mucha atención y simpatía. Luego de escuchar, preguntar y volver a escuchar, empiece a REPLANTEAR lo que le han dicho. “Veamos si comprendí lo que usted ha dicho”.

5- Empatía: Póngase en los zapatos de las otras personas. Piense como lo haría la otra persona. De esta manera usted sabrá qué es lo que quiere la otra parte y así le resultará más fácil saber que tiene que ofrecerle al otro. Preocúpese por comprender el funcionamiento de la mente del prójimo. Si quiere influir en los demás empiece siempre viendo el punto de vista del otro. Hable acerca de lo que el otro quiere y ayúdele mostrándole como conseguirlo. Sea empático.

6- Elogie: A todo el mundo le gustan los elogios. Pero no elogie simplemente por elogiar. Si usted lo hace así las personas se dan cuenta del elogio barato que usted hace. Abraham Lincoln bien dijo: “A todo el mundo le agrada un elogio”. ¿Qué cuesta dar un elogio a alguien? Nada. Entonces ¿Porqué cuesta tanto darlos?... Son gratis y hacen sentir bien a los demás. Demuestre cariño honesto y sincero con los elogios que usted dé.

7 - Haga sentir importantes a los demás: Salude a los demás como si realmente estuviera contento por verlos de nuevo. Actúe siempre como si cada persona que contacta fuera la más importante de su vida y de esta manera se ganará el aprecio y el respeto de muchas personas. Para poder influir en la gente primero debemos interesarnos en ella para que después ésta se interese en nosotros.

8- Apele a principios morales y éticos: Cuando las cosas se ponen difíciles usted puede hacer un llamado a la honestidad, la integridad, la prudencia, la reflexión, la paciencia, la justicia, entre otras. De esta manera usted estará invocando a que la persona ponga en práctica los principios éticos, morales y religiosos que ha aprendido durante su vida.

9- Permita que las ideas sean de los demás: Para persuadir hay que dar las ideas como de paso, para que el otro individuo llegue a sacar su propia conclusión y crea que la idea es suya. Es un gran error llegar y decir: "Le tengo la solución", es mucho mejor decir: "Se me ocurrió una solución, cuando usted dijo". Al permitir que una persona descubra algo por sí misma queda más convencida que si usted se lo enseña.

10- Dar lugar a la competencia: Lance un reto de una manera amable. Esos retos van dirigidos al ego y el orgullo de las personas, ¿Qué acaso no puede hacerlo?, ¿No me habías dicho que eras el mejor?, ¿Qué paso con ese hombre que se graduó con honores en la Universidad?, ¿Dónde quedó ese hombre que superó aquella situación difícil aquella vez?, ¿Usted cree que es capaz de? , me han comentado que aquella persona está superándote ¿Qué te ha pasado en estas semanas?

11- Déle fama a los demás y vea lo que ocurre: "Por fin tengo el gusto de conocerlo", "Yo respeto su autoridad", "Me han dicho que usted sabe mucho", "Yo sé que usted es un experto, ¿Me permite pedirle un consejo?". Si usted aprende a ganarse a la gente puede ganar en prácticamente todo. Es difícil llegar a dominar todos estos principios que nos dictan los gurús de las relaciones humanas, pero es posible aprenderlos poco a poco con el paso del tiempo y mucha disciplina. Sin embargo, la verdad es que nosotros demostramos nuestra valía y educación cuando tratamos a los demás mejor de lo que ellos nos tratarían a nosotros. La mejor manera de influir, motivar y ayudar a los demás no es criticándolos, sino ayudándolos a convertirse en lo que ellos mismos quieren llegar a ser" (3-421)

5. Perfil del Líder:

- - Conduce
- - Supervisa la calidad
- - Frente a errores no busca víctimas, ni victimarios, busca las causas en los procesos.



Fuente: www.Google.com/imagenes-liderazgo.

6. Se enfoca en el proceso y su calidad:

- Busca conjuntamente con sus colaboradores las soluciones en un marco de respeto y confianza
- Tiene preocupación por la cultura de su compañía; identifica cómo los empleados perciben su trabajo, y si se sienten apreciados y orgullosos en su organización.
- Se preocupa que su personal esté constantemente educado y capacitado respecto de su trabajo: que aprenda nuevas técnicas y sepan de qué manera su trabajo influye sobre los demás.
- Se hace creativo en su actitud.
- Su actitud provoca confianza, y con ello, enseña.

7. Valores del Líder:

- Confianza
- Visión
- Fe
- Pasión
- Ética.
- Energía Positivismo
- Receptividad y comunicación
- Estrategia
- Flexibilidad
- Emprendedor e innovador
- Agradecimiento (6-37)

8. Cualidades de un líder.

Seguimos analizando las cualidades de los líderes.

-Decisión: los líderes son valorados por su capacidad para tomar decisiones, sobre todo bajo presión. Cuando se enfrente a una decisión difícil, recurra a los conocimientos mencionados en esta lista. Las mejores decisiones son aquellas que se toman con pleno conocimiento de causa.

-Positivismo: los líderes se eligen para dirigir a un equipo, a un grupo, o a una organización completa. A menudo se encontrará en situaciones en las que sus empleados no están presentes; por ejemplo, en reuniones empresariales de alto nivel. Su positivismo puede y debe representar a los empleados que han puesto su confianza en usted.

-Optimismo: sea realista, pero no fatalista. Sus empleados y sus superiores pueden perder rápidamente la confianza en usted si se enfrentan constantemente con su pesimismo y negatividad. Las situaciones no son siempre las ideales, pero como líder se espera que encuentre el mejor modo de arreglar la situación. Encuentre ese modo y concéntrese en el aspecto positivo.

-Resultados: un líder posee un registro de decisiones sólidas y de soluciones en las que apoyarse. Si lleva algún tiempo como gerente, intente elaborar una lista de decisiones acertadas y de logros de los que sea responsable. No sólo sirve para mostrar estos logros a los demás, sino para emplearlos en consolidar la auto confianza en sus capacidades.

-Visión: un líder debe establecer unas metas que lleven a la empresa en una dirección determinada. Un líder debe tener amplitud de miras que vayan hacia el futuro para establecer esas metas y para ayudar al desarrollo de la empresa en la dirección adecuada. · El ambiente laboral - Mejore el rendimiento Conseguir un ambiente laboral equilibrado, dinámico y sin ningún tipo de alteración es un tarea difícil de conseguir. Todos sabemos que el bienestar en el trabajo es uno de los aspectos básicos que influyen sobre nuestro rendimiento y es por ello, que los directivos también juegan un papel importante dentro de este "ecosistema". (1-296)

Cuando trabajaba para una empresa consultora del sector del vídeo, observé un interesante fenómeno de motivación. Acabábamos de instalarnos en unas nuevas oficinas, cuando el dueño anunció que iba a hacer algunas obras para añadirle interés visual al lugar. Dijo que cada uno podía elegir el cuadro que quisiera para colgar en su despacho. Trajo un enorme catálogo de arte de una tienda de marcos para que pudiésemos elegir. La empresa pagaría el marco para cada cuadro. Durante semanas elegimos nuestros cuadros y los marcos que iban con ellos. Luego, esperamos ansiosamente a que los marcos estuviesen listos. Por fin llegaron todos los cuadros, y fueron colgados. Quedaban estupendos. Aunque el arte pronto dejó de ser el tema de conversación en la cafetería, le dio a la oficina el interés y colorido que le hacían falta, y cada despacho consiguió un aspecto personalizado que reforzaba la atmósfera creativa. A las personas les hizo sentir que eran una parte real de la empresa, y a todos nos apetecía un poco más ir al trabajo por las mañanas. En resumen.- Así pues, si busca una forma de motivar a sus empleados, considere que convertir el lugar de trabajo en un entorno más atractivo podría favorecer un mayor rendimiento.

Delegar tareas - ¿Qué significa delegar?

Delegar se presta a malos entendidos ya que no se trata de librarse de tareas sencillas para las que no tiene tiempo. Delegar no sólo le permite conseguir más tiempo para hacer lo realmente importante, sino que ayuda a los miembros de su equipo a desarrollar su potencial, lo que aumenta la eficacia de dicho equipo y su crédito. En estos últimos mail le explicamos una serie de trucos para poder delegar tareas sin ningún tipo de consecuencia, ya que mandar trabajo a los demás miembros de la empresa también es uno de los aspectos que todo directivo debe controlar.

Así pues, delegar significa:
 Repartir responsabilidades
 -Proporciona a un miembro de su equipo un objetivo, un plazo, un precio y unos requisitos de calidad y dejar que él decida cómo hacerlo. De este modo, aprenderá más, se sentirá satisfecho al lograr un resultado positivo y le ayudará porque lo liberará de parte de su exceso de trabajo. Por supuesto, usted es el responsable del resultado final. Si algo sale mal, tendrá que dar la cara, pero gran parte del acierto que supone delegar bien es que nada sale mal. (1-297)

Delegar tareas - Habilidades para delegar Continuamos explicándole las habilidades para delegar:



Fuente: www.Google.com/imagenes-liderazgo.

Fijar los parámetros. La persona en la que delega ha de conocer el trabajo que ha de realizar pero también el objetivo al que responde. Es importante que conozca lo que se espera lograr y por qué. Pero necesitará saber algo más: de cuánto tiempo dispone o qué autoridad tiene.



Fuente: www.Google.com/imagenes-liderazgo.

ACTIVIDADES

- Individualmente graficar las diferentes cualidades de un líder en la sociedad.
- En grupos de 2, realizar una descripción de los valores de un líder.
- Individualmente elaborar un listado de los perfiles que debe poseer un buen líder.

INSTRUMENTO DE EVALUACION UNIDAD III.

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará una serie de enunciados, léalos detenidamente y escriba en el paréntesis de la derecha una V si es verdadero, o una F si es falso.

1. Un líder no permite que su compañero de grupo tome la palabra.....()
2. El líder es un modelo de conducta.....()
3. Cuando existe un problema debemos desarrollar la prudencia, la reflexión, la paciencia y la justicia.....()
4. Cuando hay un error el líder busca víctimas.....()
5. La confianza, la visión y la fe son valores que posee un líder.....()
6. Un líder debe ser negativo..... ()
7. Los líderes tienen que establecer objetivos que no se ejecuten..... ()
8. Delegar significa repartir responsabilidades..... ()
9. Una persona para ser un buen líder debe tener temor de Dios.....()
10. Una persona líder se cree superior a los demás..... ()

CONCLUSIONES

- La educación es el ente que contribuye al desarrollo sostenible de la persona, la sociedad y las culturas del país, también promueven distintas conductas en el ser humano.
- La participación de la comunidad educativa permite la ampliación y valorización de estos programas específicos que traen beneficio para la vida de nuestros jóvenes.
- El promover el liderazgo juvenil debe ser elemento primario para la superación personal de los individuos.

RECOMENDACIONES

- Al director y autoridades educativas, promover y dar oportunidad a los maestros, alumnos a participar en diferentes talleres durante el año para crear un hábito de liderazgo.
- A la comunidad educativa, participar en todo tipo de actividades de concientización y crecimiento personal para alcanzar un desarrollo integral para todos.
- A los estudiantes interesarse más por este tipo de proyectos para darle seguimiento a las guías y poder aplicarlo en la vida y así mejorar nuestro desempeño académico, laboral, familiar y emocional.

Bibliografía.

1. Aguayo Maldonado, Josefa. **Cualidades de un Líder**, Edición 2001, reimpreso 2004, Universidad de Sevilla, España. Pág. 296,297
2. Aragón, Quiñonez, Hector. **Liderazgo Juvenil**. Última Edición 1988 publicado en 1990. Pág. 24
3. Asociación Española de liderazgo, **Manual de Superación Académica de la Teoría a la Práctica**, Editorial Panamericano. S:A. Madrid España 2006. Pág. 10,421
4. Ministerio de Educación, Curriculum Nacional Base, para la formación de docentes nivel primario, primera edición, Guatemala 2006, 14,18,257 pág.
5. García García, Edwing Roberto. **PROPEDÉUTICA PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO-EPS-** Guatemala 2010. Pág. 17,35,36,54
6. Gonzales Regueral, Adriano. **Valores de un Líder**. Primera Edición 2000 publicado en 2002. Pág. 37, 38

CAPÍTULO IV

PROCESO DE EVALUACIÓN

4.1 Evaluación del diagnóstico.

La evaluación de ex ante permitió detectar las carencias y problemas urgentes de la institución patrocinante y patrocinada, para establecer las condiciones de inicio, estudio de viabilidad y factibilidad, estructuración del proyecto para la solución del problema detectado. Conocer las condiciones materiales, capacidades organizacionales, las actitudes y potencialidades de los participantes y la voluntad de los beneficiados.

Para lograr estos aspectos fundamentales se utilizó la entrevista a las personalidades de la institución patrocinante y patrocinada que con voluntad aportaron los datos de investigación diagnóstica.

Para realizar el diagnóstico, fue necesario utilizar un plan de recopilación de la información que permitió el logro de los objetivos planteados, con ello se detectó los problemas urgentes.

4.2 Evaluación del perfil.

Para realizar la evaluación durante se utilizó la lista de cotejo, teniendo como resultado el avance y los logros de las actividades planificadas cronológicamente, determinando el ¿Qué hacer?, ¿Cómo hacer?, ¿Cuándo Hacer? y ¿Con qué hacer el proyecto? En la cual se incluye como solución al problema la elaboración de una guía, donde especifica el proyecto a ejecutar.

4.3 Evaluación de la ejecución.

La evaluación ex post se realizó para verificar si el proyecto que se ejecutó llenó las expectativas contempladas en el plan teniendo como resultado el planteamiento de solución del problema en la elaboración de una guía dirigida a la institución beneficiada.

La participación de autoridades e instituciones afines fue fundamental para el logro de los objetivos y metas establecidas en el plan, en la orientación y desarrollo de los talleres de capacitación.

La participación de la institución patrocinante fue fundamental para la ejecución del proyecto de la institución beneficiada y con el interés del personal docente, dirección y estudiantes.

Este tipo de evaluación se realizó con el propósito de verificar si las actividades establecidas en el cronograma se cumplieron en el tiempo estimado.

Los recursos y medios disponibles fueron utilizados de manera correcta cumpliendo el plan en el logro de los objetivos planteados, permitió la retroalimentación y la toma de decisiones en el proceso del proyecto.

Se tomó como base la entrevista como instrumento que permitió verificar si las actividades se llevaron a cabo, con la colaboración y apoyo de las personas involucradas en esta fase.

4.4 Evaluación Final.

Se realizó con el objetivo de verificar si el proyecto ha generado el beneficio esperado, el logro de los objetivos, el alcance de las metas y el control de establecer su ejecución total del proyecto, para desarrollar esta evaluación se determina realizar una entrevista dirigida al Director con el propósito de verificar si las actividades planificadas, corresponden a las actividades ejecutadas.

Se contó con la colaboración de las autoridades de la institución patrocinada durante el desarrollo de las fases del proyecto, especialmente del director del establecimiento.

CONCLUSIONES.

1. Se fortalece el proceso educativo, a través de la elaboración de material didáctico que orienta y contribuye al crecimiento del liderazgo en los jóvenes y señoritas de nuestro país.
2. Se elaboró una guía para promover el liderazgo juvenil, para que sirva de apoyo a docentes y estudiantes en el establecimiento.
3. Se validó la guía para promover el liderazgo juvenil, por parte de la directora general de la oficina municipal de la juventud.
4. Se socializo la guía para promover el liderazgo juvenil, juntamente con la directora general de la oficina municipal de la juventud ante el establecimiento, director, personal docente y estudiantes.

RECOMENDACIONES.

1. Al director del establecimiento, implementar capacitaciones con entidades afines a la superación personal, dirigidas a docentes y estudiantes para lograr que en equipo se continúe trabajando por la educación integral.
2. A los docentes, contribuir para fortalecer en los estudiantes el liderazgo juvenil y disminuir el bajo rendimiento académico para alcanzar una mejor sociedad.
3. Al Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín aprovechar las Guías donadas como material didáctico, para beneficio en la formación de los alumnos.
4. A la Universidad de San Carlos de Guatemala, Epesistas que contribuyan con responsabilidad al fortalecimiento de la educación en Guatemala, implementando proyectos de desarrollo en el EPS, para el mejoramiento de nuestro país.

BIBLIOGRAFIA.

1. GARCIA GARCIA, Edwing Roberto; MÉNDEZ PÉREZ, José Bidel; GIRÓN LÓPEZ, Silvia Patricia; BARRIENTOS, Ana Luisa; SERECH SANTIZO, Mario Enrique; GAYTAN, Guillermo Arnoldo; CARDONA RECINOS, Fredy; MAYORGA ZAMORA, Carlos Enrique; DE LA VEGA SERRANO, Aura Marina; GATICA SECAIDA, Maria Teresa; GONZÁLES MIRALLES, Sandra Marily; RAMÍREZ OVALLE, Nirma Delfina; CALDERÓN HERRERA, Mario Alfredo. **PROPEDEUTICA PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Guatemala, 2010. 94 pág.
2. Méndez Pérez, José Fidel. **Proyectos, Elementos Propedéuticos**, 9 Edición 2009, Guatemala. 114 pág.
- 3 Manual de Funciones de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque.
- 4 Plan Estratégico Institucional (PEI) del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango, 10 pág.
- 5 García Salas, Olga M. Currículum Nacional Base Nivel Básico CNB. Primera edición digital Guatemala 2010. Pág. 6,25,30,32.

E-GRAFIA.

Autor: Fundación wikimedia.inc. Documento, **Liderazgo Juvenil**, es. wikipedia. Org /wiki/ Liderazgo-Juvenil.

Autor: Fundación wikimedia.inc. Documento, **Cualidades y Actitudes de un Líder**, es. wikipedia. Org /wiki/ Cualidades-Actitudes.

ENTREVISTAS.

Licenciado: Raúl Sánchez, Director del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.

Licenciada: Brillit López, Directora General de la Oficina Municipal de la Juventud.

APÉNDICE.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES CHIMALTENANGO
COORDINACIÓN ACADÉMICA - EPS
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

FICHA DE OBSERVACIÓN INSTITUCIONAL.

Establecimiento: Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín"

Dirección: 2ª. Avenida, 5ª calle, zona 4, Barrio el Güite, Zona 4, San Martín Jilotepeque

Epesista: Guillermo Alejandro Coloma Estrada Fecha: 10 de julio de 2012.

| I. RECURSOS DE LA INSTITUCIÓN | | |
|--|--|----------|
| 1.1 RECURSOS HUMANOS | | |
| 1.1.1 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO | | |
| No. | Descripción del puesto: | Cantidad |
| 1 | Director | 1 |
| 2 | Subdirector | 1 |
| 3 | Secretaria Administrativa | 1 |
| 4 | Secretaria Financiera | 1 |
| 5 | Conserjes | 2 |
| 1.1.2 PERSONAL DOCENTE (ESPECIALIDADES, SI LAS HAY) | | |
| 8 | Laureano Roberto Tuy Hernández (Administración Educativa) | 1 |
| 9 | Rafael Lara (Educación Física) Denis Paúl Hiestroza, (Música). | 2 |

| 1.2 RECURSOS FÍSICOS | | |
|---|--|--------------|
| 1.2.1 INFRAESTRUCTURA | | |
| 1 | Niveles del edificio escolar | 2 |
| 2 | Cantidad de aulas con que cuenta | 12 |
| 3 | Número de ambientes destinados a la administración | 1 |
| 4 | Cantidad de servicios sanitarios con que cuenta | 4 |
| 5 | Ambientes destinados para otros usos | 1 |
| 6 | Salón de actos | 0 |
| 7 | Canchas deportivas | 0 |
| 1.2.2 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS PEDAGÓGICOS | | SI NO |
| 8 | Tiene corredores amplios. | Si |
| 9 | Hay patios para realizar actividades recreativas | Si |
| 10 | Cuentan las aulas con suficiente ventilación natural | No |
| 11 | Es adecuada la iluminación para el trabajo diurno. | Si |
| 12 | El pizarrón está ubicado en el lugar adecuado técnicamente. | Si |
| 13 | Los escritorios están en buenas condiciones. | Si |
| 14 | Hay suficientes escritorios para el número de alumnos. | Si |
| 15 | En las paredes hay calendario, periódico mural u otro material didáctico | Si |
| 16 | Hay un recipiente destinado a la basura. | Si |
| 17 | La pintura de las paredes está en buenas condiciones. | Si |
| 18 | Se nota que el aula se mantiene limpia. | Si |



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EPS- EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

PLAN DE DIAGNÓSTICO.

Aspectos generales:

Tema/título:

Diagnóstico del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín

Localización:

Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango.

Unidad ejecutora:

Universidad de San Carlos de Guatemala

CARACTERISTICAS DEL PROYECTO.

Descripción del proyecto:

Se realizarán las investigaciones necesarias para obtener información acerca de la institución en donde se realizará el EPS, utilizando la Guía de Análisis Contextual, para indagar en los sectores que ésta guía propone y encontrar las necesidades del establecimiento que es objeto de investigación.

Justificación:

Es necesario la utilización de métodos y técnicas de investigación para alcanzar los objetivos del Ejercicio Profesional Supervisado, pues con estos el Epesista obtendrá la mayor cantidad de información necesaria que este ejercicio requiere.

Objetivos.

General:

Obtener importante información con la guía de análisis contextual del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.

Específicos:

- Fortalecer el proceso de información.
- Elaborar un proyecto educativo.

Meta:

- Con la metodología a utilizar identificar las necesidades del establecimiento.

Actividades/acciones del proyecto:

- Aplicación de la guía de análisis contextual.

Beneficiarios.**Directos:**

Docentes y autoridades del establecimiento.

Indirectos:

Estudiantes

Comunidad educativa.

Recursos.**Materiales:**

Equipo de cómputo, impresora, hojas de papel bond, fotocopias etc, lo que se estará utilizando para las diferentes etapas de investigación.

Humanos:

Epesista

Director del Liceo

Docentes

Alumnos

Presupuesto:

| Clasificación o rubros | Descripción | Costo unitario | Costo total |
|-------------------------------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| • Papelería | Papel bond t/carta | Q.00.10 | Q.05.00 |
| • Impresiones | Impresiones blanco y negro | Q.00.50 | Q.05.00 |
| • Fotocopias | Copias dúplex | Q.00.40 | Q.15.00 |
| • Internet | Café internet | Q.05.00 | Q.25.00 |
| Total de recursos materiales | | | Q.50.00 |

Cronograma (actividades en función de la ejecución)

| Actividades | Mayo | | | | Junio | |
|----------------------------------|------|---|---|---|-------|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| Presentar solicitud | | | | | | |
| Preparación de la guía | | | | | | |
| Etapa de observación | | | | | | |
| Aplicación de la guía | | | | | | |
| Entrevista para algunos sectores | | | | | | |
| Vaciado de información | | | | | | |
| Análisis de la guía | | | | | | |

**GUÍA PARA EL ANÁLISIS CONTEXTUAL, INSTITUCIONAL DEL LICEO MUNICIPAL
CIENTÍFICO TECNOLÓGICO SAN MARTÍN, DEL MUNICIPIO DE SAN MARTÍN
JILOTEPEQUE, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO.**

I SECTOR COMUNIDAD

| Carencias , deficiencias detectadas |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Falta de conocimiento de la comunidad.• Algunas vías de acceso aún son de terracería. |

II SECTOR INSTITUCIÓN

| Carencias , deficiencias detectadas |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• La institución no cuenta con sistema de alarma• Falta de información histórica de la institución |

III SECTOR FINANZAS

| Carencias , deficiencias detectadas |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Pocas fuentes de información financiera. |

IV SECTOR RECURSOS HUMANOS

| Carencias , deficiencias detectadas |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• Falta de buenas relaciones humanas. |

V SECTOR CURRÍCULUM

Carencias , deficiencias detectadas

- No se cuenta con un programa formal de orientación al Currículum Nacional Base.

VI SECTOR ADMINISTRATIVO

Carencias , deficiencias detectadas

- Poca relevancia en las decisiones entre docentes.

VII SECTOR RELACIONES

Carencias , deficiencias detectadas

- Poca organización gubernamental por parte de la municipalidad con programas complementarios para la institución.
- Falta de orientación de las actividades del sector.

VIII SECTOR FILÓSOFICO, POLÍTICO, LEGAL

Carencias , deficiencias detectadas

- Falta de conocimiento de los aspectos filosóficos, políticos y legales de la institución.
- Poco avance en estrategias para procesos de orientación y capacitación de maestros.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

I. SECTOR COMUNIDAD

INSTRUCCIONES: Responda las siguientes preguntas.

1. ¿Cuál es la zona geográfica de la comunidad?
2. ¿Qué recursos naturales existen en el lugar?
3. ¿Quiénes fueron los primeros pobladores de la comunidad?
4. ¿Qué personalidades sobresalen en la comunidad?
5. ¿Qué grupos políticos existen en la comunidad?
6. ¿Existen organizaciones apolíticas en la comunidad?
7. ¿A qué se dedican los habitantes de la población?
8. ¿Cuáles son los servicios educativos en la comunidad?
9. ¿Existe una red de comunicación social en la comunidad?
10. ¿Cuántos grupos, clubes o asociaciones existen en la comunidad?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
GUÍA DE ENTREVISTA
II. SECTOR DE LA INSTITUCIÓN

INSTRUCCIONES: Responda las siguientes preguntas.

1. Ubicación de la Institución y las vías de acceso.
2. Entidad encargada de brindar los fondos para esta institución.
3. Número de alumnos que atiende la institución.
4. Tipo de atención que brinda la institución.
5. Distrito al que pertenece la institución.
6. Época en que fue fundada la institución, sus fundadores u organizadores.
7. Hechos más relevantes, de trascendencia histórica en la institución.
8. Área construida, área descubierta, locales ocupados y no ocupados.
9. Estado de conservación o condiciones de la Institución.
10. Servicios sanitarios.



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

III. SECTOR DE FINANZAS

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas.

1. ¿Cuenta con los recursos necesarios para el funcionamiento en este ciclo escolar?
2. ¿Cuenta con edificio propio la institución?
3. ¿Recibe alguna donación de otras instituciones estatales y ONG?
4. ¿Las personas laborantes están presupuestadas por el estado?
5. ¿El mantenimiento del edificio escolar lo cubre el estado?
6. ¿Existen materiales disponibles para la ejecución del trabajo?
7. ¿Existe control de contabilidad?
8. ¿Hay disponibilidad de fondos para cubrir las necesidades que se presentan?
9. ¿Qué actividades realizan para financiarse de fondos en actividades no planificadas?
10. ¿Qué otros controles administrativos realizan en la institución?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
ENTREVISTA DIRIGIDA PARA EL PERSONAL DEL LICEO MUNICIPAL
CIENTÍFICO TECNOLÓGICO SAN MARTÍN.

IV. SECTOR RECURSOS HUMANOS

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales debe responder correctamente.

1. ¿Cuántos trabajadores están designados para el personal operativo, administrativo y personal de servicio?
2. ¿Cuántos empleados son fijos e interinos para el personal operativo, administrativo y de servicio?
3. ¿Cuál es la cantidad de personal que se incorpora o retira por año del personal operativo, administrativo y de servicio?
4. ¿Cuántos años de antigüedad tiene el personal que labora actualmente en la institución?
5. ¿Qué tipo de profesionales o técnicos posee en la institución?
6. ¿Cómo llevan el control de la asistencia de los trabajadores de la institución?
7. ¿Cuál es la residencia del personal que labora dentro de la institución y fuera de ella?
8. ¿Cuál es el horario de trabajo de acuerdo al tipo de personal que labora en la institución?
9. ¿Cuál es el promedio de usuarios que utilizan los servicios de la institución a diario y anual?
10. ¿Cuál es la clasificación de usuarios por sexo, edad y procedencia para realizar trámites en la institución?



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

V. SECTOR CURRÍCULUM

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales debe responder correctamente.

1. ¿Conoce cuantas instituciones públicas existen en el municipio?
2. ¿Qué acciones educativas se necesitan incorporar o ampliar?
3. ¿Qué tipo de horario existe en la institución?
4. ¿Existen normas para el cumplimiento del horario de trabajo?
5. ¿Cuál es la fuente para obtener material didáctico?
6. ¿Cuáles son las técnicas utilizadas en la administración?
7. ¿Cuál es el sistema de contratación del personal en servicio?
8. ¿Cuáles son los criterios de evaluación utilizadas en la institución?
9. ¿Cuál es el sistema utilizado para el control de calidad del desempeño?
10. ¿Utiliza instrumentos de evaluación con frecuencia?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

VII. SECTOR DE RELACIONES

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales debe responder correctamente.

1. ¿Conoce instituciones que apoyen el desarrollo de la comunidad educativa?
2. ¿Qué servicios prestan a la comunidad?
3. ¿En la institución se promueve el deporte en beneficio de los estudiantes?
4. ¿Mencione algunos?
5. ¿De qué manera los maestros y maestras participan en las actividades deportivas del gremio?
6. ¿De qué manera la institución apoya a los maestros y maestras en las actividades deportivas del Magisterio?
7. ¿Fomenta la institución los valores culturales en los estudiantes?
8. ¿Brinda ésta institución capacitaciones y talleres a los docentes para un mejor servicio?
9. ¿Existe relación entre la institución y otras instituciones locales?
10. ¿De qué manera benefician a la institución, las instituciones privadas?



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

VIII. SECTOR FILOSÓFICO, POLÍTICO, LEGAL

INSTRUCCIONES: A continuación se presenta una serie de preguntas las cuales debe responder correctamente.

1. ¿Conoce la filosofía de la institución?
2. ¿Cuál es la visión de la institución?
3. ¿Cuál es la misión institucional?
4. ¿Cuáles son las políticas administrativas de la institución?
5. ¿Qué políticas utiliza con más frecuencia, para desarrollar la administración de la institución?
6. ¿Cuáles son los objetivos propuestos de la institución?
7. ¿Cuenta con personalidad jurídica la institución?
8. ¿Cuál es el marco legal que respalda a la institución?
9. ¿Existe reglamento interno en la institución?
10. ¿Todos los casos y decisiones se basan a la legislación educativa?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EPS- EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Instrumento de Evaluación del Diagnóstico.

Lista de cotejo

| No. | Criterios | SI | NO |
|--------------|---|-----------|----|
| 1. | ¿Se logró concluir la etapa del diagnóstico? | X | |
| 2. | ¿Se logró identificar con facilidad la priorización de las necesidades? | X | |
| 3. | ¿Se planificó el perfil del proyecto exitosamente? | X | |
| 4. | ¿Se elaboró el cronograma de las actividades y tiempo para la ejecución del proyecto? | X | |
| 5. | ¿Se obtuvo la autorización para la elaboración del proyecto? | X | |
| 6. | ¿Se estableció el presupuesto necesario para la ejecución del proyecto? | X | |
| 7. | ¿Se contemplaron imprevistos en el presupuesto para el proyecto? | X | |
| 8. | ¿Se lograron alcanzar los objetivos y metas del proyecto? | X | |
| 9. | ¿Se contó con el apoyo administrativo de la institución? | X | |
| 10. | ¿Se imprimieron las guías planificadas? | X | |
| 11. | ¿Se logró la realización de todos los aspectos del diagnóstico? | X | |
| 12. | ¿Se contribuyó con la carencia detectada y se solucionó dándole mejoramiento a los servicios de la institución? | X | |
| 13. | ¿Se le dio solución a la necesidad más viable y factible? | X | |
| 14. | ¿Se lograron concluir todas las etapas del proyecto? | X | |
| TOTAL | | 14 | |



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EPS-EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Lista de cotejo para evaluar el perfil del proyecto.

| NO. | Criterios | SI | NO |
|------------|---|-----------|-----------|
| 1. | ¿El nombre del proyecto expresa con claridad lo que se pretende realizar? | X | |
| 2. | ¿El perfil del proyecto indica claramente hacia qué aspectos de la institución se dirige? | X | |
| 3. | ¿El nombre del proyecto indica con claridad el lugar donde se ejecuta el proyecto? | X | |
| 4. | ¿El perfil llena los criterios considerados en el Manual de EPS? | X | |
| 5. | ¿Los objetivos del proyecto van a la solución del problema seleccionado? | X | |
| 6. | ¿La justificación del proyecto considera claro y declara las razones amplias para planificar el proyecto? | X | |
| 7. | ¿Las metas van acorde a los objetivos del proyecto? | X | |
| 8. | ¿Se llevaron a cabo todas las actividades planificadas? | X | |
| 9. | ¿El perfil es fundamental en el proyecto? | X | |
| 10. | ¿Se encuentran bien definidos los beneficiarios directos e indirectos? | X | |



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EPS-EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO

Lista de cotejo para evaluar la ejecución del proyecto.

| NO. | Criterios | SI | NO |
|------------|---|-----------|-----------|
| 1. | ¿Fueron alcanzados los objetivos en el perfil? | X | |
| 2. | ¿Se llevaron a cabo las actividades según lo planificado? | X | |
| 3. | ¿Los resultados del proyecto fueron los esperados? | X | |
| 4. | ¿El presupuesto establecido fue suficiente para la ejecución del proyecto? | X | |
| 5. | ¿Se logró la participación de las personas previstas en el perfil del proyecto? | X | |
| 6. | ¿Los resultados del proyecto fueron aceptados por los docentes? | X | |
| 7. | ¿El proceso fue controlado con técnicas adecuadas? | X | |
| 8. | ¿Se realizaron las actividades en el tiempo programado? | X | |
| 9. | ¿Se logró entregar a tiempo el material impreso sobre el tema del proyecto? | X | |
| 10. | ¿Se obtuvo el éxito en todas las actividades programadas? | X | |



**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EDUCATIVA
EPS-EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

Entrevista dirigida a docentes

Evaluación de la Ejecución

1. ¿Qué opinión le merece el desarrollo de los talleres que se realizaron?
2. ¿Le pareció significativa la información que recibieron los estudiantes en los talleres?
3. ¿Cómo le parecieron las actividades realizadas durante los talleres?
4. ¿Cree usted que los talleres, serán de beneficio para los estudiantes?
5. ¿La licenciada impartió adecuadamente los contenidos planificados?
6. ¿Qué aspectos se necesitan mejorar de todas las actividades?
7. ¿Se contribuyó a mejorar la calidad de líderes en los estudiantes?
8. ¿De qué manera contribuyó el EPS con la institución, al ejecutar el proyecto?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

LISTA DE COTEJO PARA EVALUCIÓN FINAL.

| No. | INDICADORES | ASPECTOS | |
|-----|---|----------|----|
| | | SI | NO |
| 1 | ¿La evaluación contribuyó para el buen proceso de cada una de las fases? | X | |
| 2 | ¿Los objetivos propuestos en la evaluación del perfil fueron alcanzados? | X | |
| 3 | ¿El proyecto elaborado fue interesante a la institución patrocinada? | X | |
| 4 | ¿Los instrumentos utilizados en la evaluación de la ejecución del proyecto, fueron los adecuados? | X | |
| 5 | ¿Los instrumentos utilizados en la evaluación de diagnóstico fueron los apropiados? | X | |
| 6 | ¿Se alcanzaron los objetivos propuestos en la evaluación del perfil del proyecto? | X | |
| 7 | ¿Los instrumentos que se emplearon en el proceso de evaluación fueron los adecuados? | X | |
| 8 | ¿Se adecuaron los instrumentos para la evaluación del proyecto? | X | |
| 9 | ¿Se cumplieron los objetivos trazados en cada fase del proyecto? | X | |
| 10 | ¿Se cumplieron las expectativas esperadas en cada fase del proyecto? | X | |

PLAN DE SOSTENIBILIDAD.

Aspectos generales:

Nombre de la Institución Patrocinada:

Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.

Dirección:

2ª. Avenida, 5ª calle, zona 4, Barrio el Güite,
Zona 4 San Martín Jilotepeque, Chimaltenango

Responsable:

Liceo Municipal Científico Tecnológico San
Martín, Director y Universidad de San
Carlos de Guatemala por medio de
Epesista.

Financiamiento:

Institución patrocinante, Coordinación
Técnica Administrativa de San Martín
Jilotepeque.

Objetivos.

General:

Contribuir con la comunidad educativa promoviendo el liderazgo juvenil para la superación personal de los jóvenes y señoritas del establecimiento, a través de acciones de seguimiento que buscan alcanzar el desarrollo integral.

Específicos:

- Participar en las actividades promoviendo y valorizando el liderazgo juvenil.
- Programar actividades de capacitación para retomar la concientización a favor del liderazgo juvenil.
- Detectar las limitaciones que afectan el proceso de superación personal en los jóvenes.
- Planificar charlas con alumnos, padres de familia y maestros con temáticas de liderazgo integral.

Metas:

- Participar en talleres de superación personal para formar jóvenes emprendedores.
- Programar una actividad de capacitación semestral para retomar la concientización a favor del liderazgo.
- Realizar una evaluación diagnóstica para encontrar cuales son las limitaciones que afectan el proceso de superación personal.
- Planificar una charla mensual en el área de medio social y formación ciudadana con estudiantes.

Justificación:

El plan de sostenibilidad se fundamenta en la necesidad de mantenimiento del proyecto, la cual consiste en una guía relacionada al liderazgo juvenil para beneficiar a los jóvenes y señoritas del establecimiento.

Es necesario concientizar y al mismo tiempo motivar a los estudiantes para que en un futuro sean personas de bien y puedan ser un ejemplo para las demás generaciones.

Se pretende que este proyecto no quede en abandono y pierda interés, es importante que sea utilizado ya que solo así tendremos una mejor superación personal para el futuro de nuestros jóvenes.

Actividades:

- Actividad de planificación.
- Actividad de gestión.
- Elegir institución.
- Tramites de solicitud.
- Seleccionar las técnicas a utilizar.
- Organización para la ejecución de sostenibilidad.
- Evaluación

Recursos.

- **Humanos:**

Director

Maestros

Alumnos

- **Materiales:**

Equipo de cómputo

Hojas

Lapiceros

Guías Didácticas

- **Institucional:**

Escuela

Instituciones

Técnicas:

La observación

La encuesta

Cronograma de actividades de sostenibilidad.

| No. | ACTIVIDADES | Agosto 2012 | | | |
|-----|---|----------------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Actividades: • Actividad de planificación. | | | | |
| 2 | • Actividad de gestión. | | | | |
| 3 | • Elegir institución. | | | | |
| 4 | • Tramites de solicitud. | | | | |
| 5 | Seleccionar las técnicas a utilizar. | | | | |
| 6 | Organización para la ejecución de sostenibilidad. | | | | |
| 7 | Evaluación. | | | | |

PRESUPUESTO:

Recursos propios del Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín" del municipio de San Martín Jilotepeque, departamento de Chimaltenango.

ANEXOS.

Liderazgo Juvenil

- ✓ Para recordar siempre... “El trabajo en equipo, ES” EL OBJETIVO COMÚN = EQUIPO DE ORGANIZACIÓN, Conjunto de personas que tienen una meta en común y que se esfuerzan por lograrla. Formada por dos elementos indispensables: EL LÍDER Y EL EQUIPO Una banda de músicos es un ejemplo perfecto del trabajo en equipo.
- ✓ ORGANIZACIÓN COOPERACIÓN COORDINACIÓN COMUNICACIÓN
- ✓ LIDERAZGO: He aprendido que....las oportunidades no se pierden nunca, las que tu dejas marchar...las aprovecha otro.. He aprendido que....cuando siembras rencor y amargura la felicidad se va a otra parte. He aprendido...que necesitaría usar siempre palabras buenas... porque mañana quizás te las devolverán. He aprendido...que no puedo elegir como me siento... pero siempre puedo hacer algo para sentirme bien.
- ✓ El Liderazgo puede ser visualizado como una propiedad o como un proceso; Como proceso, es visto como un esfuerzo para influenciar a los miembros a una meta en común. Como propiedad, es visto como un conjunto de características: Comportamientos, atributos de personalidad
- ✓ “Nadie sabe tanto, como todos juntos”: Necesidad de sumar esfuerzos y compartir experiencias tanto positivas como negativas.
- ✓ Un líder cultiva la lealtad



Fuente: Oficina Municipal de la Juventud.

Fuente: Oficina Municipal de la Juventud.

- **DIPOSITIVAS UTILIZADAS EN LOS TALLERES.**

9 LÍDERES DE ÉXITO



1. LÍDER DE EJECUCIÓN:

- **Tiene capacidad para organizar y decidir. Suele tomar la iniciativa y es práctico.**



2. LÍDER SÓLIDARIO:

- Tiene capacidad de adaptación y comunicación ayudando siempre a los demás.



3. LÍDER COMPETITIVO:

- Es eficiente, eficaz y efectivo. Las palabras que lo impulsan son: “Yo voy a triunfar porque soy competente”.



4. LÍDER CREATIVO:

- Es muy independiente y tiene una gran imaginación. Su eslogan es: “Establezco el estilo y marco los cambios”.



5. LÍDER INTELECTUAL (ASESOR):

- Sobresale por su capacidad de atención y concentración, su claridad interior y su sentido de la oportunidad.



6. LÍDER DE SOSTENIMIENTO:

- Es constante, perseverante y fiel. Teniendo confianza en si mismo para ejecutar cualquier bien común.



7. LÍDER SOCIAL:

- Tiene capacidad de comunicación y de manejo de las relaciones públicas. Su voz interior le susurra: "Yo doy lo mejor, y hago ver lo positivo".



8. LÍDER DE MANDO:

- Es desafiante, sabe tomar sus propias decisiones y tiene capacidad para resolver conflictos y dar soluciones.



9. LÍDER CONCILADOR

- Sabe dominarse, es prudente y tiene un fuerte espíritu independiente. En su foro íntimo se percibe así: “Yo soy constante y logra que en su grupo exista la armonía”.





Si quieres liderazgo Juvenil aprende a ser soñador. La gente busca líderes definidos que establezcan metas, tomen decisiones y entonces inspiren una visión en la gente a su alrededor..



- Orientación del epesista en el primer taller informativo para promover el liderazgo juvenil en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.



- Preparando el equipo para la proyección de diapositivas antes de dar inicio al primer taller.



- Licenciada Brillit López delegada Municipal de la Oficina de la Juventud, colaborando en el segundo taller.



- Jovenes y señoritas en el desarrollo de la Guia Informativa para Promover el Liderazgo Juvenil en las instalaciones del Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín.



- Grupo de estudiantes recibiendo instrucciones para realizar la actividad motivacional titulada la unión hace la fuerza.



- Jovenes y señoritas compartiendo lluvia de ideas sobre el liderazgo juvenil.



- Epesista preparando el equipo de computo, antes de dar inicio al segundo taller.



- Joven epesista junto a la licenciada Brillit López durante el desarrollo del taller.



- Epesista junto a la licenciada en la etapa de conclusiones de los talleres.



- Compartiendo una refacción con todos los participantes en los diferentes talleres del proyecto.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

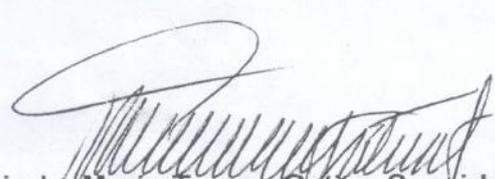
Guatemala, 8 Mayo 2012

Licenciado (a)
NIRMA RAMÍREZ
Asesor (a) de Tesis o EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se le informa que ha sido nombrado(a) como ASESOR(A) que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de () tesis o EPS (X) que ejecutará el (la) estudiante

GUILLERMO ALEJANDRO COLOMA ESTRADA
200850142

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa



Licda. Maria Teresa Gatica Secaída
Departamento Extensión



Bo. Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala 27 de Septiembre 2012

Señores
COMITÉ REVISOR DE TESIS O EPS
Presente
Facultad de Humanidades

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (X) presentado por el (la) estudiante:

GUILLERMO ALEJANDRO COLOMA ESTRADA

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Administración Educativa

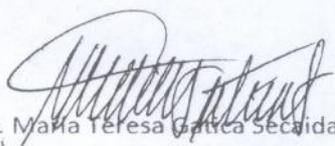
Titulo del trabajo:

GUIA MOTIVACIONAL LIDERAZGO JUVENIL EN EL AREA URBANA DE SAN MARTIN JILOTEPEQUE

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

LICDA. NIRMA DELFINA RAMIREZ OVALLE
LICDA. LUBIA MAGALI GUERRA
LICDA. JUDITH FRANCO



Lic. María Teresa García Secalida
Departamento de Extensión

C expediente
Archivo



Vo. Bo. Lic. Walter Armando Martínez Biolis
DECANO

Guatemala, 09 de octubre 2012.

Licenciada
María Teresa Gatica
Directora, Departamento de Extensión
Presente

Licenciada Gatica:

Hacemos de su conocimiento que el estudiante: Guillermo Alejandro Coloma Estrada

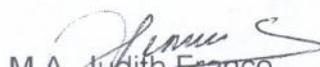
Con carné No. 200850142 ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

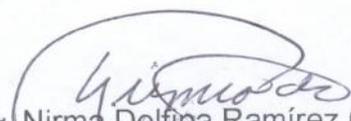
EPS Tesis titulado: **“Guía Informativa para Promover el Liderazgo Juvenil en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín”, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.**

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO.**

Atentamente,


Licda. Luvia Magali Guerra
Miembro de Comisión Revisora


M.A. Judith Franco
Miembro de Comisión Revisora


M.A. Nirma Delfina Ramírez Ovalle
Presidenta, Comisión Revisora



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 15 de octubre de 2012

Señora
Secretaria Académica
Facultad de Humanidades

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de EPS (X), Tesis () Titulado:

Guía Informativa para Promover el Liderazgo Juvenil en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque Chimaltenango.

Yo, **Guillermo Alejandro Coloma Estrada**

Carné: 200850142

Dirección para recibir notificaciones: 2ª. Calle 3-26 zona 4
Barrio el Güite San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Teléfono: 53623293

Solicito fecha de **EXAMEN PRIVADO**, previo a optar al grado de licenciado(a) en:
Pedagogía y Administración Educativa

Atentamente,

Guillermo Alejandro Coloma Estrada
EPESISTA



San Martín Jilotepeque, 02 de julio 2012.

Licenciada: Brillit López
Coordinadora General
Oficina de la Juventud
Municipalidad de San Martín Jilotepeque.

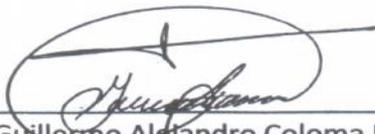
Distinguida Licenciada:

Reciba un cordial y afectuoso saludo en nombre del Epesista Guillermo Alejandro Coloma Estrada, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Chimaltenango, quién desea éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para contarle que el grupo de epesistas de la Universidad de San Carlos de Guatemala están trabajando su Ejercicio Profesional Supervisado EPS, organizando diferentes actividades para la superación personal de los jóvenes hoy en día, por tal razón acudo a usted para SOLICITARLE el apoyo asignándome un capacitador, (ra) para impartir talleres relacionados al tema: **LIDERAZGO JUVENIL** en el establecimiento Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, el cual lleva por objeto fomentar en los jóvenes estudiantes la perseverancia para alcanzar sus metas.

Concededores de su espíritu de colaboración, para el crecimiento y desarrollo de jóvenes emprendedores en nuestro país, me suscribo de usted agradeciéndole por todo el apoyo que nos brindará.

Atentamente:

f. 
Prof. Guillermo Alejandro Coloma Estrada.
Epesista 2012
USAC.


02-07-2012




San Martín Jilotepeque, 06 de julio 2012

Lic. Raúl Sánchez.
Director
LICEO MUNICIPAL
CIENTIFICO TECNOLOGICO
SAN MARTIN

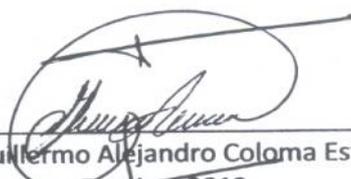
Respetable licenciado:

Reciba un cordial y afectuoso saludo en nombre del Epesista Guillermo Alejandro Coloma Estrada, perteneciente a la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Sección Chimaltenango, quién desea éxitos en sus labores diarias.

El motivo de la presente es para manifestar nuestro apoyo a la superación personal de los jóvenes, hoy en día por tal razón acudo a usted para **SOLICITARLE** la autorización para impartir dos talleres relacionados al tema: **LIDERAZGO JUVENIL** en el establecimiento que usted dignamente dirige, con el objeto de fomentar en los jóvenes estudiantes la perseverancia para alcanzar sus metas.

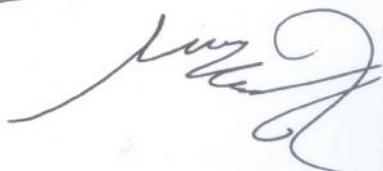
Sabedores de su espíritu de colaboración, para el crecimiento y desarrollo de jóvenes emprendedores en nuestro país, me suscribo de usted agradeciéndole por todo el apoyo que brindará.

Atentamente:

f. 
Prof. Guillermo Alejandro Coloma Estrada.
Epesista 2012
USAC.

RECIBIDO
06/07/2012







MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE

DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO

GUATEMALA, C.A Telefax: 78 44-8053

www.inforpressca.com/sanmartinjile-mailmunisanmartin08@gmail.com

LA INFRASCRITA COORDINADORA GENERAL DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA JUVENTUD DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO.

HACE CONSTAR:

Que la Guía Informativa para Promover el Liderazgo Juvenil en el Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín fue validada por su servidora antes de ser aplicada por el estudiante Guillermo Alejandro Coloma Estrada quién cursa la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO, A LOS 10 DÍAS DEL MES DE JULIO DEL AÑO 2,012.

Firma:

Sello



Nombre:

Brillit López.

Cargo:

Coordinadora General. O.M.J.



MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE
DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO
GUATEMALA, C.A. Telefax: 78 44-8053
www.inforpressca.com/sanmartinjile-mailmunisanmartin08@gmail.com

A QUIEN INTERESE

La infrascrita Coordinadora General de la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Departamento de Chimaltenango. **Hace Constar:** Que el estudiante Guillermo Alejandro Coloma Estrada quién cursa la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, en la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, recibió el apoyo municipal de esta dependencia para desarrollar su proyecto sin ninguna dificultad.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVenga, EXTIENDO, FIRMO Y SELLO LA PRESENTE, EN EL MUNICIPIO DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO, A LOS 10 DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2,012.

Firma: _____

Sello



Nombre: _____

Brillit López.

Cargo: _____

Coordinadora General. O.M.J.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN GUATEMALA
LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO "SAN MARTÍN"
SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, CHIMALTENANGO.

EL DIRECTOR GENERAL DEL LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO
SAN MARTÍN DEL MUNICIPIO DE SAN MARTÍN JILOTEPEQUE,
DEPARTAMENTO DE CHIMALTENANGO.

HACE CONSTAR

Que el estudiante GUILLERMO ALEJANDRO COLOMA ESTRADA carné No. 200850142 de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizó el proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), el cual consistió en la elaboración de una "GUÍA INFORMATIVA PARA PROMOVER EL LIDERAZGO JUVENIL EN EL LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO "SAN MARTÍN" SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, CHIMALTENANGO", al cual nos comprometemos a darle sostenibilidad.

Y PARA LOS USOS LEGALES QUE AL INTERESADO CONVENGA, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE, A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO DOS MIL DOCE.

f. 

Lic. Raúl Sánchez

DIRECTOR GENERAL



Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín"

San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN GUATEMALA
LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO "SAN MARTÍN"
SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, CHIMALTENANGO.

San Martín Jilotepeque, 10 de septiembre 2012

Licenciada:

Nirma Delfina Ramirez Ovalle.

Asesora EPS.

Atentamente me dirijo a usted para expresarle nuestro agradecimiento por el apoyo brindado al Liceo Municipal Científico Tecnológico San Martín, San Martín Jilotepeque, Chimaltenango, a través de la realización del Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), que ejecutó el estudiante asesorado por su persona, el cual consistió en la elaboración de una "GUÍA INFORMATIVA PARA PROMOVER EL LIDERAZGO JUVENIL EN EL LICEO MUNICIPAL CIENTÍFICO TECNOLÓGICO SAN MARTÍN" SAN MARTÍN JILOTEPEQUE, CHIMALTENANGO"

Las guías obtenidas serán de apoyo, para los y las docentes que tengan a su cargo darle seguimiento, así como para los y las estudiantes.

Atentamente:

f. 
Lic. Raúl Sánchez
DIRECTOR GENERAL



Liceo Municipal Científico Tecnológico "San Martín"

San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.