Delmi Leticia Atz Guerra

Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Asesor: Lic. M.A. Oscar Leonel Santos

FACULTAD DE HUMANIDADES
Departamento de Pedagogía

Guatemala, febrero de 2018

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- previo a obtener el grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Guatemala, febrero de 2018

Índice

Resumen	i
Introducción	ii
Capítulo I: Diagnóstico	1
Institución avaladora	1
1.1. Identidad institucional	1
1.2. Desarrollo histórico	4
1.3. Los usuarios	9
1.4. Infraestructura	11
1.5. Proyección social	16
1.6. Finanzas	21
1.7. Política laboral	22
1.8. Administración	24
1.9. Ambiente institucional	26
1.10. Otros aspectos	31
1.11. Listado de carencias	31
Diagnóstico (contexto)	32
1.12. Geografía	32
1.13. Social	34
1.14. Histórica	38
1.15. Económica	41
1.16. Política	43
1.17. Filosófica	44
1.18. Competitividad	45
1.19. Listado de carencias	46
Diagnóstico	47
Institución avalada	47
1.20. Identidad institucional	47
1.21. Desarrollo histórico	50
1.22. Los usuarios	52
1.23. Infraestructura	54

1.24. Proyección social 60
1.25. Finanzas 63
1.26. Política laboral 65
1.27. Administración 67
1.28. Ambiente institucional 69
1.29. Otros aspectos 74
1.30. Listado de carencias 75
1.31. Problematización 75
1.32. Hipótesis-acción 76
1.33. Análisis de viabilidad y factibilidad 78
1.34. Problema seleccionado 80
1.35. Solución propuesta como viable o factible 80
Capítulo II: Fundamentación teórica 81
2.1. Fundamentos legales 81
2.2. Elementos teóricos 81
Capítulo III: Plan de acción 97
Identificación institucional 97
3.1. Título del proyecto 97
3.2. Problema 97
3.3. Hipótesis-acción 97
3.4. Ubicación 97
3.5. Unidad ejecutora 97
3.6. Descripción de la intervención 97
3.7. Justificación 98
3.8. Objetivos 98
3.9. Metas 98
3.10. Beneficiarios 98
3.11. Actividades 99
3.12. Técnicas metodológicas 99
3.13. Materiales 99
3.14. Cronograma 100
3.15. Presupuesto 101

3.16. Fuente de financiamiento 101
3.17. Evaluación 102
Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención 103
4.1. Actividades y resultados 103
4.2. Productos, logros 105
4.3. Sistematización 106
4.3.1. Actores 106
4.3.2. Acciones 106
4.3.3. Resultados 106
4.3.4. Implicaciones 106
4.3.5. Lecciones aprendidas 106
Evidencias 107
Capítulo V: Evaluación del proceso 141
5.1. Evaluación del diagnóstico 141
5.2. Evaluación de la fundamentación teórica 141
5.3. Evaluación del plan de acción 141
5.4. Evaluación de la ejecución y sistematización 142
5.5. Evaluación final 142
Capítulo VI: Voluntariado 143
Conclusiones 154
Recomendaciones 155
Bibliografía 156
Apéndice
Anexos

Resumen

El Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-. Inicio con la autorización de las instituciones para poder realizar la investigación en cada una de ellas. Siendo estas la institución avaladora municipalidad de San Martín Jilotepeque, institución avalada Oficina Municipal de la Juventud, lo que permitió la realización del diagnóstico, se realizaron entrevistas a varias personas para poder obtener toda la información de las instituciones permitiendo identificar las carencias que posee, para luego realizar la problematización, hipótesis acción y la viabilidad y factibilidad de los problemas seleccionados. Se realizó la fundamentación teórica con la investigación necesaria de los temas y del marco legal sobre el problema seleccionado, esto permitió conocer más a fondo la problemática que se presenta, permitiendo elegir correctamente la acciona a tomar en cuanto al problema seleccionado, en este caso es realizar y aplicar una Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la municipalidad de San Martín Jilotepeque. Se realizó la ejecución y sistematización en donde se observaron los logros obtenidos de la intervención, a través de la ejecución del proyecto los jóvenes comprendieron la importancia de tener una superación personal y el beneficio que esto tiene para su vida, como también se obtuvieron actitudes positivas de respeto unos con otros tomando madurez ante los temas que se impartieron y se contribuyó con la motivación que necesitaban los jóvenes para tener una superación personal.

Introducción

En el siguiente informe se detallan los seis capítulos, los cuales consisten en:

Capítulo I: El diagnóstico de la institución avaladora empleo la guía de análisis contextual para la recolección de datos e información necesaria para identificar las carencias de dicha institución. También se encuentra el diagnóstico del contexto en base a la ubicación de la institución avalada, con el fin de llevar a cabo la investigación precisa para recolectar los datos necesarios obteniendo así las fortalezas y debilidades. Se realizó el diagnóstico de la institución avalada, aplicando la guía de análisis contextual con instrumentos como entrevistas, cuestionario y observación para la recolección de la información, identificando las carencias para luego llevar acabo la problematización, hipótesis-acción, viabilidad y factibilidad dando como resultado la priorización del problema a solucionar.

Capítulo II: Se presenta la fundamentación teórica que permite conocer los temas relacionados al proyecto, tomando en cuenta el mismo sistema de cita para todo el capítulo como también se cuenta con la información que se requiere en la bibliografía, esto con el fin de conocer las fuentes de donde se extrajo la información que se presenta en dicho capitulo.

Capítulo III: En esta fase se presenta el plan de acción con sus respectivos elementos: aspectos generales, justificación, objetivos, metas, fuentes de financiamiento, presupuesto y beneficiarios; también el cronograma de actividades y el tiempo para su ejecución, así como los recursos (humanos, materiales, financieros) necesarios para la ejecución del proyecto, esto se realiza en base al problema seleccionado como a la solución del mismo en la etapa de diagnóstico.

Capítulo IV: Corresponde a la ejecución y sistematización de la intervención en la que implica llevar un buen registro descriptivo de lo vivido y experimentado durante la ejecución, en esta etapa se da a conocer de forma detalla las actividades realizadas como los logros obtenidos de las mismas, como también se cuenta con el producto que se obtuvo del proyecto realizado.

Capítulo V: Finalmente se describe el proceso de evaluación de cada capítulo. Para realizar la evaluación se aplicaron instrumentos como: lista de cotejo y observación directa que permitieron medir los resultados obtenidos

Capítulo VI: Como última fase se encuentra la realización del voluntariado en la sección de Chimaltenango de la Facultad de Humanidades para contribuir al mejoramiento de las instalaciones.

Capítulo l: Diagnóstico

(Institución Avaladora)

1.1. Identidad institucional

1.1.1. Nombre de la institución

Municipalidad de San Martín Jilotepeque, del Departamento de Chimaltenango.

1.1.2. Localización geográfica

La municipalidad se encuentra en al 4ta. Av. 8-40 zona 1, Barrió San Gaspar, del municipio de San Martín Jilotepeque, Departamento de Chimaltenango. Se encuentra a 21 kilómetros de la cabecera departamental y de la capital de la republica a una distancia de 75 kilómetros. Para llegar al municipio saliendo de la capital se abordan los siguientes buses; rutas Princesitas, Sanmartineca, Esperanza. Los horarios de los buses son a cada treinta minutos.

1.1.3. Visión

“Somos la institución responsable de la administración a nivel municipal, que impulsa el desarrollo de la población a través de estrategias, planes, programas, y proyectos sociales, económicos, ambientales, culturales, religiosos y deportivo, así ismo brindamos servicios públicos y promoveremos la participación ciudadana equitativamente en la toma de decisiones en beneficio del municipio”.[1]

1.1.4. Misión

“Ser una municipalidad ejemplar que promueve el desarrollo urbano y rural mediante un plan de Desarrollo Municipal sostenible, que desarrolla acciones de beneficio municipal, logrando un mayor impacto en la administración transparente, eficaz y eficiente; enfocada al mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes de San Martín Jilotepeque, en un ambiente de respeto, armonía y paz”.[2]

1.1.5. Objetivos

a) ” Disminuir a un 15% la deficiencia de los servicios públicos municipales en 6 lugares poblados y mejorar la calidad de vida de la población.

b) Incrementar el plan de desarrollo agropecuario con sostenibilidad ambiental en 12 lugares poblados del municipio reduciendo la pérdida del suelo y nutrientes.

[1] Municipalidad, *Memoria de labores,* Guatemala,2015, pág.1.

[2] Loc. Cit.

c) Reducir de un 38% a un 20% la deficiencia en salud, reducir de un 40% de la infraestructura educativa en mal estado a un 15%, viviendas en mal estado a un 39% y los tramos carreteros en mal estado a un 10%, en 12 lugares poblados del municipio de San Martín Jilotepeque, con ello se contribuirá a mejorar la calidad de vida de la población".[3]

1.1.6. Principios

"Los principios ayudan al ser humano a desenvolverse día con día en la sociedad, como gracias a ellos se pueden dar pasos importantes en la vida y ayuda a que las personas tengan una mejor convivencia entre ellas mismas, es por ellos que la municipal cuenta con principio como tolerancia, solidaridad con todas las personas, disciplina para realizar su trabajo, respeto, compromiso sobre todo con ellos mismos y responsabilidad sobre todas las acciones que cada uno de los trabajadores realiza".[4]

Los principios son aquellas normas o reglas que sirven para mejorar el comportamiento de un ser humano. Los principios se extienden a cualquier comunidad, cultura, y pueden ser: no caer en la mentira, respetar y amar al prójimo, respetar la vida, no ejercer violencia con nada ni nadie, darle una mano a quienes más lo necesitan sin esperar recibir nada a cambio, ya que cuando se realizan las casas de esa manera solo por el mismo gusto, la gratificación es mucho más grande ya los principios no son otra cosa que la exteriorización de aquellas cosas que el ser humano necesita para desarrollarse conforme y ser feliz.

1.1.7. Valores

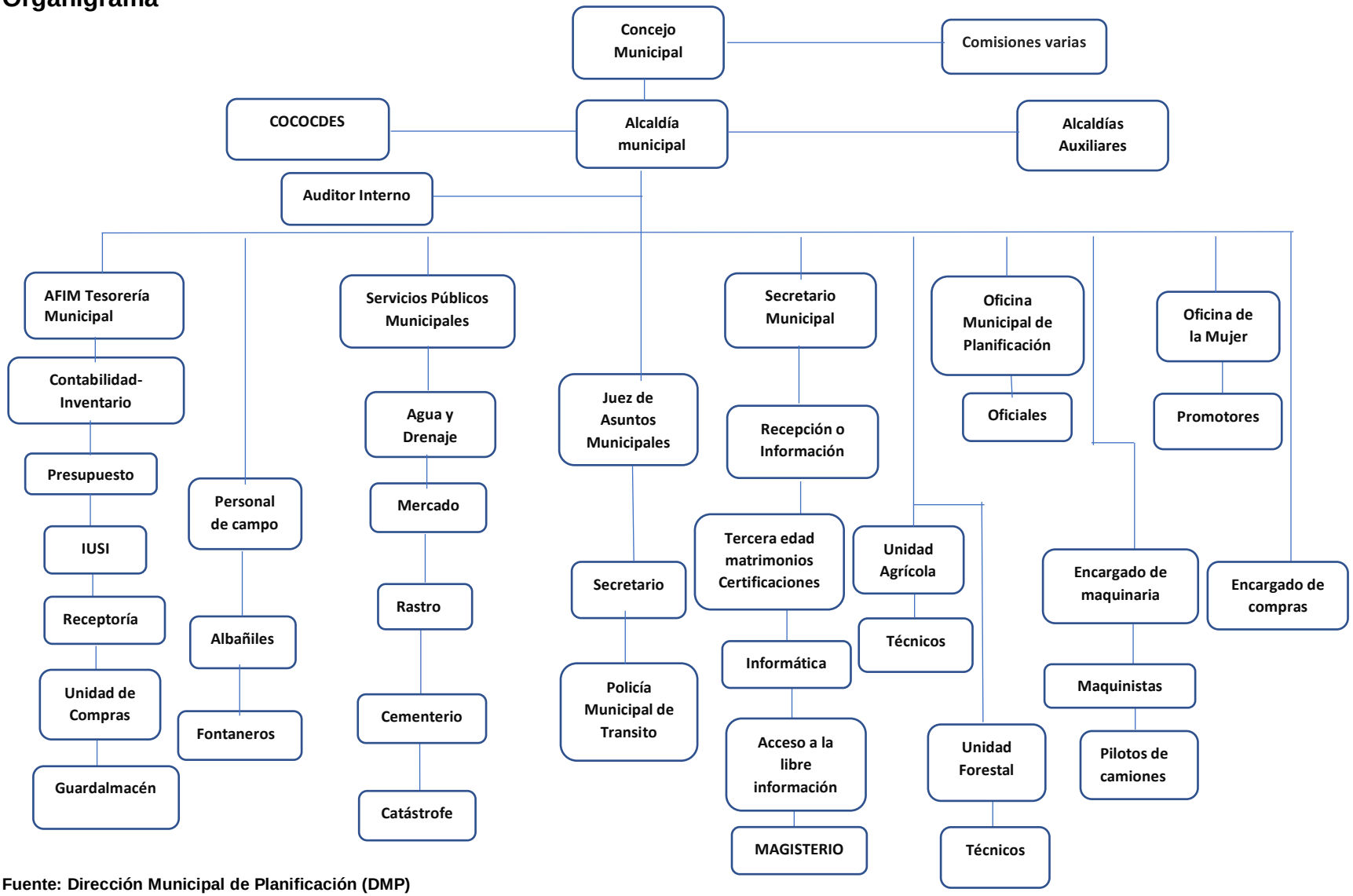
"Los valores son una guía para el comportamiento diario del ser humano. Son parte de la identidad de cada persona, y las orienta para actuar en la casa, en el trabajo, o en cualquier otro ámbito de la vida. Indican el camino para conducir a la persona de una manera u otra, frente a deseos o impulsos, bien sea que estén solos o con otros. Los valores con los que cuenta la municipalidad son eficiencia, identidad, cooperación, respeto, participación, igualdad estos se aplican fuera como dentro de la institución".[5]

Los valores morales corresponden a las acciones o comportamientos correctos o incorrectos, permiten diferenciar el bien del mal, de lo que se debe y lo que no, lo justo de lo injusto; por ende se puede decir que los valores involucran nuestros sentimientos y emociones, cada individuo debería identificar sus valores, y al hacerlo se dará cuenta de lo que realmente es importante para él.

1.1.8. **Organigrama**

[3] Ibid., pág. 3
[4] Ibid., pág. 2
[5] Loc. Cit.

Organigrama



Fuente: Dirección Municipal de Planificación (DMP)

1.1.9.Servicios que presta

Abastecimiento del agua potable, alcantarillado, recolección, tratamiento y disposición de desechos sólidos, mercados, caminos rurales y vías públicas, licencias de construcción de obras públicas y privadas son algunos de los servicios que presta, estas se realizan con el fin de la mejoría la comodidad del municipio, debido a que el presupuesto que se asigna a la municipalidad no es suficiente, por lo que no se logra cubrir con todos los servicios que esta pretende llevar acabo para la comodidad de todos los vecinos.

1.1.10. Vinculación con agencias nacionales o internacionales

Las relaciones más comunes se dan con establecimientos educativos tanto públicos como privados, (escuelas, institutos) universidades públicas y privadas, con la ONG CARE de Guatemala que se encarga de supervisar conjuntamente con la municipalidad el proyecto de huertos familiares, y personas que están comprometidas con el ambiente ya que muchas de ellas solicitan plantas para reforestar sus terrenos y además se cuenta con asociaciones hechas por señoras y estas solicitan planas que luego sirven para mejorar el entorno en donde viven.

1.1.11. Relaciones con instituciones afines o similares

Tiene relaciones con instituciones como la gobernación ya que tienen la misma línea política, esto ayuda a la agilidad de algunos programas y proyectos y al tiempo que se emplea en la culminación de los mismos, logrando una aceptación positiva de las comunidades donde se realizan los distintos proyectos ya que estos vienen a contribuir al desarrollo de las comunidades dando como resultado un pueblo más próspero para la ciudadanía.

1.2. Desarrollo histórico

1.2.1. Fundación

“Muchos de los nombres de los municipios y poblados con los que cuenta Guatemala se les asigno el nombre en base a dos características : el nombre del santo católico que se venera el día en que fueron fundados y una descripción con raíz náhuatl; esto se debe a que las tropas que invadieron la región en la década de 1520 al mando de Pedro de Alvarado estaban compuestas por soldados españoles y por indígenas tlaxcaltecas y cholultecas en base a ellos se le asigna la palabra Xilotepec viene de la voz Náhualt “Xilotl” que significa: maíz tierno o elotes y “Topelt”: cerro, o sea: cerro de maíz tierno. Otros señalan que la palabra Xilotpeq proviene de la lengua Otomí y que significa: “hogar de la diosa Xilonén” Xilonén también significa “diosa de los maíces, palabra de la cual proviene el nombre de Jilotepeque fue el 11 de noviembre de 1545, que los españoles reconocieron el asentamiento del pueblo al cual dieron el nombre de San Martín Jilotepeque en honor a San Martín de Tours y le

dejaron como apellido españolizado de Jilotepeque para que quedara parte de que en antaño fue el nombre de Xilotepeq Viejo. Luego de este acontecimiento se fundó las instalaciones de la municipalidad el 11 de noviembre de 1,945, la cual inicio con una galera y con la ayuda de los españoles se construyó el edificio tipo colonial. En 1976 fue destruida por el terremoto. Reconstruida en el año de 1,977".[6]

1.2.2. Fundadores

"Se tiene conocimiento que las instalaciones de la municipalidad dieron inicio con una galera a dicho acto se le desconoce los autores, como también se conoce que al llegar los españoles estos ayudaron a la construcción del edifico municipal siendo este de tipo colonial. En 1,976 fue destruida por el terremoto, en 1,977 se reconstruyo por el señor Salvador Hernández siendo este alcalde de esa época contando con la ayuda de algunas instituciones y vecinos de esta villa. La remodelación interna se inició en el año 2,002, por el alcalde Nery Runo la cual permanece hasta la fecha".[7]

Municipalidad de San Martin Jilotepeque en el año 2005. Fuente: (en línea) consultado el 11 de mayo 2017 en sanmartinjilotepeque.blogpot.com

1.2.3. Épocas o momentos relevantes

"Entre las épocas relevantes del municipio se pueden encontrar épocas coma la reforma agraria ya que en el municipio era en ese entonces habitado en gran parte por personas ladinas dueños de grandes fincas, a las que se les expropiaron tierras con la reforma agraria. Tal fue el caso de la familia Martínez del Rosal. Otra época más relevante para el municipio fue el terremoto de 1976 representando otro importante momento de cambio para San Martín Jilotepeque. El daño ocasionó la destrucción de casi la totalidad del casco urbano, como las aldeas fue un gran sufrimiento lo que la población sanmartineca vivió con este desastre natural, pero a pesar de lo vivido y de los daños físicos y psicológicos que la población vivió, fue un pueblo que supo salir adelante y afrontar su dolor, destrucción y sufrimiento".[8]

---

[6] PDMSEGEPLAN, C. *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010,págs. 16-17.

[7] http://sanmartinjilotepeque.blogspot.com/.

[8] ARMIRA, Emilano & GARCÍA, Glenda, San Martín Jilotepeque Memoria, Conflicto y reconciliaciòn, 1950-2008. magna terra editores, Guatemala, 2011, pág. 47.

Época del terremoto. Fuente: Estela Sarazua.

1.2.4. Personajes sobresalientes

"Las personas sobresalientes a lo largo de la historia del municipio se encuentra, don Felipe Alvares ya que en el año de 1972 fue electo alcalde municipal de San Martín Jilotepeque constituyéndose así en el segundo alcalde indígena del municipio. Su candidatura, liderazgo y puesto político rompió un paradigma histórico en el municipio; ocupaba el principal puesto de poder históricamente representado por los ladinos. Felipe Alvarez fue uno de los principales líderes que impulsaron y participaron en la reconstrucción de San Martín Jilotepeque, junto con otros líderes ladinos de renombre, como Roberto Archila". [9]

Alcalde Don Felipe Álvarez. Fuente: libro San Martin Jilotepeque Memoria, Conflicto y Reconciliación.

Entre otras personas sobre salientes está don Rufino Medina propietario de uno de los balnearios llamado balneario sexuj ubicado al final del territorio sanmartinaco. El doctor

[9] Ibid., pág. 31.

Chitay personaje reconocido por su gran labor en la medicina, así como como otros doctores que han salido del municipio para realizar sus estudios y luego regresar para ayudar a la mejoría de la salud de la población, en el caso del Doctor Chitay alcanzado otros logros como ser propietario del balneario la cascada.

Balneario Xesuj. Fuente: Francisco Tun.

Balneario la cascada. Fuente: Francisco Tun.

1.2.5. Memorias

"Las memorias o lugares donde se fomenta los recuerdos de hechos como también el recuerdo de los seres queridos, estos lugares pueden ser placas, monumentos conmemorativos, nombres de calles, para que un recuerdo tenga un significado real debemos reconocernos en ella, sentirla en el corazón. Entre la memoria están:
Memorial en Sacalá: El monumento de las víctimas de Sacalá está ubicado en el cementerio Los Magueyes (donde los habitantes de Sacalá y Pachay entierran a sus muertos). En el monumento se plasma el nombre de Los mártires de Sacalá".[10]

[10] Ibid., pág. 333.

Fuente: libro San Martin Jilotepeque Memoria, Conflicto y Reconciliación.

1.2.6. Anécdotas

Las anécdotas que se tiene del bello municipio de san Martin Jilotepeque, son las siguientes; para semana santa en especial para el viernes santo, se organizan varios grupos para formar los turnos que van a cargar al Señor Sepultado, se realizan varias alfombras en honor al Señor Sepultado las familias se esfuerzan para que estas queden bellísimas y sea de mucho agrado, en los últimos años la municipalidad ha realizado bellas alfombras que ha dejado mucho asombro a cada uno de los visitantes por lo coloridas que están han sido, causando una gran satisfacción al personal a cargo de la realización de la misma.

1.2.7. Logros alcanzados

Durante varios años se venía buscando ayuda para mejorar la carretera de San Martin Jilotepeque para Chimaltenango ya que esta estaba bastante deteriorada, lo cual ponía en peligro la vida de las personas que transitaban en esa carretera, se luchó por años para conseguir en proyecto que permitiría la mejoría de la misma, fue entonces que en el año de 2,015 se logró el mejoramiento de la carretera, la cual ahora se encuentra en buenas condiciones para transitar. La presencia de los policías de EMETRA fue otro logro que se realizó en el año 2016, para organizar y traer educación vial al pueblo logrando un mejor orden vehicular dentro del casco urbano del municipio.

1.2.8. Archivos especiales:

1.2.8.1. Estadísticas

“San Martín Jilotepeque cuenta con una cantidad de 71,445 personas o habitantes esto según proyecciones del INE en el 2009, la población urbana es de un 15% y la población rural de un 85%. Especificando que la población indígena es de un 89% y la mestiza de un 11%. Según los estudios realizados se cuenta con 285 habitantes por

kilómetro cuadrado. Se tienen en cuenta que con el paso de los años la cantidad de población aumentará un número considerable si las familias no cuentan con una planificación familiar".[11]

1.2.8.2. Fotografías

Municipalidad de San Martín Jilotepeque en los años 60
Fuente: archivos de la municipalidad.

1.3. Los usuarios

1.3.1. Procedencia

Debido a que la municipalidad es una identidad pública al servicio de una comunidad son varios los usuarios que acuden a ella para solicitar algún servicio de la misma, algunos personas pertenecen a la comunidad urbana la cual esta integrada por el barrio el Calvario, Barrio el Guite, barrio la Joya y Barrio san Gaspar, otros visitantes proceden de las comunidades rurales estas son las aldeas del municipio, unas con más accesibilidad que otras, los usuarios que visitan la municipalidad son de origen ladino e indígena ya que ambas culturas son prevalecientes en el municipio de San Martín Jilotepeque.

1.3.2. Estadísticas anuales

Se conoce que más de un 75% de los habitantes acuden para la realización de algún trámite en su mayoría son para el pago de boleta de ornato, pago del servicio de agua potable como también se acercan varias parejas para el trámite de matrimonio, son varios los servicios que se prestan, pero hasta la actualidad no se cuenta con un registro de cuantas personas acuden a ella durante el año, es por ello por lo que solo se tiene un cálculo de la cantidad de visitantes

[11]PDMSEGEPLAN, C. *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010, pág. 54.

1.3.3. Las familias

Las familias que buscan los servicios son las que pertenecen al pueblo San Martinico ya que esta institución es pública al servicio de su comunidad, las familias que acuden son pertenecientes a las comunidades rurales, entre ellas unas son ladinas o atrás indígenas coma pasa en la comunidad urbana unas familias son indígenas y otras ladinas, a ambas familias se les presta el mismo servicio y se le da el mismo trato a todas las personas no importando a que rango social pertenezca, erradicando así el racismo y la discriminación.

1.3.4. Condiciones contractuales usuarios-institucionales

La información acerca de las cláusulas que se utilizan dentro del contrato que se les extiende a los trabajadores durante el tiempo que dure su contrato, se desconoce ya que esta información según el secretario de la municipalidad solo le pertenece a la institución y los trabajadores, debido a este pequeño inconveniente no se obtuvo mayor información durante la entrevista, pero sin embargo algunos trabajadores mencionan por su cuenta que si no se cumple con las normas del contrato este se les puede retirar.

1.3.5. Tipos de usuarios

Los usuarios que solicitan el servicio de la institución son en gran mayoría de la población, ya que está al servicio de la comunidad, entre los visitantes encontramos ladinos, indígenas ambos de comunidades rurales y urbanas, desde personas que cuentan con un buen estatus financiero, y personas que no cuentan con ello. Es por eso por lo que los usuarios que visitan las instalaciones son de todo tipo.

1.3.6. Situación socioeconómica

Los usuarios que se encuentran laborando son en gran mayoría de un nivel socioeconómico medio ya que este porcentaje de usuarios no cuentan con un ingreso económico elevado sino sólo con el ingreso mínimo para poder sustentar a su familia, como también no se cuenta con un nivel académico universitario en su materia solo cuenta con el diversificado lo cual no permite que estén en un nivel socioeconómico alto, ni en un nivel bajo ya que estos si cuentan con un ingreso económico mensual y con una educación que les permite acceder a un empleo.

1.3.7. La movilidad de los usuarios

Las personas que acuden a esta institución se trasladan a la hora de una consulta o trámite con sus recursos personales, sean estos transporte público o transporte privado en caso de los que cuenta con vehículo propio, otras personas se trasladan en

bicicleta, motocicleta, moto taxis y a pie hacia las instalaciones, en el caso de las personas del casco urbano por la cercanía de la institución la mayoría llega caminando para realizar su consulta.

1.4. Infraestructura:

1.4.1. Locales para la administración

Se cuenta con dos edificios para la administración de la municipalidad uno de ellos es el edificio principal ubicado frente a la iglesia católica del municipio, en donde se encuentran las oficinas principales tales como el despacho municipal en donde hay audiencia para poder hablar con el alcalde municipal y otras oficinas como la de matrimonios, reforestar y agrícola, secretaria, entre otros. El otro edificio es más pequeño fue habilitado en el año 2016 debido a que las instalaciones del edificio principal no se daban abasto para habilitar las demás oficinas. A este nuevo edificio se le conoce como la muni muni ubicada en la zona 4, del barrio el guite.

Municipalidad de San Martin Jilotepeque en el presente año. Fuente: propia

1.4.2. Locales para la estancia y trabajo individual del personal

Se cuenta con 17 oficinas en donde atiende diferentes programas para el beneficio de la comunidad, algunas de estas oficinas cuenta con dos personas para poder atenderlas ya que por su función son muy visitadas por las personas de la comunidad como lo es la oficinas de secretaria, oficinas de tesorería, la oficina de la mujer que maneja varios programas de apoyo para las mujeres de San Martin Jilotepeque, también existen pequeño espacio en donde se ubican otros trabajadores ya que las oficinas no abastecen a la cantidad de programas que se trabajan, es por ello que se utilizan estos espacios para ubicar a los trabajadores.

Oficina de la municipalidad. Fuente: propia.

1.4.3. Las instalaciones para la realizar las tareas institucionales

El edificio está ubicada frente a la iglesia católica este edificio según se logró observar tiene características de una construcción moderna, usualmente estas construcciones están hechas con techo de lámina con estructura de madera curada, machimbre, columnas de hechas con hierro, cemento y un repello sobre puesto; en su interior se puede encontrar piso cerámico, las oficinas están divididas con paneles de material prefabricado con una estructura de metal. El edificio está dividido en trece oficinas un corredor y un amplio parqueo.

1.4.4. Áreas de descanso

Cuenta con una amplia sala de espera para el público, la misma cuenta con nueve sillones y recipientes para depositar la basura, un televisor para entretener a las personas que visitan y tienen la necesidad de exponer sus necesidades sociales y comunitarias al Señor Alcalde Municipal, se observó que la sala de espera no cuenta con sanitarios, y para que los usuarios puedan satisfacer sus necesidades fisiológicas tienen que recurrir a los baños que están situados en el parqueo.

Sala de espera. Fuente: propia.

1.4.5. Áreas de recreación

No se cuenta con un área recreativa para que las personas puedan descansar y distraerse por un momento en el caso que el trámite que soliciten lleve su tiempo, o para que los niños se distraigan por un momento, ya que las instalaciones no son lo suficiente mente grandes para tener un área recreativa. Por ellos las personas acuden a distraerse visitando la iglesia o el mercado en caso de que su trámite lo requiera.

1.4.6. Locales de uso especializado

Si se tienen locales especializados están ubicados en el segundo edificio de la municipalidad que es mucho más pequeño pero que también atiende algunas oficinas, esto se da ya que el espacio del edificio principal no se da abasto, los locales especializados con los que cuenta son los de computación e inglés estos creados para beneficio de la comunidad sanmartineca, para que ellos a través de los cursos recibidos puedan generar mejores condiciones de vida y más oportunidades de empleo.

Salón municipal de computación. Fuente: propia.

1.4.7. Área para eventos generales

No se cuenta con un área para eventos generales ya que las instalaciones son muy pequeñas y no se da abasto para todas las oficinas que esta requiere, es por ellos que parar eventos generales o especiales su utilizan otras instalaciones como lo es la casa real que es más espaciosa y se utiliza para este tipo de eventos, en otro caso se utiliza el master que es también un lugar amplio para realizar cualquier evento especial, pero dentro de las instalaciones de la municipalidad no se cuenta con esta área si no fuera de ella.

Instalaciones de la casa real. Fuente: propia.

1.4.8. El confort acústico

La comunicación que se tiene dentro de los trabajadores como con las personas que realizan una consulta o tramite es bastante clara, ya que los trabajadores son claros para dan la información y no tienden a confundir a la persona que consulta, se tiene un pequeño porcentaje de mala comunicación de la persona que vistan a los trabajadores ya ellas son las que no utilizan un tono de voz adecuado para comunicarse.

1.4.9. El confort térmico

El techo con el que cuenta la municipalidad no es de terraza esto provoca un confort termino un poco inestable ya que cuando en los días cálidos se encierra mucho calor dentro de las oficinas y en los días fríos se ven afectados por el mismo clima por lo que los trabajadores recurren a utilizar otras prendas para disminuir el frio que se siente, cuando el tiempo esta templado es cuando se trabaja con más comodidad dentro de las instalaciones. Ya que un techo de terraza logra mantener un clima más estable, pero hasta la fecha no se ha podido mejorar las instalaciones de dicha institución.

1.4.10. El confort visual

Es el adecuado ya que no se cuenta con imágenes desagradables dentro ni fuera de la instalación el color con el que están pintadas las paredes es adecuado, no tienden a lastimar la vista de cada una de las personas visitantes. El color permite mantener un estado de calma y serenidad. La iluminación dentro de la instalación es la adecuada ya que en la parte de enfrente cuenta con unas ventanas grande que permiten la iluminación dentro de la oficina.

Confort visual de las oficinas. Fuente: propia.

1.4.11. Espacio de carácter higiénico

El personal que labora en la institución tiene servicio sanitario, agua pura, una pequeña habitación para cocinar, televisión, cable, internet y servicio telefónico. Estos servicios son exclusivos para los que trabajan en el área administrativa de la municipalidad ya que también hay trabajadores de campo. Se ha comprobado también que la comodidad de las personas es indispensable para mejorar el rendimiento laboral de cada persona.

1.4.12. Los servicios básicos

Los servicios básicos como lo es el agua potable, electricidad, teléfono, fax y drenajes si se poseen ya que estos son vitales dentro de las instalaciones lo que permite subsidiar las necesidades básicas del personal que labora dentro de la misma, el caso de la electricidad no se cuenta con ella cuando hay algún fallo por el área, esto sucede cando hay tormentas grandes y en otros casos cuando sucede un corto circuito cercano a las instalaciones y por ultimo cuando se le está dando mantenimiento a la planta de energía que abastece a la comunidad Sanmartineca.

1.4.13. Área de primeros auxilios

Debido a que las instalaciones no son muy espaciosas no se cuenta con área de primeros auxilios, en el caso de que alguno de los trabajadores requiere de algún servicio médico que se dé inesperadamente, se solicitan los servicios de la clínica municipal que está a pocos metros de la institución, eso sería lo más cercano a un servicio de primeros auxilio con los que se cuenta.

1.4.14. Políticas de mantenimiento

No hay políticas de mantenimiento lo único con lo que cuenta es con servicio de consejería, esta vela para que las instalaciones estén limpias y en las mejores condiciones higiénicas para el uso del personal que labora dentro de ella, así como también esté presentable para todos sus visitantes, pero aún no se han implementado alguna política de mantenimiento ya que previo a esto se debe contar con un área de mantenimiento.

1.4.15. Área de espera personal y vehicular

Si se cuanta con un área de espera personal estas están ubicadas frente al despacho municipal para las personas que soliciten audiencia con el alcalde, y también se cuenta con el mismo servicio en frente de algunas oficinas que se encuentran a los lados, esto con el fin de que las personas descansen mientras esperan ser atendidos para realizar el trámite que necesiten. También se cuanta con un área vehicular que está ubicado detrás de la municipalidad para que las personas estaciones su vehículo ya sea carros o motocicletas para poder estacionarse tiene que cancelar cinco quetzales durante todo el tiempo que permanezca su vehículo en el estacionamiento.

1.5. Proyección social:

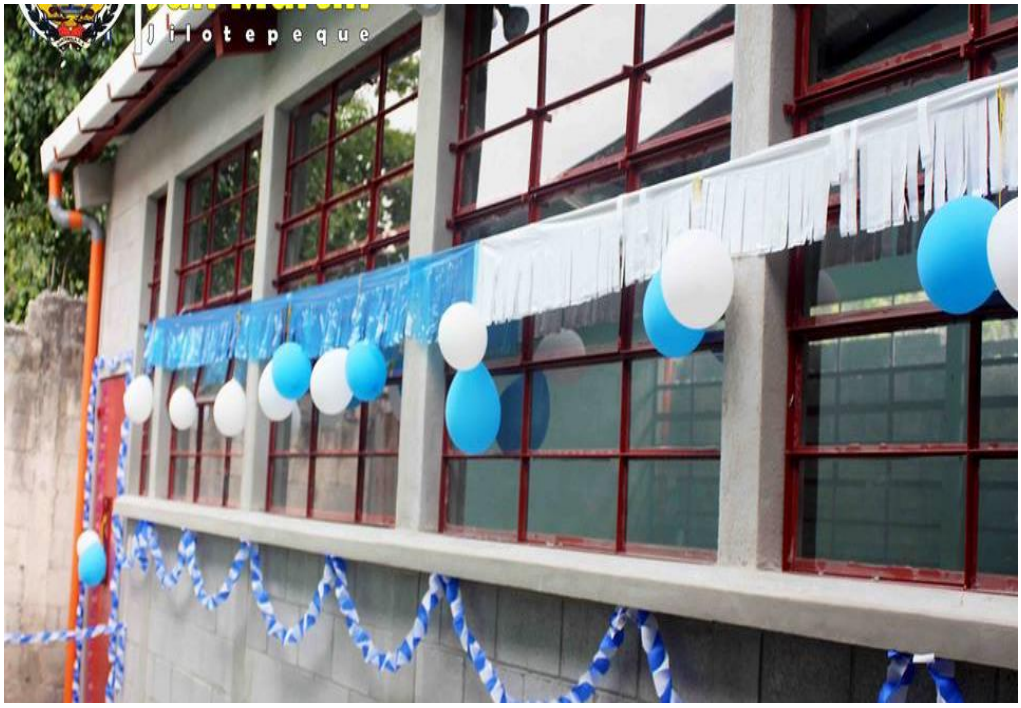
1.5.1. Participación en eventos comunitarios

Todo los programas que se manejan están dirigidos a las comunidades tanto rurales como urbanas, en eventos como lo son las ferias patronales de cada comunidad, el apoyo se da siempre de alguna u otra manera, ya sea con un grupo musical o comida para una actividad específica, como también ayuda con proyectos de agua potable para las comunidades que no cuentan con el vital líquido en sus hogares los miembros de la comunidad realizan una gestión a la institución para recibir la ayuda, se evalúa la solicitud y luego se les ayuda con lo que sea posibles.

Inauguración de agua potable. Fuente: municipalidad.

1.5.2. Programa de apoyo a instituciones especiales

Se realiza programas de apoyo dirigidos a las comunidades y en algunos casos a instituciones ajenas a la misma tal es el caso de la supervisión educativa y centro de salud entre otros, siempre y cuando estas soliciten de su apoyo, no se apoya a una institución en especial sino a varias instituciones, ya que estas a la final de su proyecto a realizar también benefician a la población, de esa forma siempre se está ayudando directa o indirectamente al pueblo sanmartineco.



Inauguración de aulas. Fuente: Francisco Tun.

1.5.3. Trabajo de voluntariado

Se toma en cuenta el lado humano y de apoyo al prójimo y más en el caso de las personas con bajos recurso económicos, es por ello que se realizan actividades nominadas trabajo de voluntariado como la entrega de juguetes a niños de escasos recursos para el día del niño, llevando alegría y felicidad a los corazones de los más pequeños del pueblo, otra actividad de voluntariado es la donación de zapatos de segundo uso a los niños que más lo necesitan y que no cuentan con ellos, una actividad más es el convivio que se realiza con las personas con pocas posibilidades económicas para fin de año en la fecha de 24 de diciembre, esta se realiza con el fin de convivir con las personas y pasar la fecha con mucha más armonía.

Zapatos que se utilizan para donarlos a niños más necesitados.
Fuente: propia.

1.5.4. Acciones de solidaridad con la comunidad

Cuando se presenta alguna catástrofe dentro de la comunidad la institución siempre se muestra solidaria con las comunidades afectadas, brindando su apoyo tal fue el caso del año de 2010 cuando la tormenta Agatha por la cantidad de lluvias daño muchas comunidades, en algunas ocasionando deslaves en sus carreteras y en otras que se encontraban ubicadas al lado de algún rio, tal fue el caso de la comunidad de Vega de Godinez una de las más afectadas por la crecida del rio Motagua durante la tormenta lo que provocó inundaciones y demás, en estos casos como en otros la institución fue muy solidaria brindado su apoyo a la comunidad.

1.5.5. Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familiares

En ocasiones especiales se muestra solidaria ante familias que verdaderamente necesiten ayuda, brindándoles algunos víveres y si fuera necesario ayuda económica para que estas familias mejoren su situación vivencial, tal fue el caso de doña Casimira que siempre asido una persona alcohólica y fue hasta un tiempo que comunicó que necesitaba ayuda y apoyo para poder dejar el vicio, fue entonces que la institución le brindó apoyo, internándola en un centro de rehabilitación para que esta persona mostrara mejoría en cuanto a sus estilo de vida, el testimonio de esta persona narra que por su misma enfermedad se ha quedado a dormir en las calles lo que ha ocasionado que personas con poca moral abusen de ella, es en estos casos donde se muestra solidaridad.

Doña Casimira. Fuente: propia.

1.5.6. Cooperación con instituciones de asistencia social

Siempre ha sido uno de los principales objetivos ayudar a la comunidad es por ello por lo que siempre busca unir fuerzas para lograr estos objetivos de ayuda y apoyo, a todas las comunidades posible para beneficio de cada uno de sus habitantes. Esta institución coopera con otras instituciones sociales como lo es el centro de salud y la supervisión educativa ambas al servicio de la comunidad y de sus habitantes.

1.5.7. Participación en acciones de beneficio social comunitario

Las comunidades siempre se han visto beneficiadas con apoyo o ayuda de la municipalidad para la realización de proyectos que impulsen el desarrollo de la misma, algunos proyectos que han logrado en las comunidades son: el mantenimiento y mejoramiento de las carreteras esto permite que haya un mejor acceso para llegar a las comunidades, otro de los proyectos es la colocación de agua potable dentro de algunas comunidad ya que no todas cuentan con este recurso, en otros casos se ha construido salones en las escuelas para mejorar la comodidad de los estudiantes.

Inauguración de puente en la aldea Estancia de San Martín. Fuente: Francisco Tun.

1.5.8. Participación en la prevención y asistencia en emergencias

Se cuenta con programas de prevención y asistencia de emergencias, esto les permite a los habitantes de las comunidades conocer cómo pueden asistir a la ayuda de alguna persona en eventos como temblores e inundaciones que se pueda presentar como también se deben prestar la asistencia algún vecino ante alguna dificultad que este tenga como asfixia o desmayo, estos temas los tomas en cuenta la institución como apoyo de los bomberos voluntarios y centro de salud.

Simulacro de un terremoto en la escuela para varones castillo Armas.
Fuente: municipalidad.

1.5.9. Fomento cultural

San Martin Jilotepeque es un pueblo rico en cultura y en tradiciones, es por ello que se toma en cuenta la importancia de la cultura y esta se resalta en fechas importantes como lo es la feria patronal del pueblo, organizando actividades donde su muestre la belleza de la cultura sanmartineca, algunas de las actividades son la elección de la reina indígena de San Martín Jilotepeque, en donde cada participante da a conocer la importancia del idioma kakchiquel y recuerda en amor que se le debe de tener a la patria y a la tierra a la que cada uno de las personas pertenece.

Elección de la niña indígena. Fuente: Francisco Tun.

1.5.10. Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos

Cuenta con algunas oficinas que dentro de las actividades que estas realizan se le da énfasis a los derechos que cada persona tiene y debe conocer, las oficinas que más relevancia le dan a estos temas son la oficina de la juventud, la oficina de la niñez y la oficina de la mujer ya que estas cuentan con talleres o charlas donde se les da a conocer a cada uno, sus derechos y la utilidad que se le debe dar a cada uno y en que ocasiones aplican las mismas no dejando de informar las obligaciones que cada una de las personas en diferentes ámbitos tiene.

1.6. Finanzas

1.6.1. Fuentes de obtención de los fondos económicos

El dinero que utiliza la institución para realizar las distintas actividades previstas durante todo el año una parte la recibe del gobierno central, la cantidad que se le hace llegar es de un millón de quetzales lo cual se ha ido reduciendo con forme van pasando los años debido a temas de política. Otros fondos económicos que recibe la municipalidad son los impuestos de las personas que habitan todo el municipio sin esta fuente de ingresos no sería posible realizar las actividades que se tienen previstas durante el año.

1.6.2. Existencia de patrocinaste

La recaudación de fondos económicos solo se logra a través de los impuestos de los habitante y de la cantidad que se le asigna del gobierno central, ya que no se cuenta con algún institución patrocinante para realizar las actividades que se tienen programadas, es por ello que se seleccionan los proyectos a ejecutar esto se hace en base al análisis de las solicitudes para tomar prioridad a los casos que más necesiten ayuda, pero la institución hace lo posible por cubrir la mayor cantidad de necesidades que presente el municipio.

1.6.3. Políticas salariales

El salario como medio de subsistencia, sirve al trabajador y su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación para así alcanzar un nivel de vida digno. El salario significa la ganancia o el pago que obtiene un empleado al realizar un trabajo asignado durante un periodo. Es por ello que la institución lucha por darles un sueldo digno a sus empleados basándose a la constitución política de la república de Guatemala, en especial al código de trabajo.

1.6.4. Cumplimiento con prestaciones de ley

El personal que labora en la institución se encuentra bajo distintos renglones como lo son el renglón 011, 029 y 031 de estos tres solo el renglón 011 cuenta con las prestaciones de ley esto debido a que ellos cuentan estabilidad dentro del gobierno y sea sometido a procesos de convocatoria para obtener una plaza conocida como renglón 011, los otros dos renglones pertenecen al personal que labora bajo contratos girados por la municipalidad ya sea 029 o 031 estos dos contratos no cuentan con las prestaciones de ley.

1.6.5. Flujo de pagos por operación institucional

Siempre se requiere de servicios de personas ajenas a la institución tal es el caso de refacciones o comidas que se requieran para alguna capacitación, charla o taller en el que se de este pequeño refrigerio en estos casos la institución contrata el servicio, otro caso es la contratación de buses, discos entre otros, el pago por el servicio prestado la realizan lo más pronto posible.

1.6.6. Cartera de cuentas por cobrar y pagar

Una de las carteras con las que cuenta es con la de impuestos del servicios de agua potable y de los puestos que se encuentran dentro del mercado municipal, estas son carteras individuales ya que solo cuentan con una persona o familia que se ve beneficiada con el servicio, son estas las encargadas de cancelar el servicio que se les presta mensualmente, ambas carteras cuentan con un cobro de diez quetzales mensuales, pero la mayoría de beneficiados no cancelan la cuota mensualmente lo que les va provocando una deuda hacia la institución, la edad de estas carteras se ha extendido a mese y en algunos casos hasta años.

1.6.7. Presupuestos generales y específicos

El presupuesto general con el que cuenta es de un millón este asignado por el gobierno central para realizar las actividades que requiera la comunidad sanmartineca, de esta cantidad general se le asignan a cada una de las oficinas con las que cuenta la institución esta cantidad es variable según a la magnitud de programas que maneje cada una de las oficinas, en el caso de la oficina de la juventud se le asigna el 0.5 por ciento del presupuesto general, cantidad que es asignada cada año.

1.7. Políticas laborares

1.7.1. Proceso para contratar al personal

La contratación del personal se da de acuerdo a la participación que se haya tenido durante la campaña política del alcalde en turno y de esa misma manera es como se le asignan los cargos a cada uno de los trabajadores, en base a la colaboración que se haya dado durante la campaña política, de esta manera toda persona ajena al

partido político que haya ganado no se le toma en cuenta para laborar dentro de la institución, es de esta manera que surge la contratación del personal.

1.7.2. Perfiles para los puestos

No se requiere de un perfil para los puestos dentro de la institución esto es desde la alcaldía hasta el trabajador de limpieza, se hace notar más en la administración del alcalde actual en la cual la mayoría de los trabajadores solo cuenta con estudios de diversificado, solo algunos continúan la universidad para seguir superándose académicamente, es por ello que no existe algún perfil especifico de los trabajadores que laboran dentro de esta institución

1.7.3. Proceso de inducción al personal

Las inducciones que recibe el personal de cada empresa o institución son importantes para que los trabajadores sepan la forma de trabajo y así se obtengan mejores logros en las actividades que se vayan a organizar y realizar, en este caso el personal de trabajo cambia cada cuatro años en la administración actual solo se ha realizo inducciones al personal durante los primeros días de trabajo en el año en que el nuevo alcalde asumió los cargos, realizo esta inducción para que los trabajadores conocieran la forma de trabajo de la institución.

Realizando la inducción al personal de trabajo. Fuente: Francisco Tun.

1.7.4. Proceso de capacitación continua al personal

Las capacitaciones permiten que el personal de trabajo conozca mejor el área en el que se desenvuelve para obtener mejores logros, en este caso no se realizan capacitaciones a todo el personal, se dan sólo para algunas oficinas las cuales tienen más contacto con la comunidad en si, como lo son la oficina de la juventud, la oficina de la niñez y la oficina de la mujer, para las demás oficinas no se da ningún tipo de capacitación perjudicando el conocimiento que se debe de tener en el manejo del programa que tenga a cargo.

1.7.5. Mecanismos para el crecimiento personal

Se motiva al personal para que busquen el crecimiento académico ya que esto es de gran beneficio para su futuro permitiéndoles obtener mejores oportunidades de trabajo, pero no se les facilita alguna institución de estudios para su crecimiento académico, es por ello que queda a criterio de cada trabajador buscar superarse académicamente. Hasta el momento solo un 25% de los trabajadores ocupan los fines de semana para estudiar en alguna universidad.

1.8. Administración

1.8.1. Investigación

Se investiga antes de realizar cualquier actividad esto para evitar algún inconveniente y verificar si el apoyo requerido es necesario para la comunidad que la solicite, es por ello que se cuenta con un encargado de investigar cada una de los peticiones que llegan a la institución, esto también se hace en el área de educación que la municipalidad cubre, se investigue en que escuelas hay necesidad de docentes para luego enviar a los maestros municipales a cubrir la necesidad que se presenten en las escuelas donde hacen falta maestros.

1.8.2. Planeación

La planeación de las actividades o programas se realizan en conjunto: Alcalde Municipal y el Consejo Municipal estas reuniones se llevan a cabo los días miércoles por la tarde, en donde se planifican las actividades a realizar y donde se detalla todo el procedimiento que cada una de estas tenga, esto se realiza con el fin de obtener una mejor planificación ya que el alcalde municipal no puede tomar decisiones por su propia cuenta sin antes consultarlo al consejo que también tiene voz y voto en todas las actividades a realizar.

1.8.3. Programación

Cuenta con una programación anual de los proyectos y programas que va a realizar durante el año, tienen seleccionadas a las comunidades con las que va a trabajar durante el año y así sucesivamente los años próximo, esto se hace con el fin de ayudar a todas las comunidades y no solo beneficiar algunas y a las demás no, de igual manera las oficinas que manejan programas de cuentan con un programa de actividades mensuales para que se lleve un orden de las mismas.

1.8.4. Dirección

Se respeta la jerarquía evitan saltarse la dirección ya establecida, la cual da inicio con el alcalde y luego la secretoria está a jefes de cada área y estas a personas que se rigen a la continuación de mando, todos los programas son autorizados por el alcalde,

en caso de que él no se encuentre las atiende el señor secretario, pero no se pueden llevar acabo si no se cuenta con la autorización de ellos.

1.8.5. Control

Es una parte muy importante llevar el control de las actividades que se están realizando. El alcalde por las ocupaciones que tiene no puede realizar este control todo el tiempo, es por ello por lo que en ausencia del alcalde el señor secretario se da la tarea de realizar el control necesario a los distintos programas que maneja la municipalidad en especial a oficinas como lo es la oficina forestal, de la mujer, juventud y niñez entro otras que son las que manejan programas de ayuda a la comunidad.

1.8.6. Evaluación

La evaluación está a cargo de las personas de mayor jerarquía ya que ellos son los directos responsables de verificar y supervisar los informes que presentan cada jefe de área de las actividades que realizan cada cierto tiempo, y su vez estos informes sirve para mejorar lo que se está realizando. Una de las evaluaciones también se hace observando el trabajo que realiza cada persona encargada del área tal es el caso del vivero municipal estas visitan también dan lugar a observar si el encargado necesita algún insumo, estas visitas por lo regular la hacen el Técnico Forestal, el auxiliar de la oficina Técnica y en raras ocasiones por el secretario municipal.

1.8.7. Mecanismos de comunicación y divulgación

La comunicación de los empleados con las personas de mayor jerarquía se da de forma verbal o utilizando medios más sofisticados de comunicación en este caso por medio del teléfono celular o residencial. Dicha comunicación es una entidad es indispensable para que todos estén informados de lo que acontece y se esté en sintonía para cumplir con las órdenes giradas y así poder alcanzar las metas y los objetivos con eficacia y eficiencia.

1.8.8. Manuales de puestos y funciones

No se cuenta con una manual de los puestos con los que cuenta la municipalidad de San Martin Jilotepeque como tampoco se cuenta con una manual de las funciones que realiza cada oficina, ya que esto perjudica a cada uno de las persona que llegan a pedir información sobre las oficinas existentes dentro de la institución y las funciones que estas tienen a su cargo, esto se puede dar en el caso de una persona que esté realizando algún tipo de investigación del municipio o de la institución.

1.8.9. Legislación concerniente a la institución

Se basa en el reglamento que dicta el capítulo Vll de la constitución de la república, régimen municipal en donde contienen los articulas del 253 al 262 en donde se encuentra información de las obligaciones tiene la municipalidad y las sanciones a la misma en la falta de algunos de los reglamentos. Otras de las leyes a la que se rige la municipalidad es a la ley de servicio municipal en la cuan dicta que según el Artículo 1. Esta ley los derechos que establece, son garantías mínimas de los trabajadores, irrenunciables, susceptibles de ser mejoradas con forme a las municipalidades y en la forma que estable esta ley.

1.8.10. Las condiciones éticas

A lo largo de la vida el hombre tramite e incorpora sus valores a sus creaciones tal es el caso de esta institución, los valores que obtuvieron cada una de las personas que laboran en ella son los valores que ahora ponen en práctica, según la entrevista realizada el señor secretario dejo en claro que se está trabajando con le ética que cada uno de los puestos requiere y que si no se realiza de esa manera ellos están conscientes de la consecuencia que esto conlleva, por lo mismo se trabaja con transparencia y responsabilidad cada uno de las actividades que se programas.

1.9. El ambiente institucional

1.9.1. Relaciones interpersonales

Las relaciones entre compañeros de trabajo es de gran importancia ya esto garantiza una mejor armonía en el medio en el que cada uno se encuentra, es por ello que se lucha por que haya una mejor relación de convivencia entre los trabajadores de la institución, ya que se ha observado que existe mucha critica entre los trabajadores por el trabajo que cada uno desempeña y la forma en que cada uno de ellos viste, esto debido a que no se tiene suficiente madures emocional dentro del área de trabajo.

1.9.2. Liderazgo

Si permanece el liderazgo ya que son varios los líderes que se encuentran dentro de la institución uno de los principales líderes es el alcalde municipal, que más que ser un jefe según la entrevista hizo saber que le interesa más ser un líder y no un jefe ya que un líder ayuda al grupo a sobre salir, los guía, trabaja a la par de ellos para mostrarle correctamente como debe realizarse el trabajo, en cambio un jefe es una persona que solo ordena y su vuelve en algunas ocasiones una persona tirana, cada uno de los encargado de programas que se vea involucrados con la comunidad tienen el don de liderazgo para poder guiar al grupo de personas.

1.9.3. Coherencia de mando

Si se enmarca la coherencia de mando ya que toda actividad que realiza cada una de las oficinas debe ser autorizando por el alcalde o secretario, para luego realizarse el encargado de la oficina no puede realizar su actividad si esta antes no se la hace saber a las personas con cargos superiores y contar con la autorización de los mismos. Al igual que las personas que se encuentren bajo el cargo de los encargados de área deben regirse a la autorización de ellos para poder realizar lo planificado.

Alcalde municipal guiando el proceso de las actividades que se realizan
Fuente: municipalidad.

1.9.4. La toma de decisiones

Los jefes de cada oficina no pueden tomar las decisiones sin antes consultarlo a sus superiores para evitar algún inconveniente y respetar la dirección que se lleva en la autorización de las actividades. Al igual que el alcalde municipal no puede realizar algún proyecto seleccionado si el consentimiento de todo el consejo municipal, son mínimas las actividades que se realiza sin la autorización del consejo como es la contratación de su personal y los trabajos de índole voluntaria que se realizan para el apoyo de familias que lo necesiten.

1.9.5. Estilo de la dirección

La institución esta consiente que es importante identificar el estilo de dirección que se va a aplicar, en función del tipo de trabajo y de la capacidad de los colaboradores ya que el estilo de dirección que se aplique contribuirá en gran medida a la consecución de los objetivos y al clima laboral de la institución. El estilo de dirección que se aplica es un estilo democrático: en el cual el alcalde mantiene un equilibrio entre autoridad y la libertad que se le da a los empleados, los cuales participan en la toma de decisiones en cuanto a los programas o actividades que tienen que realizarse. Ellos deciden que realizar en algunos casos y luego él lo revisa y autoriza.

1.9.6. Claridad de disposiciones y procedimientos

Para realizar una actividad cada encargado realiza una planificación clara en donde detalla todo el procedimiento que se llevara a cabo para realizar la actividad, esto con el fin de realizar un trabajo de forma ordena y planificada para evitar algún imprevisto o que la actividad no salga como se desea, después de realizar la programación de los procedimientos que se llevaran a cabo se realiza la actividad sin ningún inconveniente.

1.9.7. Trabajo en equipo

Las mayorías de actividades que se realizan se trabajan en equipo por la magnitud de la misma, tal es el caso de las actividades que se realizan en oficinas como la de reforestación, oficina de la mujer, la oficina de la esposa del alcalde, oficina de la juventud y oficina de la niñez. Las personas que integran los equipos de trabajo lo hacen sin ningún inconveniente. En otros casos no se da el trabajo en equipo por la actividad que realizan las oficinas como la de matrimonio, tesorería entre otras.

1.9.8. Compromiso

Los trabajadores están comprometidos a realizar con eficiencia el trabajo que se les asigna para permanecer con el trabajo durante más tiempo y así evitar que se les retire por la falta de compromiso a la misma, se observó que en algunos casos no se tiene el gusto y el disfrute del trabajo que realizan pero debido a la necesidad que ellos tienen realizan las actividad para no quedarse sin empleo ya que esto puede afectar seriamente su economía, perjudicando a los familiares que tengan a su cargo.

1.9.9. El sentido de pertenencia

Solo un 75% de los trabajadores sienten que pertenecen al grupo de trabajo y que son merecedores y capaces de realizar el trabajo que se les ha asignado, y el otro 25% de trabajadores sientes que no son capaces de sacar a flote el área que se le asigno o las actividades que están a su cargo, esto se debe a la poco experiencia que se tiene en el área de trabajo ya que en algunos casos llevan solo mese de tener el cargo que se les asigno lo que provoca que estén un poco desmoralizados con el trabajo que ejercen.

1.9.10. Satisfacción laboral

Solo un porcentaje de los trabajadores está satisfecho con su trabajo y el cargo que este tiene, ya que en estos casos realizan las actividades con ánimo y de la mejor

manera posible para que los objetivos planteas se alcancen, existe otro porcentaje de trabajadores que no se encuentra satisfecho por la falta de confianza en ellos mismo, lo que hace que no se sientan a gusto con lo que realizan por lo mismo ellos han solicitado un cambio de trabajo dentro de la institución.

Empleada municipal realizando con entusiasmo su trabajo.
Fuente: Francisco Tun.

1.9.11. Posibilidad de desarrollo

Los trabajadores buscan seguir desarrollarse en el ámbito académico y económico esto lo realizan por iniciativa propia, algunos los fines de semana se dedican a estudiar alguna carrera universitaria para que esta les pueda proveer mejores posibilidades de empleo, otros trabajadores los fines de semana lo ocupan para atender o ir creando un negocio propio que le permita tener otras fuentes de ingresos, ya que el sueldo que reciben de parte de las institución no alcanza para cubrir todas las necesidades que se presentan.

1.9.12. Motivación

Los trabajadores casi no se ven motivados solo en algunas ocasiones se les ha motivado, a seguir superándose ya sea económicamente o académicamente, pero son raras las veces que esto ocurre, no es una institución que vele por la superación personal de los trabajadores, es como en la mayoría de las instituciones públicas de al rango que solo se preocupan por quedar bien con el pueblo para que haya una reelección.

1.9.13. Reconocimiento

El algunos casos si se ha dado reconocimiento por la labor que hacen los trabajadores dentro de la institución este reconocimiento se hace por escrito o si no verbalmente, tal fue el caso de la creación de la alfombra municipal para semana santa, en donde

un grupo de trabajadores al mando de la encargada de la oficina de la juventud realizaron todo lo necesario para presentar una alfombra vistosa para el público, objetivo que fue alcanzado y felicitado por el señor alcalde, y la corporación municipal.

Dando un reconocimiento al profesor Luis López por la labor realizada.
Fuente: municipalidad.

1.9.14. El tratamiento de conflictos

Como en la mayoría casos siempre se dan un tipo de conflicto entre los trabajadores debido algún comentario fuera de lugar o inconformidad de los mismos en estos casos se resuelve el conflicto de una manera pacífica con el señor secretario, si el caso es muy grave interviene el alcalde municipal para arreglar la situación y que el problema que se presentó no se vuelva a dar en ocasiones futura lo cual perjudicaría el ambiente de trabajo y puede llevarse a cabo el despido de los trabajadores si se continua con el conflicto.

1.9.15. La cooperación

El trabajo en equipo siempre está presente ya que es una institución que trabaja para benéfico del pueblo en actividades en donde se necesita más de un participante para realizarlas, esto sucede siempre y cuando se les solicita a los compañeros de trabajo su apoyo para realizar alguna actividad, de lo contrario cada uno permanece en los tareas que le corresponde sin intervenir en la actividad que se pretende realizar, algunos lo hacer por apatía y otros para que no se preste a malos entendidos en cuanto al mando.

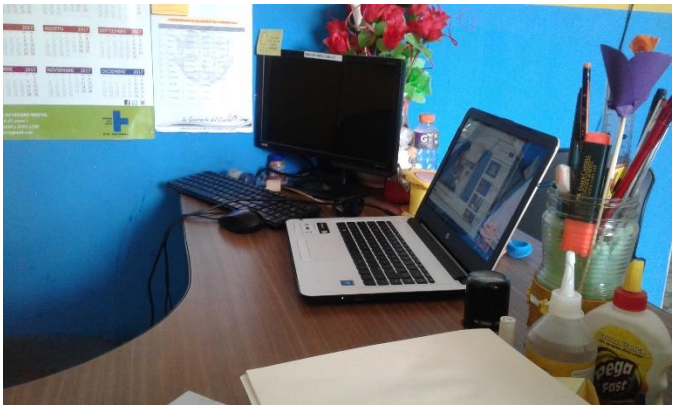
1.9.16. La cultura de diálogo

Cuentan con poca cultura de diálogo ya que en algunas ocasione se ha presentado discusiones antes de plantear soluciones al problema, logrando aguadar la discusión creada en lugar de disminuirla, los trabajadores no tienen mucho habito de conversar, cada uno está enfocado en el trabajo que realiza, esto es bueno ya que se mantienen concentradas, pero a la vez perjudica porque no se abren a nuevos puntos de vista lo que enriquece el conocimiento personal.

1.10 Otros aspectos

1.10.1. Tecnología

Se cuenta con tecnología ya que cuenta con wiff dentro de las instalaciones lo que permite al acceso a varios programas de internet, como también cuenta con computadoras para el uso de ellas en cada oficina y con fax para enviar y recibir notificaciones de otras instancias, la desventaja que se tiene es que las computadoras presentan inconvenientes en su uso ya que son muy antiguas es por ello que se ven perjudicados algunos encargados de oficinas donde se encuentran esta computadoras con varios años de uso.



La computadora con la que cuenta las oficinas. Fuente: propias.

1.11. Listado de carencias:

- Falta de registro de las personas que acuden a la municipalidad.
- Inexistencia de información de las condiciones contractuales de los usuarios.
- Las mayorías de los usuarios no cuentan con un nivel académico universitario.
- Falta de un área recreativa.
- Falta de un salón para eventos generales.
- No hay área para primeros auxilias.
- No hay políticas de mantenimiento.
- Poca capacitación en programas de prevención y asistencia en emergencias.
- No se cuenta con un perfil para los puestos de trabajo.
- Desinterés en capacitar al personal.
- No existe un manual de puestos y funciones.
- Poco sentido de pertenencia de los trabajadores.
- Insatisfacción de los trabajadores hacia sus labores.
- Baja autoestima de los empleados.
- Se tiene muy poca cultura de diálogo.
- Funcionamiento deficiente en el equipo técnico.
- La institución no cuenta con fondos para incentivos laborales.
- No se cuenta con orientación y capacitación de forma específica para los empleados.

DIAGNÓSTICO
(Contexto)

Nombre del municipio, aldea o caserío:
Municipio de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango

1.12. Geográfica
1.12.1. Localización

“El municipio de San Martín Jilotepeque, se encuentra situado en la parte noreste del departamento de Chimaltenango, con una extensión territorial de 377km2, es el municipio más grande del Departamento de Chimaltenango. Se ubica a 21 kilómetros de la cabecera departamental de Chimaltenango, a 71 de la ciudad de Guatemala. Altitud 1,786 MSNM, latitud 14º46’5’’, longitud: 90º47’35’’.[12]

1.12.2. Tamaño

“El municipio de San Martín Jilotepeque se encuentra en el Departamento de Chimaltenango y es uno de los municipios más grandes de la región, y tiene una de las densidades poblacionales más grandes del país, colinda con tres departamentos que son Quiché, Guatemala y Baja Verapaz., se encuentra al noreste del departamento de Chimaltenango y cuenta con una extensión territorial de 377 kilómetros cuadrados, con una altitud de 1,786 metros sobre el nivel del mar, su latitud norte es de 14º46´5" y longitud de 90º47´35".[13]

1.12.3. Clima

El clima es un factor importante, ya que determina el potencial y calidad de producción en el ámbito agrícola, ya que algunas producciones se dan en clima templado y otras en clima cálido. El clima del municipio es por lo regular templado en la cabecera municipal y aldeas cercanas al mismo, en las aldeas cercanas al departamento del Quiche el clima ya es más cálido esto debido a su ubicación geográfica, por lo que el clima depende del área en donde se esté ubicado.

Fuente: propia.

[12] PDMSEGEPLAN,CM403, *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010,págs. 10.

[13] http://www.deguate.com/municipios/pages/chimaltenango/san-martin-jilotepeque/geografia.php

1.12.4. Suelo

El suelo es arenoso susceptible a la erosión, es utilizado para cultivos, bosques naturales, infraestructura y pastos. Se distribuye de la siguiente manera: El uso del suelo en mayor proporción es para la agricultura de cultivos anuales, específicamente granos básicos. Además, tiene un buen porcentaje de bosque natural y sobre todo mixto: arbustos- matorrales. En el municipio en general posee variedad de suelos, siendo estos varios, rojizo, blanco arenoso, pedregoso, arcilloso, tal petate, húmedo y seco.

Tipo de suelo con el que cuenta la comunidad de estancia de la Virgen.
Fuente: Alejandro Castro.

1.12.5. Principales accidentes

Es importante hacer notar como la población percibe el nivel de riesgo que tiene el municipio, ante el reciente paso de la tormenta Agatha. Además, gran parte de los cultivos y viviendas que fueron afectadas estaban cerca de los ríos, ya que los desastres naturales sólo responden a la falta de conciencia que se vive últimamente, una de las áreas más afectada durante esta tormenta fue la comunidad de la vega de Godínez que se encuentra a un lado del rio motagua llamado en ese lugar rio grande. Durante el verano los incendios forestales son muy continuos solo a principios del año 2017 se registraron 3 incendios bastante voluminosos en el mes de febrero se registró uno en la colina de la gasolinera Texaco y en el mes de abril se registraron dos, una en el lamate y otro en la comunidad de Chiarmira.

1.12.6. Recursos naturales

Los recursos naturales constituyen un bien común y para todos. Tal es el casos de los nacimientos de agua esto beneficia a la población Sanmartineca y es de vital importancia puesto que son recursos finitos, el manejo sostenible y sustentable favorece la preservación de estos para futuras generaciones, la mayor fuente natural que se encuentra en el municipio son los manantiales o nacimientos de agua estos

con regularidad son ubicados en tierras con alguna venas de agua que se encuentra ubicada varios metros bajo la tierra, estos nacimientos son los que abastecen a las comunidades con el agua que se consume diariamente o con el agua potable. Aunque estos se ven afectados últimamente por la falta de conciencia con el medio ambiente.

Tipo de suelo con el que cuenta la comunidad de estancia de la Virgen.
Fuente: Alejandro Castro.

1.12.7. Vías de comunicación

La principal vía de acceso a la población sanmartineca, es la ruta que conduce de la cabecera departamental de Chimaltenango ya que esta es la más conocida y transitada. Está una parte asfaltada y otra pavimentada. Pero también se puede llegar a la cabecera municipal, de la ciudad de Guatemala, por San Juan Sacatepéquez hasta el kilómetro 60 en la ruta que conduce a Pachalun, El Quiche, donde se cruza 25 kilómetros en camino de terracería hasta la cabecera municipal.

1.13. Social

1.13.1. Composición etnias

“El municipio de San Martín Jilotepeque cuenta con cuatro grupos étnicos ambos ricos en cultura y tradiciones. En lo que respecta a la distribución por etnias, el municipio está conformado por 88% de población indígena, siendo el grupo kaqchikel el de mayor presencia, distribuido de la siguiente manera el grupo kaqchikel es de un 88.1%, el grupo ladino es de 11.6%, el grupo k’iche es de un 0.1% y el grupo Q’eqchi es de 0.02% cada una ubicada en distintos sectores del municipio”.[14]

1.13.2. Instituciones educativas

La situación de los servicios educativos en el área urbana y rural del municipio de San Martin Jilotepeque son; escuelas oficiales estas están distribuidas en las distintas

[14] PDMSEGEPLAN,CM403, *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010, pág. 15.

aldeas, caseríos y área urbana de la comunidad, se cuenta con 5 establecimientos privados los cuales son:
El colegio privado el valle propietario don Nery Ruano
El colegio Jerusalén propietario Profesor Ochoa
El colegio la amistad propietario Profesor Jorge Navas
El colegio Getsemaní propietario profesor Bayron Rojas

El colegio San Juan Pablo propietario profesor Luis Fernando Escobar, dos de ellos solo trabajan con el nivel preprimaria y primario y los otros cuatro trabajan con preprimaria hasta el diversificado, otra de las instituciones educativas son la telesecundarias e institutos municipales.

Establecimientos privados en San Martin Jilotepeque. Fuente: propia.

1.13.3. Instituciones de salud

Las instituciones que prestan su servicio a la atención de la salud de los habitantes son varias, entre estas se encuentra un centro de salud ubicado en el área urbana del municipio y 8 puestos de salud ubicados en distintas comunidades, se cuenta con tres laboratorios clínicos, como también existen 6 clínicas dentales para trabajar la higiene o problemas bucales que presentan los pacientes y por último se cuenta con 7 clínicas de medicina general para tender las diferentes enfermedades que presentan las personas dentro del municipio.

Centro de salud. Fuente: propia.

1.13.4. Vivienda

El municipio de San Martín cuenta con distintos tipos de vivienda estas varían según la economía con la que cuentan las familias, en el área urbana se observan en un mayor porcentaje viviendas construidas con block en su mayoría con techo de terraza, en un porcentaje menor viviendas que cuentan con varios niveles, por otro lado en la mayoría de áreas rurales las casas todavía son de adobe debido al recurso económico que estas poseen, en el caso de aldeas como las escobas y canajal de medina ya se cuenta con la mayor cantidad de viviendas hechas de terrada estas construidas gracias a las remesas recibidas de los familiares que se encuentran en otros países.

Tipos de viviendas que se encuentran en el casco urbano. Fuente: propia.

1.13.5. Lo cultural

“La cultura sanmartineca es realmente diversa y es muy apreciada tanto por sus habitantes como por otras personas llegan de visitan de otros lugares. Se podría decir que la cultura ha traspasado fronteras y hace sentir a los habitantes orgullosos de ser oriundos de este hermoso pueblo. Por ejemplo, los hermosos dulces de panela, los canastos de mimbre, los coloridos trajes Sanmartinecos, el panito o los bellísimos rosarios de dulce son reconocidos nacional e internacionalmente, por lo que, la cultura es realmente increíble.” [15]

[15] http://juan-huellas.blogspot.com.

Traje de San Martín Jilotepeque. Fuente: filmaciones La Cruz.

1.13.6. Costumbres

"La entrojada es un ritual donde se da gracias a Dios por las cosechas obtenidas durante el año. Se invita a los familiares y vecinos para estas ceremonias religiosas, en donde se incensarán las mazorcas, se come pulique en escudillas de barro y se acompaña la comida con tamalitos blancos, un trago de aguardiente clandestino y atol de pelotas."[16]

Plato tipo de San Martín el pulick. Fuente: (en línea) consultado el 20 de mayo de 2017 en juan-hellas.blogspot.com

"Las posadas son cuadros extractados de la Biblia y que señalan los ocho días previos al Nacimiento del Divino Redentor del Mundo. En cada casa de un feligrés se recibe la visita de San José y la Virgen María que buscan donde pasar la noche. Estas procesiones recorren calles y caminos de la población urbana como rural. Cuando llega la procesión a la casa que se ha determinado previamente, piden posada, se realizan rezos, se cantan alabados. Al concluir este ritual, los anfitriones obsequian a los acompañantes de la procesión una taza de ponche, batido o chocolate que acompañan con panes".[17]

[16] Ibid., párrafo. 3.
[17] Ibid., párrafo. 5.

La llegada de la posada a una vivienda del barrio el Calvario. Fuente: (en línea) consultado el 20 de mayo de 2017 en juan-hellas.blogspot.com

"Día de los Difuntos es una costumbre adornar las sepulturas que hay en los camposantos los días 1 y 2 de noviembre de cada año, para efecto los familiares visitan a sus difuntos llevando flores, pino que colocan sobre las tumbas. En algunos casos las personas llevan güisquiles, ayotes, jocotes cocidos y aguardiente que colocan también sobre las tumbas, esto constituye lo que se llama ¡cabeceras! se reza y se está frente a estos lugares donde reposan los restos de quienes han antecedido en el viaje sin retorno. En algunos hogares se acostumbra a colocar "flores de muerto" en los umbrales de las puertas."[18]

Visita al cementerio general en el día de los difuntos. Fuente: (en línea) consultado el 20 de mayo de 2017 en juan-hellas.blogspot.com

1.14. Histórica

1.14.1. Primeros pobladores

"En la primera mitad de la década de los ochenta a la población del casco urbano de san Martin Jilotepeque ascendía a 3,863 personas que en su mayoría eran de origen

[18] Ibid., párrafo. 6.

ladino, como generalmente se le denomina en la localidad a las personas mestizas o no indígenas. Hacia los años cincuenta sesenta el casco urbano estaba conformado por su mayoría población ladina de unas pocas familias ricas y terratenientes, y familias de clase media y baja, muchas de la cuales también eran dueñas de medianas y pequeñas extensiones de tierra dentro del municipio. En su conjunto, estas familias con las diferencias económicas y sociales que existían entre ellas representaban el poder político, económico y social del municipio, lo cual estaba íntimamente ligado al ser ladino, pues eran los ladinos los que históricamente fueron representantes del poder en el nivel municipal, desde la fundación de la Villa de San Martín Jilotepeque, hecho que se explica por la invasión y conquista e invasión española."[19]

1.14.2. Sucesos importantes

"Entre las épocas relevantes del municipio fue el terremoto de 1976 representa otro importante momento de cambio para San Martín Jilotepeque. El daño ocasionó la destrucción de casi la totalidad del Casco Urbano, como las aldeas fue un gran sufrimientos lo que la población sanmartineca vivió con este desastre natural, pero a pesar de lo vivido y de los daños físicos y psicológicos que la población vivió, fue un pueblo que supo salir adelante y afrontar su dolor, destrucción y sufrimiento. Uno de los factor que fortaleció la reconstrucción y la sobrevivencia en la época del terremoto fue la llegada de organismos nacionales e internacionales como Cruz Roja, iglesias evangélicas, Gobierno de turno, la familia Castillo y Sinibaldi, Ejército, Iglesia católica, entre otros".[20]

Terremoto de 1976. Fuente: prensa libre.

1.14.3. Personalidades presentes y pasadas

[19] ARMIRA, Emilano & GARCÍA, Glenda, San Martìn Jilotepeque Memoria, Conflicto y reconciliaciòn, 1950-2008. magna terra editores, Guatemala, 2011, pág. 39.
[20] Ibid., pág. 48.

San Martín Jilotepeque cuenta con varias personas que han impactada en la saciedad a lo largo de la historia, en los últimos tiempos encontramos a fotógrafos que realizan un trabajo excelente como lo es el profesor Luis Fernando cuevas que aparte de dedicarse a la docencia es fotógrafo profesional, dentro de la comunidad también sobre sale el empresario Nery Ruano que es propietario de distintas empresas y negocios dentro y fuera del pueblo, se puede mencionar también a Don Jaime Ruano propietario de la distribuidora de agua pura San Martín que se encuentra ubicada camino hacia el platanar.

1.14.4. Lugares de orgullo local

Al igual que nuestra bella Guatemala, San Martín Jilotepeque posee hermosos lugares para visitar y disfrutar del paisaje y de la historia que estos han obtenido a lo largo de los años. Los más conocidos son: Sitio Arqueológico Jilotepeque Viejo más conocido como Mixco Viejo ubicado en la comunidad de la vega de godinez, este es muy conocido por la antigüedad de su construcción y por ser un templo habitado por los mayas. Balneario Ojo de Agua es otro de orgullo para la comunidad sanmartineca, aunque a este no se le da en mantenimiento que necesita.

Mixco Viejo. Fuente: Francisco Tun.

Ojo de agua. Fuente: Francisco Tun.

1.15. Económica

1.15.1. Comercialización

"La producción agrícola comprende los diferentes tipos de cultivos que se siembran, los cuales están determinados, por un lado, por la porción de tierra que tiene cada familia, mientras que el otro factor lo condiciona el clima donde se ubica el municipio. La producción agrícola es una de las fuentes sobresalientes del municipio, esto se debe a que existen productos de esta rama productiva que son base de alimentación de la población. Los habitantes de ese municipio se dedican a la siembra de maíz, que se utiliza en su mayoría para el autoconsumo y también para la venta, también la producción de café, las hortalizas locales, y de exportación como: la arveja china, ejote francés, brócoli, aguacate, frijol, tomate, chiles y algunas frutas".[21]

Producción agrícola del municipio de San Martín Jilotepeque. Fuente: propia.

1.15.2. Fuentes laborales

Son pocas las fuentes de empleo que se encuentran esto perjudica a las personas en busca del mismo, lo que provoca una parte bastante numerosa de la población desempleada en su gran mayoría son jóvenes, ya que hay una gran parte de ellos que no cuentan con el apoyo económico y tampoco con el entusiasmo ni confianza en sí mismos para crear un negocio propio. Lo que ayudaría a mejora su estilo de vida, lo pocos empleos que se encuentran son en bancos, despensas o tiendas de mayoreo y el trabajo que se realiza en el campo.

1.15.3. Ubicación socioeconómica de la población

"Las personas con empleo o que lo buscan es de 11,627 de este porcentaje solo 11,576 persona ocupan un empleo, estos están conformados por una cantidad de 9,213 hombres con un porcentaje de (79.24%) y 2,414 mujeres con un porcentaje de (20.7%) según la información presentada el municipio cuenta con un nivel de pobreza

[21] PDMSEGEPLAN,CM403, *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010, pág. 52.

del 72.21% y de pobreza extrema un 20.2% esto indica que el nivel socioeconómico de la población en general es de bajo".[22]

1.15.4. Medios de comunicación

El municipio ya hace unos años a tras cuenta con canales de televisión el objetivo principal de estos programas es mantener informado al pueblo en general de todo lo que acontece en el municipio y sus alrededores, conocidos como canal 6 su canal amigo este creado en el año 2012 siendo su propietario don Herminio y canal nueve que se desconoce la fecha de su creación pero pertenece a don ROQUELINO Estrada, la población tiene acceso a la información a través de los canales de televisión como las páginas del Facebook con las que ellos cuentan.

Oficinas del canal seis en el casco urbano. Fuente: propia.

1.15.5. Servicios de transporte

En la actualidad los buses extraurbanos recogen pasajeros principalmente en la plaza central ubicada frente a la municipalidad. Buses de recorridos locales recogen pasaje en las cerca de las salidas a sus diferentes destinos. El último bus que entra al casco urbano lo hace en el horario de las nueve y medio de la noche y el primero bus sale a las tres de la mañana, son varias líneas las que trabajan en el municipio, entre ellas los transportes esperanza, San Martinecas y princesas cada una distribuida en distintos horarios durante el día.

[22] Ibid., pág. 54.

Transportes extraurbanos San Martineca. Fuente: propia.

1.16. Política

1.16.1. Organizaciones de poder local

"El municipio también cuenta con sus organizaciones locales las cuales velan por que el gobierno local en este caso la municipalidad realice el trabajo correctamente, como se mencionó el municipio cuenta con dos juntas de seguridad conformadas por sus ciudadanos, además posee el Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) el cual está en funcionamiento, cuenta también con 135 Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES) de primer nivel y 14 de segundo nivel, siendo el municipio con mayor COCODES activos. Esto también responde al gran número de comunidades con en las que cuenta las que son 158, además cuanta con 335 alcaldes auxiliares, comités por mejoramiento, y aproximadamente 35 asociaciones de diferentes ramas",[23]

1.16.2. Agrupaciones políticas

Siempre han existido grupos políticos, durante el año 2015 fue donde más se hicieron notar estos grupos ya que fue el año en el que se hicieron elecciones de las nuevas autoridades en doto el país, durante ese tiempo se conocieron grupos políticos como Líder, Creo, Pan, Todos, Unionista, FCN Nacional, cada uno realizando su campaña desde varios años antes del año de las elecciones, causando contaminación visual para la comunidad, al terminar las elecciones en ese año el ganador fue el partido creo.

1.16.3. La organización de la sociedad civil (OSCs)

La sociedad civil debe ser partícipe de las estrategias para su propio desarrollo social. Así las OSC dan voz a la sociedad y se convierten en medios para la defensa de derechos que de otra forma serían ignorados, algunas organizaciones o asociaciones que se encuentran en el municipio son ; los COCODES de cada comunidad encargados de velar por los derechos de las personas que integran dicho lugar, pero

[23] Ibid., pág. 35.

lamentablemente no se encuentra organizaciones encargadas a la protección de los animales o del medio ambiente, las cuales son de gran importancia, como tampoco se cuenta con alguna asociación para la superación de la pobreza que tanto afecta al pueblo.

Reunión de COCODES de distintas comunidades de San Martin Jilotepeque.
Fuente: Municipalidad.

1.16.4. El gobierno local

La alcaldía es el principal motor del desarrollo del municipio, pues es el administrador de los recursos del bien público local, y su gestión puede estar siendo apoyada con programas y proyectos dirigidos por dependencia del estado,
Es pues el gobierno, local el encargado de velar por el desarrollo del municipio, siempre que este desee hacerlo, como autoridad máxima del pueblo funge el alcalde municipal y la corporación municipal.

1.16.5. La organización administrativa

La municipalidad cuenta con una programación anual de los proyectos y programas que va a realizar durante el año, tiene seleccionadas a las comunidades con las que va a trabajar durante el año y así sucesivamente los años próximo, esto se hace con el fin de ayudar a todas las comunidades y no solo beneficiar algunas y a las demás no, de igual manera las oficinas que manejan programas de cuentan con un programa de actividades mensuales para que se lleve un orden de las mismas, antes de iniciar con todos los proyectos se realiza una planificación para llevar un orden, esto lo realiza el alcalde con la corporación municipal.

1.17. Filosofía

1.17.1. Grupos religiosos

La religión que más sobre sale dentro del municipio es la religión católica siendo esta la más grande y la que cuenta con más seguidores, esta cuenta con actividades que

resaltan dentro de la comunidad como son las procesiones realizadas durante la semana santa en honor a Jesús. Sin dejar de mencionar las festividades que se realizan en honor al santo patrono San Martín de Turs. Otras iglesias que se en encuentran son las iglesias evangélicas se tiene 6 templo todas con distinto pastor encargado de guiar a sus seguidores, se cuenta con una iglesia de las testigos de Jehová entre otras.

Iglesia católica. Fuente: propia.

1.17.2. Valores obtenidos de las iglesias

Una de las fuentes donde se obtienen valores o se refuerzan los valores que se aprenden en casa es la iglesia no importando cual sea, ya que es en el hogar donde se fomentan los valores principales como el amor y el respeto estos son reforzados en la religión, otros de los valores que fomenta la religión es la tolerancia, la paciencia, felicidad, el perdón este último uno de los más importantes para la sanación del alma. El valor principal de la humanidad es la fe este es uno de los valores que los sacerdotes recalcan en cada una de las misas. No dejando de mencionar el amor al prójimo. Estos valores son practicados solo por un porcentaje de los pobladores, ya que la otra parte está totalmente desligada de ellos guardando resentimiento a ellos mismo como a su prójimo.

1.18. Competitividad

1.18.1. Que instituciones tiene relación con la comunidad

“Hay instituciones gubernamentales enfocadas en educación, salud y demás que tienen relación con la comunidad para benéfico de la misma y son las siguientes; ministerio de educación (superviso educativa), ministerio de salud pública y asistencia social (centro de salud), comité nacional de alfabetización (conalfa), tribunal supremo electoral, registro de personas (RENAP), estación de bomberos voluntarios, policía

municipal. También se cuenta con instituciones privada como son el proyecto Xilotepc, y Hombres y mujeres en acción estas cuentan con ayudad del extranjero para la comunidad".[24]

1.19. Listado de carencias

- Falta de conciencia en el cuidado del medio ambiente.
- Poca educación ambiental.
- Falta de mantenimiento a los lugares turísticos.
- Poca capacitación a la población agrícola para el mejoramiento de su producción.
- No hay fuentes de empleo dentro del municipio.
- La población joven carece de confianza y entusiasmo en sí mismos.
- Altos niveles de pobreza en la población.
- No existen organizaciones encargadas de la protección de los animales y del medio ambiente.
- Falta de alguna asociación para la superación de la pobreza.
- Falta de conciencia para realizar limpieza a la publicidad de partidos políticos.
- Falta de conciencia en algunos sectores en cuanto a la práctica de los valores.

[24] Ibid., pág. 54.

Diagnóstico

(Institución Avalada)

1.20. Identidad institucional

1.20.1. Nombre

Oficina Municipal de la Juventud, Municipalidad de San Martín Jilotepeque.

1.20.2. Localización geográfica

Zona 4,01 avenida del Barrio el Guite, San Martin Jilotepeque, Chimaltenango.

1.20.3. Visión

“La construcción y propuestas de políticas públicas para incidir, impulsar y motivar el posicionamiento de los y las jóvenes como actores estratégicos del desarrollo con igualdad de derechos y oportunidades hacia la juventud indígena y no indígena”.[25]

1.20.4. Misión

“Somos una institución que responde a las demandas y necesidades de la juventud, facilitando soluciones para el acceso de oportunidades, fomento de desarrollo integral en el ejercicio pleno de la juventud”. [26]

1.20.5. Objetivos

“Ser un espacio de planificación estratégica para que los jóvenes realicen propuestas concretas, donde puedan elaborar planes estratégicos y operativos, y se propicie un empoderamiento de los jóvenes con respecto a estratégicas claves, enfocándose en temas críticos y en la ejecución de planes de acción.

Objetivos específicos:

a. Buscar la institución permanente de la OMJ, no solamente durante un periodo de gobierno.
b. Presentar servicios que fomenten el desarrollo integral de los jóvenes y potencien sus capacidades
c. Ejercer liderazgo a nivel local con incidencia clara y de permanencia”.[27]

1.20.6. Principio

“La Oficina de la Juventud no cuenta con un documento donde se encuentren los principios que se fomenta mediante este programa, solo se tiene conocimiento que se deben cumplir todas las actividades con la ética que esta merece realizándolas con

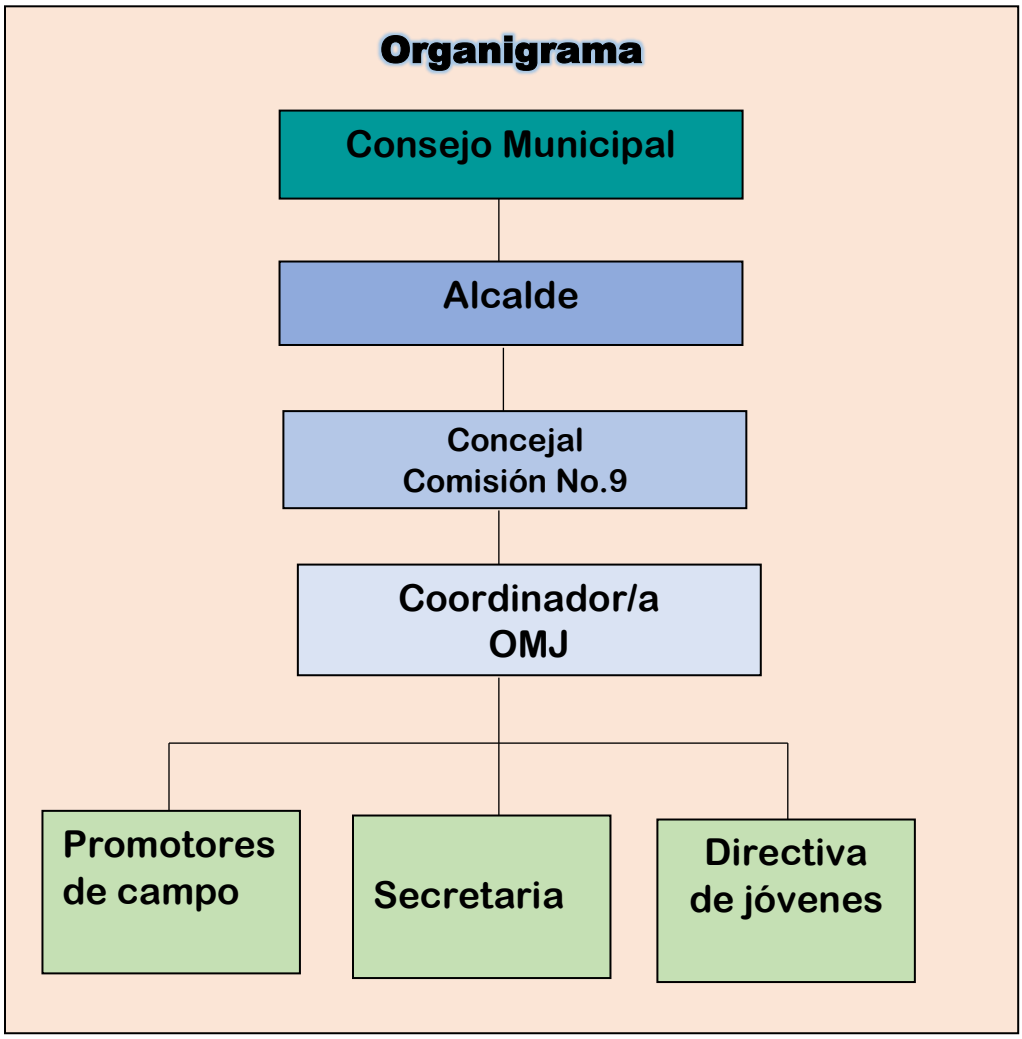
[25] MONROY, Astrid, Plan de trabajo oficina municipal de la juventud ,Guatemala, 2012,pág. 1.
[26] Loc. Cit.
[27] Godoy, Enrique, Guia para la gestion e implementacion de las oficinas de la juventud, Guatemala, 2014, págs. 20-21

empeño y dedicación para obtener logros satisfactorios y de un bien para la juventud sanmartineca, logrando así que los jóvenes sean de provecho para la sociedad".[28]

1.20.7. Valores

"Los valores que fomentan dentro de esta ofician son el respeto, la paciencia ya que este es uno de los valores más aplicados por la atención que se le debe de dar a cada joven, otros de los valores es el amor, la amistad, la solidaridad ya que en este los jóvenes deben luchas por un bien común no individual. Al realizar las observaciones se identificó que los jóvenes carecen de confianza en ellos mismos".[29]

1.20.8. Organigrama



Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la OMJ

[28] MONROY, Astrid, Plan de trabajo oficina municipal de la juventud ,Guatemala, 2012, pág. 2
[29] Loc. Cit.

1.20.9. Servicios que presta

Desarrolla programas para permitir que los jóvenes tengan conocimiento en el ámbito educativo, personal a través de programas o charlas que los ayuden a tener una mejor vida, a través de la oficina de la juventud, los jóvenes tiene acceso al INTECAP para llevar cursos de computación y corte y confección, esto con fin de que los jóvenes tenga conocimiento sobre algún oficio, también se realizan actividades para que los jóvenes participen como son carreras para la desnutrición en donde ellos toma conciencia sobre el tema de la desnutrición, pero no son muchos los programas con los que cuenta la oficina ya que lo jóvenes en muchas ocasiones muestran apatía para asistir a las actividades.

Curso de corte y confección. Fuente: propia

1.20.10. Relación con agencias nacionales o internacionales

Agencias internacionales no tienen presencia dentro de los programas y proyectos que se realizan se ha buscado algún ayuda internacional a través de otras instituciones pero aún no se obtenido nada, la única relación que se tuene es con instituciones nacionales como lo son INTECAP, a través de este programa un grupo de jóvenes tienen acceso a cursos de computación este es recibido en las instalaciones del INTECAP que se encuentran departamento de Chimaltenango, el mismo programa también les permite a un grupo de señoritas recibir el curso de corte y confección.

1.20.11. Relación con instituciones afines o similares

Tiene relaciones con instituciones como la gobernación y otras de la misma área ya que tienen la misma línea política, esto ayuda a la agilidad de algunos programas y proyectos y al tiempo que se emplea en la culminación de los mismos, logrando una aceptación positiva de las comunidades donde se realizan los distintos proyectos ya que estos vienen a contribuir al desarrollo de los jóvenes y a las comunidades dando como resultado un pueblo más próspero para la ciudadanía.

1.21. Desarrollo histórico

1.21.12. Fundación

“Somos una dependencia municipal legalizada y autorizada en el año 2012 gracias al apoyo de jóvenes emprendedores y luchadores quedando en acuerdo del libro número 10 de actas ordinarias del consejo municipal, asentada el acta número 06-2012 de fecha 15/02/2012. Con el apego a la ley en los artículos 36, 3,53 inciso e, 81, 90,107, del código municipal decreto 22-2002”.[30]

1.21.13. Fundadores

Antes del año 2012 el municipio no contaba con una oficina municipal de la juventud, lo que perjudicaba a la comunidad ya que son los jóvenes el futuro del municipio, departamento y país, algunos de los jóvenes buscaba opciones para sobresalir y adquirir nuevos conocimientos atrás de programas de apoyo de alguna institución, se encontraban con que las instituciones no le prestan mucha atención a la joven en vista de ello fuel el señor Otto Rene Vielman que a través de su administración en la alcaldía, hizo los trámites necesarios, para darle inicio a la oficina municipal de la juventud, desde entonces está ubicada en San Martin Jilotepeque.

1.21.14. Épocas o momentos relevantes

Uno de las actividades que ha causado relevancia en el municipio fue la actividad realiza en el mes de octubre del año 2016, en la que se celebró el día de la juventud, se realizaron varias actividades dedicadas a los jóvenes y la importancia que ellos tienen en la sociedad después de las actividades culturales y recreativas, se realizó una caminata, recorriendo las calles principales del pueblo para hacer conciencia del papel tan importante que tiene la juventud guatemalteca y la importancia que se le debe de dar a cada uno de los jóvenes.

Equipo juvenil de la oficina municipal de la juventud. Fuente: Zaydeth Monroy.

[30] Ibid., pág. 8.

1.21.15. Personajes sobresalientes

Al crearse este programa el 25% de los jóvenes acudieron para solicitar algún tipo de apoyo, fue así como se dieron a reconocer algunos jóvenes, los que después fueron líderes en sus comunidades para seguir motivando a la participación de los jóvenes en las actividades que la oficina programa. Algunos de ellos son María Estela Estrada Armira líder de la comunidad de Choatalun, Armando Guerra Estrada líder de la comunidad de Varituc, Luis Estuardo Tubac líder de la comunidad del Aguacatal estos son alguno de los jóvenes que luchan y se han dado a conocer en sus comunidades.

1.21.16. Memorias

Las memorias o lugares donde se fomenta los recuerdos de hechos o de actividades realizados con jóvenes a través de lo oficina de la juventud se encuentran en la realización de proyectos como; el curso de repostería que se realizó en el año 2014, en el mismo año se creó un curso de baile y se daban cursos de manualidades. Con jóvenes de varias comunidades se realizaron las manualidades las que consistían en la elaboración de aretes y collares con jóvenes y señoritas para que adquirieran nuevos conocimientos y poder convertirse en pequeños empresarios.

Recibiendo el curso de manualidades en la aldea Varituc.
Fuente: Zaydeth Monroy

1.21.17. Anécdotas

Una de las anécdotas fue lo que se vivió al realizar una de las actividades con los jóvenes la cual fue reforestar algún área de la comunidad de San Martin jilotepeque, según lo relatado se realizó en una comunidad en donde el transporte no llagaba hasta el lugar donde se trabajó debido al mal estado del camino, por estas razón los jóvenes caminaron hasta el lugar y en el trayecto de la caminata, mostraban alegría por la experiencia vivida ya que ellos disfrutaban del contacto con la naturaleza, y al terminar de reforestar se realizó con ellos un pequeño almuerzo los que les permitió disfrutar y divertirse con sus compañeros.

1.21.18. Logros alcanzados

Se ha logrado involucrar a una pequeña cantidad de jovenes den municipio en actividades, sana para su crecimiento personal y de esa manera evitar que ellos recurran a envolverse en maras o panillas, durante el transcurso de este año su logro formar la directiva de jóvenes mediante una reunión en asamblea, esto se realizó con el fin de involucrar a más jóvenes en las actividades mediante la directiva formada y tomar en cuenta a más jóvenes para el beneficio de la población juvenil del municipio.

1.21.19. Archivos especiales

1.21.19.1. Estadísticas

"San Martín Jilotepeque cuenta con una cantidad de 71,445 personas o habitantes esto según proyecciones del INE en el 2009, Según los estudios realizados se cuenta con 285 habitantes por kilómetro cuadrado. Siendo la población joven una cantidad de 19,110 jóvenes a nivel municipal, estos divididos en las edades siguientes; de 10-14 años en hombres 4,439, mujeres 4738, en la edad de 15-19 en hombres 3,819, mujeres 4,113 siendo así muna población bastante grande".[31]

1.21.19.2. Fotografías

Reunión con jóvenes para la creación de la junta juvenil en las oficinas de la juventud. Fuente: Zaydeth Monroy

1.22. Los usuarios

1.22.20. Procedencia

Debido a que la oficina es una identidad publica al servicio de una comunidad son varios las personas que acuden a ella para solicitar algún servicio de la misma, por el área que atiende la oficina los usuarios que la visitan son jóvenes estos proceden de la comunidad urbana y de comunidades rurales, solicitan más ayuda y se acercan a la oficina los jóvenes de las comunidades rurales que los des casco urbano, ya que estos tienen más apatía por adquirir nuevos conocimientos y logar una superación personal.

[31] PDMSEGEPLAN, C. *Plan de desarrollo,* Guatemala, 2010, pág. 54.

1.22.21. Estadísticas anuales

Se conoce que solo el 15% de los jóvenes acuden a las instalaciones para la realización algún tipo de actividad que se tenga organizada, para recibir los cursos que se han asignado, o para recibir charlas sobre temas de medio ambiente, oficios y prevención a la integración de pandillas. Muchos de los jóvenes no se acercan por la falta de nuevos programas para su crecimiento personal. Pero en la actualidad no se cuenta con un registro de cuantas personas acuden durante el año, es por ello que solo se tiene un cálculo de la cantidad de visitantes

1.22.22. Las familias

Las familias que buscan los servicios que se prestan son las que pertenecen al pueblo sanmartinico ya que esta institución es pública al servicio de su comunidad, las familias que acuden son pertenecientes a las comunidades rurales, entre ellas unas son ladinas o atrás indígenas coma pasa en la comunidad urbana unas familias son indígenas y otras ladinas, a ambas familias se les presta el mismo servicio ya que en esta institución se le da el mismo trato a todas las personas no importando a que rango social pertenezca, erradicando así el racismo y la discriminación.

1.22.23. Condiciones contractuales usuarios institución

“Las autoridades municipales deben respetar las leyes laborales que establecen el salario mínimo y jornadas de trabajo. Cualquier uso de horas estrás deberá ser remunerado según lo establecido por la ley. En el caso de la encargada del área recibe salario mínimo y su contrato fue hecho según las normas que lo dicta la constitución política según el código de trabajo”.[32]

1.22.24. Tipos de usuario

Los usuarios que solicitan el servicio de la institución son distintos, ya que esta está al servicio de la comunidad, entre los visitantes encontramos ladinas, indígenas ambas de comunidades rurales como de la comunidad urbana, desde personas que cuenta con un buen estatus financiero, y personas que no cuentan con ello. Es por eso por lo que los usuarios que visitan las instalaciones son de todo tipo. Pero en su mayoría son de comunidades rurales y por el área trabajar en su mayoría son jóvenes.

1.22.25. Situación socioeconómica

Los usuarios que se encuentran laborando son de un nivel socioeconómico medio, debido a que no cuentan con un ingreso económico elevado sino solo con el ingreso mínimo para poder sustentar a su familia, como también no se cuenta con un nivel

[32] Ibid., pág. 46.

académico universitario, como tampoco se tienen la voluntad de estudiar alguna carrera universitaria por el recurso económico que poseen, solo cuentan con el diversificado lo cual no perite que estén en un nivel socioeconómico alto.

1.22.26. La movilidad de los usuarios

Las personas que acuden a esta institución se trasladan a la hora de una consulta o tramite con sus recursos personales, sean estos transporte público o transporte privado en caso de los que cuenta con vehículo propio, otras personas se trasladan en bicicleta, motocicleta, moto taxis y a pie hacia las instalaciones, en el caso de las personas del casco urbano por la cercanía de la institución la mayoría llega a pie para realizar su consulta.

1.23. Infraestructura

1.23.27. Locales para la administración

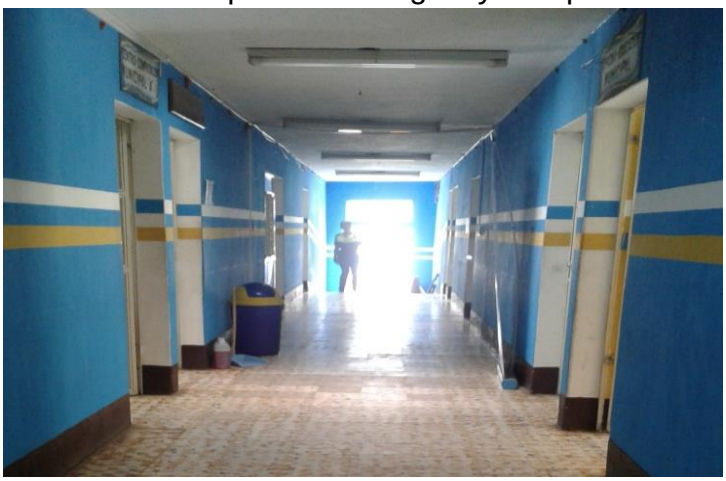
La institución solo cuenta con un local para la administración este se encuentra camino al cementerio general ya que no se encuentra ubicada donde está el edificio central de la municipalidad, debido a la falta de espacio con los que contaba la municipalidad. Por ello se habilito otro edificio llamado Mini Muni donde está ubicada la oficina de la juventud. La desventaja de este edificio es que no es propio, la municipalidad por falta de espacio alquila las instalaciones para poder cubrir con todas las oficinas tal es el caso de la oficina de la juventud.

Instalaciones de la Mini Muni. Fuente: Propia.

1.23.28. Locales para la estancia y trabajo individual del personal

Las instalaciones de la Mini Muni cuenta con 10 locales para para la estancia y trabajo individual del personal, alguna de estas oficinas cuenta con dos personas para poder atenderlas ya que por su función son muy visitadas por las personas de la comunidad, como lo es las oficinas de la mujer, oficinas de la PMT que maneja varios programas

de apoyo para la comunidad de San Martin Jilotepeque, algunos de los locales son utilizados para los cursos de computación e inglés y otro para la cocina.



oficinas de la Mini Muni. Fuente: propia.

1.23.29. Las instalaciones para realizar las tareas institucionales

La instalación cuenta con un edificio ubicado camino hacia el cementerio general este edificio según se logró observar tiene características de una construcción moderna, los locales son de block, el techo es de terraza, todo el edificio esta repellado, está pintado, cuenta con sus ventanas y balcones, todos los locales tienen piso de cerámica, el edificio está dividido en 10 locales un pasillo y un pequeño parqueo ubicado en la parte de atrás.

Instalaciones de la Mini Muni en el presente año. Fuente: propia.

1.23.30. Áreas de descanso

Solo se cuenta con sillas de espera dentro de las oficinas, estas para que las personas descansen y si evite la incomodidad mientras son atendidas, pero fuera de las oficinas no hay algún área de descanso o de espera para las personas que acudan a las instalaciones para realizar consultas o tramites en cada uno de los programas que se atienden dentro del edificio, en el caso de la oficina de la juventud solo se cuentas con cuatro sillas de espera dentro de la oficina.

Área de descanso o espera. Fuente; propia.

1.23.31. Áreas de recreación

El edificio es pequeño lo que impide tener un área de recreación para que las personas puedan descansar y distraerse por un momento en el caso que el trámite que soliciten lleve su tiempo, o para que los niños tengan donde distraerse y no se desesperen mientras sus padres realizan el trámite necesario, en este caso las personas tienden a desesperarse si no se les atiende rápidamente, en algunos casos se retiran y regresan al pasar un poco el tiempo debido a que no hay algún área de recreación.

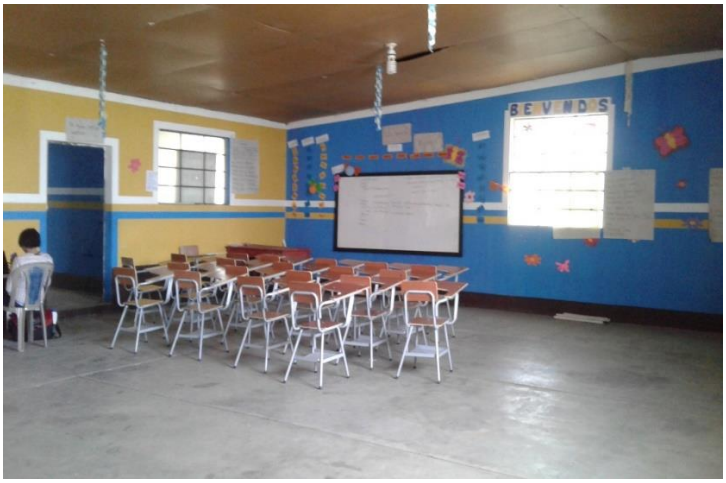
1.23.32. Locales de uso especializado

Debido a los distintos programas que manejan las oficinas ubicadas dentro de las instalaciones, se encuentran con locales de uso especializado tales como; uno de computación y otro de inglés en donde las personas reciben estos cursos para ir mejorando académicamente como profesionalmente ya que estos cursos les servirán para optar a mejores oportunidades de empleo en un futuro. Pero solo se cuentan con estos dos locales debido a que no se implementan nuevos cursos para las personas y en especial para los jóvenes.

Salón municipal de computación. Fuente: propia.

1.23.33. Áreas para eventos generales

Si se cuenta con dos salones para reuniones o para realizar algún evento como charlar, talleres, congreso entre otros, uno de ellos está más iluminado que el otro, pero ambos son adecuados para realizar este tipo de actividades, es ahí donde se realizan las reuniones planificadas con los jóvenes para realizar alguna actividad programada, esto beneficio a la oficina, ya que como existe este espacio no se tiene que salir a prestar un salón para realizar las actividades.



salón para eventos dentro de las instalaciones de la Mini Muni.
Fuente: propia.

1.23.34. El confort acústico

La comunicación que se tiene dentro de los trabajadores como con las personas que realizan una consulta o tramite es bastante clara, ya que los trabajadores son claros para dar la información y no tienden a confundir a la persona que consulta, se tiene un pequeño porcentaje de mala comunicación de la persona que vistan a los trabajadores ya ellas son las que no utilizan un tono de voz adecuado para comunicarse.

1.23.35. El confort térmico

El techo con el que cuenta la instalación es de terraza esto provoca un confort térmico estable ya que la terraza durante el día muestra una temperatura fresca y durante la tarde y noche un ambiente cálido dentro de los locales, esto evita que se sienta un ambiente caloroso lo que perjudicaría la estancia de los trabajadores, porque es más incómodo trabajar bajo esa temperatura. Durante días lluviosos no se tiene problema con alguna gotera que se origine en el techo porque todo el edificio cuenta con un techo de terraza.

1.23.36. El confort visual

Es el adecuado ya que no se cuenta con imágenes desagradables dentro ni fuera de la oficina el color con el que están pintadas las paredes es adecuado, no tienden a lastimar la vista de cada una de las personas visitantes. El color permite mantener un estado de calma y serenidad. La iluminación dentro de la instalación es la adecuada ya que en la parte de enfrente cuenta con unas ventanas grandes que permiten la iluminación dentro de la oficina.

Oficina municipal de la juventud. Fuente: propia.

1.23.37. Espacio de carácter higiénico

La oficina municipal de la juventud cuenta con los servicios sanitarios, agua pura, una pequeña habitación para cocinar, internet y servicio telefónico este servicio ubicado en la oficina de la mujer, pero es para el uso de todo trabajador. Estos servicios son exclusivos para los que trabajan en la oficina de la juventud ya que también hay trabajadores de campo. Se ha comprobado también que la comodidad de las personas es indispensable para mejorar el rendimiento laboral de cada persona. El espacio con el que cuenta la oficina es higiénico gracias a su orden y limpieza.

Cocina de la institución. Fuente: propia

1.23.38. Servicios básicos

Una institución no podría funcionar si no se cuenta con los servicios básicos para cada uno de los trabajadores. En el caso de la oficina municipal de la juventud si se cuenta con los servicios básicos como lo es el agua potable, electricidad, teléfono, fax y drenajes es de vital importancia, para la comodidad de los usuarios. Se observó que cada oficina que se encuentra en las instalaciones de la Mini Muni cuentan con su servicio sanitario, electricidad e internet, para el uso personal de cada uno, uno de los recursos con los que no cuenta la oficina de la juventud es con garrafones de agua para el consumo personal y de visitantes.

1.23.39. Área de primeros auxilios

No se cuenta con un área de primeros auxilias dentro de las instalaciones debido a la falta de iniciativa de la municipalidad, como tampoco se cuenta con algún insumo de primeros auxilios dentro de la oficina de la juventud, esto con el fin de que si existiera algún tipo de accidente dentro de ella se pueda resolver y salvar alguna vida se si encontrara en peligro, algunos de los insumos que ayudaría es un extinguidor dentro de la oficina. Pero este no se encuentra debido a que no se ha realizado algún tipo de gestión.

1.23.40. Política de mantenimiento

La oficina municipal de la juventud no cuenta con políticas de mantenimiento debido a que no hay un área de mantenimiento, lo único con lo que cuenta es con servicio de consejería, esta vela para que la oficina este limpia y en las mejores condiciones higiénicas para el uso del personal que labora dentro de ella, así como también esté presentable para todos sus visitantes, pero aún no se han implementado alguna política de mantenimiento para benéfico de la misma.

1.23.41. Área disponible para ampliaciones

No se cuenta con un área para ampliar las instalaciones a pesar de que se cuente con espacio esto se debe a que las instalaciones donde se encuentra la Mini Muni no es propio si no que la municipalidad paga arrendamiento al propietario del edificio. Y dentro de las clausular del contrato de arrendamiento no está permitido realizar algún tipo de construcción en ella, lo único que está permitido realizar es pintar las instalaciones y hacer unas pequeñas mejorías en ventanas e implementar bombillas donde hagan falta, como instalar los muebles que se necesiten.

1.23.42. Áreas de espera personal y vehicular

No se cuenta con área de espera personal las persona que visitan la oficina esperan dentro de ellas en unas sillas que se tienen dentro de las mismas, debido a que fuera de la oficina no se cuenta con un espacio para habilitar un área de espera, con lo que

si se cuenta es con un área vehicular que se encuentra detrás de las instalaciones, este espacio es solo para los trabajadores de la institución, se realiza de esta manera porque el espacio es muy pequeño.

Área vehicular. Fuente: propia.

1.24. Proyección social

1.24.43. Participación en eventos comunitarios

Todos los programas que se realiza en la oficina de la juventud van dirigido a las comunidades del municipio, pero estas en especial a la comunidad joven del municipio, ya que algunos jóvenes acuden a la oficina para solicitar algún tipo de ayuda o capacitación, usualmente la oficina es la que organiza las actividades y llama a los jóvenes de establecimientos o de grupos para que asistan a este tipo de actividades específicamente dirigidas y enfocadas a ellos.

Participación de jóvenes en el festival de canto. Fuente: propia.

1.24.44. Programa de apoyo a instituciones especiales

Cuenta con programas de apoyo dirigidas a la comunidad juvenil y en algunos casos a instituciones ajenas a la misma siempre y cuando estas solicite de su apoyo, no se apoya a una institución en especial sino a varias instituciones, como lo son las instituciones educativas del nivel básico ya que a través de ellas es más rápido el

acceso a los jóvenes para trabajar algún proyecto a talleres en donde el beneficio es específicamente para ellos, de esa forma la oficina siempre está ayudando directa o indirectamente al pueblo sanmartineco.

1.24.45. Trabajo de voluntariado

Si se ha realizado trabajo de voluntariado en ocasiones los trabajadores han realizado actividades como bailes o rifas para ir acumulando dinero lo que después se utilizaría para ayudar a las personas más necesitadas en el área urbana o rural, estas actividades las realizan debido a le la municipalidad no asigna presupuesto para actividades de voluntariado sino solo para realizar los distintos programas que se tienen previstos durante el mes o año. Por tal razón los trabajadores toman la iniciativa de buscar por su cuenta los fondos económicos que donan.

Dando apoyo a personas de escasos recursos. Fuente: Zaydeth Monroy.

1.24.46. Acciones de solidaridad con la comunidad

Cuando se presenta alguna catástrofe dentro de la comunidad la oficina de la juventud en coordinación con la municipalidad siempre se muestra solidaria con las comunidades afectadas, brindado su apoyo tal fue el caso del año de 2013 cuando una de las tormentas de lluvia daño muchas comunidades, en algunas ocasionando deslaves en sus carreteras y en otras que se encontraban ubicadas al lado de algún rio, tal fue el caso de la comunidad de Vega de Godínez una de las más afectadas.

1.24.47. Acciones de solidaridad con los usuarios y sus familias

No se asigna fondos económicos para este tipo de ayudas por el poco presupuesto que se le brinda durante el año, la oficina recibe entonces pocos fondos económicos para realizar las actividades programadas, es por ellos que en el caso de la coordinadora de la oficina de la juventud realiza rifas y actividades por su propia cuenta para juntar fondos y apoyar a personas o familias que más necesitan la ayuda económica o en otros casos se les brinda víveres para poder apoyarse.

1.24.48. Cooperación con instituciones de asistencia social

Uno de los objetivos principales es ayudar a la mayor cantidad de jóvenes que se pueda es por ello que se busca unir fuerza con instituciones que también velan por el bienestar de la comunidad a través de distintos programas, una de estas instituciones es la supervisión educativa que en muchos casos solicita apoyo de la oficina de la juventud para realizar las actividades que se planifican, otra de las instituciones es la liga de higiene mental que realiza charlas con jóvenes y niños, como también se apoya al centro de salud en reunir a los jóvenes para impartir las charlas.

Cooperando con el centro de salud sobre el tema de contaminación
Fuente: Miguel Muchuch.

1.24.49. Participación en acciones de beneficio social comunitario

En la actualidad se apoya para realizar actividades que se organizan en otras oficinas tal es el caso de la oficina de la mujer que maneja la mayor cantidad de programas sociales enfocado al grupo de señoras, y la oficina de la niñez, ya que las actividades que tiene la oficina de la juventud en beneficio de la comunidad son los cursos que toman los jóvenes y las charlas de reforestación que se dan en unión con la oficina de la niñez para hacer conciencia sobre el medio ambiente.

Clausura del diplomado de educación ambiental.
Fuente: Fuente: Zaydeth Monroy

1.24.50. Participación en la prevención y asistencia en emergencia

No se tiene programas de prevención y asistencia de emergencias, esto no les permite a los jóvenes de las comunidades conocer cómo pueden prevenir algún problema que se pueda presentar coma también desconocen cómo se deben prestar la asistencia algún vecino ante alguna dificultad que este tenga, estos temas los tomas en cuenta otras instituciones como lo es bomberos voluntarios y centro de salud, pero la municipalidad en si no los ha tomado aún.

1.24.51. Fomento cultural

Los programas con los que se cuentan no se enfocan al tema cultural, esto indica que los jóvenes no cuentan con talleres en donde se le tramita el amor a la patria y a la cultura a la que pertenecen, siendo este uno de los problemas más actuales de la juventud, ya que ellos no le tienen respeto ni amor a la tierra a le que pertenecen, en muchos casos están en desacuerdo con la cultura, ya que les parece aburrida y no le prestan la importancia que deberían tenerle ya que esta es parte de su identidad.

1.24.52. Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos

Muchos de los jóvenes dentro de las distintas comunidades desconocen los derechos que estos tiene y la aplicación de los mismos, como también en muchos casos no tienen el conocimiento de sus obligaciones con sus padres y sobre todo con la sociedad, el poco conocimiento que tienen sobre estos temas lo han adquirido en los distintos establecimientos donde han estado, ya que la oficina de la juventud hasta la fecha no ha realizado talleres o charlas para dar a conocer temas como derechos y obligaciones en cuenta a los jóvenes.

1.25. Finanzas

1.25.53. Fuentes de obtención de los fondos económicos

Los fondos económicos con los que se disponen se obtienen de los fondos de la municipalidad, aunque estos son mínimos ya que solo el 0.5% del presupuesto general de la municipalidad se le asigna a la oficina de municipal de la juventud, esto perjudica la realización de las actividades ya que no se cuenta con el fondo económico suficiente para realizarlas, es por eso que la coordinara del área busca apoyo de otras instituciones para poder realizar las actividades que se planifican.

1.25.54. Existencia de patrocinadores

Debido al bajo presupuesto que se le asigna a la oficina, e necesario salir a buscar ayuda a otras instituciones para poder realizar las actividades planificadas con los jóvenes, las instituciones que brindan su apoyo son la gobernación, el INTECAP a través de los talleres que los jóvenes reciben, la institución que representa Colgate, higiene mental son las instituciones que le brindan apoyo a la oficina de la juventud,

como también se recibe apoyo de insumos de otras áreas con las que cuenta la municipalidad como el vivero municipal.

Apoyo en donaciones de árboles del vivero municipal para realizar reforestar con ayuda de los jóvenes. Fuente: Francisco Tun

1.25.55. Política salarial

Las políticas de pago a la coordinadora del área son según lo dicta la constitución de República de Guatemala en especial el código de trabajo, durante la entrevista a coordinadora da a conocer que se le paga el salario mínimo, eso le ayuda para colaborar con su familia para cubrir las necesidades básicas de alimentación, salud y educación para así alcanzar un nivel de vida digno. Menciona también que el sueldo no le da abasto para seguir una carrera universitaria ya que el salario mínimo no es una gran cantidad de dinero.

1.25.56. Cumplimiento con prestaciones de ley

En el caso de la coordinadora del área que se encuentra bajo el reglón 011, si cuenta con las prestaciones de ley que le corresponden como son el bono catorce, bono vacacional, aguinaldo y su tiempo de servicio, menciona también que se le proporciona los viáticos ya que ella se transporta a varias comunidades para realizar cada una de las actividades planificadas, como también se le dan sus vacaciones durante el año laborado para beneficio de su salud.

1.25.57. Flujo de pagos por operación institucional

La oficina municipal de la juventud siempre requiere de servicios de personas ajenas a la institución tal es el caso de refacciones o comida que se requieran para alguna capacitación, charla o taller en el que se da este pequeño refrigerio, en estos casos la municipalidad contrata el servicio de alguna persona dedica a la realización de comida, otro caso es la contratación de buses, entre otros, el pago por el servicio prestado la realizan lo más pronto posible.

1.25.58. Previsión de imprevistos

La cantidad económica que ingresa cubre todos los programas planificados y en algunos casos se recorta un poco el presupuesto para que se logre ejecutar todas las actividades planificadas es por ello que ya no queda recurso económico para imprevistos, de hecho la oficina solicita más presupuesto para poder ejecutar más programas de apoyo a los jóvenes, porque el presupuesto que se le asigna cada año no se da abasto, de esta manera se da a conocer que en cuanto al tema de la juventud no se le presta la importancia que esta tiene en la sociedad.

1.25.59. Presupuestos generales y específicos

El presupuesto general con el que cuenta es solo del 0.5% del presupuesto general con el que cuenta la municipalidad, esto indica que es muy poco el recurso económico con el que cuenta esta área y en muchas ocasiones no se da abasto para cubrir todas las necesidades, es por ello que se planifica detalladamente los recursos necesarios a utilizar para que el presupuesto logre cubrir la mayoría de actividades a realizar.

1.26. Política laboral

1.26.60. Proceso para contratar al personal

Las personas que han estado laborando en la oficina municipal de la juventud las han contratado en base a la participación política que hayan tenido durante el tipo de campaña, ya que estos puestos se le asignas a personas que participen en política, y no se cuenta con un perfil para las personas que optan a este carago, en la actualidad la encargada del área es Marta Leticia López Alvarado quien fue una de las más activas durante la campaña del alcalde actual.

1.26.61. Perfiles para los puestos o cargos de la institución

Según el encargado del área de la juventud a nivel nacional el perfil de cada coordinador a nivel municipal debe de ser de preferente joven (mayor de 18 años), guatemalteco, vivir en el municipio dominar el idioma o idiomas principales, con experiencia en gestión de proyectos y en trabajar con jóvenes, conocimiento del municipio, capacidad de liderazgo, organización, responsabilidad, capacidad de coordinación y trabajo en redes con jóvenes. Esto es lo que requiere el coordinador nacional pero dentro de la municipalidad no se cuenta con un perfil de la persona que opta a ese puesto.

1.26.62. Procesos de inducción de personal

Durante los primeros meses del año 2016 se realizó una inducción al personal sobre las actividades que se realizan dentro de las oficinas, áreas y programas. Se indicó

cual era el trabajo que se realiza en la oficina municipal de la juventud, y los objetivos que se presenten alcanzar durante el periodo de gestión del actual alcalde municipal, esto con el fin de adquirir conocimiento para realizar con más efectividad el trabajo dentro y fuera de la oficina de la juventud.

Inducción al personal. Fuente: propia.

1.26.63. Proceso de capacitación continua del personal

La encargada de la oficina municipal de juventud tiene acceso a capacitaciones sobre el manejo del área y las actividades que se pretenden realizar para beneficio de la juventud sanmartineca esas capacitaciones son realizadas por coordinación nacional de la juventud. Otras capacitaciones o talleres las realizan instituciones con las higienes mentales y gobernación. Ya que si no se realiza este tipo de capacitaciones al personal no se ejecutarían las actividades de una manera correcta.

Capacitando al personal de trabajo. Fuente: Zaydeth Monroy

1.26.64. Mecanismos para el crecimiento profesional

Se motiva al personal para que busquen el crecimiento académico ya que esto es de gran beneficio para su futuro permitiéndoles obtener mejores oportunidades de empleo. Pero al personal no se les facilita alguna institución de estudios para su crecimiento académico, es por ello por lo que queda a criterio de cada trabajador

buscar superarse académicamente. Hasta el momento la persona encargada del área no tiene interés de estudiar alguna carrera universitaria.

1.27. Administración

1.27.65. Investigación

La actividad se lleva a cabo sin realizar un diagnóstico o una investigación acerca de los temas, problemas e interrogantes de carácter científico y no científico relacionados con la juventud en el municipio para luego hacer propuestas de aborde. Las actividades o proyectas que realiza la oficina un gran porcentaje son solicitadas por establecimientos de las distintas comunidades, solo una pequeña cantidad de proyectos son realizados en base a las necesidades que se vayan presentando.

1.27.66. Planeación

Se realiza una planeación de las actividades que se van a ejecutar, la planificación de los programas, talleres, o charlas que se organizan, dirigidas específicamente a jóvenes se da al principio de cada mes con el fin de tener un orden en la planificado y así obtener mejores resultados, ya que si no se cuenta con una planificación previa a la ejecución de los programas estos no se realizan de una mejor manera eficiente y ordena provocando inconformidad de parte de los participantes.

1.27.67. Programación

La programación de todas las actividades que realiza la oficina municipal de la juventud se realiza en base a las solicitudes que se presentan algunos establecimientos para que se les brinde apoyo, en la realización de proyectos educativos o de alguna charla que se pretenda impartir a los alumnos del establecimiento, para la programación se toma en cuenta las actividades que la oficina de la juventud organiza, esto se realiza al inicio de cada mes.

1.27.68. Dirección

Los programas, proyectos, talleres, charlas que se realizan van dirigidos a los jóvenes de las distintas comunidades tanto rurales como la comunidad urbana esto para enriquecer el conocimiento de jóvenes en cuanto al área educativa y personal. Para la realización de las actividades se sigue la jerarquía de mandos para la aprobación de los mismos, los proyectos los verifica el alcalde municipal para luego dar su aprobación, lo que le permite a la encargada del área ejecutarlos con ayuda del personal, para cumplir el último paso que es convoca a los jóvenes para realizar lo planificado.

1.27.69. Control

Es importante llevar un control de las actividades que se van realizando y del resultado que estas van dando a la población joven del municipio, la encargada del área lleva un

control de sus actividades ya que presenta ante las secretaria municipal un reporte semanal de las actividades que realiza, no se realiza supervisiones al área de trabajo de la oficina municipal de la juventud, ya que si se realizaría se tendría información más precisa de los avances e impacto que va teniendo el área de trabajo.

1.27.70. Evaluación

La evaluación de los programas que se realiza se hace en base al informe que entrega semanalmente la encargada del área, el alcalde municipal revisa los informes y en base a los resultados que se plasman en el documento se realiza la evaluación del trabajo realizado, en muchos casos este proceso lo realiza el secretario municipal en ausencia del alcalde. La encargada del área también realiza la evaluación de su trabajo en base al avance que se va teniendo en los programas que ella organiza.

1.27.71. Mecanismos de comunicación y divulgación

La comunicación de los empleados con las personas de mayor jerarquía en este caso el señor alcalde no es fluido ni accesible esto perjudica la rapidez para realizar las actividades, ya que toda planificación la debe observar el alcalde para dar la autorización para realizarlas y en muchos casos por sus ocupaciones no las revisa de inmediato sino tiempo después. La comunicación se da de forma verbal o utilizando medios más sofisticados de comunicación en este caso por medio del teléfono celular o redes sociales.

Comunicando el proceso de los proyectos con los jóvenes. Fuente: propia.

1.27.72. Manual de procedimientos

No cuenta con un manual de procedimientos para realizar las actividades programadas, la encargada del área ejecuta lo planificado en base al conocimiento que ella tiene para trabajar con jóvenes, ya que si existiera algún manual facilitaría la realización de los programas, cursos, talleres o charlas que se imparten, porque se

tendría una guía para realizar todo el procedimiento con mucha más facilidad, rapidez y eficacia.

1.27.73. Manual de puestos y funciones

No se cuenta con una manual de los puestos con los que cuenta la oficina municipal de la juventud como tampoco se cuenta con una manual de las funciones que realiza la oficina, ya que esto perjudica a cada una de las personas que llegan a pedir información sobre la oficina de la juventud y la función que esta tiene, esto se puede dar en el caso de una persona que esté realizando algún tipo de investigación del municipio o de la institución.

1.27.74. Legislación concerniente a la institución

"Las normas que permite el fortalecimiento de la formación y participación juvenil en los planes de desarrollo, como estrategias de seguridad ciudadana y estrategia de descentralización dentro del marco internacional, regional y nacional, entre las leyes encontramos; constitución política de la república (1985) capitulo Vll. Régimen municipal, articulas 253 al 262, marco internacional, regional y nacional, artículos del código municipal decreto 12-2002".[33]

1.27.75. Las condiciones éticas

Según la observación y la entrevista realizada se da a conocer que se trabaja con ética dentro de la institución, y la encargada del área aplica valores como lo son: respeto, amabilidad, honestidad, lealtad, puntualidad entre otros. Ya que si no trabaja con la ética que requiere el puesto con el que cuenta está conscientes de la consecuencia que esto conlleva, por lo mismo se trabaja con transparencia y responsabilidad cada una de las actividades que se programas.

1.28. El ambiente institucional

1.28.76. Relaciones interpersonales

Si hay buenas relaciones entre los compañeros de trabaja y con las personas que integran el área de trabajo de la oficina municipal de la juventud, la relación con el grupo de jóvenes también es bastante buena ya que esto permite que el ambiente de trabajo se estable y cómodo dentro del trabaja de oficina y el trabajo de campo, no hay problemas con los demás encargados de las áreas que se encuentran ubicados en las instalaciones de la Mini Muni.

[33] MONROY, Astrid, Plan de trabajo oficina municipal de la juventud ,Guatemala, 2012, pág. 25

Trabajando con entusiasmo y alegría en las oficinas de la Mini Muni
Fuente: propia

1.28.77. Liderazgo

Hay liderazgo ya que son varios los líderes que se encuentran dentro de la institución uno de los principales líderes es la encargada del área ya que es unos de los aspectos que se solicita dentro del perfil del encargado del área esto según la coordinación nacional de la juventud, otros de los lideres dentro de esta oficina son los que integran la directiva de jóvenes ya que todos son líderes de sus comunidades lo que permite que ellos busque como sobre salir y ayudar a más personas a través del crecimiento personal e intelectual que ellos va obteniendo.

1.28.78. Coherencia de mando

Si se enmarca la coherencia de mando ya que toda actividad que realiza la oficina de la juventud debe ser autorizando por el alcalde o secretario, para luego realizarse el encargado de la oficina no puede realizar su actividad si esta antes no se la hace saber a las personas con cargos superiores y contar con la autorización de los mismos. Al igual que las personas que se encuentren bajo el cargo de la encargada de área deben regirse a la autorización de ella para poder realizar lo planificado.

Alcalde municipal autorizando los proyectos que se realizan.
Fuente: municipalidad.

1.28.79. La toma de decisiones

La encargada del área planifica las actividades que se pretenden realizar, pero la decisión y autorización de hacerlo no la tiene ella si no el alcalde municipal, ya que sin su permiso no se llevan a cabo las actividades planificadas. Al igual que el alcalde municipal no puede realizar algún proyecto seleccionado si el consentimiento de todo el consejo municipal, son mínimas las actividades que se realiza sin la autorización del consejo como charlas, talleres entre otros.

1.28.80. Estilo de la dirección

El estilo de dirección que se aplica es un estilo democrático: en el cual la encargada de la oficina de la juventud mantiene un equilibrio entre autoridad y la libertad que se le da a las personas que están bajo su cargo, los cuales participan en la toma de decisiones en cuanto a los programas o actividades que tienen que realizarse. Ellos deciden que realizar en algunos casos y luego ella revisa y autoriza. Esto solo en algunos casos ya que la decisión de que si se realiza o no una actividad la tiene el alcalde.

1.28.81. Claridad de disposiciones y procedimientos

Dentro de la programación de las actividades se deja claro el procedimiento de las actividades que se realizan, esto con el fin de tener orden en el procedimiento de realización. Las disposiciones de otras personas si existe, como compañeros de trabajo que brindan su apoyo en las actividades que se realizan con los jóvenes. Uno de los inconvenientes es la disposición de los jóvenes en participar en las actividades ya que la mayor parte de jóvenes no muestran interés por adquirir nuevos conocimientos, e muchos casos no se encuentran motivados para involucrarse en estas actividades, y en otros casos muestran baja autoestima lo que no les permite buscar nuevas opciones para su crecimiento personal.

1.28.82. Trabajo en equipo

Para realizar las actividades si se cuenta con el apoyo de otros compañeros de área, la directiva de jóvenes y otras personas que brindan su apoyo para realizar las actividades, el trabajo en equipo permite que las demás personas que colaboran adquieran más conocimiento por su participación en las actividades que se organizan y se llevan a cabo, en las instalaciones de la Mini Muni son varias las oficinas que se encuentran dentro de ella, esto permite que los demás encargados de área se involucre y se trabaje en equipo.

Trabajando en equipo para la organización y realización de la celebración del día de la juventud. Fuente: propia.

1.28.83. Compromiso

La encargada de la oficina municipal de la juventud está comprometida a realizar con eficiencia el trabajo que se le asigna para permanecer con el trabajo durante más tiempo y así evitar que se le retire el empleo por la falta de compromiso al mismo, pero el gusto y el disfrute por el trabajo que se le asigna no se tiene ella realiza las actividades para no quedarse sin empleo ya que esto puede afectar seriamente su economía y perjudicar a su familia ya que los apoya económicamente

1.28.84. El sentido de pertenencia

La encargada en ocasiones no se siente capaz de realizar el trabajo que se ha asignado, esto debido a que no ha logrado crear nuevos proyectos para los jóvenes, ya que estos tienen que ser muy atractivos para que los jóvenes quieran involucrarse y participar, es por ello que en ocasiones no siente que pertenece al área donde trabaja, lo que perjudica ya que en este campo de trabajo se necesita una persona activa, positiva con confianza en que sus actividades van a dar los resultados que se esperan.

1.28.85. Satisfacción laboral

Se tiene el 70% de satisfacción en el trabajo que realiza la coordinadora de la oficina de la juventud ya que son pocos los jóvenes que se acercan a la oficina de la juventud parar involucrase en proyectos, cursos o talleres que se organizan. Esto perjudica la autoestima de la coordinadora del área porque no ve los resultados que le gustaría tener en las actividades que realiza para ayudar a los jóvenes a sobre salir dentro de sus comunidades.

1.28.86. Posibilidades de desarrollo

En este caso las persona que integran el grupo de trabajo de la oficina, alguno de ellos los fines de semana lo ocupan para atender o ir creando un negocio propio que le permita tener otras fuentes de ingresos, ya que el sueldo que reciben de parte de las instituciones no alcanza para cubrir todas las necesidades que se presentan dentro de su hogar. Otros trabajadores buscan seguir desarrollándose académicamente llevando una carrera universitaria los fines de semana.

1.28.87. Motivación

La motivación que tienen los empleados en su lugar de trabajo es importante les permite realizar las actividades con más ánimo y entusiasmo, permitiéndoles obtener los resultados que se esperan de lo que ellos realizan, también les permite tener una buena autoestima y una mejor relación con sus compañeros de oficina. En el caso de la oficina municipal de la juventud se cuenta con motivación suficiente ya que en algunos casos el personal no se siente motivado ni por su jefe inmediato ni por sus compañeros de trabajo.

Primera dama motivando al equipo de trabajo. Fuente: Francisco Tun.

1.28.88. Reconocimiento

El reconocimiento que se le da a los trabajadores no es escrito sino ha sido verbal, como fue el caso de la creación de la alfombra que realizo la municipalidad el para el viernes santo, la organizadora fue la encargada de la oficina de la juventud, después de realizar la alfombra se le felicito por como realizo su trabajo y se le reconoció el empeño que puso para que todo saliera como se esperaba ya que la alfombra fue muy vistosa para los espectadores.

1.28.89. El tratamiento de conflictos

Dentro de toda institución siempre se dan un tipo de conflicto entre los trabajadores debido algún comentario fuera de lugar o inconformidad de los trabajadores en estos

casos se resuelve el conflicto de una manera pacífica con el señor secretario, si el caso es muy grave interviene el alcalde municipal para arreglar la situación y que el problema que se presentó no se vulva a dar en ocasiones futura lo cual perjudicaría el ambiente de trabajo.

1.28.90. Lo cooperación

El trabajo en equipo siempre está presente ya que es una institución que trabaja para benéfico del pueblo en actividades en donde se necesita más de un participante para realizarlas, esto sucede siempre y cuando se les solicita a los compañeros de trabajo su apoyo para realizar alguna actividad, de lo contrario cada uno permanece en los tareas que le corresponde sin intervenir en la actividad que se pretende realizar, algunos lo hacer por apatía y otros para que no se preste a malos entendidos en cuanto al mando.

1.28.91. La cultura de dialogo

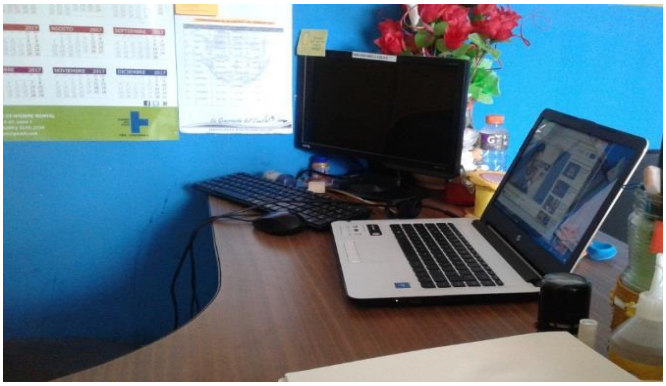
En las instalaciones de la Mini Muni a diferencia de las instalaciones de la municipalidad el personal que labora en la Mini Muni tiene más comunicación y se tiene más cultura de dialogo entre los trabajadores, el trabajo en equipo se hace notar ya que las mayores partes de oficinas que se encuentran en estas instalaciones son la que tiene contacto con las personas de las diferentes comunidades. El trabajo que se realizan es más de campo que de oficina, por la misma razón la comunicación entre los trabajadores es bastante buena.

Comunicación amena entre los trabajadores para evaluar las actividades Realizadas. Fuente: Zaydeth Monroy

1.29. Otros aspectos

1.29.92. Tecnología

Si cuenta con tecnología ya que cuenta con wiff dentro de la misma lo que permite el acceso a varios programas de internet, como también cuenta con computadora y con fax para enviar y recibir notificaciones de otras instancias, la computadora presentan inconvenientes en su uso ya que es muy antiguas es por ello que la encargada de la oficina se vio en la necesidad de comprar una computadora personas.



Equipo de técnico en la OMJ. Fuente: propia.

1.30. Listado de carencias

- Desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida.
- Ausencia de un área de descanso.
- Ausencia de un área de recreación.
- Poco mobiliario en la Oficina Municipal de la Juventud.
- Falta de insumos de primeros auxilios.
- Inexistencia de políticas de limpieza y mantenimiento en la OMJ.
- Desinterés por crear programas de prevención y asistencia en emergencias.
- Escaso conocimiento sobre los derechos humanos.
- Falta de manual de puestos y funciones.
- No se fomenta el amor a la cultura del municipio.
- Indiferencia de las instituciones en proyectos enfocados a jóvenes.
- Bajo presupuesto para realizar las actividades educativas.
- Poca relación con otras instituciones.
- El personal no está capacitado para el trabajo de la OMJ.
- Deficientes verificaciones al desempeño del personal de la OMJ.
- Se realizan cambios de personal de manera muy continua.

1.31. Problematización

Carencias	Problemas
Desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida.	¿Cómo erradicar la desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida?
Ausencia de un área de descanso.	¿De qué manera se puede habilitar un área de descanso?
Ausencia de un área de recreación.	¿Qué hacer para habilitar un área de recreación?

Poco mobiliario en la Oficina Municipal de la Juventud.	¿Cómo se puede mejorar el mobiliario de la OMJ?
Falta de insumos de primeros auxilios.	¿De qué manera se pueden implementar insumos de primeros auxilios?
Inexistencia de políticas de limpieza y mantenimiento en la OMJ.	¿Cuáles son las consecuencias de la inexistencia de políticas de limpieza y mantenimiento en la OMJ?

Desinterés por crear programas de prevención y asistencia en emergencias.	¿Qué programas se pueden crear para la prevención y asistencia en emergencias?
Escaso conocimiento sobre los derechos humanos.	¿Qué actividades se pueden realizar para dar a conocer el tema sobre derechos humanos?
Falta de manual de puestos y funciones.	¿Qué hacer para implementar un manual de puestos y funciones?
No se fomenta el amor a la cultura del municipio.	¿De qué manera se puede fomentar el amor a la cultura del municipio?
Indiferencia de las instituciones para realizar proyectos enfocados a jóvenes.	¿Cuál es la razón de la indiferencia de las instituciones para realizar proyectos enfocados a jóvenes?
Bajo presupuesto para realizar las actividades educativas.	¿Cómo financiar la realización de actividades educativas?
Poca relación con otras instituciones.	¿Qué estrategias se pueden utilizar para promocionar relaciones con otras instituciones?
El personal no está capacitado para el trabajo de la OMJ.	¿Qué se puede realizar para capacitar al personal que labora en la OMJ?
Deficientes verificaciones al desempeño del personal de la OMJ.	¿Qué estrategias se pueden utilizar para verificar el desempeño del personal de la OMJ?
Se realizan cambios de personal de manera muy continua.	¿Qué hacer para asegurar la estabilidad laboral del personal?

1.32. Hipótesis- acción

Problema (pregunta)	Hipótesis-acción
¿Cómo erradicar la desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida?	**Si** se realizan talleres de superación personal **entonces** se motivará a los jóvenes para superarse en la vida.

¿De qué manera se puede habilitar un área de descanso?	**Si** se colocan sillones en el pasillo de la institución **entonces** contará con un área de descanso.
¿Qué hacer para habilitar un área de recreación?	**Si** se crea un pequeño parque en la institución **entonces** se habilitará un área de recreación.
¿Cómo se puede mejorar el mobiliario de la OMJ?	**Si** se solicitan donativos de otras instituciones **entonces** mejorará el mobiliario de la oficina de la OMJ.
¿De qué manera se puede implementar insumos de primeros auxilios?	**Si** se gestiona colaboración de empresas interesadas en salud **entonces** se puede implementar insumos de primeros auxilios.
¿Cuáles son las consecuencias de la inexistencia de políticas de limpieza y mantenimiento en la OMJ?	**Si** se hace un diagnóstico de las instalaciones **entonces** se pueden identificar las consecuencias de la inexistencia de políticas de limpieza y mantenimiento en la OMJ.
¿Qué programas se pueden crear para la prevención y asistencia en emergencias?	**Si** se solicita el apoyo de los bomberos voluntarios **entonces** se puede mejorar la motivación para crear un programa de prevención y asistencia en emergencias.
¿Qué actividades se pueden realizar para dar a conocer el tema sobre derechos humanos?	**Si** se realizan talleres informativos **entonces** se podrá dar a conocer el tema sobre derechos humanos.
¿Qué hacer para implementar un manual de puestos y funciones?	**Si** se realizan una investigación de los puestos y funciones **entonces** se podrá proporcionar un manual de puestos y funciones.
¿De qué manera se puede fomentar el amor a la cultura del municipio?	**Si** se realizan actividades en donde se observe los beneficios que han dejado los primeros habitantes del pueblo **entonces** se fomentará el amor a la cultura del municipio.
¿Cuál es la razón de la indiferencia de las instituciones para realizar proyectos enfocados a jóvenes?	**Si** se realizan entrevistas a las distintas instituciones **entonces** se podrá identificar las razones de la indiferencia de las mismas para realizar proyectos enfocados a jóvenes.
¿Cómo financiar la realización de actividades educativas?	**Si** se gestiona apoyo de otras instituciones interesadas en la juventud

	entonces se podrá financiar la realización de actividades educativas.
¿Qué estrategias se pueden utilizar para promocionar relaciones con otras instituciones?	**Si** se elabora y ejecuta un plan de actividades interinstitucionales **entonces** habrá relación con otras instituciones.
¿Qué se puede realizar para capacitar al personal que labora en la OMJ?	**Si** se realiza un ciclo de capacitaciones **entonces** el personal estará capacitado para el trabajo que se realiza en la OMJ
¿Qué estrategias se pueden utilizar para verificar el desempeño del personal de la OMJ?	**Si** se emplea un sistema de evaluación apropiado **entonces** se puede verificar el desempeño del personal.
¿Qué hacer para asegurar la estabilidad laboral del personal?	**Si** se crean contratos anuales **entonces** se puede asegurar la estabilidad laboral del personal.

La hipótesis-acción se practicó con cada uno de los problemas detectados en la Oficina de la Juventud. Para priorizar los problemas se contó con la presencia de la coordinadora, personal administrativo y de campo de la Oficina de la Juventud juntamente con la epesista.

1.32. Análisis de viabilidad y factibilidad

Opción 1: **Si** se realizan talleres de superación personal **entonces** se mejorará la motivación en los jóvenes para superarse en la vida.

Opción 2: **Si** se realiza una investigación de los puestos y funciones **entonces** se podrá proporcionar un manual de puestos y funciones.

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		si	no	si	no
	Administrativo legal				
1	¿Se tiene por parte de la institución el permiso para hacer el proyecto?	x		x	
2	¿Se cumple con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	x			x
3	¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		x		x

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		si	no	si	no
	Estudio técnico				

1	¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	x		x	
2	¿Se tiene exacta idea de la magnitud del proyecto?	x			x
3	¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	x		x	
4	¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	x			x
5	¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	x			x
6	¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	x		x	
7	¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	x			x
8	¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	x		x	
9	¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto realizar?	x		x	

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		si	no	si	no
	Estudio de mercadeo				
1	¿Está bien identificados los beneficiarios del proyecto?	x		x	
2	¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	x			x
3	¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	x		x	
4	¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	x		x	

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		si	no	si	no
	Estudio económico				
1	¿Se tiene calculado el valor en la plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	x		x	

2	¿Será necesario el pago de servicios profesionales?	x			x
3	¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		x		x
4	¿El presupuesto visualiza todos los gastos realizados?	x		x	
5	¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	x		x	
6	¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?	x		x	
7	¿Los pagos se harán con cheque?		x		x
8	¿Los harán en efectivo?	x		x	
9	¿Es necesario pagar impuestos?		x		x

No.	Indicadores	Opción 1		Opción 2	
		si	no	si	no
	Estudio financiero				
1	¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	x		x	
2	¿El proyecto se pagará con fondos de la institución/comunidad intervenida?		x	x	
3	¿Será necesario gestionar crédito?		x		x
4	¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?	x			x
5	¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?	x			x
6	¿Se realizarán actividades de recaudación de fondos?	x		x	

1.33. Problema seleccionado

Después de haber realizado el diagnóstico, se verificó que el problema urgente es: Desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida

1.34. Solución propuesta como viable y factible

Realizar y aplicar una Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

Capítulo II: Fundamentación teórica

2.1. Fundamentos legales

CÓDIGO MUNICIPAL.

“ARTICULO 5. Servicio a los intereses públicos. Los municipios y otras entidades locales sirven a los intereses públicos que les están encomendados y actúan de acuerdo con los principios de eficacia, eficiencia, descentralización, desconcentración y participación comunitaria, con observancia del ordenamiento jurídico aplicable

DECRETO NUMERO 12-2002
ARTICULO 36. Organización de comisiones. En su primera sesión ordinaria anual, el Concejo Municipal organizará las comisiones que considere necesarias para el estudio y dictamen de los asuntos que conocerá durante todo el año, teniendo carácter obligatorio las siguientes comisiones:
Educación, educación bilingüe intercultural, cultura y deportes;
Salud y asistencia social;
Servicios, infraestructura, ordenamiento territorial, urbanismo y vivienda;
Fomento económico, turismo, ambiente y recursos naturales;
Descentralización, fortalecimiento municipal y participación ciudadana;
De finanzas;
De probidad;
De los derechos humanos y de la paz;
De la familia, la mujer y la niñez.
El Concejo Municipal podrá organizar otras comisiones además de las ya establecidas. De la familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor o cualquier otra formada proyección social; todas las municipalidades deben reconocer, del monto de ingresos recibidos del situado constitucional un monto no menor del 0.5% para esta Comisión, del Municipio respectivo”.[34]

2.2. Elementos teóricos

Proyecto

“Un proyecto es una planificación que consiste en un conjunto de actividades que se encuentran interrelacionadas y coordinadas. La razón de un proyecto es alcanzar las metas específicas dentro de los límites que imponen un presupuesto, calidades establecidas previamente y un lapso previamente definido. La gestión de proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades

[34] Codigo municipal.

de un proyecto para satisfacer los requisitos del mismo. Consiste en reunir varias ideas para llevarlas a cabo, y es un emprendimiento que tiene lugar durante un tiempo limitado, y que apunta a lograr un resultado único. Surge como respuesta a una necesidad, acorde con la visión de la organización, aunque ésta puede desviarse en función del interés. El proyecto finaliza cuando se obtiene el resultado deseado, y se puede decir que colapsa cuando desaparece la necesidad inicial o se agotan los recursos disponibles.

Gestión de proyectos

Es la disciplina del planeamiento, la organización, la motivación, y el control de los recursos con el propósito de alcanzar uno o varios objetivos. Un proyecto es un emprendimiento temporal diseñado a producir un único producto, servicio o resultado con un principio y un final definidos (normalmente limitado en tiempo, en costos y/o entregables), que es emprendido para alcanzar objetivos únicos y que dará lugar a un cambio positivo o agregará valor

Juventud

Es la edad que precede inmediatamente a la edad adulta y se sitúa después de la infancia. La Organización Mundial de la Salud postula que la juventud comprende, en general, el rango de edad entre los 10 y los 24 años. Abarca la pubertad o adolescencia inicial (de 10 a 14 años), la adolescencia media o tardía (de 15 a 19 años) y la juventud plena (de 20 a 24 años). El 12 de agosto es el Día Internacional de la Juventud. La fecha fue proclamada el 17 de diciembre de 1999 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.
El término juventud también puede referirse a los primeros tiempos en la existencia de algo, y puede ser sinónimo de energía, vigor y frescura.
La juventud constituye un conjunto social de carácter heterogéneo donde cada subgrupo desea diferenciarse del resto y de los adultos. Los jóvenes buscan desarrollar un sentido de pertenencia y, por eso, se agrupan con sus pares.

Servicio comunitario

Es un servicio donado, o actividad que es hecha por alguien o por un grupo de personas para beneficio del público o sus instituciones. Los voluntarios pueden dar servicio a la comunidad, sin embargo, no todos los que proporcionan servicio comunitario son vistos o catalogados como voluntarios, ya que algunas personas que proporcionan servicio a la comunidad no lo están haciendo por su propia voluntad, sino que se ven obligados a hacerlo por alguna razón, como ser:

- Como parte de las necesidades de la ciudadanía, en sustitución por ejemplo del servicio militar;
- Por sanciones de justicia penal dictaminada por algún juez, y en muchos casos para evitar una sanción mayor de tipo económico o de tipo penal;

- Para cumplir los requisitos de un curso, como el caso del llamado aprendizaje en servicio, o para cumplir con ciertos requisitos exigidos para la graduación;
- Por alguna exigencia de una escuela o de una guardería o de una institución deportiva, que a veces requieren de los padres o responsables de quienes allí se inscriben, cierto número de horas de servicio no remunerado

Administración

La administración es la ciencia social que tiene por objeto el estudio de las organizaciones y la técnica encargada de la planificación, organización, dirección y control de los recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, del conocimiento, etc.) de una organización, con el fin de obtener el máximo beneficio posible; este beneficio puede ser social, económico, dependiendo de los fines perseguidos por la organización.

Administración moderna de una organización, centrada en la estrategia y enfocada a las necesidades del cliente.

Otra definición de Administración es la siguiente:

- La administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se puede alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr."[35]

Superación personal

Es un proceso de transformación personal a través del cual una persona trata de adaptar nuevas formas de pensamientos y creencias para mejorar su estilo de vida, durante este proceso de cambio el ser humano puede alcanzar un estado de satisfacción consigo mismo, transforma y entiende las circunstancias que se le van presentando día día de una manera más clara y sin victimizaciones para así poder disfrutar de una vida armoniosa.

Algunos aspectos relacionados con la superación personal son la transformación constante, la búsqueda de una visión y misión personal, el desarrollo de nuevos hábitos, pensamientos y creencias, tener una actitud optimista, la consistencia de uno mismo, la valoración a la vida, las relaciones interpersonales, y sobre todo el propósito de servir a los demás.

Beneficios de la superación personal

"Debido a que la superación personal involucra todos los aspectos de la vida, los beneficios de esta se dan también en cada uno de estos aspectos, por otro lado, es muy común que cuando se hace una mejora en alguno de estos aspectos (por ejemplo salud física) los beneficios se aplican a varias otras áreas de la vida (por ejemplo el trabajo, relación de pareja e hijos, etc.) esto es debido a la característica de unidad de

[35] https://es.wikipedia.org/wiki/Proyecto

la persona que consiste en que todas las áreas de la vida están íntimamente entrelazadas y cualquier cambio en una de ellas, ya sea positivo o negativo, termina por afectar el resto.

Algunos de los beneficios que se pueden alcanzar en las diferentes áreas de la vida mediante el proceso de superación personal son:

Mayor aprecio por la vida
Mayor autoestima
Mejores relaciones interpersonales
Desarrollo profesional
Mejoras en la salud física y mental
Desarrollo intelectual
Mayores ingresos
Disminución del estrés y la ansiedad
Autoconsciencia
Servicio"[36]

Obstáculos de la superación personal

"El principal obstáculo para alcanzar la superación personal es la propia persona, debido a que la superación personal es una decisión propia, es decir, una persona no tiene la capacidad para hacer que otra persona se supere a si misma si ella no quiere".[37]

El superarse de pende de la voluntad que tenga la persona para cambiar su estilo de vida, se requiere que se dejen por un lado las escusas y se decida por el camino del emprendimiento el cual trae muchas satisfacciones para los que dicen serlo. es una decisión individual que cada uno debe tomar, ya que una persona no puede hacerlo por otra, lo único que se puede hacer es motivar a la persona para que este decida a cambiar su forma de vida.
Entre los obstáculos que se encuentran están los siguientes:

Distorsiones cognitivas

"Las distorsiones cognitivas son instrumentos de la crítica patológica, los medios por los que actúa, las armas que la crítica dirige contra su autoestima. Si puede decirse que las creencias irracionales son la ideología de la crítica patológica, las distorsiones cognitivas pueden considerarse la metodología de la crítica. La crítica utiliza las distorsiones de la forma en que un terrorista utiliza las bombas y pistolas. Las

[36] https://hacialasuperacion.wikispaces.com.
[37] Loc. Cit,

distorsiones cognitivas son en realidad malos hábitos: hábitos de pensamiento que usted utiliza constantemente para interpretar la realidad de forma irreal."[38]

La gran mayoría de la población mundial tienen estas distorsiones cognitivas debido a las creencias irracionales que se tienen, estas creadas en la infancia de cada individuo, ya que al ser humano se le etiqueta, compara desde muy temprana edad con el fin de que seamos buenas personas en un futuro, no tomando en cuenta las dificultades que estas creencias presentan en el futuro de la persona ya que adquiere muchos miedos para enfrentarse a la vida y lograr sus sueño, no se permite que cada uno conozca y desarrolle su talento. Las distorsiones que se dan son las siguientes.

Las distorsiones:

"Hipergeneralización: Las distorsiones cognitivas cambian la misma naturaleza del universo en que vive. Las hipergeneralizaciones crean un universo contraído en el que leyes cada vez más absolutas hacen la vida cada vez más limitada. Es un universo en el que se vuelve del revés el método científico. En vez de observar todos los datos disponibles, formular una ley que explique todos los datos y luego contrastar la ley, coge un hecho o acontecimiento, saca una regla general de él y nunca comprueba la regla.

Designación global: La designación global es la aplicación de etiquetas estereotipadas a clases enteras de personas, cosas, conductas y experiencias. Las personas que practican la designación global viven en un universo poblado de personajes almacenados que representan un melodrama irreal. Los designadores globales con baja autoestima asumen ellos mismos el papel de villano o simplón

Filtrado: Cuando uno filtra la realidad, ve su universo como a través de un cristal oscuro. Puede ver y oír sólo ciertas cosas. Como una grabadora activada por la voz, su atención sólo se activa por determinados tipos de estímulos: instancias de pérdida, rechazo, injusticia, etc. Usted se centra selectivamente en ciertos hechos de la realidad y presta atención a ellos, ignorando todo el resto. Tiene usted puntos ciegos que oscurecen la evidencia de su propia valía. El filtrado le convierte en un mal reportero de su propia experiencia vital. Sus propias narraciones de su experiencia son tan sesgadas como el periodismo político en una república bananera. El filtrado es tan peligroso para su autoestima como lo sería para su bienestar físico conducir un coche con todas las ventanas pintadas de negro**.**

Pensamiento polarizado: Habitualmente incurre en el pensamiento polarizado, viven en un universo blanco y negro, sin colores o sombras de gris. Dividen todos sus actos y experiencias en dicotomías y/o, según estándares absolutos. Se juzgan a sí mismos

[38] MCKAY,Matthew, & Fanning, Patrick, *Autoestima: Evaluaciòn y Mejora,* Martinez Roca, España, 1991, pág. 61

como santo o pecador, como buen chico o mal chico, como éxito o fracaso, héroe o villano, noble o bastardo. Por ejemplo, Anne estaba empleada en unos almacenes de tejidos. En ocasiones bebía en exceso en las fiestas. Un lunes se quedó en casa, dejando de ir a trabajar a causa de la resaca. Durante una semana tuvo una depresión aguda por este incidente porque tendía a juzgar a las personas o como ciudadanos sobrios o como alcohólicos. Por haberse pasado de la cuenta una vez se había convertido, según ella, en una alcohólica hecha y derecha. El problema que plantea el pensamiento polarizado es que terminan inevitablemente en el lado negativo de la ecuación. Nadie puede ser siempre perfecto, con lo que, al primer error, debe llegar a la conclusión de que es totalmente malo. Esta forma de pensar de «un golpe y estás acabado» es mortal para la autoestima.

Autoacusación: La autoacusación es una forma de pensamiento distorsionado que le hace acusarse así mismo de todo, tenga o no la culpa. En el cosmos de autoacusaciones, ellos son el centro de un universo de cosas malas y todas son culpa de ellos. Se inculpan de todos los fallos, de ser tosco, gordo, perezoso, descentrado, incompetente o cualquier otra cosa. Se culpan de cosas que sólo marginalmente están bajo su control, como su mala salud o la forma de reaccionar de los demás. Si la autoinculpación es un hábito profundamente arraigado, puede hallarse incluso responsable de cosas que obviamente no están bajo su control, como el tiempo, los horarios de vuelo o los sentimientos de su cónyuge. Es bueno asumir la responsabilidad de su vida, pero en caso de autoinculpación grave, se considera a sí mismo patológicamente responsable.

Personalización: En un universo personalizado, ellos son el universo. Todos los acontecimientos, adecuadamente decodificados, parecen tener algo que ver con ellos. Desgraciadamente hay muy poca sensación de poder o de mantener el control de los acontecimientos. Parece más bien como si uno estuviera bajo presión, sitiado o en observación por parte de todos los que le rodean. La personalización tiene un componente narcisista. Ingresan en un mundo saturado e inmediatamente empieza a compararse con todos los demás: quién es más listo, tiene mejor aspecto, es más competente, más popular, etc.

Falacias de control: Las falacias de control le hacen responsable de todo el universo o responsabiliza a todos. Excepto a usted. Él estilo de pensamiento distorsionado por híper control le da una falsa sensación de omnipotencia. Luchan por controlar todos los aspectos de toda situación. Se hacen responsable de la conducta de todos los invitados de su fiesta, de las notas de su hijo en la escuela, de la puntualidad del repartidor del periódico, de la forma de afrontar su madre la menopausia, y del resultado de su campaña Manos Unidas. Cuando los invitados ponen los pies en el mobiliario, cuando su hijo fracasa en álgebra cuando el periódico llega tarde, cuando su madre le llama llorando, o cuando es desechada su emoción la reunión del comité,

usted siente perder el control. Puede experimentar resentimiento, cólera y una aguda sensación de fracaso personal cuando fracasó alguien próximo a usted".[39]
La personas que presentan distorsiones cognitivas o emocionales viven muy desesperados y deprimidos en negatividad debido a que ellos asumen que todo lo que pasa a su alrededor es culpa de ellos y lo tendrían que resolver de alguna manera, tienen a querer tener el control de todo lo que pasa a su alrededor, carecen de una buena autoestima, y toda su atención está en el de afuera en lugar de estar en ellos mismos, de esta manera es imposible lograr una superación personal y sentirse satisfecho a contento con la vida y con las personas que los rodean.

Pensamientos irracionales

"Es importante darnos cuenta de que muchos de nuestros pensamientos pueden ser racionales (adecuados) o irracionales (poco adecuados), serán racionales si se corresponden con lo que sucede objetivamente en la realidad, e irracionales si se alejan de lo que sucede.
Se preguntarán el ¿Por qué hablar de los pensamientos irracionales y no de los racionales? Pues bien, lo importante es localizar o modificar los pensamientos que nos causan problemas o no se apegan a la realidad para tener una vida más saludable y feliz alcanzando nuestras metas y propósitos básicos…
¿Y cómo sé que mis pensamientos son irracionales? Pues bien, cuando nuestros sentimientos o emociones la mayor parte del tiempo son negativas o extremistas, es un foco rojo para analizar nuestros pensamientos, para facilitar el proceso de identificación de los pensamientos irracionales podemos tomar las siguientes pautas:

Ser exagerados, dejar de ver lo positivo, creer que todo lo que sucede es hacia mí, pensar que es lo peor, ser adivinos de lo que piensan los demás, ver todo como negro o blanco, positivo o negativo, ser rígidos y no aceptar cambios, etc.
Estamos bombardeados por pensamientos irracionales en nuestra cultura por ejemplo si escuchamos canciones, vemos películas, telenovelas, cuentos, encontraremos muchísimos pensamientos irracionales que podemos estar aprendiendo tomando como parte de nuestras propias creencias y con esto no quiero decir que dejemos de ver televisión o escuchar música o alejarnos de la sociedad, sino cuestionar lo que escuchamos o vemos en televisión y debatir estas ideas antes de agregarlas a nuestras creencias y valores, se enlistan a continuación los tipos de pensamientos irracionales más comunes:

Filtraje: Es un tipo de distorsión de una situación en la que acostumbramos ver únicamente un solo elemento de la situación sin tomar en cuenta lo demás, esto es solo resaltamos un detalle y omitimos lo demás, la mayor parte del tiempo este detalle es negativo. Es como tener una especie de visión de túnel, por ejemplo, la esposa que solo trata de remarcar lo desordenado de su marido ante los demás, sin comentar los varios aspectos que de hecho son mayores que los negativos como; responsabilidad,

[39] Ibid., pág. 61-65.

trabajador, puntualidad, cariñoso, entre otros. Pero la esposa solo se enfoca en los aspectos negativos que no le permite ver las cosas positivas.

Interpretación del pensamiento: Suponer las razones o intenciones de las otras personas sin prueba alguna, esto es cuando creemos adivinar lo que los demás están pensando exactamente, equivocándonos la mayor parte del tiempo. Esto significa que con concluimos precipitadamente leyendo el pensamiento de los demás. Ejemplo: “no me está poniendo atención, de seguro porque mi platica lo aburre”

La falacia de justicia: Se basa en la aplicación de las normas legales y contractuales a los caprichos de las relaciones interpersonales. Cada una de las apersonas tiene su particular código de justicia, y en cada momento conocen lo que deberían y no deberían ser. Se expresa a menudo con frases condicionales: Si me quisiera, no se burlaría...No es justo que me pase esto a mí, me debería ir mejor.

Falacia de cambio: El supuesto fundamental de este tipo de pensamiento es que la felicidad depende de los actos de los demás. La falacia de cambio supone que una persona cambiará si se la presiona lo suficiente. Pero es importante saber que la única persona a la que podemos estar relativamente seguros de poder cambiar en algún aspecto es a nosotros mismos. La esperanza de felicidad se encuentra en conseguir que los demás satisfagan nuestras necesidades. Las estrategias para cambiar a los otros incluyen echarles la culpa, exigirles, ocultarles cosas y negociar.

Culpabilidad: A menudo la culpabilidad implica que otro se convierta en el responsable de elecciones y decisiones que realmente son de nuestra propia responsabilidad. Otras personas focalizan la culpabilidad en ellas mismas exclusivamente. Si hay algo que se pueda definir como pérdida de tiempo, es precisamente la actitud de empeñarse en buscar culpables cuando las cosas no van como estaba previsto.

Los debería: En esta distorsión, la persona se comporta de acuerdo a unas reglas inflexibles que deberían regir la relación de todas las personas. Las palabras que indican la presencia de esta distorsión son debería, habría de, o tendría. No sólo son los demás quienes son juzgados, sino que también la persona se hace sufrir a sí misma con los debería. Por ejemplo: los demás deberían de comprenderme, no tendrían que tratarme de esa manera, no deberías comportarte de esa manera.

Tener razón: La persona se pone normalmente a la defensiva; tiene que probar continuamente que su punto de vista es el correcto, que sus apreciaciones del mundo son justas y todas sus acciones adecuadas. Las opiniones de este tipo de personas raramente cambian porque tienen dificultad para escuchar nuevas informaciones. Cuando los hechos no encajan en lo que ya creen, los ignoran. Esta actitud lleva normalmente a una conducta excesivamente agresiva, distante, con muchas

discusiones y la consiguiente pérdida de amigos, y el deterioro de las relaciones sociales.

La falacia de la recompensa divina: En este estilo de ver el mundo la persona se comporta "correctamente" en espera de una recompensa. Se sacrifica y trabaja hasta quedar extenuada y mientras tanto imagina que está coleccionando puntos angelicales que podrá cobrar algún día".[40]

Dejarse llevar por los pensamientos irracionales es muy común en la población de hoy en día ya que es poco el porcentaje de personas que maneja sus pensamientos y que cuenta con pensamientos positivos durante su vida cotidiana esto para el beneficio de la misma. Entre los pensamientos negativos está cuando solo se tiene la atención en el problema y no en las soluciones ocasionando más frustración emocional, muchos de los individuos viven suponiendo las intenciones de las demás personas para así mismas intenciones que no son reales ya que solo es un pensamiento que lo crean ellas mismas. El pensamiento de que esto y aquello debería ser de otra manera solo permite que cada uno se coloque en el papel de víctima causando más dificultad para lograr el éxito en la vida, existen muchos con una personalidad tirana y déspota en donde todo tiene que ser como ellos dicen y que solo sus opinión es la que cuentan, en el caso de estas personas tienen más dificultades para enfrentarse a sus miedos es por ellos que se ocultan tras una personalidad fría para aparentemente tener el control de sus vidas.

¿Cómo alcanzar la superación personal?

"Como ya se mencionó anteriormente, la superación personal es el resultado de un gran esfuerzo y trabajo permanente e implica realizar una gran cantidad de cambios de fondo a nuestros hábitos y pensamientos, los cambios necesarios para logar la superación personal son:

Cambio de pensamientos.

Una persona con una actitud negativa está impedida para superarse, como sabemos, los pensamientos tienen el poder para definir nuestras vidas. El primer paso para la superación personal es realizar un cambio en los pensamientos para alcanzar un estado (actitud positiva) que le permita avanzar. El cambio en los pensamientos es una decisión que debe tomar la propia persona.

Determinación: La superación personal requiere de una decisión firme por crecer y mejorar. Unos cuantos intentos esporádicos o débiles no alcanzarán para lograr un desarrollo personal pleno.

[40] *scribd*. Obtenido de scribd: https://es.scribd.com/document/348534147/132660962-Manual-Para-El-Manejo-de-Pensamientos-Irracionales-1-pdf

Autoanálisis objetivo: Una tarea clave es realizar un análisis de sí mismo en cada uno de los aspectos de la vida (trabajo, familia, finanzas, etc.). El autoanálisis debe hacerse de forma honesta por uno mismo o a través de la retroalimentación por parte de otras personas. Es necesario tener el valor suficiente para aceptar las críticas.

Preparación e instrucción: Para una persona que se encuentra en un estado de desarrollo bajo en las distintas áreas de su vida resultará complicado superarse si no recibe o busca instrucción. La instrucción puede ser recibida mediante cursos, talleres, conferencias o mediante la lectura de libros de autores reconocidos en el tema.

Definición de la misión y visión personal: Una de las tareas más importantes en la vida de cualquier persona es la definición de su misión personal. La misión personal es la guía máxima de nuestras vidas, y cada cosa que hagamos deberá estar de acuerdo con ella. Por otra parte, la visión es una especie de fotografía del estado en el cual nos vemos en 10, 20 o 30 años y nos sirve de referencia para trabajar y para medir nuestros avances.

Planeación de metas y objetivos: Para lograr la efectividad en los resultados nuestras metas y objetivos más importantes deberán ser planeados de forma cuidadosa y realizar con pulcritud y puntualidad cada una de las actividades necesarias para lograr dichos objetivos.

Trabajo permanente: La superación personal es un trabajo de tiempo completo, de hecho, es un cambio de vida completo y profundo en cada una de las actividades diarias. Es muy común también que en ocasiones sea necesario sustituir ciertas actividades por otras que resulten más efectivas para nuestra vida, por ejemplo, un cambio benéfico sería reducir el tiempo que se ocupa en ver televisión y utilizarlo para hacer algún tipo de actividad física.

Autoevaluaciones: En ocasiones es posible que a pesar de trabajar mucho no se obtengan los resultados deseados debido a que se pierde el enfoque y el rumbo. Las autoevaluaciones periódicas nos ayudan a analizar nuestras actividades para determinar las cosas que se están haciendo bien, así como las que se están haciendo mal y tomar las medidas necesarias para corregir. Las autoevaluaciones nos ayudan también a retomar el rumbo de nuestras vidas y a realinearnos con nuestra misión personal.

Persistencia y coraje: Cuando nos lanzamos a emprender cualquier proyecto es muy común que se presenten fallas u obstáculos que nos impiden lograr nuestros objetivos, sin embargo, estos fracasos temporales no deben ser confundidos con un fracaso permanente. Por el contrario, al analizar las causas de los fracasos se obtienen grandes cantidades de información y conocimientos valiosos que pueden ser utilizados para los siguientes intentos. Debido a estos fracasos temporales se vuelve sumamente

importante la persistencia y el coraje necesario para continuar hasta lograr nuestro cometido. Como se puede ver, la superación personal es un trabajo muy arduo y un compromiso continuo por mejorar. Debido a esto, son pocas o ninguna las personas que pueden alcanzar el éxito (o la perfección) en todas y cada una de las áreas de su vida, sin embargo, todos tenemos la posibilidad de mejorar sustancialmente nuestras vidas, el secreto está en la determinación que tengamos para conseguirlo."[41]

Durante el proceso que lleva el camino a la superación personal o al éxito se van a encontrar múltiples obstáculos para alcanzar lo soñado, estos obstáculos para unas personas se vuelven permanentes impidiéndoles alcanzar sus metas, pero para otra y solo para las que tienen el coraje para alcanzar sus metas, son oportunidades de aprendizaje para mejorar el proceso que conlleva el camino al éxito, en estos casos las personas se levantan con mucha más valentía para continuar su camino, pero sucede con ellas algo mucho mejor disfrutan de sus fracasos, no es ningún tipo de masoquismos, pero estas personas ven fortalezas en cada uno de sus errores y obstáculos, y es ahí cuando la vida se vuelve más alegre y amena.

Autoestima: "La autoestima es esencial para la supervivencia psicológica. Sin cierta dosis de autoestima, la vida puede resultar enormemente penosa, haciendo imposible la satisfacción de muchas necesidades básicas. Uno de los principales factores que diferencian al ser humano de los demás animales es la consciencia de sí mismo: la capacidad de establecer una identidad y darle un valor. En otras palabras, usted tiene la capacidad de definir quién es y luego decidir si le gusta su identidad o no. El problema de la autoestima está en esta capacidad humana de juicio. Una cosa es que nos disgusten ciertos colores, ruidos, figuras o sensaciones. Pero cuando se rechazan partes de uno mismo, se dañan considerablemente las estructuras psicológicas que literalmente mantienen a una persona viva.

El juzgarse y rechazarse a sí mismo produce un enorme dolor. Y del mismo modo que uno atendería y curaría una herida física, solemos evitar todo lo que pueda agravar de cualquier modo el dolor del rechazo a uno mismo. Sin ello, se asumen menos riesgos sociales, académicos o profesionales. Uno tiene más dificultad en relacionarse con la gente, entrevistarse para un trabajo, o perseguir algo en lo que se pudiera no triunfar. Uno limita su capacidad de abrirse a los demás, expresar su sexualidad, ser el centro de atención, atender a las críticas, pedir ayuda o resolver problemas. Para evitar nuevos juicios y autorrechazos, uno levanta barreras defensivas. Quizá se inculpa y encoleriza, o se sumerge en un empeño perfeccionista. O bien fanfarronea. O bien se ponen excusas. En ocasiones se recurre al alcohol o las drogas. Una buena autoestima trata sobre la forma de poner fin a estos juicios. Trata del modo de curar antiguas heridas fruto del agravio y el autorrechazo. La forma en que uno se percibe y

[41] https://hacialasuperacion.wikispaces.com

siente a sí mismo puede cambiar. Y cuando cambian estas percepciones y sentimientos, el efecto de rizo afectará a todas las áreas de la vida, procurando una sensación cada vez mayor de libertad.
Las personas con baja autoestima no se perciben con claridad a sí mismas. Como en el reflejo de espejos curvos, la imagen que ven magnifica sus debilidades y minimiza sus dotes. El resultado habitual de este reflejo distorsionado es una fuerte sensación de insuficiencia, a raíz de una desfavorable comparación con las personas que le rodean. Usted percibe a los demás mucho más exactamente que a sí mismo, porque tiene presente su equilibrio de fuerzas y debilidades. En comparación con todas estas personas «normales» su distorsionada imagen de espejo cóncavo parece terriblemente imperfecta.

Para elevar su autoestima, es absolutamente preciso romper los viejos espejos trucados y aprender a percibir con exactitud su particular equilibrio de fuerzas y debilidades. Este capítulo le ayudará a crear una descripción de sí mismo precisa y clara. En vez de filtrar sus talentos y magnificar sus debilidades, usted puede aprender a reconocer y valorar a la persona que realmente es. El primer paso para la autoevaluación precisa es describir con el máximo detalle posible cómo se percibe usted actualmente. El siguiente «Inventario del concepto de sí mismo» le ayudará a organizar su descripción de sí mismo"[42]

La autoestima se puede encontrar en tres niveles bajo, medio y alto cuando se tiene una autoestima baja ocasiona muchos problemas emocionales como tristeza, depresión, enojo en su mayoría son sentimientos negativos, los pensamientos que invaden en este nivel de autoestima son de desprecio a sí mismo, falta de confianza para realizar las metas más anheladas y muchos miedos, por otro lado la autoestima media permite a las personas ir avanzando poco a poco en la vida pero siempre se tienen la dificultad para confiar en sí mismas ya que pueden darse recaídas en cuanta al ánimo y entusiasmo, y la autoestima alta es la más aconsejable de poseer ya que es necesaria para alcanzar el éxito en todos los ámbitos de la vida y poder alcanzar una superación personal, logrando cumplir nuestro propósito de vida.

Comprensión: "El intento de comprender es el primer paso hacia una relación compasiva consigo mismo y con los demás. El comprender algo importante para usted o para un ser querido puede cambiar totalmente sus sentimientos y actitudes. Considere el caso de Sean, un albañil que finalmente se dio cuenta de por qué comía en exceso por las noches. Un día tuvo una tarea especialmente dura. Tras trabajar hasta entrada la noche, se dio cuenta de que aún había dejado pendiente el trabajo de todo un día para el día siguiente, cuando se suponía que tenía que empezar otro. Condujo hasta casa con un ojo puesto en la aguja de la temperatura, pues se le había sobrecalentado el coche y no podía dejar que llegase al rojo. Se sentía agotado, ansioso y derrotado. Pensó en parar en un comercio de licores y comprar unas nueces,

[42] MCKAY,Matthew, & Fanning, Patrick, *Autoestima: Evaluaciòn y Mejora,* Martinez Roca, España, 1991, pág. 13

copos de maíz y algunos embutidos como aperitivo antes decenar. Cuando se imaginó inmerso en su sofá frente al televisor y con comida al alcance de cada brazo, empezó a sentirse mejor. Pero la crítica empezó a azotarle por su «voracidad en comer basura». En este momento, Sean hizo algo diferente. Se preguntó a sí mismo por qué el pensar en la comida le hacía sentir mejor. Entonces tuvo una idea: comía en exceso por las noches para rehuir sus sentimientos de presión e insuficiencia durante el día. Mientras comía se sentía reconfortado y seguro. Esta súbita comprensión fue el primer paso de Sean para desarrollar una noción más compasiva de sí mismo. Comprendió su hábito de comer en exceso como una respuesta a presiones intolerables, en vez de como expresión de glotonería y debilidad. No toda comprensión resulta tan fácil. En ocasiones viene a resultas de un esfuerzo constante y sostenido por entender las cosas. Su decisión de comprar y leer este libro es un ejemplo de aproximación consciente y gradual a la comprensión. El comprender la naturaleza de sus problemas no significa que tenga que llegar a soluciones inmediatamente. Simplemente significa que usted ha hallado la forma de operar: lo que tiene probabilidades de hacer en una determinada situación y por qué probablemente lo va a hacer. Significa que usted tiene una idea de cómo llegó a ser la persona que es".[43]

Aceptación: "La aceptación es quizá el aspecto más difícil de la compasión. La aceptación es un reconocimiento de los hechos, con suspensión de todos los juicios de valor. Usted ni aprueba ni desaprueba: acepta. La aceptación de los demás supone reconocer los hechos acerca de ellos despojados de nuestros juicios habituales. Por ejemplo, Laurie solía considerar a un profesor como «un hueso, totalmente carente de sentimientos. Nunca ofrece una palabra de aliento o tiempo extra para las tareas». Sin embargo, hizo un serio esfuerzo por aceptar a este hombre porque tenía que colaborar con él en un importante comité de estudiantes de la facultad. En primer lugar, Laurie se libró de las etiquetas derogatorias que llenaban su cabeza. A continuación, repasó mentalmente los hechos: «El doctor Sommers es un hombre reposado, reservado y distante. Suele ofrecer ayuda sólo cuando se le pide formalmente. Se toma muy en serio los plazos. Puede no agradarme su estilo como profesor, pero le acepto como es. Puedo colaborar con él y sacar partido de ello». Este ejercicio de comprensión ayudó a Laurie a ofrecer algunas importantes resoluciones conjuntas adoptadas por el comité. Toda esta experiencia elevó también su autoestima, porque con ella había aprendido el valor de ser un poco más distante y reservada ella misma".[44]

Es importante conocer las debilidades y fortalezas para ir integrándolas y aceptándolas e incluso esas cosas que se denominan malas que permanecen en cada una de las personas, ya que toda aquello que se niega crece y permanece con mucha más fuerza dentro de nosotros evitando lograr desprendernos de ellas para seguir caminando por la vida más ligeros, las debilidades que cada uno posee también nos sirve para nuestra

[43] Ibid., pág. 82.
[44] Loc. Cit.

evolución dentro de esta sociedad ya que trae más aprendizaje a la vida siempre y cuando se vea de esa manera.

Perdón: "El perdón deriva de la comprensión y la aceptación. Igual que esos dos rasgos, no significa aprobación. Significa aceptar lo pasado como pasado, reafirmar el respeto a sí mismo en el presente y anticipar un futuro mejor. Cuando usted se perdona por haber gritado a su hijo, no pasa de bueno a malo u olvida el incidente. Su rabieta sigue siendo algo reprobable, y usted recordará su error para poder mejorar en el futuro. Pero usted dejará el «caso cerrado» y pasará a sus actividades rutinarias sin seguir anclado en el incidente y sentirse mal todo el día. El verdadero perdón de los demás significa un cierre de cuentas. La persona que le dañó no le debe ya nada. No está ya en posición de deudor respecto de lo que ha sucedido. Usted ha abandonado toda idea de venganza, reparación, restitución o compensación. Usted afronta el futuro con una hoja en blanco entre ambos".[45]

El perdona es más efectivo y es más sanador cuando el agredido es quien perdona, sin necesidad de esperar que su agresor venga a pedirle perdón es una forma de amor y respeto a uno mismo, con este acto el pasado queda en el pasado ya no interrumpe el presente y mucho menos el futuro y se vuelve un aliado para continuar el camino al éxito, cuando no se perdona se revive una y otra vez el mismo daño que se haya cometido hacia el agredido, claro sin necesidad de que se le agreda nuevamente este sufre por el solo hecho de el enojo y rabia que se tienen en contra del agresor esperando que un día la vida lo castigue por el daño cometido, este pensamiento resta inspiración y aliento para seguir alcanzando la superación en la vida y si se alcanza el éxito en negocios o dinero la vida se convierte en una campo de batalla en donde no se es feliz, porque todavía hay odio dentro de los corazones de las personas lastimadas en un pasado, no perdonar es como tomarse un veneno esperando que el agresor sea el que muera.

La práctica de vivir conscientemente

"Vivir de manera consciente significa estar conectados con nuestros actos, nuestras motivaciones, valores y propósitos y comportarnos de manera razonable. La acción debe ser adecuada a la consciencia. El vivir conscientemente es vivir siendo responsable hacia la realidad, preocuparme, sobre todo, de distinguir los hechos en sí de las interpretaciones que hagamos sobre los hechos o de las emociones que nos generen. Otro aspecto importante es interesarnos en saber dónde estamos en relación con nuestros proyectos de vida, si los estamos logrando o estamos fracasando. Estar dispuesto a ver y corregir nuestros errores. Ser receptivo a los conocimientos nuevos y estar dispuesto a reexaminar nuestras creencias. Perseverar en el intento de

[45] Ibid., pág. 83.

comprender pese a las dificultades. Comprometernos con la vida como si se tratara de un camino de superación y aprendizaje"[46]

Cuando una persona vive conscientemente consigue conocerse a sí misma, amarse y respetarse, durante el proceso de vivir con conciencia se van corrigiendo las creencia que permanecen dentro de la mente de la persona que quiere el cambio, estas creencias en su mayoría no son constructivas ya que limitan el potencia que tienen un individuo para alcanzar sus sueños muchas de ellas son; creer que no somos importantes, que no valemos nada, que la vida es muy difícil, que no hay mucho de todo, que no se es capaz de empezar un negocio, que hay mucha escasez, que el amor se acaba, creencias como esas nos limitan y todas son falsas ya que solo existen dentro de cada una de las mentes de las personas, durante el proceso de conciencia se van cuestionando y se cambian por otras más positivas y que a su manera para cada personas son ciertas ya que somos seres llenos de luz, amor, paz y capaces de realizar y logar todo aquello que nos propongamos.

Aceptación de sí mismo

"La aceptación de sí mismo conlleva la idea de compasión, de ser amigo de mí mismo. Branden lo explica así: Supongamos que he hecho algo que lamento, o de lo cual estoy avergonzado y por lo cual me reprocho. La aceptación de sí mismo no niega la realidad, no afirma que sea en realidad correcto lo que está mal, sino que indaga el contexto en el que se llevó a cabo una acción. Quiere comprender el porqué. Quiere conocer por qué algo que está mal o es inadecuado se consideró deseable o adecuado o incluso necesario en su momento."[47]

Tus acciones seguirán tus pensamientos

"Tú eres lo que piensas los pensamientos que dominan tu mente la mayor parte del tiempo son los principales causantes de la situación en la que te encuentras hoy. Así que, si la situación en la que te encuentras no te gusta, ponle un alto a tus pensamientos y renueva tu mente con pensamientos nuevos y frescos que te impulsen a la acción":[48]

Cada pensamiento que tenga cada persona ya sea positivo o negativo siempre nos llevan a una acción si esté es negativo la acción será negativa y si es positivo la acción y sobre todo los resultados serán positivos, bien lo menciona la ley de la acción que todo aquello en lo que se coloca la atención, se piensa, y se siente se realza en automático, es por ellos se deben vigilar los pensamientos y tomar conciencia de ellos.

[46] BRANDEN, Nathaniel, Los seis pilares de la autoestima , 1995, pág. 55
[47] Loc. Cit.
[48] CARÍAS, Andry, el camino para alcanzar tus sueños, transformando vidas, Guatemala, 2016, pág. 105

¿De qué depende el éxito?

"El éxito no depende de tus circunstancias ni de la posición social ni socioeconómica que tengas, tampoco del color de tus ojos o cabello, el éxito no está condicionado al apellido que tengas ni al lugar donde naciste ni al entorno en donde vives.

El éxito depende única y exclusivamente de lo que está en tu interior, de tu manera de enfrentar la vida de aquellos pensamientos que albergas todo el día y todos los días en tu mente.

Tú puedes alcanzar el éxito en cualquier aspecto que te plantees, únicamente tienes que decidirte a hacerlo y creer, con todo tu ser, que podrás alcanzarlo. Bien lo decía Henry Ford "piensa que puedes, piensa que no puedes. En ambos casos tendrás razón".

En este momento, tus circunstancias pudieras ser apropiadas para desarrollarte y alcanzar tus más grandes anhelos o quizá tus circunstancias pudieran ser adversas y en vez de proveerte las condiciones necesarias para alcanzar lo que anhelas te están quitando el impulso hacia esa conquista de sueños, pero el éxito o el fracaso solamente dependen de ti, de tu manera de pensar y enfrentar la vida."[49]

¿Para qué naciste?

Hemos visto personas que destacan en el arte, en el deporte, en la ciencia, en la política, en los negocios, en el entretenimiento y en todas las facetas de la vida; y nos damos cuenta de que unos destacan siendo muy jóvenes, a veces desde niños, mientras que otros alcanzan sus sueños siendo ya adultos, incluso otros siendo adultos mayores; y es que para alcanzar tus sueños no importa la edad que tengas, sino que te enfoques en aquello para lo cual naciste.[50]

Todos los seres humanos vinieron a esta vida con un propósito de vida este es de amor y ayuda al prójimo, ya que todo venir ayudarnos a nosotros mismos para ir creciendo y tomar conciencia del ser maravilloso que cada uno es, cada persona nace con distintas habilidades y lo ideal es no compararnos con los demás sino descubrir cuál es la habilidad que cada uno posee, cada persona a nacido para disfrutar de la vida para aprender de los errores y los fracasos, para levantarse con más fuerza de cada una de las caídas y seguir con más entusiasmo el camino de la vida, el lugar, el país, la familia, los medio en donde cada persona haya nacido y nace es el perfecto para su realización y su propósito de vida ya que nacimos todos para dar amor.

[49] Ibid., pág. 9
[50] Ibid., pág. 8

Capítulo lll
Plan de acción

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Carné: 201311272
Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

3.1. Título del proyecto

Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.

3.2. Problema

¿Cómo erradicar la desmotivación en los jóvenes para superarse en la vida?

3.3. Hipótesis-acción

Si se realizan talleres de superación personal **entonces** se motivará a los jóvenes para superarse en la vida

3.4. Ubicación

Zona 4, 01 avenida del Barrio el Guite, San Martin Jilotepeque, Chimaltenango.

3.5. Unidad ejecutora

- Faculta de Humanidades Universidad de San Carlos de Guatemala
- Oficina Municipal de la Juventud San Martín Jilotepeque

3.6. Descripción de la intervención

Para dar a conocer la guía de superación personal se realizaran cuatro talleres el primero trata de los beneficios de estar motivado ya que a través de este tema se pretende identificar los tipo de motivación como también definir estrategias para permanecer motivado, el segundo trata de la autoestima ya que tener pensamientos positivos de sí mismo es importante, el tercero trata de pensamientos positivos permitido tomar conciencia del tipo de pensamiento que pasa a diario por la mente, y el ultimo taller trata de emprendimiento. Esto se realizará con el fin de concientizar a

los jóvenes sobre la importancia de buscar el emprendimiento y una superación personal para poder tener una vida y un futuro mejor.

3.7. Justificación

Como resultado del diagnóstico realizado en la oficina municipal de la juventud se pudo detectar que la mayoría de los jóvenes no buscan una superación personal para su vida, sino todo lo contrario no están aprovechando las oportunidades que se les presenta para obtener una vida mejor, están eligiendo vivir consciente o inconscientemente una vida de frustración y apatía. Esto es preocupante ya que se visualiza las consecuencias de no atender lo señalado, estos jóvenes pueden optan por involucrarse en drogas o pandillas perjudicando seriamente su futuro, en otros casos pueden llevar una vida con mucha depresión lo cual no le permitirá vivir plenamente disfrutando de las oportunidades que se le vaya presentando día con día. Es necesario entonces llevar a cabo talleres de superación personal dirigido a jóvenes para contrarrestar la apatía que se tiene en el tema de superación personal.

3.8. Objetivos

3.8.1. General

Crear interés en los jóvenes para tener una superación personal, y una vida más amena por medio de talleres de superación personal enfocada específicamente a un grupo de jóvenes de la Oficina Municipal de la Juventud.

3.8.2. Específicos:

- Contribuir con la motivación a los jóvenes para que busque una mejor vida para el futuro.
- Lograr la mayor participación de los jóvenes para que asistan a los talleres de superación personal.
- Gestionar apoyo a instituciones para llevar a cabo el proyecto.

3.9. Metas

- 4 talleres sobre temas de superación personal para contribuir a la motivación de los jóvenes
- Lograr que los 50 jóvenes de la oficina municipal de la juventud participen en los talleres de superación personal.
- Obtener apoyo de 5 instituciones para llevar el proyecto

3.10. Beneficiarios

3.10.1 . Directos:

- 50 jóvenes de la Oficina Municipal de la Juventud.

3.10.2 . Indirectos:

- 10 visitantes.
- 2 autoridades locales, alcalde y COCODE del barrio.
- 10 vecinos.
- Oficina municipal de la juventud.

3.11 Actividades

- Elaboración del perfil del proyecto.
- Elaboración de la planificación de los talleres de superación personal.
- Informar a la coordinadora de la OMJ sobre el proceso del proyecto.
- Entrega de solicitudes a entidades privadas y públicas para el apoyo del proyecto.
- Recibir respuestas de las gestiones.
- Invitación a los jóvenes de la oficina municipal de la juventud.
- Elaboración del producto pedagógico del proyecto.
- Preparación de material de apoyo para los talleristas.
- Realización de los talleres.
- Entrega del informe al asesor y a la coordinadora de la OMJ.

3.12 Técnicas metodológicas

- Observación.
- Entrevistas.
- Encuestas.
- Aprendizaje colaborativo.

3.13 Materiales

- Laptop.
- Impresora.
- Cañonera.
- Hojas de papel bond.
- Marcadores.
- Mesas.
- Útiles de oficina.
- Cámara fotográfica.
- Salón.
- Otros.

3.14 Cronogramas

No.	Actividad	Año 2017								Responsables
		Junio				Julio				
		semanas				Semanas				
		1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Elaboración del perfil del proyecto									Epesista
2	Elaboración de la planificación de los talleres de superación personal									Epesista
3	Informar a la coordinadora de la OMJ sobre el proceso del proyecto									Epesista
4	Entrega de solicitudes a entidades privadas y públicas para el apoyo del proyecto									Epesista
5	Recibir respuestas de las gestiones									Epesista
6	Invitación a los jóvenes de la oficina municipal de la juventud									Epesista
7	Elaboración del producto pedagógico del proyecto									Epesista
8	Preparación de material de apoyo para los talleristas									Epesista Talleristas
9	Realización del congreso									Epesista
10	Entrega del informe al asesor y a la coordinadora de la OMJ									Epesista

3.15 Presupuesto

No.	Cantidad	Descripción del artículo	Costo unitario	total
1	1	Resma de papel bond carta	Q.37.00	Q.37.00
2	3	Marcadores	Q.5.00	Q.15.00
3	1	Masquin tape	Q.10.00	Q.10.00
4	10	Pliegos de pale bond	Q.2.00	Q.20.00
5	5	Lapiceros	Q.2.00	Q.10.00
6	50	Refacciones	Q.10.00	Q.500.00
7	65	Almuerzos	Q.20.00	Q.1,300.00
8	4	Talleristas	Q.500.00	Q.2,000.00
9	5	Reconocimientos	Q.50.00	Q.250.00
10	50	Diplomas	Q.5.00	Q.250.00
11	1	Alquiler de laptop	Q.50.00	Q.50.00
12	1	Alquiler de salón	Q.200.00	Q.200.00
13	18	Mesas	Q.8.00	Q.144.00
14	18	Manteles	Q.2.00	Q.36.00
15	70	Sillas	Q3.00	Q.210.00
16	1	Equipo de sonido	Q.150.00	Q.150.00
17	1	Equipo audiovisual (cañonera)	Q.150.00	Q.150.00
18	-------	Imprevistos		Q.50.00
Total				Q.5,382.00

3.16 Fuente de financiamiento

Entidad	Cantidad	Rubro	Costo	Total
Librería Elena	1	Resma de papel bond carta	Q.37.00	
	3	Marcadores	Q.15.00	
	1	Masquin tape	Q.10.00	
	10	Pliegos de papel bond	Q. 20.00	
	5	Lapiceros	Q.10.00	Q.92.00
Refacciones Ednita	50	Refacciones	Q.500.00	Q.500.00

Licda. Diana Taracena Licda. Isabel Xiloj Licda. Gladis Suquén Lic. Eliu Ajquejay	4	Talleristas	Q.2,000.00	Q2,000.00
Artesanías José	5	Reconocimientos	Q.250.00	Q.250.00
Eventos ASAEL	18	Mesas	Q.144.00	
	18	Manteles	Q.36.00	
	70	Sillas	Q.210.00	Q.390.00
Municipalidad	50	Diplomas	Q.250.00	
	1	Alquiler de laptop	Q.50.00	
	1	Alquiler de salón	Q.200.00	
	1	Equipo de sonido	Q.150.00	
	1	Equipo audiovisual	Q.150.00	
	65	Almuerzos	Q.1,300.00	Q.2,100.00

3.17 Evaluación

Todo proceso debe ser evaluado para saber que alcance se obtuvo según lo planificado y conocer en donde estuvieron las debilidades de la intervención para poder aplicar una mejora a la misma en este caso la evaluación se realizará por medio de algunas técnicas como; observación directa y lista de cotejo que permitirán verificar que se alcanzaron los objetivos del proyecto.

Observación directa

Esta técnica se utilizará en todo momento para verificar que cada una de las actividades plasmadas en el cronograma se realice en el orden planificado y de la mejor manera.

Lista de cotejo

Por medio de una lista de cotejo, se evaluará la realización del proyecto, el cual está enfocado a alcanzar los objetivos planteados, la cual se adjuntó en el capítulo V de la evaluación del proceso.

Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención

4.1. Actividades y resultados

Las actividades y resultados se llevaron a cabo de acuerdo con el cronograma de actividades.

No.	Nombre de la actividad	Resultado obtenido
1	Elaboración del perfil del proyecto, en el cual se plasmaron todas las actividades a realizarse.	Se obtuvo el perfil del proyecto, permitiendo llevar en orden todas las actividades.
2	Elaboración de la planificación de los talleres de superación personal, basándose al plan de acción previamente realizado	Se obtuvo el plan de los talleres de superación personal, lo que permitió llevar un orden de todas las actividades que se realizaron en el mismo.
3	Informar a la coordinadora de la OMJ sobre el proceso del proyecto, a través del plan de acción elaborado.	Se proporcionó una copia del plan de acción y del cronograma para darle a conocer a la coordinadora de la OMJ sobre el proceso del proyecto.
4	Entrega de solicitudes a entidades privadas y públicas para gestionar la ayuda económica, alimentación y los materiales que se utilizaran en el proceso.	Las solicitudes fueron recibidas, quedando pendientes las respuestas a las mismas.
5	Recibir respuestas de las gestiones	Se obtuvo el apoyo de instituciones, como gobernación, PGN, CONJUV, liga de higiene mental, municipalidad de San Martín Jilotepeque, café internet computadoras y accesorios, Rapicomidas Ednita.
6	Invitación a los jóvenes de la oficina municipal de la juventud, para que participen en los talleres de superación personal	Se obtuvo un 100% de participación de los jóvenes de la oficina municipal de la juventud en los talleres de superación personal.

7	Elaboración del producto pedagógico del proyecto, realizado con la información impartida en cada taller.	Se obtuvo el producto pedagógico del proyecto.
8	Preparación del material de apoyo para los talleristas en las sesiones de trabajo como también el material para la decoración del salón.	Se elaboraron carteles para difundir la información, hojas de trabajo con los temas que se desarrollaron en cada taller.
9	Realización de talleres con temas como: motivación autoestima, pensamientos positivos, emprendimiento.	Se obtuvo la participación del 100% de los jóvenes de la OMJ. Se logró el apoyo de personal profesional para el desarrollo de los talleres.
10	Entrega del informe al asesor y a la coordinadora de la OMJ.	Se obtuvo la satisfacción por haber concluido con la realización de los talleres y la entrega del producto pedagógico del proyecto a la coordinadora de la OMJ como también al asesor. Se obtuvo por parte de los jóvenes de la OMJ como de la institución un agradecimiento por lo realizado.

4.2. Productos y logros

Producto	Logro
Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.	Participación de los jóvenes ante la importancia de tener una superación personal y el beneficio que esto tiene para su vida. Se obtuvo la participación de la totalidad de los jóvenes que integran el grupo de la O.M.J. en los talleres de superación personal. Se obtuvo la colaboración de instituciones como; liga de higiene mental, unidad de prevención comunitaria de la violencia, delegado regional de CONJUVE y municipalidad de San Martín Jilotepeque.
"Remozamiento e instalación de energía eléctrica del segundo y tercer nivel, de la Facultad de Humanidades, sede Chimaltenango"	Se contó con un maestro de obras para la ejecución del proyecto. Se logro mejorar las condiciones físicas de la infraestructura del edificio de la Faculta de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sección Chimaltenango.

4.3. Sistematización

4.3.1. Actores

La ejecución del proyecto permitió tener contacto con personas que fueron de gran ayuda para la realización del proyecto ya que cada una ellas brindo su colaboración desinteresada para el beneficio de varios jóvenes que en este caso fueron beneficiados con los talleres de superación personal, ya que previo a esto se llevaron a cabo reuniones con los personales de gobernación para solicitar apoyo en la realización de la actividad. Entre las personas que se involucraron están: jóvenes, alcalde municipal, psicóloga representante de la liga de higiene mental, psicóloga representante de la PGN, entre otros.

4.3.2. Acciones

Se realizó el plan de los talleres esto para logar con más eficacia alcanzar los objetivos planteados. Se visitó a varias instituciones para solicitar apoyo, se jiro la invitación a jóvenes para participar en la actividad. Se invitó a autoridades municipales para darle más realce y seriedad a la actividad planificada.

4.3.3. Resultados

Semanas después de enviar las solicitudes se obtuvieron respuestas positivas a cada una de las peticiones ya que el tema a tratar es de mucha importancia, se obtuvo la participación total de todos los jóvenes integrantes de la oficina municipal de la juventud, se contó con la presencia del alcalde municipal durante la actividad.

4.3.4. Implicaciones

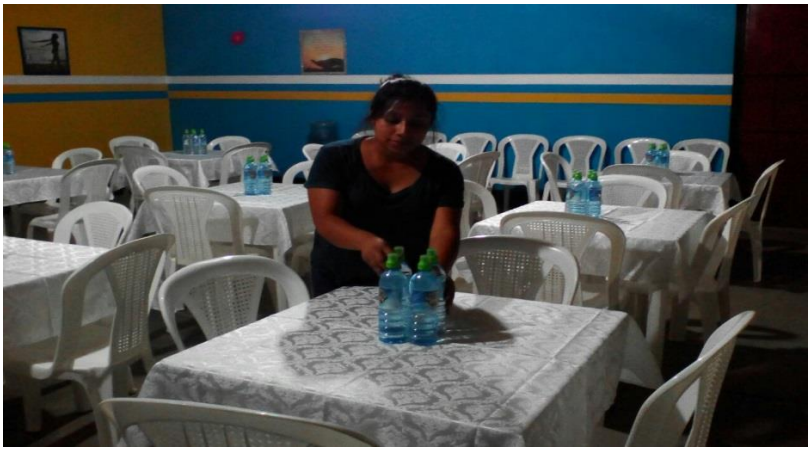
Fue muy gratificante notar como poco a poco las diferentes instituciones brindaban su colaboración ante dicho proyecto, y fue de mucho agrado que se haya realizado en la institución de OMJ, quedando como encargada de darle continuidad a lo iniciado ya que para el siguiente año se realizará nuevamente talleres de superación personal.

4.3.5. Lecciones aprendidas

1. Se pudo poner en práctica los conocimientos teóricos como técnicos que se obtuvieron durante la carrera de licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.
2. Se tuvo la convivencia con varias personas de diferentes personalidades y pertenecientes a diferentes entidades como; liga guatemalteca de higiene mental, CONJUVE, PGN entre otros.
3. Se tuvo el reto diario de animar a varias personas para que brindaran su apoyo permitiendo que el proyecto se levara a cabo.
4. Se verificó que se tuviera lo necesario para avanzar hacia la ejecución del proyecto, a través de esta experiencia y etapa de EPS se obtuvo la capacitación que solo la vida y la relación con otras apersonas son capaces de proporcionar.

Evidencias del proyecto realizado

Fuente: Magaly García
Reunión con representantes de la unidad de prevención comunitaria de la violencia UPCV para solicitar apoyo con talleristas.



Fuente: Magaly García
Preparación del salón a utilizar y de los espacios en donde estarán ubicados los asistentes y el personal profesional que apoya en las capacitaciones.

Fuente: propia
Acto de inauguración de los talleres de superación personal.

Fuente: propia

Alcalde municipal dando un mensaje de motivación a los jóvenes.

Fuente: propia. Taller motivacional

Fuente: propia. Taller de autoestima.

Fuente: propia. Taller de pensamientos positivos.

Fuente: propia. Taller de emprendimiento.

Fuente: Magaly García

Despues de haber columinado los talleres se hizo entrega de reconocimientos a los talleristas y entrega de diploma a los jovens particpantes.

Fuente: Magaly García
Clausura de los talleres de superación personal.

Fuente: Magaly García
Entrega del producto pedagógico de la ejecución del proyecto a la coordinadora de la oficina municipal de la juventud.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultades de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Sección Chimaltenango
Asesor: Lic. M.A. Oscar Leonel Santos

Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque.

Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra
Carné: 201311272

Guatemala, febrero 2,018.

Índice

CONTENIDO	PÁGINA
Introducción	i
Capítulo I	1
Objetivos generales	1
Capítulo II	2
Material de apoyo para los talleres	2
Taller número 1	2
Los beneficios de estar motivado	2
Material para el facilitador	3
Reflexión	4
Generalización	5
Práctica	6
Material para el participante	7
Evaluación	8
Taller número 2	9
La autoestima	9
Material para el facilitador	10
Práctica	11
Material para el participante	13
Evaluación	14
Taller número 3	15
Pensamientos positivos	15
Material para el facilitador	16
Práctica	18
Material para el participante	19
Evaluación	20
Taller número 4	21
Emprendimiento	21
Material para el facilitador	22
Práctica	23
Material para el participante	24
Evaluación	25
Conclusiones	26
Bibliografía	27

Introducción

Este trabajo de EPS (Ejercicio Profesional Supervisado) se realizó con el fin de dar a conocer la importancia de la superación personal en los jóvenes por ello se presenta como guía de superación personal con diferentes temas como: los beneficios de estar motivado, autoestima, pensamientos positivos, emprendimiento. Son de importancia para conocer los factores que intervienen en el camino hacia la superación personal. Considerando el grado de desmotivación y poca información sobre el tema es necesario crear estrategias para rescatar la importancia y práctica del mismo. Es de mucha importancia para la vida de cada ser humano, al mismo tiempo el congreso permite a los jóvenes conocer la potencialidad que cada uno de ellos posee, como también lo que quieren ser y hacer, pero sobre todo con aquello que desean para su futuro y que incluye los esfuerzos y la disposición para su construcción, así como los compromisos y la constancia para su logro.

Los jóvenes tendrán la oportunidad de conocer, reforzar, resolver dudas como también de participar en las actividades que se lleven a cabo dentro de los talleres, las cuales serán indispensables para su emprendimiento.

Cada uno de los temas impartidos fue investigado para que sea de beneficio para los jóvenes como también parte de un aporte pedagógico para los facilitadores.

Contiene valiosa información para orientar de forma fácil y segura, ya que contiene los pasos pertinentes para la ejecución del proyecto.

Capítulo I

Objetivos de los talleres de superación personal

Objetivo general

Despertar en los jóvenes el interés por tener una vida amena y alegre, ello conlleva superación personal.

Objetivos específicos

- Contactar por diversos medios a los jóvenes para que asistan a los talleres de superación personal.
- Organizar actividades para mejorar la motivación y autoestima de los jóvenes.
- descubrir los beneficios de mantener pensamientos positivos.

Fuente: https://es.pinterest.com en línea. 26/07/2017 18:00 hrs

Capítulo II

Material de apoyo para los talleres

Los beneficios de estar motivado

1

Fuente:
http://cosillasdeaprendiz.blogspot.com
en línea. 26/07/2017 19:00 hrs

Objetivos específicos

- Lograr motivar a todos los participantes.
- Identificar los tipos de motivación.
- Definir estrategias para permanecer motivado.

Indicaciones

Materiales:

- Cañonera, lap top.
- Hoja de trabajo.
- Fichas media carta con líneas.
- Masking tape.

Ideas centrales:

"La motivación es parte del sentimiento de felicidad y alegría que le permite al ser humano ir más liviano por el camino hacia el éxito, la motivación es muy personal y por lo tanto cada uno deberá de buscar y utilizar sus propias técnicas". Fuente: Propia

Duración: 45 minutos.

Material para el facilitador

Motivación	“Hemos perdido el burro” Para empezar el facilitador les lee en voz alta la historia a los participantes. “Un día, el burro de una campesina se cayó en un posó; El animal lloraba frustrantemente por horas, mientras que la campesina trataba de averiguar que hacer. Finalmente, la campesina decidió que el animal ya estaba viejo, el pozo ya estaba seco y necesitaba estar tapado de todas formas y, realmente, no valía la pena sacar al burro. Entonces invitó a todos sus vecinos para que vinieran ayudarla. Todos tomaron una pala y empezaron a tirar tierra al pozo. El burro se dio cuenta de lo que estaba pasando y lloró desconsoladamente. Luego para la sorpresa de todos se tranquilizó. Finalmente, después de unas cuantas paladas de tierra, la campesina miró hacia el fondo del pozo y se sorprendió de lo que vio; con cada palada de tierra, el burro estaba haciendo algo increíble… se sacudía la tierra y daba un paso hacia arriba. Mientras los vecinos seguían echando tierra encima del animal él se sacudía y daba un paso hacia arriba. Pronto todo mundo vio sorprendido como el burro llego hasta la boca del pozo, paso por encima del borde y salió trotando.”[51] El facilitador dice: hoy vamos aprender de la motivación, la motivación es una fuerza que activa y dirige el comportamiento y, que nos ayuda a superar y salir de cualquier pozo que encontramos en la vida. Las personas motivadas tienen empuje, fuerza y valentía para enfrentarse ante cualquier adversidad. ¿Qué le hubiera pasado si no hubiera tenido esa motivación?

[51] Cuerpo de paz, Manual sobre mi cuerpo, mi futuro, Guatemala, 2016, pág. 11.

Reflexión	Dos tipos de motivación El facilitador les da a conocer a los participantes dos tipos de motivación y les dice: a cada uno de nosotros nos motiva diferentes razones para realizar alguna actividad. Y las diversas fuentes de motivación se dividen en dos categorías de motivación. - "El primer tipo de motivación es llamada motivación intrínseca: esta viene de dentro del individuo son las acciones que las personas hacen las cuales son su propia recompensa estas personas se sienten motivadas por amar lo que realizan y en el medio en el que se desempeñan. Por ejemplo: el futbolista Messi, en cada uno de sus partidos demuestra la pasión y el amor que le tiene a su trabajo. - El segundo tipo de motivación es llamada motivación extrínseca: las personas que tienen este tipo de motivación, sus recompensas son factores externos. Estas personas hacen su trabajo para ganar una recompensa o evitar un castigo. La mayoría de las personas tienen este tipo de motivación ya que nuestra sociedad pone mucho énfasis y presión en obtener recompensas y un desempeño eficiente."[52] Preguntas para la discusión: ¿Quién puede dar un ejemplo sobre la motivación intrínseca? ¿Quién puede dar un ejemplo sobre la motivación extrínseca? ¿Qué tipo de motivación fue la que motivo al burro?

[52] Ibid., pág. 12

Generalización	Aprendiendo acerca del círculo de la motivación El facilitador dice: la manera en como las personas se motivan y enfrentan sus problemas, varían de un individuo a otro, los elementos más comunes para enfrentar los problemas son: confianza, optimismo, entusiasmo perseverancia y resiliencia. El facilitador les muestra la presentación de power point y les explica cada paso de la forma siguiente. 1) Motivo: Es el punto inicial del ciclo, es un elemento absolutamente personal que nos mueve hacer algo, ejemplo:" quiero ser médico" 2) Confianza: Confianza en si mismo es un sentimiento que dice: "yo soy capaz de alcanzar esta meta". La confianza está relacionada con la autoestima. Solo puede a ver motivación si creemos en nosotros mismos. 3) Optimismo: Es la creencia (pensamiento y sentimiento) de que esa meta concreta es posible de alcanzar, es importante ya que, a pesar de tener el motivo y confianza en nosotros mismos, no se puede abordar una meta creyendo que la misma no se puede realizar. 4) Entusiasmo: Es la energía inicial para hacer algo y convencer a los demás para que apoyen. 5) Perseverancia: Es la capacidad de realizar una tarea o esfuerzo una y otra vez para alcanzar el determinado fin. 6) Resiliencia: Es la capacidad de afrontar los contratiempos, los imprevistos, adversidad y los fracasos que generalmente aparecen. 7) Logro: Es la punta final del ciclo, cuando se ha tenido el motivo inicial y la confianza en si mismo como la perseverancia es

	posible de llegar a esta etapa final y saber que si somos capaces de alcanzar las metas. El facilitador deja un espacio para preguntas y aclaración de dudas. Preguntas para discusión: ¿Por qué es importante conocer cada paso de este ciclo? ¿Cómo podemos seguir motivados para alcanzar nuestras metas si estamos enfrentando muchas dificultades? ¿Cómo podemos motivar a nuestros compañeros y compañeras para que se sientas optimistas entusiastas etc.?
Práctica	El facilitador les da una hoja de trabajo a los participantes para plasmar lo positivo, negativo he interesante del tema de motivación. El facilitador entrega a los participantes una hoja media carta para que se lo coloquen en la espalda, el objetivo es que todos escriban algo motivador en la espalda de su compañero. Así mismo termina diciendo: ahora ustedes pueden ver lo que les han escrito para motivarle en relación con sus talentos, habilidades y capacidades para ser líderes en el medio en donde se relacionan. Como último paso: Cada uno o un representante del grupo, expone o lee las conclusiones.

Material para el participante

Hoja de trabajo No.1

Instrucciones: escribe dentro de cada cuadro lo positivo, negativo he interesante sobre el tema que se dio a conocer durante la sesión.

Tema: La motivación		
P	**N**	**I**

Evaluación

Superación personal. Ficha No. 1

FACILITADOR: _____ **TEMA:** _____

FECHA: _____

Marca con una x la respuesta.

SI	NO	
☐	☐	Se cumplen los objetivos del taller.
☐	☐	El material es el adecuado para los participantes
☐	☐	La información presentada corresponde al tema que trata el taller.
☐	☐	La información presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema.
☐	☐	Se genera un clima de respeto y amabilidad entre los participantes.

SUGERENCIAS:

_____

_____

_____

_____

La autoestima

2

Fuente:
http://cosillasdeaprendiz.blogspot.com
en línea. 26/07/2017 19:00 hrs

Objetivos específicos

- Definir el concepto de autoestima.
- Mencionar aspectos positivos de si mismo.
- Reconocer estrategias para evitar protones que tiendan a bajar la autoestima.

Indicaciones

Materiales:

- Cañonera, lap top.
- Hoja de trabajo.
- Galletas y chicles.
- Lana sintética.
- Masking tape.

Ideas centrales:

"cuando piensas, hablas y sientes que eres capaz de alcanzar tus más grandes sueños, estos se cumplen". Fuente: Propia

Duración: 45 minutos.

Material para el facilitador

Motivación	El facilitador da una preprueba: Escriba cinco palabras que lo describan
Reflexión	El facilitador hace una lluvia de ideas sobre el tema ¿Qué es la autoestima? El facilitador después de algunas respuestas escribe, la forma en como una persona se siente con respeto a si mismo. Autoestima es un estado mental, o una forma de pensar, sentir y actuar que implica que nos aceptamos, respetamos, confiamos y creemos en nosotros mismos. Autoestima son dos palabras unidas: auto. por si mismo, (a) lo propio. Estima. que es consideración y aprecio. El facilitador pregunta ¿Qué es lo que afecta la autoestima? y ¿de dónde viene?
Generalización	El facilitador socializa el tema de autoestima La autoestima es: “La confianza en nuestra capacidad de pensar, en nuestra capacidad de enfrentarnos a los desafíos básicos de la vida. La confianza en nuestro derecho a triunfar y a ser felices; el sentimiento de ser respetables, de ser dignos, y de tener derecho a afirmar nuestras necesidades y carencias, a alcanzar nuestros principios morales y a gozar del fruto de nuestros es-fuerzos.

	Con una autoestima alta será más probable que me esfuerce ante las dificultades. Con una autoestima baja lo más probable es que renuncie a enfrentarme a las dificultades; o bien, que lo intente, pero sin dar lo mejor de mí mismo."[53] El facilitador les dice a los participantes que van a empezar en su propia autoestima. El facilitador les da la hoja de trabajo y les pide a los participantes que escriban tres palabras positivas que los describen: - Apariencia física - Personalidad - Habilidades especiales Después de que todos los participantes hayan escrito sus oraciones: - Los estudiantes se ponen de pie y forman un círculo. - Tiran una bola de lana en el círculo para formar una telaraña, cada vez que el participante tira la lana, tiene que decir una de sus oraciones. - Después de que todos hayan hablado, tiran la lana en la dirección opuesta para decir otra oración positiva de si mismo.
Práctica	Oralmente el facilitador hace las siguientes preguntas: (da galletas a los que respondan las preguntas para aumentar la motivación y regala chicles a los que den respuesta voluntariamente) ¿Fue muy difícil pensar en las cosas positivas de si mismo? ¿Por qué? ¿Cómo podría la autoestima afectar las decisiones que tomamos en la vida? Si la autoestima de una persona es muy baja, ¿Qué podría hacer para elevarla?

[53] Ibid., pág. 20

	Respuesta: pensar en sus éxitos, tener relaciones positivas, participar, hablar con amigos y familia, evitar comparaciones con otras personas, evitar pensamientos negativos, fortalecer su habilidad de mantener una alta autoestima. Como último paso: Los grupos plasman en un papelógrafo las conclusiones sobre lo aprendido en el taller y lo expone a los otros grupos

Material para el participante

Hoja de trabajo No.2

Antes Después del taller

Nombre: _____

Edad: _____ fecha: _____

Instrucciones: responde las siguientes preguntas.

¿Qué es la autoestima?

_____

¿Cuáles son sus tres fortalezas personales (las más importantes)?

1. _____
2. _____
3. _____

*una fortaleza es algo que usted es capaz de hacer y que le gusta. Por ejemplo, características positivas.

Escribe cuál es tu talento.

_____

Hoja de trabajo No.3

Nombre: _____

Apariencia física	**personalidad**	**Habilidades especiales**
Soy	Soy	Puedo
Soy	Soy	Puedo
Soy	Soy	Puedo

Evaluación

Superación personal. Ficha No. 1

FACILITADOR: _____ **TEMA:** _____

FECHA: _____

Marca con una x la respuesta.

SI	NO	
☐	☐	Se cumplen los objetivos del taller.
☐	☐	El material es el adecuado para los participantes
☐	☐	La información presentada corresponde al tema que trata el taller.
☐	☐	La información presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema.
☐	☐	Se genera un clima de respeto y amabilidad entre los participantes.

SUGERENCIAS:

_____

_____

_____

_____

Pensamientos positivos

3

Fuente:
http://cosillasdeaprendiz.blogspot.com
en línea. 26/07/2017 19:00 hrs

Objetivos específicos

- Comprender la importancia de los pensamientos positivos.
- Establecer estrategias para llevar un registro de los pensamientos.
- Tomar conciencia del tipo de pensamiento que pasa a diario por la mente.

Indicaciones

Materiales:

- Cañonera, lap top.
- Hoja de trabajo.
- Hoja en blanco.

Ideas centrales:

"La gente se perturba no por los acontecimientos sino por su opinión (pensamientos) sobre los acontecimientos" Fuente: Epicteto Siglo I A.C.

"Estoy listo y dispuesto para eliminar todas las creencias negativas de mi mente". Fuente: Propia

Duración: 45 minutos.

Material para el facilitador

Motivación	El facilitador comienza con la dinámica “Identificar tus creencia y pensamientos” El facilitador dice: vamos a mirar en nuestro interior y a identificar cuáles son las creencias que tenemos. El ejercicio nos ayudara a reforzar los pensamientos positivos y a eliminar los pensamientos y creencias limitadoras. Se les da una hoja de papel para que escriban todas las ideas que se les ocurran sobre: Tu persona, el amor, el hombre, la mujer, Dios, la religión, tus padres, el trabajo, el éxito, el dinero etc. Ejemplo: Mi persona. • Siempre se me olvidan las cosas. • Soy fea. • Soy torpe. El facilitados les hace la siguiente pregunta: ¿Quieres seguir usan estas ideas para crear tu futuro? El facilitados les dice: por cada creencia negativa que hayan escrito tienen que cambiarla y escribirla en positivo.
Reflexión	¿Comentarios? Sobre la actividad realizada.
Generalización	El facilitador socializa el tema “pensamientos positivos”. “Tú eres lo que piensas los pensamientos que dominan tu mente la mayor parte del tiempo son los principales causantes de la situación en la que te encuentras hoy. Así que, si la situación en la que te encuentras no te gusta, ponle un alto a tus pensamientos y renueva tu

	mente con pensamientos nuevos y frescos que te impulsen a la acción":[54] El facilitador ejemplifica el pensamiento con la narración de dos casos. "Magui una mujer recién casada espera a que su marido llegue a casa, pues él generalmente llega a las 8:30 pm. Son las nueve y él aun no llega, Magui piensa ... seguramente ya se fue de parranda con sus amigotes, es un desconsiderado, porque no me llamo... y si me engaña con otra mujer.... esto es horrible no puedo soportarlo…. Reflexiona la situación de Magui, como te imaginas que se esté sintiendo; tal vez sumamente enojada y triste, como crees ahora que reciba a su esposo cuando este llegue a casa; tal vez a gritos, insultos y reproches… Ahora pensemos en un caso similar. Sara, también es una mujer recién casada, espera a su esposo en casa, él que regularmente llega a las 8:30 pm, son las 9:00 pm y no llega, pero Sara a diferencia de Magui piensa: seguramente ya le paso algo, ¡lo han asaltado! o lo que es peor lo han secuestrado. ¡No podré vivir con esta situación! Como te imaginas que se siente Sara al pensar en esto: tal vez, preocupada, angustiada y desesperada. Imagínate ahora que el marido llega, como crees que lo recibirá Sara, todo lo contrario de Magui seguramente; con un abrazo, preguntándole en un tono cálido que le ha sucedido, el porqué de su retraso. Ahora analicemos los dos casos, como es que si las dos mujeres pasaron por la misma situación (el marido llega tarde), ¿Por que las dos reaccionaron de manera diferente cuando llega el esposo? (Magui = lo recibe con insultos, regaños. Sara = lo recibe con un abrazo expresándole de manera calidad porque no había llegado). Tal vez ahora es más sencillo deducir que esto se debe a la diferencia de los pensamientos de cada una de ellas, y que los tomaron como verdaderos sin tener evidencias claras de que sus pensamientos fueran reales".[55]

[54] CARÍAS, Andry, el camino para alcanzar tus sueños, transformando vidas, Guatemala, 2016, pág.105.

[55] Arana, Irma, Hernàndez, Mayra, & Rodriguez, Enyola, Manual para el manejo de pensamientosirracionales, NAMAENY, Mexico, 2010, págs. 6-7

	El facilitador dice: El pensamiento, en general, es un diálogo con nosotros mismos en el que hacemos afirmaciones sobre determinadas situaciones, es decir le damos un significado en la mayoría de los casos no es real.
Práctica	El facilitador pregunta: ¿Qué son los pensamientos? ¿Cuáles son los pensamientos positivos? ¿Que beneficio trae los pensamientos positivos en la vida? El facilitador entrega a los participantes una hoja de trabajo para llevar un registro de pensamientos. Les explica lo que deben escribir en cada columna que se presenta en el cuadro. Primera columna: la situación ¿con quién estaban? ¿Qué estaban haciendo? ¿Cómo fue? ¿Dónde estaban? Segunda columna: la emoción con una palabra, y la intensidad de la emoción (0-100%) Tercera columna: la conducta ¿Qué hicieron en seguida? Cuarta columna: pensamientos automáticos ¿Qué estaba pasando por mi mente justo antes de empezar a sentirme de esta forma? ¿Qué temo se ocurriese? ¿Qué imágenes o recuerdos tengo de esta situación? Quinta columna: evidencia que apoya el pensamiento de alta tensión. Escribe evidencia basadas en los hechos que apoyen tus conclusiones. Sexta columna: evidencia que no apoya el pensamiento de alta tensión. Hazte las preguntas para ayudarte a describir las evidencias de que tu pensamiento de alta tensión no es completamente verdad. Como último paso: Cada uno o un representante del grupo, expone o lee las conclusiones.

Material para el participante

Hoja de trabajo No.4

Registro de pensamientos.

1. Situación	2. Emociones	3. Conductas	4. Pensamientos automáticos (imágenes)	5. Evidencias que apoyan pensamiento de ata tensión.	6. Evidencias que no apoyan el pensamiento de alta tensión.	
Ejemplo: estaba con mi novio cesar, discutíamos y me termino después de 3 años de noviazgo.	Tristeza 90%, enfado 80%, y desesperación 85%.	Lloré me encerré en mi cuarto.	Nunca nadie volverá a quererme. No volveré a tener un noviazgo formal. Es terrible que él me haya dejado. No soy capaz de hacer feliz a alguien.	El me abandono después de 3 años de noviazgo sin consideración. 2 novios anteriores también lo han hecho.	Me gustaría que cesar estuviera aun conmigo, sin embargo, si el decidió estar con otra persona, no moriré por eso. Cuando estábamos juntos la pasábamos muy bien, sin embargo, no lo necesito para ser feliz.	

Evaluación

Superación personal. Ficha No. 1

FACILITADOR: _____ **TEMA:** _____

FECHA: _____

Marca con una x la respuesta.

SI	NO	
☐	☐	Se cumplen los objetivos del taller.
☐	☐	El material es el adecuado para los participantes
☐	☐	La información presentada corresponde al tema que trata el taller.
☐	☐	La información presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema.
☐	☐	Se genera un clima de respeto y amabilidad entre los participantes.

SUGERENCIAS

_____

_____

_____

_____

Emprendimiento

4

Fuente:
http://cosillasdeaprendiz.blogspot.com
en línea. 26/07/2017 19:00 hrs

Objetivos específicos

- Fomentar el emprendimiento.
- Analizar el beneficio de ser líder en el proceso de emprendimiento.
- Analizar las posibilidades de autoempleo de su entorno.
- Reconocer la importancia de hacer lo que amamos.

Indicaciones

Materiales:

- Cañonera, lap top.
- Hoja de trabajo.
- Video.
- Masking tape.

Ideas centrales:

"Una sola idea que tengas, si la pones a trabajar adecuadamente, puede llenar al mundo entero, generar miles de empleos y millones de dólares en ganancias". Fuente: Andry Carías

Duración: 45 minutos.

Material para el facilitador

Motivación	El facilitador inicia el taller compartiendo un video “la gran mentira que hemos creído” (embajadores del éxito)
Reflexión	El facilitador les hace las siguientes preguntas: ¿Qué opinan sobre las tres recomendaciones que se mencionan en el video? El facilitador hace una lluvia de ideas sobre el tema emprendimiento. ¿Qué es ser emprendedor?
Generalización	El facilitador expone el tema de emprendimiento. Un emprendedor busca el cambio, responde a él y explota sus oportunidades. La innovación es una herramienta específica de un emprendedor, por ende, el emprendedor efectivo convierte una fuente en un recurso.[56] “La diferencia entre el emprendedor y el individuo común la establece su actitud. El emprendedor es una persona con capacidad de crear, de llevar adelante sus ideas, de generar bienes y servicios, de asumir riesgos y de enfrentar problemas. Es un individuo que sabe no sólo “mirar” su entorno, sino también “ver” y descubrir las oportunidades que en él están ocultas. Posee iniciativa propia y sabe crear la estructura que necesita para emprender su proyecto, se comunica y genera redes de comunicación, tiene capacidad de convocatoria; incluso de ser necesario sabe conformar un grupo de trabajo y comienza a realizar su tarea sin dudar, ni dejarse vencer por temores. Ser emprendedor significa ser capaz de crear algo nuevo o de dar un uso diferente a algo ya existente, y de esa manera generar un impacto en su propia vida y en la de la comunidad en la que habita. A su vez, a este individuo no sólo le surgen ideas, sino que también es

[56] (Wikipedia , 2017)

	lo suficientemente flexible como para poder adaptarlas y posee la creatividad necesaria para transformar cada acontecimiento, sea positivo o negativo, en una oportunidad".[57] El facilitador les pregunta ¿Qué tienes que hacer entonces para hacer tus sueños realidad? Para hacer realidad tus sueños, lo que tienes que descubrir cuanto antes es: - Cuáles son tus talentos. - Cuáles son tus habilidades. - Cuáles son tus experiencias. *las habilidades son aquellas que haces rápido y bien hecho, que te gusta hacer. Un talento es eso que amas hacer, que podrías pasar toda la vida haciéndolo, aunque no te paguen por ello.
Práctica	Rompiendo esquemas Entre estos juegos, te explico una dinámica propuesta por Tina Seelig, en la que te pide responder la siguiente pregunta: ¿Qué es lo que harías para ganar dinero si tuvieras tan sólo 5 dólares y 2 horas para lograrlo? Ponte un límite de una semana para resolver esta interrogante. Escribe tu propuesta para ejecutar un negocio con 5 dólares y en solo dos horas de ejecución. Al finalizar la semana deberás tener un resultado para compartir con quienes tienes cerca. Las ideas generadas en este juego para emprendedores suelen ser asombrosas. Practicar estos juegos de emprendedores todos los días ejercitará tu mente y potenciará tu capacidad creativa. Son muy buenas herramientas para estimular nuestras neuronas y sacar al genio creador que llevamos dentro. Como último paso: Cada uno o un representante del grupo, expone o lee las conclusiones.

[57] FORMICHELLA, María, el concepto de emprendimiento y su relaciòn con la educacion, el empleo y el desarrollo local, INTA, Argentina. 2004, pág. 4.

Material para el participante

Hoja de trabajo No.5

Plan de acción personal

Instrucciones: Escribe dentro de cada casilla lo que se solicita.

A corto plazo					
Metas	Obstáculos o barreras	Soluciones	Fecha de plazo	Recompensas personales	Progreso realizado
A mediano plazo					
Metas	Obstáculos o barreras	Soluciones	Fecha de plazo	Recompensas personales	Progreso realizado
A largo plazo					
Metas	Obstáculos o barreras	Soluciones	Fecha de plazo	Recompensas personales	Progreso realizado

Evaluación

Superación personal. Ficha No. 1

FACILITADOR: _____ **TEMA:** _____

FECHA: _____

Marca con una x la respuesta.

SI	NO	
☐	☐	Se cumplen los objetivos del taller.
☐	☐	El material es el adecuado para los participantes
☐	☐	La información presentada corresponde al tema que trata el taller.
☐	☐	La información presentada es suficiente para tener claridad respecto al tema.
☐	☐	Se genera un clima de respeto y amabilidad entre los participantes.

SUGERENCIAS:

_____

_____

_____

_____

Conclusiones

- Se mejoró en los jóvenes la motivación y el interés por tener una vida más alegre y feliz, enfocándolos en su superación personal a través de los distintos talleres impartidos sobre dicho tema.

- Se contó con la participación de todos los jóvenes a los cuales se invitaron para que asistieran a la realización de los talleres programados, contando con la participación activa de cada uno de los jóvenes.

- Se impartieron talleres para mejorar la motivación y autoestima de los jóvenes los cuales fueron; motivación, autoestima, pensamientos positivos, emprendimiento.

Bibliografía

Flechsig, K. & Schiefelbein, E. (2003) 20 Modelos didácticos para América Latina, Interamer Digital; 72.

Cuerpo de Paz (2016). *Manual sobre mi cuerpo, mi futuro .* Guatemala.

Carías, A. (2016). Alcanzar tus sueños. Guatemala. TRANSFORMA VIDAS.

Arana Castilla, I., Hernández Aguilar, M., & Rodriguez Gonzalez, E. (2010). *Manual para el manejo de pensamientos irracionales.* Mexico: NAMAENY.

Formichella, M. (2004). *el concepto de emprendimiento y su relaciòn con la educacion, el empleo y el desarrollo local.* Argentina : INTA.

E-grafía.

Wikipedia. (23 de junio de 2017). Obtenido de Wikipeida: https://es.wikipedia.org/wiki/Emprendedor.

Capítulo V: Evaluación del proceso

La evaluación es un proceso continuo que permite verificar el alcance de los objetivos y el logro de las metas. Es útil en el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado para mejorar la calidad de las actividades, para ello se utilizaron instrumentos de evaluación, que permitieron ir y verificar el proceso del proyecto los cuales se describen a continuación en cada una de las fases.

5.1. Evaluación del diagnóstico

La evaluación de esta etapa se realizó por medio de una lista de cotejo que se adaptó a los objetivos propuestos en el mismo, las fechas mencionadas se cumplieron debido a que no sufrieron cambios. En la información recabada en el diagnóstico se aplicó la técnica de la problematización he hipótesis-acción. Esta técnica aplicada facilito la priorización del problema y las posibles soluciones para verificar la factibilidad y viabilidad en el cual se vio la necesidad de trabajar en el problema seleccionado según la prioridad del mismo.

5.2. Evaluación de la fundamentación teórica

Para evaluar la fundamentación teórica se realizó una lista de cotejo que posteriormente fue verificada por el asesor. Se tomaron en cuenta distintos indicadores y esto ayudo a presentar el contenido suficiente respecto al tema a trabajar, como también la utilización correcta de la citas y bibliografías permitiendo recalcar la importancia de utilizar el miso sistema de citas en toda la fase de la fundamentación teórica. se evaluó el aporte que como epesista se da a través de esta fase.

5.3. Evaluación del plan de acción

Para evaluar el plan de acción del proyecto se aplicó la coevaluación mediante una lista de cotejo aplicada entre epesistas, que ayudo a definir el nombre del proyecto. La descripción del proyecto da a conocer su enfoque, la justificación indica del porque y para que se realiza el proyecto, en el objetivo general da a conocer la importancia que el proyecto tendrá en la comunidad y los específicos indican las acciones que se realizaran, con la realización de este proyecto la comunidad se beneficiara ya que los jóvenes conocerán de motivación personal, con el fin de tratar la falta de motivación para conocer y practicar dicho tema. Esto beneficiara a los jóvenes ya que con el paso de los años estarán más enfocados en su superación personal para una mejor vida.

5.4. Evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Para evaluar la ejecución y sistematización se realizó una lista de cotejo que posteriormente fue verificada por el asesor. Esta técnica de evaluación ayudo a verificar con claridad el panorama de las experiencias vividas en el EPS.
Durante la evaluación se dio a conocer que si se cumplió con el cronograma establecido y se contaron con los materiales adecuados y de calidad.
Los recursos fueron aprovechados convenientemente evitando que el presupuesto asignado no tuviera ningún déficit ya que si no perjudicaría el proyecto.
La evaluación permite corroborar que los datos que se presentaron sean de la realidad vivida durante el proceso, ya que las lecciones aprendidas son valiosas para las futuras intervenciones, logrando de esta manera una intervención positiva para el beneficio de la comunidad.

5.5. Evaluación final

Se conto en el apoyo de la coordinadora de la oficina municipal de la juventud como también con los jóvenes asistentes que se mostraron interesados en participar en el congreso de superación personal.

El proyecto satisface las expectativas de un mejor aprovechamiento de los conocimientos que cada uno de los talleristas llevaba para impartir los diferentes talleres durante el congreso, permitiendo de esa manera que los jóvenes adquirieran nuevos conocimientos en cuanto a superación personal como también logrando la motivación de cada uno de los participantes.

Capítulo VI: Voluntariado

1. Descripción de la actividad de beneficio social

La intervención de los estudiantes epesistas 2017 mediante los acabados del segundo y tercer nivel, como también la instalación de energía eléctrica para la universidad de San Carlos de Guatemala, sede Chimaltenango, facultad de humanidades de la carrera de licenciatura en administración educativa, consistió en los siguientes aspectos:

1.1. Elaboración del documento de proyecto

Mediante las indicaciones sobre el ejercicio profesional supervisado, se consenso a la ejecución del proyecto "Remozamiento e instalación de energía eléctrica del segundo y tercer nivel, de la Facultad de Humanidades, sede Chimaltenango" conocido como voluntariado, con el fin de proporcionar al desarrollo profesional. Mediante el proceso se emprendió diversas actividades de gestiones a entidades a fines a la educación e instituciones públicas con fines de negocio, obteniendo con ello respuesta positiva ante la solicitud dada.

Se contó con la visita del señor Santos Gregorio Inay Bal, maestro de obras, quien tuvo a bien el desarrollo total de lo descrito con anterioridad. Se adjunta en anexo presupuesto y fotografías que dan veracidad al trabajo procedido.

2. Elaboración de términos de referencia para la cotización

Como epesistas organizados en una junta directiva, se puso a consideración las complicaciones que tendría la ejecución del proyecto grupal, por lo que en una reunión ordinaria se comentó nuevamente con las orientaciones del arquitecto Luis Alfonso Rodriguez para posteriormente obtener conclusiones para la obra ya estipulada

3. Sacar a concurso la obra

Previo a definir al proveedor de los servicios de Remozamiento e instalación de energía eléctrica del segundo y tercer nivel, de la Facultad de Humanidades, sede Chimal tengo, a quien se adjudicaría la labor, se solicitó a varios contactos siendo ellos, maestros de obra y albañiles, quienes con su experiencia realizaron un presupuesto preliminar de la obra para que teniendo dichos presupuestos se tomara una opción para la decisión más conveniente para todo el grupo de Epesistas, que además se garantizara una construcción adecuada.

4. Calificación de ofertas

Teniendo en cuenta los presupuestos presentados por las ofertas del servicio Remozamiento e instalación de energía eléctrica, se analizaron los costos que

representan, así mismo las ventajas y oportunidades de cada una, dichas propuestas fueron analizadas por el grupo de epesistas, así como la junta directiva.

5. Adjudicación del proyecto a la empresa o personal individual designado

Previo al análisis y clasificación de las propuestas de ofertas, se confirmó la obra con el maestro de obras el Sr. Santos Gregorio Inay Bal en una reunión de trabajo con la Junta Directiva para consensuar, fijando con ello los parámetros del proyecto que se realizarían, bajo su responsabilidad.

6. Elaboración de contrato

Para la elaboración del proyecto se realizó un contrato con el maestro de obra el Sr. Santos Gregorio Inay Bal, quien se encargó de la ejecución del desarrollo de la obra junto con su equipo de trabajo para que se lleven a cabo de acuerdo con el tiempo determinado por la Junta Directiva y epesistas responsables del proyecto.

7. Realización de desembolso

El financiamiento estipulado por todos los epesistas, se administró mediante la Junta Directiva y tesorero. La compra de materiales que se necesitaba, la Junta Directiva se encargó juntamente con el maestro de obra electo para realizar dicho trabajo.

8. Ejecución de la obra

En cuanto al proyecto de Remozamiento e instalación de energía eléctrica del segundo y tercer nivel, de la Facultad de Humanidades, sede Chimaltenango se llevó a cabo los acabados del primer, segundo, tercer nivel y la construcción del cajón del cuarto nivel.

En el primer nivel se realizó el repello de las paredes de las gradas la cuales tiene una dimensión de 3.32.m x 3.70m.

En el segundo nivel se realizó el repello de los dos salones que cuentan con una dimensión de 6m x 7.90, como también se realizó el repello de la parte de afuera del este nivel, y se realizó el repello de las paredes de las gradas la cuales tiene una dimensión de 3.32.m x 3.70m.

En el tercer nivel se realizó el repello de los dos salones que cuentan con una dimensión de 6m x 7.90, como también se realizó el repello de la parte de afuera del este nivel, se realizó el repello de las paredes de las gradas la cuales tiene una dimensión de 3.32.m x 3.70m, y se colocó piso de cerámica en los dos salones y en el pasillo de dicho nivel.

En el cuarto nivel se construyeron las paredes de dos salones que quedaron con una dimensión de 6m x 7,90m dejando ventanas con las medidas de; una de ellas con las con las medidas de 1.30m x 2 m de alto y las otra con las medidas de 2.70m x 2m de altura y una puerta de 1.34m x 3.15m de alto; para cada salón.

Los materiales que se han utilizados son: hierro, cemento gris, arena de rio, piedrín, madera, clavos, alambre de amarre, piso de cerámica, block, entre otros. Como también se hizo la instalación de la energía eléctrica en el segundo y tercer nivel.

Se ha contado además con la mano de obra necesaria contratada por la empresa a la cual se le adjunto el proyecto. Así como actividades de supervisión y monitoreo, por parte de la junta directiva y los epesistas. La labor del remozamiento ha tomado en total 113 días desde el inicio de los acabados del primer nivel hasta la construcción de las paredes del cuarto nivel. Esta actividad toma en total 4 meses desde mayo hasta el mes de agosto del año 2,017.

UNIVERSIDAD DE DAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGIA
SECCION CHIMALTENANGO
LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y ADMINISTRACION EN PEDAGOGIA

PERFIL DEL PROYECTO DE VOLUNTARIADO COMO PARTE DEL EPS, CHIMALTENANGO 2,017

ACABADOS DEL 2DO, 3ER, NIVEL E INICIO DEL 4TO NIVEL DEL EDIFICIO DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES SECCION CHIMALTENANGO

CHIMALTENANGO MARZO 2017

Perfil Del Proyecto

Acabados del 2do. y 3er. nivel e inicio del 4to nivel
del edificio de la Facultad de
Humanidades Sección Chimaltenango

1. Aspectos generales

1.1 Nombre del proyecto

Fase 1:

Acabados del segundo y tercer nivel del edificio de la Facultad de Humanidades, Sección Chimaltenango.

Fase 2:

Construcción del Salón de Usos Múltiples en el cuarto nivel del edificio de la Facultad de Humanidades, Sección Chimaltenango.

1.2 . Problema

Carencia de Espacio Físico e Insuficiencia de Infraestructura en la Facultad de Humanidades, Sección Chimaltenango.

1.3 . Localización

1ra. Calle 8-77 zona cuatro, cabecera departamental de Chimaltenango.

1.4 . Unidad Ejecutora

Estudiantes Epesistas de Licenciatura en Administración Educativa 2017 Sección Chimaltenango.

1.5 . Características del Proyecto

1.5.1 Tipo de Proyecto

Infraestructura

1.5.2 Descripción del Proyecto

El Proyecto de Acabados y Construcción en el segundo, tercer y cuarto nivel del Edificio de la Facultad de Humanidades, Sección Chimaltenango en su fase 1 y 2, consiste en el acabado del sistema de gradas del segundo y tercer nivel. Repello, Cernido y Tallado de paredes, columnas, vigas y cielo del segundo y tercer nivel (fase No. 1) Y la Construcción del Salón de Usos Múltiples en el cuarto nivel, con paredes

de block sisado con su respectiva corona en un área de 112 metros cuadrados, contribuyendo a maximizar los espacios físicos de la Facultad de Humanidades, de la Sección de Chimaltenango, de la Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala.

2. Justificación

La facultad de Humanidades de la Sección de Chimaltenango, en la actualidad funciona en el edificio del Instituto Leonidas Mencos Ávila, de la cabecera departamental de Chimaltenango.

La Universidad de San Carlos de Guatemala es una universidad estatal por lo que sus estudiantes deben proyectarse hacia la sociedad guatemalteca para beneficiarla de los conocimientos adquiridos como una acción de voluntariado. En este caso, mediante la metodología de investigación acción, se propone aportar a la sociedad chimalteca de un recurso de infraestructura

En los años recientes y gracias al apoyo del coordinador de la Sección de Chimaltenango y gestión de estudiantes de promociones anteriores, se construyó en el terreno donde se ubica la Facultad de Humanidades, oficinas administrativas, servicios sanitarios, salón de reuniones para docentes, un salón para actividades académicas en el primer nivel y en el segundo y tercer nivel un total de cuatro aulas para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esta infraestructura es parte de un proceso hacia la independencia física de la sección departamental de la universidad, pues permite contar con un espacio propio para desarrollar actividades administrativas, docentes y académicas.

En el correr del tiempo la Facultad de Humanidades ha ido implementando nuevas carreras que respondan a la demanda de recurso especializado y al momento coyuntural que vive nuestra sociedad.

Ante lo expuesto en el párrafo anterior, es de suma importancia que la Facultad de Humanidades cuente con recursos físicos adecuados para hacer viable la oferta académica que se presenta a esa pujante población de jóvenes, deseosos de alcanzar sus metas a mediano y largo plazo, contribuyendo al desarrollo de nuestra nación.

3. Objetivos

3.1. General:

Contribuir en la formación de una cultura de participación social que permita el mejoramiento y la atención de necesidades de infraestructura de los espacios de educación superior, para que cuenten con las condiciones físicas y de equipamiento adecuadas para el desarrollo del proceso educativo.

3.2. Específico:

- Contribuir con realizar el acabado de los salones del segundo y tercer nivel, permitiendo reducir el déficit de infraestructura educativa que enfrenta el sistema educativo guatemalteco.

- Implementar una banda perimetral de seguridad al borde del tercer nivel pasa evitar algún tipo de accidente.
- Gestionar apoyo a instituciones para llevar a cabo el proyecto.

4. Metas.

- Realizar el acabado de 4 salones y colocar puertas y ventanas en dos de ellos.
- Lograr implementar 1 banda perimetral de seguridad.
- Obtener el apoyo de 4 instituciones para realzar el proyecto.

5. Beneficiarios:
5.1. Directos

Todos los estudiantes legalmente inscritos en la Facultad de Humanidades sección Chimaltenango.
Personal administrativo, catedráticos y estudiantes de la jornada diaria de la Facultad de Humanidades sección Chimaltenango.

5.2. Indirectos
Personas e instituciones que necesiten hacer uso de las instalaciones y la población en general.
5.3. Presupuesto
El presupuesto asciende a una cantidad de Q 190,500.00 aproximadamente

7. Recursos

7.1. Materiales

- ✓ Cemento
- ✓ Arena de río.
- ✓ Hierro Piedrín
- ✓ Madera
- ✓ Alambre
- ✓ Clavos
- ✓ Toneles
- ✓ Agua
- ✓ Piedrín
- ✓ Block
- ✓ Herramientas de albañilería

7.2. Humanos

- ✓ Epesistas de la carrera de licenciatura y Pedagogía en Administración Educativa
- ✓ Arquitecto
- ✓ Maestro de obra
- ✓ Albañiles

Cronograma.

No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Elección de directiva y organización general								
2	Análisis y observación de la obra.								
3	Estudio profesional por el arquitecto								
4	Elaboración de cotizaciones								
5	Gestión de recursos								
6	Compra de materiales								
7	Elaboración de la primera fase (acabados del 2do. Y 3er. Nivel)								
8	Elaboración de la segunda fase (cajón y corona del cuarto nivel)								
9	Entrega del proyecto final								

Representantes de Estudiantes Epesistas de Chimaltenango.

F._____ F._____
Claudia Lòpez Cecilia Inay

F._____ F._____
David Ortiz Carlos Reyes

F._____ F._____
Marvin Batz Cecilia Inay

F._____ F._____
Debora Brizuela Priscila Colaj

Fases del proyecto

1. Inicio de labor

Fuente: propia
Aula del primer segundo nivel

Fuente: propia
Aula del primer segundo nivel

2. Desarrollo del proyecto

Fuente: propia
Acabados del segundo y tercer nivel

Fuente: propia
Facultad de Humanidades, sede Chimaltenango

3. Conclusión del proceso

Fuente: propia
Segundo nivel, sede Chimaltenango

Fuente: propia
Tercer nivel, sede Chimaltenango

Conclusiones

1. A través de los distintos talleres de motivación, autoestima, pensamientos positivos y emprendimiento, se contribuyó con la motivación de los jóvenes para que se encaminen a una mejor vida.

2. Se obtuvo la participación de la totalidad de los jóvenes que integran el grupo de la O.M.J en los talleres.

3. La realización de los talleres de superación personal permitió contar con la ayuda de materiales, alimentación y equipo de varias instituciones que brindaron su apoyo a través de estos recursos para la realización del proyecto

Recomendaciones

1. Que la OMJ sigua realizando talleres, capacitaciones y campañas para los jóvenes que participan en los distintos grupos de la municipalidad sobre superación personal ya que ellos son el futuro de nuestro país.

2. A los jóvenes seguir participando en actividades en donde ellos puedan empoderarse y aprender sobre superación personal ya que esto les permitirá alcanzar de una manera más eficaz sus metas.

3. A las diferentes instituciones seguir apoyando en la realización de estos proyectos ya que son de gran ayuda para la comunidad.

Bibliografía

1. Armira Atz, E., & Garcia Garcia, G. (2011). San Martin Jilotepeque. Memoria, Conflicto y Reconciliacon, 1950-2008. Guatemala: MAGNA TERRA EDITORES.
2. Marroquin Alvurez, R., & Slowing Umaña, K. (2010). Plande Desarrollo San Martín Jilotepeque. Guatemala.
3. Godoy, E. (2014). Guía para la gestión e implementacion de las oficinas de la juventud. Guatemala.
4. Monroy Vasquez, A. (2012). Plan de trabajo oficina municipal de la juventud. Guatemala
5. Branden , N. (1995). Los seis pilares de la autoestima . Barcelona: Paidos.
6. Carías , A. (2016). El camino para alcanzar tus sueños . Guatemala: Transformando Vidas.
7. Mckay, M., & Fanning, P. (1991). Autoestima: Evaluaciòn y Mejora. España: Martinez Roca, S.A.
8. Desarrollo, C.M., & Territorial, D.d. (2010). Plan de desarrollo. Guatemala
9. Municipalidad (2015). Memoria de labores. Guatemala
10. Flechsig, K. & Schiefelbein, E. (2003) 20 Modelos didácticos para América Latina, Interamer Digital; 72.

E-grafía

1. Álvarez cuevas, L. (10 de septiembre de 2006). Blogspot.obtenido de sanmartinjilotepeque.bogspot:htttp:// Sanmartínjilotepeque.bogspot.com
2. alvaro. (24 de febrero de 2010). Segeplan. Obtenido de Segeplan: http://www.segeplan.gob.gt
3. DEGUATE. (15 de mayo de 2017). Obtenido de DEGUATE: http://www.deguate.com/municipios/pages/chimaltenango/san-martin-jilotepeque/geografia.php
4. PDMSEGEPLAN, C. (2010). SEGEPLAN. Recuperado el 25 de mayo de 2017, de SEGEPLAN: www.segeplan.gob.gt
5. Roca, J. (08 de diciembre de 2010). Blogger. Obtenido de Blogger: http://juan-huellas.blogspot.com
6. Arana Castilla.I., Hernandez Aguilar,M., & Rodríguez González, E. (10 de junio de 2017). Scribd. Obtenido de scribd: http://es.scribd.com
7. MA, F. (02 de junio de 2017). Hacialasuperacion. Obtenido de Hacialasuperación: http://hacialasuperacion.wikispaces.com
8. Muniipal, C. (10 de julio de 2017). Sepaz. Obtenido de Sepaz: http://www.sepaz.gob.gt
9. Wikipedia. (8 de julio de 2017) obtenido de Wikipedia: http://es.wikipedia.org

Plan de diagnóstico

1. Identificación

Institución: 0ficina municipal de la juventud de San Martin Jilotepeque
Dirección: se encuentra ubicad en la zona 4, 01 av. Del barrio el Guite, San Martin Jilotepeque, Chimaltenango
Correo:munihector2016@gmail.com
Teléfono: 79613000
Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra
Carne: 201311272
Dirección personal: zona 2 barrió el Calvario, San Martin Jilotepeque, Chimaltenango
Correo personal: delmiatz@gmail.com
Teléfono: 58945325

2. Titulo

Plan del diagnóstico de la oficina municipal de la juventud de San Martín Jilotepeque.

3. Ubicación física de la Institución

Se encuentra ubicad en la zona 4, 01 av. Del barrio el Guite, San Martin Jilotepeque, Chimaltenango.

4. Objetivos

4.1. General

Conocer y determinar los problemas que afecta a la institución por medio de técnicas, métodos y herramientas que se adecuen a la ocasión, para así en listar las deficiencias, fallas o carencias que están presenta en base a la investigación detallada que se realizara durante la etapa del diagnóstico dando así la oportunidad de plantear las posibles soluciones a las mismas, lo que indicara el proyecto a realizar.

4.2. Específicos

- Observar las condiciones que presentan la institución.
- Aplicar técnicas y métodos para poder evaluar las necesidades y carencias de la institución.
- Investigar toda la información necesaria para conocer las condiciones en que se encuentra la institución.

5. Justificación

Se toma en cuenta la importancia de realizar la etapa de diagnóstico institucional y contextual, ya que en base a la información recabada durante dicho proceso se da a conocer las deficiencias, fallas o carencias que presenta la oficina de la juventud del municipio de San Martín Jilotepeque y las posibles soluciones a las mismas, para así por seleccionar el proyecto de EPS a realizar en base al proceso que conlleva la realización del diagnóstico en dicha institución, logrando así una mejoría para la misma.

6. Cronograma

No.	Actividades	MAYO										
		Semana 1					Semana 2					
		Días					Días					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
1	Realización de la solicitud dirigida a la institución											
2	Entrega de la solicitud a la institución											
3	Elaboración de los instrumentos a utilizar											
4	Observar las instalaciones de la institución											
5	Entrevistas al personal											
6	Lectura de documentos											
7	Búsqueda de información en biblioteca											
8	Entrevista a personas conocedoras de información											
9	Análisis de los datos para realizar el diagnóstico											
10	redacción del informe del diagnóstico											
11	Fecha de entrega del informe											

7. Técnicas e instrumentos

Técnicas

- Observación.
- Entrevista.
- Análisis documental.

Instrumentos

- Cuestionarios.
- Fichas de observación.
- Cuaderno de notas.

8. Recursos

Físicos

Lapiceros.
Hojas de papel.
Fotocopiadora.
Impresora.

Humanos

Asesor.
Encargada del área.
Personal de trabajo.
Epesista.

Económicos

Aporte del proyectista y de la alcaldía auxiliar.

Institucional

Municipalidad.

9. Responsable

Epesista.
Municipalidad.

10. Evaluación

Se realizara a través de la observación a la institución y se dará a conocer a través de una lista de cotejo en donde se incluirán las actividades y el logro que se obtendrán en la realización de cada una de ellas, para sí determinar qué grado de acceso se tuvo de la información requerida y el éxito que se tuvo en la realización de cada una de las actividades, logrando tener una mejor comodidad y organización de las actividades que se realizan durante el tiempo que se requiere para el proceso que conlleva el diagnóstico.

Plan de Sostenibilidad

1. Parte Informativa

Nombre de Proyecto: Guía de superación personal dirigido a jóvenes que integran la Oficina Municipal de la Juventud de la Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.
Nombre de E pesista: Delmi Leticia Atz Guerra
Institución avaladora: Municipalidad de San Martín Jilotepeque, Chimaltenango.
Institución avalada: Oficina Municipal de la Juventud (OMJ)
Número de Carné: 201311272
Período de Ejecución: Mayo a Julio de 2017

2. Justificación

El plan de sostenibilidad tiene como objetivo primordial, ser una herramienta pedagógica de apoyo, a la institución beneficiada (Oficina Municipal de la Juventud) para que se le dé seguimiento al proyecto, realizado en la Institución, y así poder beneficiar a otras personas, por medios del producto entregado a la coordinadora de la OMJ, es por ello que el plan de sostenibilidad es un respaldo al producto entregado, al que se le debe de dar el seguimiento correspondiente, para fortalecer el producto y la institución.

3. Objetivo General

Brindar una herramienta pedagógica que le permita a la OMJ darle seguimiento al proyecto realizado, y así alcanzar nuevas metas y objetivos en la institución beneficiada.

4. Objetivos Específicos

- Brindar un plan para darle seguimiento al proyecto realizado.
- Propiciar gestiones para darle seguimiento al proyecto realizado.
- Involucrar a todos los grupos de la OMJ en el seguimiento del proyecto.
- Involucrar al grupo de jóvenes de la OMJ para la gestión de talleres y capacitaciones.

5. Temática que trabajar

- Los beneficios de estar motivado.
- La autoestima.
- Pensamientos positivos.
- Emprendimiento.

6. Cronogramas de actividades

No.	Actividades	Fecha	Responsables	Recursos
1	Elaboración del plan de sostenibilidad	25/07/2017	Epesista	Hoja impresora
2	Revisión del plan de sostenibilidad	29/07/2017	Asesor	Hojas Lapicero Folder
3	Entrega del plan de sostenibilidad	31/07/2017	Epesista	Plan Folder Gancho
4	Gestión a entidades para realizar los talleres de superación	21/08/2017	Coordinadora de la OMJ	Hojas Impresora Computadora
5	Respuestas de las gestiones	30/08/2017	Coordinadora de la OMJ	Hojas Impresora Computadora
6	Reunión para la invitación a jóvenes de la oficina municipal de la juventud	10/09/2017	Coordinadora de la OMJ y Grupos participantes de la OMJ	Humanos Coordinadora de la OMJ Jóvenes participantes Plan de sostenibilidad
7	Realización del programa para los talleres de superación personal.	2/09/2017	Coordinadora de la OMJ	Hojas Impresora Computadora Folder
8	Realización de los talleres de superación personal	27/10/2017	Coordinadora de la OMJ y Personal Profesional	Carteles Diapositivas Trifoliar
9	Evaluación del proceso de los talleres.	28/10/2017	Coordinadora de la OMJ	Hojas Computadora Listas de cotejo.

7. Evaluación

La coordinadora de la OMM deberá realizar evaluaciones después de cada taller de capacitación, verificando el alcance de los objetivos plasmados en el plan.

PLAN PARA EL TALLER

1. Parte Informativa

Nombre de Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

Número de Carné: 201311272

Nombre del taller: “Los beneficios de estar motivado”

Nombre del tallerista: Licda. Isabel Xiloj

Institución beneficiada: Oficina Municipal de la Juventud

Fecha de ejecución: 21 de julio del 2017

2. Justificación

La motivación que posee cada persona es fundamental para durante el transcurso de toda su vida, ya que permite que el individuo tenga más confianza en si mismo, debido que los jóvenes poseen mucha desmotivación en su vida, se aplica el presente taller con el propósito de motivar a los jóvenes a tener una buena superación en su vida.

3. Objetivo General

Despertar en los jóvenes el interés por tener una vida amena y alegre, ello conlleva superación personal.

4. Objetivos Específicos

- Lograr motivar a todos los participantes
- Identificar los tipos de motivación
- Definir estrategias para permanecer motivado

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsables	Recursos
1	Bienvenida	Epesista	Humano
2	Oración	Epesista	Humano
3	Desarrollo del tema	Licda. Isabel Xiloj	Diapositivas
4	Motivación	Licda. Isabel Xiloj	Carteles
5	Reflexión	Licda. Isabel Xiloj	Humano
6	Generalización	Licda. Isabel Xiloj	Diapositivas
7	Práctica	Licda. Isabel Xiloj	Hojas de trabajo marcadores Lapiceros
8	Evaluación del desarrollo del taller	Participantes	Ficha de evaluación

6. **Evaluación:** a través de la participación de los alumnos

PLAN PARA EL TALLER

1. Parte Informativa

Nombre de Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

Número de Carné: 201311272

Nombre del taller: La autoestima

Nombre del tallerista: Licda. Diana Taracena

Institución beneficiada: Oficina Municipal de la Juventud

Fecha de ejecución: 21 de julio del 2017

2. Justificación

la autoestima hace referencia al grado de bienestar que la persona siente hacia sí misma, tiene que ver con la confianza profunda, la convicción de ser válida y capaz de enfrentar a las dificultades de la vida. Es por ello por lo que en este taller se experimenta los seis pilares de la autoestima, pudiendo revisar como esta consigo mismo cada uno de los participantes. La forma de trabajar será vivencial, lúdica y participativa.

3. Objetivo General

Despertar en los jóvenes el interés por tener una vida amena y alegre, ello conlleva superación personal.

4. Objetivos Específicos

- Definir el concepto de autoestima.
- Mencionar aspectos positivos de si mismo.
- Reconocer estrategias para evitar protones que tiendan a bajar la autoestima.

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsables	Recursos
1	Bienvenida	Epesista	Humano
2	Oración	Epesista	Humano
3	Desarrollo del tema	Licda. Diana Taracena	Diapositivas
4	Motivación	Licda. Diana Taracena	Hojas bond Lapiceros
5	Reflexión	Licda. Diana Taracena	Humano
6	Generalización	Licda. Diana Taracena	Diapositivas Lana Hojas bond
7	Práctica	Licda. Diana Taracena	Papelógrafos
8	Evaluación del desarrollo del taller	Participantes	Ficha de evaluación

6. Evaluación: a través de la participación de los alumnos

PLAN PARA EL TALLER

1. Parte Informativa

Nombre de Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

Número de Carné: 201311272

Nombre del taller: Pensamientos positivos

Nombre del tallerista: Licda. Gladis Suquén

Institución beneficiada: Oficina Municipal de la Juventud

Fecha de ejecución: 21 de julio del 2017

2. Justificación

A diario pasan por la mente infinidad de imágenes o pensamientos, en ocasiones sin ser conscientes de ellos, por tanto, se cree que son verdades absolutas y se definen como hechos reales, y se cree creer que no se puede cambiar. Es por ello por lo que se realiza este taller para mostrar a la plenaria que realmente se puede cambiar y lograr que se sientas mejor o modificar su forma de actuar.

3. Objetivo General

Despertar en los jóvenes el interés por tener una vida amena y alegre, ello conlleva superación personal.

4. Objetivos Específicos

- Comprender la importancia de los pensamientos positivos.
- Establecer estrategias para llevar un registro de los pensamientos.
- Tomar conciencia del tipo de pensamiento que pasa a diario por la mente.

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsables	Recursos
1	Bienvenida	Epesista	Humano
2	Oración	Epesista	Humano
3	Desarrollo del tema	Licda. Gladis Suquén	Diapositivas
4	Motivación	Licda. Gladis Suquén	Hojas bond Lapiceros
5	Reflexión	Licda. Gladis Suquén	Humano
6	Generalización	Licda. Gladis Suquén	Diapositivas Hojas bond
7	Práctica	Licda. Gladis Suquén	Papelógrafos
8	Evaluación del desarrollo del taller	Participantes	Ficha de evaluación

6. Evaluación: a través de la participación de los alumnos

PLAN PARA EL TALLER

1. Parte Informativa

Nombre de Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

Número de Carné: 201311272

Nombre del taller: Emprendimiento

Nombre del tallerista: Lic. Eliu Ajquejay

Institución beneficiada: Oficina Municipal de la Juventud

Fecha de ejecución: 21 de julio del 2017

2. Justificación

La desocupación y la falta de inserción productiva tienen mayor impacto en la población joven que se encuentra en una etapa de su vida donde debe tomar decisiones de inserción laboral, generando nuevos emprendimientos, se entonces la importancia de llevar acabo el taller de emprendimiento, para brindarles herramientas y técnicas a los jóvenes para ser emprendedores y empezar a generar recurso económico para una mejor vida.

3. Objetivo General

Despertar en los jóvenes el interés por tener una vida amena y alegre, ello conlleva superación personal.

4. Objetivos Específicos

- Fomentar el emprendimiento
- Analizar el beneficio de ser líder en el proceso de emprendimiento
- Analizar las posibilidades de autoempleo de su entorno
- Reconocer la importancia de hacer lo que amamos

5. Cronograma de Actividades

No.	Actividades	Responsables	Recursos
1	Bienvenida	Epesista	Humano
2	Oración	Epesista	Humano
3	Desarrollo del tema	Lic. Eliu Ajquejay	Diapositivas
4	Motivación	Lic. Eliu Ajquejay	Hojas bond Lapiceros
5	Reflexión	Lic. Eliu Ajquejay	Humano
6	Generalización	Lic. Eliu Ajquejay	Diapositivas Hojas bond
7	Práctica	Lic. Eliu Ajquejay	Papelógrafos
8	Evaluación del desarrollo del taller	Participantes	Ficha de evaluación

6. **Evaluación:** a través de la participación de los alumnos

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Sección Chimaltenango
Licenciatura en pedagogía y administración educativa

EPS. Delmi Leticia Atz Guerra Carne: 201311272

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL
Oficina municipal de la juventud

Documento	
Identificación	
Tipo	
Ubicación	
Datos obtenidos	
Fecha	

Universidad de San Carlos de Guatemala
"Id y Ensenad a todos"
Ejercicio Profesional Supervisado

FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Epesista: Delmi Leticia Atz Guerra

Guía de observación para la institución

No.	Indicadores que observar	Si	No	Observaciones
	I**nfraestructura**			
1	Locales para la administración			
2	Locales para la estancia y trabajo individual			
3	Área de descanso			
4	Área de recreación			
5	Locales de uso especializado			
6	Área para eventos generales			
7	El confort acústico, térmico y visual			
8	Espacio de carácter higiénico			
9	Cuenta con servicios básicos			
10	Área de primeros auxilios			
11	Políticas de mantenimiento			
12	Área de espera personal y vehicular			
	Usuarios			
13	Tipo de usuarios			
14	Situación socioeconómica			
15	La movilidad de usuarios			
16	Las familias			
17	Procedencia			

Universidad de San Carlos de Guatemala
"Id y Ensenad a todos"
Ejercicio Profesional Supervisado

Entrevista dirigida al personal que labora en la institución

Instrucciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas, por favor responder según corresponda a cada una.

Identidad institucional

1. ¿Cuál es la ubicación geográfica de la institución?

_____

2. ¿Cuál es la misión?

_____

3. ¿Cuál es la visión?

_____

4. ¿Cuáles son los objetivos, principios y valores de la institución?

_____

5. ¿Se cuenta con organigrama?

_____

6. ¿Cuáles son los servicios que presta?

_____

Desarrollo histórico

7. ¿Quiénes fueron los fundadores y cuando fundaron la institución?

_____

_____

8. ¿Mencione épocas, momentos relevantes, memoria, y anécdotas de la institución?

_____

_____

9. ¿Personajes sobresaliente?

_____

10. ¿Cuáles son los logros alcanzados?

_____

Proyección social

11. ¿La institución participa en eventos comunitarios?

_____

12. ¿La institución apoya a otras instituciones?

_____

13. ¿Se realiza trabajo de voluntariado?

_____

14. ¿Qué acciones de solidaridad se toman con la comunidad?

_____

15. ¿La institución realiza acciones de beneficio social comunitarios?

_____

16. ¿Qué actividades se realizan para la prevención y asistencia de emergencia?

_____

17. ¿Cómo se fomenta la cultura dentro de la institución?

_____

18. ¿Se realizan actividades para conocer temas de derechos humanos?

_____

Política laboral

19. ¿Cuál es el proceso para contratar al personal?

_____

20. ¿Se cuenta con perfil para loa puestos?

_____

21. ¿Se da inducción al personal?

_____

22. ¿Se capacita al personal?

_____

23. ¿Cuáles son los mecanismos para el crecimiento personal?

_____

Administración

24. ¿Se realiza una investigación, planeación, programación, dirección, control y evaluación para las actividades?

_____

25. ¿Cuáles son los mecanismos de divulgación y comunicación?

_____

26. ¿Se cuenta con manuales de procedimientos?

_____

27. ¿Se cuenta con manuales de puestos y funciones?

_____

28. ¿Cuáles son las condiciones éticas?

_____

El ambiente institucional

29. ¿Cómo son las relaciones interpersonales?

_____

30. ¿Se cuenta con liderazgo, coherencia de mando, toma de decisiones en la institución?

_____

31. ¿Cuál es el estilo de dirección?

_____

32. ¿Se trabaja en equipo?

_____

33. ¿Se cuenta con el sentido de pertenencia?

_____

34. ¿Hay posibilidad de desarrollo?

_____

35. ¿Se da motivación, reconocimiento, la cultura de dialogo, la cooperación entre los empleados?

_____

Universidad de San Carlos de Guatemala
"Id y Ensenad a todos"
Ejercicio Profesional Supervisado

Entrevista dirigida al tesorero de la institución

Instrucciones: a continuación, se le presenta una serie de preguntas, por favor responder según corresponda a cada una.

Finanzas

36. ¿Cuál es la fuente de obtención de fondos?

_____
_____

37. ¿Existe patrocinadores que brindan apoyo?

_____
_____

38. ¿Se realizan venta de bienes y servicios?

_____
_____

39. ¿Se cuenta con política salaria?

_____
_____

40. ¿Se tiene acceso a créditos?

_____
_____

41. ¿Cuál es el presupuesto general y específico de cada oficina?

_____
_____

Universidad de San Carlos de Guatemala
EPS Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de cotejo para la evaluación del diagnóstico

Instrucciones: Marque con una X el rango que considere necesario para cada indicador.

No.	Actividad/aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Se presentó el plan del diagnóstico?	X		
2	¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
3	¿Las actividades programadas para realizar el diagnostico fueron suficientes?	X		
4	¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
5	¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
6	¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
7	¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	X		
8	¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
9	¿Se obtuvo la caracterización del contexto en el que se encuentra la institución/comunidad?	X		
10	¿Se tiene la descripción del estado y a la funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
11	¿se determinó la lista de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?	X		
12	¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		

13	¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
14	¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
15	¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

Universidad de San Carlos de Guatemala
EPS Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de cotejo para la evaluación de la fundamentación teórica

Instrucciones: Marque con una X el rango que considere necesario para cada indicador.

No.	Actividad/aspecto	Si	No	Comentario
1	¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?	X		
2	¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
3	¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
4	¿Se hacen citas correspondientes dentro de las normas de un sistema específico?	X		
5	¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
6	¿Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	x		

Universidad de San Carlos de Guatemala
EPS Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de cotejo para la evaluación del plan de acción

Instrucciones: Marque con una X el rango que considere necesario para cada indicador.

No.	Elementos del plan	Si	No	Comentario
1	¿Es completa la identificación institucional del (la) epesista?	X		
2	¿El problema es la priorización en el diagnóstico?	X		
3	¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
4	¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
5	¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
6	¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
7	¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
8	¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
9	¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		
10	¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
11	¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		

12	¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiada para su realización?	X		
13	¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
14	¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
15	¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
16	¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?	x		

Universidad de San Carlos de Guatemala
EPS Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de cotejo para la evaluación de la ejecución y sistematización de la intervención

Instrucciones: Marque con una X el rango que considere necesario para cada indicador.

No.	Actividad/aspecto	Si	No	Comentario
1	¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS?	X		
2	¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
3	¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de EPS?	X		
4	¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
5	¿Las lecciones aprendidas son valiosas para las futuras intervenciones?	x		

Universidad de San Carlos de Guatemala
EPS Ejercicio Profesional Supervisado

Lista de cotejo para la evaluación del informe final del EPS

Instrucciones: Marque con una X el rango que considere necesario para cada indicador.

No.	Actividad/aspecto	Si	No	Comentario
1	¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del EPS?	X		
2	¿Se siguieron las indicaciones a tipo de letra e interlineado?	X		
3	¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
4	¿Cada capítulo está debidamente desarrollado?	X		
5	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
6	¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X		
7	¿En el saco de citas, se aplicó un solo sistema?	X		
8	¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
9	¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	x		

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 31 de Marzo 2017

Licenciado
OSCAR LEONEL SANTOS
Asesor de EPS
Facultad de Humanidades
Presente

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

DELMI LETICIA ATZ GUERRA
201311272

Previo a optar al grado de Licenciada en Pedagogía y Administración Educativa.

Universidad de San Carlos de Guatemala - Facultad de Humanidades - Dept. de Extensión

Licda. Mayra Damaris Solares Salazar
Directora Departamento Extensión

Universidad de San Carlos de Guatemala - Facultad de Humanidades -

Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
Decano

C.C expediente
Archivo.

Recibido
6/04/2017

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 24188602 24188610-20
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque 08 de Mayo del 2,017

Lic. Héctor Hernández Cumar
Alcalde Municipal
Presente

Reciba un cordial saludo deseando que este gozando de bienestar personal y laboral, como también de abundantes bendiciones en su vida y en las actividades que realiza.

Yo: Delmi Leticia Atz Guerra Epesista de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa de la universidad de San Carlos de Guatemala, con número de carne 201311272, a través del proceso que conlleva la realización de proyecto de EPS tengo el espíritu de contribuir a la mejoría de nuestro municipio. Por lo cual me dirijo a usted, **SOLICITANDO:** que se me conceda la oportunidad de realizar mi proyecto de EPS en la institución que usted dignamente dirige.

Sin otro particular me despido, agradeciendo desde ya por la atención prestada a la presente.

ATENTAMENTE:

f. _____
Delmi Leticia Atz Guerra
EPESISTA

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque 08 de Mayo del 2,017

Marta Leticia López Alvarado
Oficina Municipal de la Juventud
Presente

Reciba un cordial saludo deseando que este gozando de bienestar personal y laboral, como también de abundantes bendiciones en su vida y en las actividades que realiza.

Yo: Delmi Leticia Atz Guerra Epesista de la carrera de licenciatura en pedagogía y administración educativa de la universidad de San Carlos de Guatemala, con número de carne 201311272, a través del proceso que conlleva la realización de proyecto de EPS tengo el espíritu de contribuir a la mejoría de nuestro municipio. Por lo cual me dirijo a usted, **SOLICITANDO:** que se me conceda la oportunidad de realizar mi proyecto de EPS en el área que usted dignamente dirige.

Sin otro particular me despido, agradeciendo desde ya por la atención prestada a la presente.

ATENTAMENTE:

f. _____
Delmi Leticia Atz Guerra
EPESISTA

OFICINA MUNICIPAL DE LA JUVENTUD
SAN MARTIN JILOTEPEQUE
DEPTO CHIMALTENANGO

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 21 de Julio de 2017.

A: Licda. Diana Taracena
Psicóloga

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres **DE SUPERACIÓN PERSONAL** enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Debido a que no se cuentan con los recursos económicos para solventar el costo de talleristas se **SOLICITA** su apoyo para impartir un taller sobre el tema **MOTIVACIÓN Y AUTOESTIMA**, que durara 45 minutos dirigido a 50 jóvenes el día 21 de julio en las instalaciones de la Mini Muni, camino hacia el cementerio general del municipio de san Martin jilotepeque, el horario que le corresponde impartir el taller es de 9:15 am a 10:00 am. De igual manera se informa que el congreso da inicio a las 8 am a 2:30 pm y esta cordialmente invitado a participar durante toda la sesión.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f.
Profa. Delmi Leticia Atz Guerra
Epesista

Diana Taracena
Autorizado
21-7-2017.

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 21 de Julio de 2017.

A: Licda. Isabel Xiloj
Licenciada en relaciones internacionales

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres **DE SUPERACIÓN PERSONAL** enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Debido a que no se cuentan con los recursos económicos para solventar el costo de talleristas se **SOLICITA** su apoyo para impartir un taller sobre el tema **plan de vida**, que durara 45 minutos dirigido a 50 jóvenes el día 21 de julio en las instalaciones de la Mini Muni, camino hacia el cementerio general del municipio de san Martin jilotepeque, el horario que le corresponde impartir el taller es de 11:15 am a 12:00 am. De igual manera se informa que el congreso da inicio a las 8 am a 2:30 pm y esta cordialmente invitado a participar durante toda la sesión.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f._____
Profa. Delmi Leticia Atz Guerra
Epesista

f/ Isabel Xiloj
Escuela Seguros
21-7-2017

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 21 de Julio de 2017.

A: Lic. Gladis Carolina Suquén
Liga guatemalteca de higiene mental

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres **DE SUPERACIÓN PERSONAL** enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Debido a que no se cuentan con los recursos económicos para solventar el costo de talleristas se **SOLICITA** su apoyo para impartir un taller sobre el tema **pensamientos positivos**, que durara 45 minutos dirigido a 50 jóvenes el día 21 de julio en las instalaciones de la Mini Muni, camino hacia el cementerio general del municipio de san Martin jilotepeque, el horario que le corresponde impartir el taller es de 10:30 am a 11:15 am. De igual manera se informa que el congreso da inicio a las 8 am a 2:30 pm y esta cordialmente invitado a participar durante toda la sesión.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f._____
Profa. Delmi Leticia Atz Guerra
Epesista

Gladis Suquén
Liga de Higiene Mental.
Recibido

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 21 de Julio de 2017.

A: Lic. Eliu Ajquejay
Delegado regional departamental de conjuve

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres **DE SUPERACIÓN PERSONAL** enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Debido a que no se cuentan con los recursos económicos para solventar el costo de talleristas se **SOLICITA** su apoyo para impartir un taller sobre el tema **emprendimiento**, que durara 45 minutos dirigido a 50 jóvenes el día 21 de julio en las instalaciones de la Mini Muni, camino hacia el cementerio general del municipio de san Martin jilotepeque, el horario que le corresponde impartir el taller es de 1:00 am a 1:45 am. De igual manera se informa que el congreso da inicio a las 8 am a 2:30 pm y esta cordialmente invitado a participar durante toda la sesión.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f._____
Profa. Delmi Leticia Atz Guerra
Epesista

Eliu Ajquejay
21-07-17
14:45 pm.

1.03.07

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 03 de julio de 2017.

A: Lic. Héctor Rolando Hernández Cumar
Alcalde municipal
Municipio de San Martín Jilotepeque
Chimaltenango.

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres de superación personal enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Por lo anterior, **SOLICITO** su colaboración en la donación de:

* 65 almuerzos

Los cuáles serán entregados a los jóvenes en el tiempo programado para almorzar, durante el proceso de ejecución del proyecto: congreso de superación personal el cual se llevará a cabo el día 21 de julio de 2017.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f.

PEM. Delmi Leticia Atz Guerra
EPESISTA
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Chimaltenango. No. Carné 201312721
Cel. 58945325

MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN JIL.
RECEPCION
- 3 JUL 2017
Hora: 4:21 Firma:

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 13 de julio de 2017.

A: Profa. Irma Isolina Atz Guerra
Directora
EODP colonia La Felicidad

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres de superación personal enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Por lo anterior, **SOLICITO** su colaboración en la donación del alquiler de:

- La cañonera y el equipo de sonido de su institución en los horarios de 7:30 am a 2:30 pm el día 21 de julio.

Los cuáles serán utilizados para impartir los talleres del congreso de superación que se llevara a cabo en las instalaciones de la Mini Muni el día 21 de julio de 2017.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

f._____
PEM. Delmi Leticia Atz Guerra
EPESISTA
Cel. 58945325

ESCUELA OFICIAL DE PÁRVULOS COLONIA LA FELICIDAD
DIRECCION
CASERIO LA JOYA
SAN MARTIN JIL. CHIMALTENANGO

Autorizado

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

San Martín Jilotepeque, 14 de julio de 2017.

A: Vilma Villatorro.
Propietaria de eventos Asael

Reciba un respetuoso y cordial saludo, deseándole éxitos en las actividades que realiza en el cargo que dignamente representa.

Atentamente, por este medio le manifiesto que soy estudiante de la universidad de San Carlos de Guatemala Facultad de Humanidades Sección Chimaltenango, estoy en la fase de EPS de la Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, a través del diagnóstico que se realizó en la oficina Municipal de la Juventud, municipio de San Martin Jilotepeque, Chimaltenango se detectó problemas de poca motivación en los jóvenes para superarse en la vida, por tal razón se decidió realizar el proyecto titulado: Talleres de superación personal enfocado a jóvenes. Este proyecto contribuirá al mejoramiento de la motivación en los jóvenes para superarse en la vida y aprovechar al máximo cada una de las oportunidades que se les vaya presentando día con día para su crecimiento personal.

Por lo anterior, **SOLICITO** su colaboración para proporcionar mobiliario:

- 16 mesas
- 16 manteles
- 64 sillas

Su apoyo será importante para proporcionar comodidad a los jóvenes que asistan al congreso de superación personal el día 21 de julio de 2017.

Sin otro particular me despido de usted agradeciendo su apoyo y esperando una respuesta positiva a dicha petición.

Autorizado
Vilma Alejet R.A.

f._____

PEM. Delmi Leticia Atz Guerra
EPESISTA
Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa
Sección Chimaltenango. No. Carné 201312721
Cel. 58945325

USAC
TRICENTENARIA

Facultad de Humanidades

A. Gerente General
FACCSA

Presente

Señor (a) atentamente y con todo respeto nos dirigimos a usted deseandole éxitos en todas las actividades que emprenda.

Somos un grupo de estudiantes Epesistas de Licenciatura en Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, de la Sección de Chimaltenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hemos planificado llevar a cabo un proyecto de infraestructura en la sede de esta Facultad ubicada en el municipio de Chimaltenango departamento de Chimaltenango debido a que hemos detectado la necesidad que carece la población estudiantil al no darse abasto el pequeño edificio con que se cuenta por esta razón **S O L I C I T A M O S** a su noble corazón la donación de materiales de construcción o el aporte Económico para nuestro proyecto o bien proporcionarnos materiales a bajo costo.

De antemano le agradecemos su colaboración a esta noble causa.

Cualquier noticia comunicarse a los siguientes números telefónicos:

- Cel. 56330648
- Cel. 40696129
- Cel. 41217632

Atentamente

Grupo de Epesistas

Ileana Callejas

Elsa Tzinin Chicoj

Brenda Tzinin Chicoj

Jessica Ordoñez Marroquin

Jesica Lopez Hernandez

V. B. 4°

USAC
TRICENTENARIA

Facultad de Humanidades

A: Gerente General
Super Mayen

Presente

Señor (a) atentamente y con todo respeto nos dirigimos a usted deseándole éxitos en todas las actividades que emprenda.

Somos un grupo de estudiantes Epesistas de Licenciatura en Administración Educativa de la Facultad de Humanidades de la Sección de Chimaltenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala, hemos planificado llevar a cabo un proyecto de infraestructura en la sede de esta Facultad ubicada en el municipio de Chimaltenango departamento de Chimaltenango debido a que hemos detectado la necesidad que carece la población estudiantil al no darse abasto el pequeño edificio con que se cuenta, por esta razón **S O L I C I T A M O S** a su noble corazón la donación de materiales de construcción o el aporte Económico para nuestro proyecto o bien proporcionarnos materiales a bajo costo.

De antemano le agradecemos su colaboración a esta noble causa.

Cualquier noticia comunicarse a los siguientes numeros telefónicos:

- Cel. 50330648
- Cel. 40596129.
- Cel. 41217662

Atentamente

Grupo de Epesistas

Ileana Callejas

Elsa Tzinin Chicoj

Brenda Tzinin Chicoj

Jessica Ordoñez Marroquin

Jessica Lopez Hernandez

USAC
TRICENTENARIA

Facultad de Humanidades

Ar. Gerente General
Ferreteria Acuario

Presente

Señor (a) atentamente y con todo respeto nos dirigimos a usted deseándole éxitos en todas las actividades que emprenda.

Somos un grupo de estudiantes Epesistas de Licenciatura en Administración Educativa de la Facultad de Humanidades, de la Sección de Chimaltenango de la Universidad de San Carlos de Guatemala hemos planificado llevar a cabo un proyecto de infraestructura en la sede de esta Facultad ubicada en el municipio de Chimaltenango departamento de Chimaltenango debido a que hemos detectado la necesidad que carece la población estudiantil al no darse abasto el pequeño edificio con que se cuenta por esta razón **S O L I C I T A M O S** a su noble corazón la donación de materiales de construcción o el aporte Económico para nuestro proyecto o bien proporcionarnos materiales a bajo costo.

De antemano le agradecemos su colaboración a esta noble causa.

Cualquier noticia comunicarse a los siguientes numeros telefónicos

- Cel. 58330648
- Cel. 40696129
- Cel. 41217962

Atentamente

Grupo de Epesistas

Ileana Callejas

Elsa Tzirin Chicol

Brenda Tzirin Chicol

Jessica Ordoñez Marroquin

Jesica López Hernández

USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Oficina Municipal de la Juventud
San Martín Jilotepeque

Universidad de San Carlos de Guatemala y

Oficina Municipal de la Juventud

Otorga el presente

Diploma A:

NORMA FRANCISCA PEREN US

Por su participación activamente en el I CONGRESO DE "SUPERACIÓN PERSONAL" dirigido a jóvenes, con una duración de 6 horas.

Dado en San Martín Jilotepeque, a los 21 días del mes de Julio de 2,017.

Profa: Delmi Leticia Atz Guerra
Epesista

Profa: María Leticia López Alvarado
Coordinadora de la OMJ

OFICINA MUNICIPAL DE LA JUVENTUD SAN MARTIN JILOTEPEQUE DEPTO CHIMALTENANGO