

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**PLAN DE EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA CON
ADOLESCENTES DEL NIVEL BÁSICO QUE ASISTEN AL
INSTITUTO NACIONAL DE TELESECUNDARIA EN LA ALDEA
SUCHITÁN Y PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL
DESARROLLADO CON LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD
DE SANTA CATARINA MITA, JUTIAPA**

NANCY MARISOL DOMÍNGUEZ DE LEÓN

Guatemala de la Asunción, Noviembre de 2005

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

**PLAN DE EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA CON
ADOLESCENTES DEL NIVEL BÁSICO QUE ASISTEN AL INSTITUTO
NACIONAL DE TELESECUNDARIA EN LA ALDEA SUCHITÁN Y
PROGRAMA DE MOTIVACIÓN LABORAL DESARROLLADO CON
LOS EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE
SANTA CATARINA MITA, JUTIAPA**

*INFORME FINAL DE EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO
PRESENTADO AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS*

POR

NANCY MARISOL DOMÍNGUEZ DE LEÓN

PREVIO A OPTAR EL TÍTULO DE
PSICÓLOGA

EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIATURA

Guatemala de la Asunción, Noviembre de 2005

CONSEJO DIRECTIVO

Licenciado Riquelmi Gasparico Barrientos
DIRECTOR ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Licenciada Blanca Leonor Peralta Yanes
SECRETARIA a.i. ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Licenciada María Lourdes González Monzón
Licenciada Lilliana Del Rosario Alvarez de García
REPRESENTANTES DEL CLAUSTRO DE CATEDRÁTICOS
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Estudiante Elsy Maricruz Barillas Divas
Estudiante José Carlos Argueta Gaitán
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

NÓMINA DE PADRINOS

Carlos Raúl Domínguez García
Médico y Cirujano

Celeste Rocío Domínguez de León
Médico y Cirujano

Otto Raúl Domínguez de León
Ingeniero de Sistemas

DEDICO ESTE ACTO A DIOS

Quien me ha dado la vida y me ha permitido compartirla con mis papás Raúl y Celeste, gracias por su esfuerzo, ejemplo y sabiduría. Por mis hermanos Otto y Rocío que me han guiado y acompañado siempre. Porque ha puesto a mi lado a Armando quien me ha enseñado a amar de manera diferente y por el gran regalo que nos has dado: José Alberto, porque con su vida has llenado de luz y felicidad la nuestra. Gracias también por tantas personas de quienes he aprendido, mi familia y amigos, que han estado conmigo en los buenos y malos momentos. Gracias Dios por todos los regalos que has hecho a mi vida, especialmente por haber culminado una meta más, pongo mi vida en tus manos para que guíes mis pasos hacia donde Tú quieras.

ÍNDICE

CONTENIDO	PÁGINA
RESUMEN	1
INTRODUCCIÓN	3
<u>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES</u>	5
1. Monografía del lugar	6
1.1 Generalidades del municipio	6
1.2 Santa Catarina Mita en el contexto departamental y municipal	6
1.3 División política administrativa	9
1.4 Antecedentes históricos	11
1.5 Cultura e identidad	13
1.6 Recursos naturales y medio ambiente	16
1.7 Otros elementos físicos	19
1.8 Características socioeconómicas	20
1.9 Urbanización	21
1.10 Contexto organizativo e institucional	21
1.11 Sectores sociales	22
1.12 Producción y comercio	27
2. Descripción de la institución	30
2.1 Concejo municipal	31
3. Descripción de la población atendida	36

4. Planteamiento del problema	38
<u>CAPÍTULO II: REFERENTE TEÓRICO METODOLÓGICO</u>	41
2.1. Marco teórico	42
2.2. Objetivos	72
2.2.1 Objetivo general	72
2.2.2 Objetivos específicos	72
2.3. Metodología de abordamiento	74
2.3.1 Subprograma de servicio	74
2.3.2 Subprograma de docencia	74
2.3.3 Subprograma de investigación	75
<u>CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS</u>	76
3.1 Subprograma de servicio	77
3.2 Subprograma de docencia	79
3.3 Subprograma de investigación	82
3.4 Otras actividades y resultados	86

<u>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS</u>	89
4.1 Subprograma de servicio	90
4.2 Subprograma de docencia	91
4.3 Subprograma de investigación	93
4.4 Análisis de contexto	94
<u>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</u>	97
5.1 Conclusiones	98
5.1.1 Conclusiones generales	98
5.1.2 Subprograma de servicio	98
5.1.3 Subprograma de docencia	99
5.1.4 Subprograma de investigación	99
5.2 Recomendaciones	100
5.2.1 Recomendaciones generales	100
5.2.2 Subprograma de servicio	100
5.2.3 Subprograma de docencia	101
5.2.4 Subprograma de investigación	101
BIBLIOGRAFÍA	103
GLOSARIO	108
ANEXOS	114

RESUMEN

Este documento ha sido elaborado para dar a conocer el trabajo desarrollado en el Municipio de Santa Catarina Mita, Jutiapa en el período de marzo a septiembre del año 2004.

En éste se detalla todo el trabajo realizado con los alumnos del Instituto Nacional de Telesecundaria de la aldea Suchitán y lo realizado con el personal que labora en la Municipalidad de Santa Catarina Mita.

El Ejercicio Profesional Supervisado fue realizado con el objetivo de brindar orientación y educación sexual y reproductiva adecuada a los estudiantes del ciclo básico, asimismo, a mejorar la situación laboral y el rendimiento de los empleados municipales.

Para este cometido, el Ejercicio Profesional Supervisado se dividió en tres subprogramas: Servicio, docencia e investigación, cada cual con sus objetivos, metodología y actividades respectivas.

En términos generales, el subprograma de servicio incluye la ayuda terapéutica en forma de orientación y consejería brindada a los empleados municipales.

Dentro del subprograma de docencia, se impartió una serie de charlas y talleres a los jóvenes del Instituto Nacional de Telesecundaria de Suchitán, en donde se abordaron temas referentes a la sexualidad humana, debido a que muchos de estos no se abordan en la familia, por lo que se consideró necesario desarrollar los siguientes: diferencias, funcionamiento y cambios corporales, diferencia entre sexo y sexualidad, componentes de la sexualidad humana, embarazo y riesgos, enfermedades de transmisión sexual, y métodos de planificación familiar y prevención de E.T.S.

En el subprograma de investigación se identificó, por medio de un cuestionario, el nivel de motivación y los tipos de necesidades que imperaban en

los trabajadores municipales para lograr armonía en el trabajo y unificar las metas individuales y organizacionales.

En general, el trabajo fue satisfactorio ya que se cumplieron los objetivos propuestos al inicio, además permitió brindar un servicio humano y profesional a una de las áreas necesitadas de nuestro país. Una vez más la Universidad de San Carlos devolvió beneficios a la comunidad y permitió profundizar en la problemática actual de un grupo de sus pobladores.

INTRODUCCIÓN

El municipio de Santa Catarina Mita cuenta con los servicios básicos y busca por medio de un Plan de Desarrollo mejorar las condiciones de vida de sus habitantes, para lo cual, el Ejercicio Profesional Supervisado apoya, brindando los conocimientos y experiencias necesarias.

Para lograr el desarrollo integral hay que llegar hasta las comunidades y conocer desde ahí cuáles son las necesidades más latentes para comenzar un trabajo, que si bien, no muestra todos los resultados a corto plazo, se van dando en el presente, y son dirigidos a largo plazo.

En la aldea Suchitán, es notoria la existencia de brechas y fracturas generacionales que provocan desintegración familiar y una serie de fenómenos como falta de comunicación y confianza en el hogar, las cuales son más notorias en la etapa adolescente, en donde se necesita de una figura modelo que instruya y brinde información acerca de todos los cambios que se dan, pero cuando se carece de ésta, la misma se recibe de manera inadecuada y a veces desvirtuada con los mismos compañeros; lo cual pone en riesgo al joven. Se contempló dar un plan de educación sexual y reproductiva a los jóvenes del Instituto Nacional de Telesecundaria para informar acerca del proceso del adolescente y de la maravilla y riesgos de su sexualidad, se presentaron temas como las enfermedades de transmisión sexual y formas de prevención de las mismas. Las estadísticas en el ámbito nacional revelan altos índices de embarazos tempranos y transmisión de enfermedades por contacto sexual, a consecuencia de falta de conocimiento o información acerca de la salud reproductiva y la adecuada planificación familiar. Por toda esta problemática, en Suchitán se dio énfasis al trabajo con adolescentes, pues son los más propensos a adquirir estilos de vida inadecuados que ponen en riesgo sus proyectos de vida, o que interrumpen y cortan sus anhelos y sueños.

Ubicándonos en el proceso de desarrollo del municipio, se trabaja en un proceso de descentralización, el cual incluye a los empleados municipales, por lo

que el trabajo también se enfocó en estudiar sus necesidades y buscar soluciones para lograr su satisfacción laboral y mejorar su desempeño, sus relaciones y el servicio que presta a su comunidad.

El Ejercicio Profesional Supervisado dejó muchos beneficios en ambas instituciones, debido a que alumnos y trabajadores municipales obtuvieron seguimiento y personalmente para la epesista fue una experiencia de mucho aprendizaje, no sólo en el ámbito profesional, sino también en el personal.

CAPÍTULO

I

ANTECEDENTES



CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

1. MONOGRAFÍA DEL LUGAR

1.1 GENERALIDADES DEL MUNICIPIO

Guatemala, en su Constitución Política de la República de 1985, estableció la regionalización del territorio nacional en ocho regiones, con el propósito de fomentar una mejor administración e incrementar las oportunidades de producción.

Jutiapa se ubica en la Región IV, Sur – Oriental, conjuntamente con los departamentos de Santa Rosa y Jalapa.

El Departamento fue creado por disposición del ejecutivo el 8 de mayo de 1852, quedando Jutiapa como cabecera departamental con un total de 17 municipios incluyendo la cabecera.

Santa Catarina Mita es uno de los municipios que conforman Jutiapa y se ubica a 28 kilómetros de la cabecera departamental.

1.2 SANTA CATARINA MITA EN EL CONTEXTO DEPARTAMENTAL Y MUNICIPAL

1.2.1 Población, densidad y extensión

La población del municipio es de 23,489 distribuida en población urbana 28% y rural 72%, con una densidad poblacional de 178 /Km² y una

extensión territorial de 132 kilómetros², ubicado a una altura de 700 MSNM (metros sobre el nivel del mar).

1.2.2 Localización y distancias:

El Municipio se ubica en la parte norte dentro de la cuenca del río Ostúa, del departamento de Jutiapa. La cabecera municipal está cercana a las faldas del volcán Suchitán, motivo por el cual el trazo de sus calles se inclina de sur a norte. Se encuentra ubicado en el departamento de Jutiapa, a una distancia de 154 kilómetros de la ciudad capital, a 22 kilómetros de Asunción Mita y 41 kilómetros de Jalapa.

Carreteras y otras vías de acceso:

La arteria principal que conduce al Municipio es la carretera interamericana teniendo dos ramales: uno el antiguo camino de tierra y angosto, que se desprende de la cabecera municipal de El Progreso, haciendo un recorrido de 16 kilómetros y pasando por las comunidades de Cuesta del Guayabo, Suchitán, Aldea Nueva, Horcones y algunos caseríos. El ramal dos, carretera asfaltada llamada comúnmente "La Arenera".

- Distancias de la cabecera municipal a las aldeas del Municipio:

COMUNIDAD	Km.	COMUNIDAD	Km.
Aguijares	4	La Aradita	7
Aldea Nueva	9	La Barranca	2.5
Buena Vista	5	La Novia (Finca)	9
Carbonera	17	La Tuna	15
Casas Viejas	21	Las Lajas	13
Chilamates	14	Llano de Chinchilla	2
Corinto	19	Llano de Lagarto	6
Cuesta de Los Ambrocios	6	Llano San Vicente	8
Cuesta de García	3	Los Sandoval	7

Cuesta del Guayabo	13	Los Tenas	18
El Coco (Hacienda)	7	Magueyes	20
El Cuje* (casas sin habitantes)	17	Montañita	17
El Brasilar	5	Quebrada del Muerto (La Unión)	8
El Guapinol	4	Sabanetas	10
El Limón	15	San Isidro (Finca)	8
El Mezcal	10	San Jorge	21
El Mosquito* (casas sin habitantes)	15	San Miguel (Finca)	9
El Puente	1	San Nicolás	7
El Quebracho	8	Laguna de San Pedro	21
El Roblar	8	San Vicente	9
El Rodeo	6	Santa Rosa	13
Laguna de Retana (Finca Argentina)	12	Suchitán	11
Horcones	6	Uluma	22
Jocote Dulce	21	Zacuapa	8
El Jocotillo	7	Los Zorrillos	5
La Arada	9		

Fuente: Oficina Municipal de Planificación, municipalidad de Santa Catarina Mita. 2002

- Localización geográfica:

El Municipio limita al norte con San Manuel Chaparrón (Jalapa) al oeste con Agua Blanca, (Jutiapa), al sur con Asunción Mita, (Jutiapa), y El Progreso (Jutiapa), al oeste con El Progreso (Jutiapa) y Monjas (Jalapa).

1.3 DIVISIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA

1.3.1 *Cabecera municipal y centros poblados*

El Municipio está conformado por 17 aldeas, 28 caseríos y 05 fincas, con un total de 50 comunidades pobladas y dos sitios no habitados; los barrios principales de la cabecera son nueve: El Centro, El Barreal, La Javía, La Ermita, Valle Nuevo, El Tamarindo, Santa Elena, Colonia Nueva y Colonia Vista Hermosa.

Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística INE, las aldeas y caseríos del Municipio son los siguientes:

Centros Poblados:

No.	ALDEAS
1	Aldea Nueva
2	Buena Vista
3	Carbonera
4	Cuesta del Guayabo
5	El Limón
6	El Quebracho
7	El Rodeo
8	Jocote Dulce
9	La Barranca
10	Las Lajas
11	Llano de Chinchilla
12	Los Horcones
13	Los Zorrillos
14	Magueyes
15	Santa Rosa
16	Suchitán
17	Zacuapa

No.	CASERÍOS
1	Aguijares
2	Aldea Nueva
3	Casas Viejas
4	Chilamates

5	Corinto
6	Cuesta de los Ambrocio
7	Cuesta de García
8	* El Cuje
9	El Guapinol
10	El Jocotillo
11	El Mezcal
12	* El Mosquito
13	El Puente
14	El Roblar
15	La Aradita
16	La Montañita
17	La Tuna
18	Laguna de San Pedro
19	Llano de San Vicente
20	Llano del Lagarto
21	Los Sandoval
22	Los Tenas
23	Quebrada del Muerto (La
24	Unión)
25	Sabanetas
26	San Jorge
27	San Nicolás
28	San Vicente
	Uluma

No.	FINCAS / HACIENDAS
1	Finca San Isidro (Horcones)
2	Finca San Miguel (Horcones)
3	La Novia (San Vicente)
4	Finca Argentina (Laguna de
5	Retana)
	Hacienda El Coco (El Rodeo)

**Estas comunidades han sido abandonadas por sus habitantes debido a la dificultad de acceso (ausencia de caminos), inexistencia de servicios básicos o emigración.*

Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE

1.3.2 *Gobierno del Municipio*

El gobierno municipal está integrado por el Alcalde Municipal, quien es el Presidente de la Corporación Municipal

La administración actual de la Municipalidad está a cargo del Comité Cívico Catarineco, conformada de la siguiente forma:

Alcalde Municipal:	Lic. René Vicente Osorio Bolaños
Concejal I.	PEM. Neftalí Palma Chinchilla
Concejal II.	Lic. Melvin Alberto Rossil Duque
Concejal III.	Prof. Fredy Fernando Recinos
Concejal IV.	Cte. Mirraín Campos Paredes
Concejal V.	Prof. Esaú Magdiel Duque
Concejal Suplente I.	Profa. María Luisa Godoy
Concejal Suplente II.	Cte. Missael González
Síndico I.	Lic. Jaime Leonel Guerra Aguilar
Síndico II.	Prof. Edin Antonio Yanes Figueroa.
Síndico Suplente	Cte. Gabriel Méndez Pérez
Secretario Municipal:	T.U. Lennin Bladimir Ortíz Pinto

1.4 ANTECEDENTES HISTÓRICOS

- *Breve historia del municipio:*

Históricamente los primeros pobladores, que ocuparon la circunscripción territorial de la región fueron: los Toltecas-Pipiles y los Pocomames. Los Toltecas-Pipiles eran de procedencia mexicana, quienes llegaron hasta el suelo oriental de Guatemala debido a la desintegración del

Imperio Tolteca¹, en la meseta central en México entre los siglos XI y XII de nuestra era.

Probablemente las condiciones ambientales y naturales en esta región eran altamente insalubres existiendo posiblemente una alta mortalidad de la población por lo que el valle se denominó Mictlán (Mita) palabra que en nahuatl significa "*Ciudad de los Muertos*".

Antes de la conquista y el sometimiento, Mictlán era un extenso territorio, densamente poblado, que comprendía los actuales municipios de Agua Blanca, Atescatempa, Asunción Mita y Santa Catarina, cuyo gobierno estaba centralizado en los dos últimos, para asuntos administrativos, políticos, religiosos y comerciales.

Los conquistadores dividieron el territorio mictleco, dando a cada circunscripción nombres castellanos diferentes con los que se conocen actualmente.

Durante la colonia, la comarca perteneció a Chiquimula de la Sierra, siendo uno de los poblados más importantes dentro de la jurisdicción Serrana.

Por Decreto, el 9 de Noviembre de 1,853, se segregan del Departamento de Chiquimula y se agregan al de Jutiapa los pueblos de Santa Catarina Mita y los valles de Agua Blanca y el Espinal.

¹ La ciudad de Tollan o Tula (situada geográficamente en el Estado actual de Hidalgo, México) fue abandonada, dispersándose sus habitantes por rumbos diferentes y entre ellas a tierras del istmo centroamericano, donde fijaron su hábitat. Debido al desplazamiento de estas razas en toda la costa sur y pasando por el suelo Jutiapaneco haciéndonos suponer que Mictlán fue fundado en seguida como consecuencia de este desplazamiento, ubicándose en la parte norte de Jutiapa, poblando el extenso territorio que ellos llamaron MICTLAN.

1.5 CULTURA E IDENTIDAD

1.5.1 *Idioma*

El idioma que se habla en todo el Municipio es el español; no se habla ninguna lengua o idiomas mayas.

1.5.2 *Cultura y tradiciones*

Dentro de las características de la cultura de Santa Catarina Mita podemos mencionar diversas tradiciones que se han mantenido a través del tiempo y forman parte de la cultura del pueblo. Siendo las más importantes:

- El Tope de Mayo y El Día de la Cruz (feria titular del 30 de abril al 03 de mayo).
- Día de los Santos (1 y 2 de noviembre).
- Encuentro de la patrona de Santa Catarina Mita con San Luis, patrón de San Luis Jilotepeque, Jalapa, San Idelfonso, patrón de Ipala, Chiquimula y San Pedro de San Pedro, Pinula, Jalapa. (feria patronal de noviembre).
- El baño en las aguas del río Ostúa en los fines de semana y días festivos (sábado de gloria, 25 de noviembre y 1 de enero).
- Fabricación de pan para la Semana Santa.
- Visitar los regadíos para recoger fruta (mango, chicos, zapote, mamey etc.).
- Regalo de leche para el canchul (Ayote en dulce) para el día de los santos.
- Viajes a la piedrona del Volcán Suchitán.
- Procesiones en la Semana Santa.
- Robo y hallazgo de la Santa Cruz.
- Bailes para la elección de reinas.
- Feria Patronal de noviembre en honor a Santa Catarina.

- Celebración de Navidad.
- Celebración de Año Nuevo.

Entre las Creencias están las siguientes:

- La existencia de una serpiente en el ojo de agua, El Chomo, que al matarla se seca ese arroyo.
- La existencia de una imagen de la Virgen bajo la piedrona que está en la cima del volcán Suchitán

Sus principales Leyendas:

- La Siguanaba
- El Cadejo
- El Cura de la quebrada seca
- La Cigüeña y la Sigumonta
- El Sombrerón o Duende

Las costumbres o tradiciones catarinecas son muy sencillas, pero de mucho contenido social, ya que se puede apreciar el espontáneo sentido de confraternidad y que anima a la unidad espiritual entre familias.

1.5.3 *Cultura indígena y no indígena*

No existe población ni cultura indígena; en la comunidad de Suchitán, la mezcla ladina fue menos influyente, por lo que se conservan algunos rasgos indígenas en la población.

1.5.4 *Modos de vida*

Los habitantes del Municipio se dedican principalmente a la agricultura, al comercio y a la industria. Las actividades diarias incluyen, por la noche ver programas de televisión, visitar amigos, familiares o reuniones en el parque para conversar sobre sucesos de la vida diaria.

Al catarineco le gusta celebrar las fiestas familiares, le gusta pasear y es solidario a los problemas de sus vecinos y amigos.

1.5.5 *Religión y Espiritualidad*

En el Municipio, coexisten la religión católica, cristiano evangélica y otras nominaciones.

En la cabecera municipal la Iglesia Católica conserva todas las características arquitectónicas de los templos construidos durante la época colonial. Su techo fue modificado, anteriormente era de teja pero fue reemplazado con lámina debido a su deterioro por lo que perdió parte de su estilo original.

En la aldea de El Limón hay una Iglesia católica que es la más antigua, se supone que fue construida a finales del siglo XIX y principios del siglo XX; en las comunidades de Los Horcones, Suchitán, El Rodeo, El Quebracho, La Barranca hay Iglesias católicas siendo su arquitectura no colonial.

Como tradición, media hora antes de la misa, tocan las campanas, como señal para los que practican la religión católica acudan a la misma; por lo general hay un cura párroco en cada iglesia y en las iglesias protestantes un pastor.

Entre las festividades religiosas están: Semana Santa, Día de la Cruz (1, 2 y 3 de mayo), Día de los Santos (1 de noviembre), Día de la patrona Santa Catarina Mita (25 de noviembre), Navidad y Año Nuevo.

1.6 RECURSOS NATURALES Y MEDIO AMBIENTE

1.6.1 *Suelo*

Las condiciones del suelo del Municipio están vinculadas al volcán Suchitán, debido a que su fertilidad se debe al material depositado con las erupciones que ocurrieron en el año de 1,469 aproximadamente.

Documentos existentes, enmarcan los suelos de Santa Catarina en la categoría de la altiplanicie central en un 84.7 %, siendo representantes de ésta, las series, Jilotepeque, Mongoy, Suchitán y Uluma.

1.6.2 *Recursos hidrológicos*

Se considera el volcán de Suchitán como la zona de recarga de la mayor parte del agua del municipio.

Las fuentes de agua identificadas son: El Cuje, El Tempisque, Las Cajitas del Mezcal, Las Lajas, Chilamate, El Chichicaste, El Guineo, El Agüito, El Escolástico, Matasano, El Sauce, El Aguacate, El Maguey, El Naranjal, El Barranco, Las Cajitas de la Piedrona y El Albañil.

Existen riachuelos como los de Santa Rita y la Quebrada de La Barranca, también los nacimientos de El Chaparrón en Zacuapa, La Jabilla y El Riíto, en la cabecera municipal. Los Pozos y El Pocito en Arada y los pinales, respectivamente; Ojo de agua en Sabanetas, El Carrizal y La Piedra en Brasilar, y otras floraciones en las márgenes del río Ostúa.

Otras fuentes importantes son: Agua Caliente o los Chorros en Jocote Dulce, Agua Caliente de la Bartolina en la cabecera municipal, El Aguacate en Montañita, Tempisque en Carbonera, Julio Méndez en El Guapinol, Agua Zarca en Santa Rosa, Monte Alto en Suchitán, Santa Gualuya en El Limón, El Puente en la comunidad del Puente, El Sunzo en Santa Catarina Mita, San Jerónimo o Chomo hacia Barranca Honda entre

Horcones, Brasilar y Santa Catarina Mita, Las Norias en Horcones, El Chichicaste en el rumbo de Aradita y El Ojo de agua de Tigre en Las Lajas.

Finalmente, Santa Catarina Mita, es bordeado del poniente norte al oriente sur, por el río Ostúa, en los límites con el municipio de San Manuel Chaparrón, Jalapa.

1.6.3 *Recursos forestales*

Al menos cuatro especies de amates, chalté, madre cacao, caulote, dos especies de cedro, Ceiba, ciprés, dos especies de conacaste, dos especies de copal, guachipilín, guaje y varias especies de espinos; guapinol, guarumo, irayol, laurel, matasano, matiliguaste, nance, pino de ocote, plumajillo, quebracho, Sauce, tempisque, pepenance, zapotón, palo de jiote, chilindrón, palo de pito, quercus.

Especies introducidas como la jacaranda, Costa Rica, flor de fuego, nim, el ficus ornamental, casuarina y eucalipto; brasil, cujes, güiligüiste, chaperno, paraíso, bálsamo, guayaba, roble o encino negro, roble amarillo y encinos; chilamate, aceituno cortéz, zorrillo, mulato, talpajocote, tempa.

Otras especies como la manzana rosa, pimientillo, chaparrón, "jocote jobo", borbón, tutumusco, en el valle, abunda gliricidia y tecoma, así como diversas acacias.

Otras especies de la flora del municipio, que tienen importancia porque son malezas de cultivos y/o tienen algún valor medicinal, culinario, industrial o de otra índole: higuerrillo, dos especies de pascua, suquinay, chilca, guayabos de parra, limoncillo, dormilona, zarza, pega pega, té de limón, mozotes, pasto ilusión, flor amarilla, girasol de monte, botoncillo, golondrina, coyolillos, campanillas, 7 negritos, verbena, lechuguilla, verdolaga, chichicaste, tabaquillo, mastuerzo, cardosanto, quilete, escobillos, apazote, otras solanáceas como la chichita, el güisquelete, bleado, yerbamora, mostaza, izote y chipilín.

1.6.4 *Recursos minerales*

Se conocen los siguientes: yeso (Rodeo y Llano de Chinchilla), cal (arcillas en casi todo el municipio), canteras (zinc), feldespatos, salitre y cromos en toda la comarca.

1.6.5 *Fauna*

1.6.5.1 *Fauna doméstica*

Ganado vacuno razas de la zona, otras razas como cebú principalmente, y cruces de ésta; Jersey, Holstein en menor cuantía. Equinos (que comprenden asnos y otros tipos de cruces), se ha introducido caprino y conejos, por una asociación de productores asentada en el lugar. Porcinos, especialmente en aldeas como Suchitán y Quebracho, y aves de corral como gallinas en todas las aldeas, patos, y chompipes en menor cantidad y cunicultura².

Es común, que en las casas se críen gatos con propósito de controlar la población de ratas, y actualmente es alarmante la población de caninos de variadas razas.

1.6.5.2 *Fauna silvestre*

Existen aves como gualcachillas y pijuyes, muy útiles ya que se alimentan de parásitos del ganado. "Chontas", las muy vistosas "chorchas", las urracas y sacristanes, pájaros carpinteros (uno de ellos el cheje), las tórtolas y codornices (más comestibles las dos últimas).

Existen otras aves muy apreciadas como las colúmbidas: palomas, llaneras, alas blancas (de hermoso canto), las brujas o frijolerías y otras que están en extinción como las llamadas azules o las collarejas.

² Crianza de conejos.

Aún pueden encontrarse en lugares muy recónditos las perdices (tinámbridas), y como las “monas” y las guachocas (fasiánidas). Existen especies de gavilanes, halcones, tecolotes o búhos, lechuzas y probablemente algún tipo de águila, según referencias.

Aves de gran atractivo son los torogoces y coas, parecidas al quetzal, las calandrias y el chonte mexicano (de hermoso cantar). Otras aves son las llamadas chachas (crácidas), pijijes, gallaretas (pálidas), garzas, patos silvestres, que frecuentan áreas con alguna reserva de agua.

1.6.5.3 Fauna mamífera

En cuanto a mamíferos se tiene abundancia de tacuazines (zarigüeyas), ardillas, conejos, gato de monte, zorrillo, en menor cantidad armadillos, mapaches, onzas y cotuzas.

En peligro de extinción, el tepeizcuinte, el pisote, mapache y coatí, tigrillo, pequeñas zorras, otros animales parecidos a las nutrias o martas. Los habitantes identifican un felino parecido tigrillo al que llaman “manigordo” . Se continúa la caza indiscriminada de “venados de ramazón” en el volcán Ixtepeque, y que han encontrado muy esporádicamente venados “cola blanca” en el Suchitán.

1.7 OTROS ELEMENTOS FÍSICOS

1.7.1 *Clima*

- Semi cálido: Desde octubre hasta mediados de febrero.
- Cálido: Especialmente durante los meses de marzo y abril. La época de lluvia corresponde a los meses de junio a octubre, con precipitaciones entre 500 y 1,000 mm. (Promedio de 800 mm.).

La biotemperatura anual oscila entre 9 y 24 grados C (21 grados promedio), la evapotranspiración potencial es alrededor de 1.5.

1.8 CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS

1.8.1 *Demografía:*

- Distribución espacial de la población:

El Municipio está organizado territorialmente en 50 centros poblados que incluye la cabecera municipal, 18 aldeas, 27 caseríos y cinco fincas.

La población está distribuida en todo el territorio con un promedio de 178 habitantes por kilómetro².

- Población Urbana – Rural:

El total de la población del área urbana con relación al total de la población en el municipio es el 30.64%.

- Migración:

No se cuenta con datos cuantitativos en este aspecto; en su mayoría la población emigra a Estados Unidos de forma ilegal en donde prestan sus servicios en barcos turísticos u otras actividades económicas, a otros municipios, la ciudad capital, la boca costa y el Petén.

La razón principal de la emigración es debido a las condiciones económicas imperantes a nivel local como consecuencia de la situación económica del país. Regularmente quién emigra es el hombre por lo que en muchas comunidades predomina la población femenina.

La población rural es la que más emigra a Estados Unidos de América, lo hace bajo condiciones ilegales y corren el riesgo de ser deportados y perder así alrededor de Q. 60,000.00 que “invertieron” para llegar a ese país.

1.9 URBANIZACIÓN

El área urbana presenta una imagen y distribución típica de la época colonial por lo angosto de sus calles y su trazo irregular lo que denota en su inicio el uso de caminos o veredas como vías de acceso y por la construcción de viviendas a ambos lados de las calles.

En cuanto a infraestructura de servicios, el Municipio cuenta con un nuevo edificio de dos niveles para mercado municipal, el 80% de sus calles están pavimentadas, un moderno Centro Polideportivo en construcción (70% de avance), con un parque central, orgullo de sus habitantes. Una de las obras más importantes y más recientes es el nuevo Palacio Municipal el cual fue inaugurado el 16 de agosto del año 2003 y cuenta con una arquitectura moderna y congruente con el estilo colonial de la iglesia católica.

1.10 CONTEXTO ORGANIZATIVO E INSTITUCIONAL

1.10.1 Organización Comunitaria:

En el Municipio, existe un alto grado de organización comunitaria en actividades competentes para el desarrollo integral del mismo. Entre las organizaciones comunitarias existentes están:

Desarrollo: Entre estas organizaciones se cuentan con 36 Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODE), cuyo objetivo es alcanzar el desarrollo para mejorar el nivel de vida de sus pobladores.

El Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) ha sido conformado, en donde participan los Consejos Comunitarios, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales del área urbana y rural.

1.10.2 *Presencia institucional gubernamental y no gubernamental*

En el Municipio tienen presencia institucional el Juzgado de Paz, Policía Nacional Civil, Salud Pública, Supervisión de Educación, CONALFA y PRODERT.

La Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI), proveía (hasta julio del 2004) asistencia técnica para el fortalecimiento municipal y apoyo financiero para la ejecución de proyectos, capacitación y suministro de materiales y equipo. Otras como: El Correo, ADECAETAS y REFOREDUCA.

Actualmente existen cuatro voluntarios del Cuerpo de Paz (PEACE CORPS) que contribuyen al fortalecimiento y apoyan de forma directa los proyectos a cargo de la Oficina Municipal de Planificación (OMP)

1.11 SECTORES SOCIALES

1.11.2 *Sector Vivienda*

El número de viviendas en el municipio es de 5,059 viviendas, 1,843 del casco urbano y 3,216 del área rural.

- Materiales de construcción: La mayoría de las viviendas son casas formales. Las viviendas de esta población son de varios tipos, antiguamente se construían de adobe y teja, actualmente son construidas con materiales durables como block, ladrillo, lámina, terraza, piso de cemento y piso cerámico.
- Con el apoyo de FONAPAZ y la AECI se ejecutó el proyecto "Construcción de Vivienda mínima en el área urbana de Santa

Catarina Mita³", que consistió en la construcción de una colonia municipal, con 100 casas prefabricadas cuyos beneficiarios aportaron la mano de obra no calificada. Se ha planificado reducir en un 50% la cantidad de población sin acceso a vivienda.

1.11.3 Sector Educación

- Infraestructura educativa:

Existen 45 edificios para servicios educativos, dando cobertura a los niveles de preprimaria, primaria, básico y diversificado.

Una escuela tipo Federación del área urbana con dos jornadas matutina y vespertina, para niños y niñas. De los 45 centros, nueve son privados.

En el sector oficial faltan por construir cinco escuelas de párvulos y una escuela de primaria ya que están funcionando en casas alquiladas.

- Cobertura educativa escolar:

- Pre primaria:	492
Urbano	249
Rural	243
- Primaria:	4,228
Urbano	1,107
Rural	3,121
- Básico:	706
Urbano	495
Rural	211

Población escolar que viaja para estudiar a Jutiapa: 220 alumnos

³ Este proyecto se realizó con un valor aproximado de Q3, 000.000.000 y se localiza a 100 metros de la Calle La Ronda, Barrio la Ermita, de esta localidad.

- Población Estudiantil:

La población escolar total existente en el Municipio en los tres niveles es de 5,646 alumnos entre las edades de 6 a 20 años de edad.

- Maestros:

En el Municipio se cuenta con 193 maestros para los diferentes niveles educativos, 152 maestros del sector oficial y 41 del sector privado.

- Pre primaria:	ND
- Primaria:	141
Oficial:	127
Privado:	14
- Básico:	52
Oficial:	25
Privado:	27

Existen dos Coordinadores Técnico Administrativos (CTA), uno para los niveles primario y básico y otro para preprimaria.

La problemática enfrentada en el sector educación esta vinculada con la insuficiencia de centros educativos, el inadecuado estado de la infraestructura educativa y el insuficiente equipamiento de las mismas.

- Analfabetismo:

El índice de analfabetismo en el Municipio es del 34.3%⁴ conformado en su mayoría por el sector femenino.

⁴ Fuente: Instituto para el Desarrollo Urbano y Rural Sostenible

La causa del analfabetismo es la misma que se da en Guatemala debido a la problemática económica y social del país.

1.11.4 *Sector Salud*

- Infraestructura de salud: El Municipio cuenta con un Centro de Salud tipo "A", perteneciente al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, anexo, una sala de maternidad, encontrándose sin equipo y sin uso debido a que no se le da mantenimiento.

Cuatro puestos de salud ubicados en las comunidades de La Barranca, Los Horcones, Aldea Nueva y Jocote Dulce. Actualmente se inaugurarán los puestos de salud de Carbonera y El Limón, contando con el equipo necesario para su funcionamiento. En el sector privado existe un sanatorio y tres clínicas, seis farmacias privadas, una farmacia de la comunidad y una estatal. La satisfacción de la demanda en salud es insuficiente debido a la limitada infraestructura y poco personal existente.

- Programas:
 - Enfermedades inmunoprevenibles
 - Atención materno perinatal
 - Atención a niños, niñas y adolescentes
 - Infecciones respiratorias y agudas IRAS
 - Enfermedades transmitidas por alimentos y agua ETAS
 - Vectores (malaria)
 - Rabia y zoonóticas
 - Tuberculosis TB
 - Enfermedades de transmisión sexual
 - VIH SIDA y otras
 - Accidentes y violencia

- Morbilidad general
- Seguridad alimentaria y nutricional
- Enfermedades bucodentales
- Enfermedades degenerativas (cáncer, cardiovasculares y diabetes)
- Salud mental
- Atención a grupos específicos (adultos mayores, personas en situación especial, alcoholismo, tabaquismo y drogadicción).
- Salud laboral
- Salud reproductiva

- Mortalidad:

Las principales causas de mortalidad general están determinadas por accidentes cerebro vasculares e infarto agudo del miocardio que conforman el 60.34% de casos presentados en el 2002.

La tasa de mortalidad infantil en el Municipio para el 2002 fue de 30.9 /1000 NV.

- Morbilidad

Las principales causas de morbilidad en el Municipio se deben a las inadecuadas condiciones ambientales, higiénicas y nutricionales de la población.

Las principales causas son:

1. Infecciones respiratorias agudas: 25.06% en adultos y 41.68% en niños.
2. Parasitismo 7.99% en los adultos
3. Diarrea en los niños 10.86%

1.12 PRODUCCIÓN Y COMERCIO

1.12.1 *Sector Agrícola*

- Productos principales:
 - Especies de ciclo anual o bianual: Maíz⁵, frijol⁶, ayotes, tomate, chile, sandía, maicillo o sorgo, cebolla, y pasto. También, se cultivan otras especies como el tabaco en las áreas colindantes con Monjas, Jalapa. En la actualidad se cultiva el arroz en pocas cantidades, por el daño provocado por la inapropiada distribución e intensidad de la lluvia. Otras especies de valor son miltomate, el tomatillo, la furuna utilizada principalmente en la bebida llamada Shuco, culantro, hierba buena, loroco, (especies de condimentos), chilacayote, y en ocasiones la papa (en áreas del volcán Suchitán), pepino y ñame, pashte, y rosa de jamaica, entre otras.
 - Especies Perennes o semi-perennes: Café⁷, achiote, güisquil, papaya, yuca, paternas y cujes. Diversas especies de jocote como el de corona, liso, tronador, Santo Domingo, jobo, mazudo, nance, en las partes altas y el jocote de verano (amarillo, rojo, pitarrillo) en las áreas más próximas al río Ostúa. Diversas clases de banano como el majunche⁸, sapo, negrito, manzano, plátano y coco. Cítricos como naranja, toronja, limas, limones en casi todo el municipio y en menor escala en Suchitán.

⁵ Variedades criollas como arriquín e híbridos como el H5 y HB-83

⁶ Variedades como Vaina Morada, ICTA Ostúa y otras semillas provenientes de la frontera con El Salvador y Petén

⁷ Aunque aún existen plantaciones produciendo, de variedades como Bourbón, actualmente se utilizan las variedades

Caturra y Catuaí

⁸ Especie de banano

Marañones, sunzas, caramitos, tamarindo, mamey, chicos y zapotes, guanabas, anonas, aguacates, chuctes. Los chicos, cincuyas y mameyes, básicamente en los regadíos así como granadillas, güisquiles y granadas.

Se cultiva algodón de buena calidad y rendimiento satisfactorio. En áreas de Horcones hacia el Suchitán se cultiva durazno con una buena producción.

1.12.2 *Sector Pecuario*

Productos principales: Leche, crema, queso, requesón, suero, huevos, productos cárnicos.

1.12.3 *Industria*

En el Municipio se desarrollan actividades industriales como: zapatería, elaboración de conservas, floristería artificial, fabricación de artículos de metal y de barro.

- Productos Principales:
 - Zapatería: Constituye la mayor fuente de trabajo para la población catarineca, la cual es realizada por familias del área urbana durante varias generaciones.
 - El sector femenino fabrica conservas, hay alrededor de seis fábricas artesanales de conserva de coco, guineo, naranja o toronja, ayote y zapote, este producto es vendido comúnmente en las ferias.

Existen alrededor de cinco pequeños talleres familiares en donde se elaboran coronas mortuorias y piñatas, las que hacen venta local de su producto al menudeo y distribuyen a varios lugares del departamento.

1.12.4 *Artesanía*

Hoy en día sólo existen dos familias dedicadas a esta actividad, los productos elaborados son comales y ollas de barro que para ser elaborados, tienen que ser previamente encargados por su poco uso.

2. DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

El Ejercicio Profesional Supervisado (EPS) se realizó con el apoyo de la Alcaldía Municipal de Santa Catarina Mita, Jutiapa.

OBJETIVOS DE LA MUNICIPALIDAD

- Velar por la integridad de su patrimonio.
- Garantizar sus intereses con base en los valores, cultura y necesidades (infraestructura, salud, producción, vivienda y servicios básicos) planteadas por los vecinos, conforme a la disponibilidad de recursos.
- Impulsar el desarrollo integral del municipio.
- Promover la participación de la población.

FUNCIONES

La función de la Municipalidad es ejecutar acciones relacionadas con el desarrollo del municipio.

La actual dinámica social exige que las comunidades tomen un rol protagónico en la construcción social de desarrollo, escenario que se fortalece ante las políticas gubernamentales, de reforma, modernización y la descentralización del Estado, por lo que los alcaldes municipales se constituyen en agentes de desarrollo del municipio; debido a esto deben contar con información oportuna y de calidad para la toma de decisiones.

Constituye este esfuerzo una propuesta para fortalecer a los gobiernos locales en la conducción de los procesos de participación social informada, movilización social organizada, planificación social participativa tendiente a

fortalecer la participación de la sociedad civil, formulación de políticas públicas y en la fiscalización de la gestión social.

2.1 CONCEJO MUNICIPAL

2.1.1 *Alcaldía municipal*

La alcaldía municipal está a cargo del Lic. René Vicente Osorio, por tercer período consecutivo.

2.1.2 *Comisiones de trabajo*

La organización interna de la Corporación Municipal, constituye el Gobierno Municipal, integrado de la siguiente manera:

- Alcalde Municipal: Lic. René Vicente Osorio Bolaños
- Concejal I: PEM. Neftalí Palma Chinchilla
Comisión de Descentralización, Fortalecimiento Municipal y Participación Ciudadana
- Concejal II: Lic. Melvin Alberto Rossil Duque
Comisión de Salud y Asistencia Social
- Concejal III: Prof. Fredy Fernando Recinos Sandoval
Comisión de Educación, Educación Bilingüe Intercultural, Cultura y Deportes
- Concejal IV: Cte. Mirraín Campos Paredes
Comisión de Derechos Humanos y La Paz
- Concejal V: Prof. Esaú Magdiel Duque
Comisión de Fomento Económico, Turismo, Ambiente y Recursos Naturales
- Concejal Suplente I: Profa. María Luisa Godoy

Comisión de la Familia, la Mujer y la Niñez

- Concejal Suplente II: Cte. Missael González
Comisión de Agricultura y Ganadería
- Síndico I: Lic. Jaime Leonel Guerra Aguilar
Comisión de Finanzas
- Síndico II: Prof. Edin Antonio Yanes Figueroa
Comisión de Probidad
- Síndico Suplente: Cte. Gabriel Méndez Pérez
Comisión de Servicio, Infraestructura, Ordenamiento Territorial, Urbanismo y Vivienda
- Secretario Municipal: T.U. Lennin Bladimir Ortíz Pinto

2.1.3 *Alcaldes Comunitarios*

Con el nuevo Código Municipal, la municipalidad a través de la OMP, inició el proceso de elección de los Alcaldes Comunitarios, como está contemplado en la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y el Código Municipal. Actualmente hay 35 alcaldes comunitarios electos de las 50 comunidades habitadas.

2.1.4 *Consejo Municipal de Desarrollo*

El Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) está integrado por el Alcalde, quien lo preside, Concejales, secretario municipal, presidentes de los Consejos Comunitarios (COCODE) de 2do. Nivel⁹, los representantes de las distintas entidades públicas y privadas con presencia en el Municipio.

Esta instancia está amparada bajo el Código Municipal, Decreto 12-2002, Artículos 9, del 33 al 35.

⁹ Los Consejos Comunitarios de 2do. Nivel están integrados por los Alcaldes Comunitarios y presidentes a su vez del Consejo Comunitario de su comunidad.

2.1.5 *Consejos Comunitarios de Desarrollo*

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo, COCODES son 35, su conformación se llevó a cabo en forma paralela a la elección de los alcaldes comunitarios.

De acuerdo al Artículo 15 del Código Municipal, fue necesario conformar Consejos de 2do. Nivel, ya que el número de comunidades es mayor a 20 por lo que se establecieron un total de 20 consejos de segundo nivel.

Esta instancia está amparada bajo la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002, Artículos del 11 al 15.

2.1.6 *Oficina Municipal de Planificación (OMP)*

La oficina funciona desde 1998 con el nombre de Unidad Técnica Municipal. En el 2002, el nuevo Código Municipal la denomina Oficina Municipal de Planificación OMP. Inicialmente el personal que la conformaba eran dos personas, un asistente social y un asistente técnico. Actualmente, está conformada por un coordinador, tres técnicos, uno agroforestal, uno para el área pecuaria y un técnico para el área social, adicionalmente estudiantes de la carrera de arquitectura y psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Esta instancia está amparada bajo el Código Municipal, Decreto 12-2002, Título V, Capítulo V, Artículos del 95 y 96.

2.1.7 *Administración Financiera Integrada Municipal (AFIM)*

No se ha organizado la unidad de Administración Integrada Municipal, según el Art. 97 del Código Municipal. El tesorero ejerce las funciones de administración y contabilidad.

2.1.8 *Administración municipal*

- En la Secretaría:
 - 1 Secretario Municipal
 - 2 Oficiales de Secretaría
- En Tesorería:
 - 1 Tesorero Municipal
 - 2 Auxiliares de Tesorería
- En el Registro Civil
 - 1 Registrador Civil
 - 4 Auxiliares del Registro Civil
- En la Oficina Municipal de Planificación
 - 1 Coordinador
 - 1 Técnico en agro forestería
 - 1 Técnico Pecuario (personal del MAGA)
 - 1 Trabajadora Social
 - 1 EPS de Psicología
- En el Departamento de Infraestructura y Servicios Técnicos.
 - 1 Director
 - 1 EPS de Arquitectura
 - 1 EPS de Ingeniería Civil
- En Relaciones Públicas
 - 1 Director (Relacionista Público)
 - 1 Director de la Radio
 - 8 Locutores y operadores
 - 1 Secretaria
- En la Biblioteca Municipal
 - 1 Bibliotecaria
- Otro Personal en Servicio
 - 5 Conserjes
 - 1 Jardinero

- 2 Guardianes del Mercado Municipal
- 2 Policías Municipales
- 2 Fontaneros
- 2 Pilotos de Camiones de volteo
- 1 Albañil
- 1 Ayudante de Albañil
- 1 Administrador del Centro Polideportivo
- 1 Bodeguero

Este personal es el encargado de brindar a la población la prestación y administración de los servicios públicos concerniente a documentación personal, introducción y mantenimiento servicios básicos y otros.

El tiempo de duración de los miembros de la Corporación Municipal, es el estipulado por el Código Municipal, siendo este el de cuatro años. Las funciones del Concejo Municipal y las diferentes comisiones también son las que establece el Código Municipal, y otras que estén relacionadas con el desarrollo del municipio.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN ATENDIDA

La población con la cual se trabajó fueron veintiséis empleados municipales que laboran dentro del Palacio Municipal de Santa Catarina Mita, Jutiapa. En su mayoría son adultos entre 25 a 40 años, entre los trabajadores predomina el sexo masculino, son personas con estudios de nivel medio y en un porcentaje mucho menor algunos cuentan con estudios superiores culminados y otros en proceso.

La mayoría de los empleados tienen por lo menos ocho años de trabajar en esta institución. Entre la forma de vida que se relaciona también con aspectos culturales, se puede observar que son personas que realizan el trabajo que se demanda de ellos al ritmo de cada uno, pero se evidencia una falta de iniciativa e identificación con la institución para la cual laboran, esto les impide ser proactivos y hasta cierto punto desconocer y no aprovechar todo el potencial que poseen y de esta misma manera se impide que el trabajo sea óptimo y de calidad. Esta situación se relaciona con un descontento y falta de motivación hacia el trabajo que realizan que en algunos casos se extiende hasta su situación familiar y es evidente que deteriora también las relaciones interpersonales dentro de la institución.

Todos los trabajadores municipales pertenecen al grupo ladino. Alrededor del 90% habitan en el casco urbano del municipio, en tanto que el porcentaje restante reside en aldeas cercanas. Cuentan con todo lo necesario para vivir y pertenecen a la clase media del lugar.

El otro proyecto fue desarrollado con 66 adolescentes de ambos sexos, que asisten al Instituto Nacional de Telesecundaria en la aldea Suchitán que se ubica a 11 kilómetros del casco urbano del municipio.

La jornada del ciclo básico es vespertina, por lo que los alumnos pasan la mañana en sus hogares. Las jovencitas ayudan a su mamá en las tareas del hogar o bien a cuidar a sus hermanos menores, algunos de los jovencitos ayudan a sus padres en trabajos relacionados con la agricultura.

Los habitantes de Suchitán en su mayoría son de escasos recursos, las viviendas en las cuales residen son sencillas, en su mayoría de block con techo de lámina, reflejan riesgos en sus condiciones de salud, especialmente del agua potable y la convivencia con animales domésticos (perros, gatos, pájaros), animales de corral (gallinas, patos, pavos) y animales de granja (cerdos).

Los habitantes de Suchitán son reconocidos por su carácter fuerte y la defensa de su territorio a costa de todo. Las mujeres tienen nula participación dentro de la comunidad. Existe conflicto entre los propios habitantes, "los de arriba y los de abajo", al grado de exigir que en la aldea se elijan dos Consejos Comunitarios de Desarrollo (COCODES).

4. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Conjuntamente con el alcalde del municipio de Santa Catarina Mita, Jutiapa, el Licenciado René Vicente Osorio Bolaños se han observado algunos de los problemas que se necesita abordar en el municipio durante el período del Ejercicio Profesional Supervisado de Psicología. Se ha tomado en cuenta las demandas y necesidades más latentes.

En Suchitán, una de las aldeas del municipio, llama la atención que es común que sus habitantes se “unan de hecho” a la edad de 11, 12 y 13 años. Platicando con vecinos de la localidad comentan que los jóvenes que se “casan” a los 15 años ya lo hacen grandes. Aunado a esto es frecuente que poco tiempo después de la unión la pareja esté esperando a su primer hijo.

Esta situación natural dentro del contexto de esta comunidad preocupa al señor alcalde por lo que cree necesario incluir un programa de educación sexual en el Instituto Nacional de Telesecundaria de esta aldea, específicamente con los estudiantes de la jornada vespertina del nivel básico que para este ciclo escolar tiene una población de 66 alumnos de ambos sexos estando distribuidos de la siguiente forma: 30 en primero básico, 12 en segundo básico y 24 en tercero básico. Se pretende recabar datos dentro de la aldea , especialmente con las familias de los estudiantes antes mencionados.

Dentro de este problema se incluyen factores de riesgo pues según la Encuesta Nacional de Micronutrientes se encontró una prevalencia del 36% de anemia en el grupo etáreo de 15 a 19 años, situación que tiene importantes repercusiones para las madres adolescentes embarazadas cuyos embarazos pueden complicarse y poner en riesgo la vida de las adolescentes, así como dar a luz niños de bajo peso y con alguna complicación o problema. La adolescencia se identifica como un grupo de edad de alto riesgo y enfatiza que la mortalidad materna es sensible a los patrones reproductivos y al desconocimiento de los riesgos que conlleva el embarazo. La edad en la cual las mujeres comienzan su vida reproductiva determina los niveles de mortalidad infantil, mortalidad materna

y abortos que se pudieran producir. Es preocupante el hecho de que cuanto más joven forma pareja la mujer, mayor será su tiempo de exposición a algún problema y mayor su potencial de hijos a lo largo de su vida.

En esta aldea también es frecuente encontrarse con la existencia de brechas o fracturas generacionales dentro de los grupos familiares debido a la migración de los padres cuando éstos tienen entre 15 y 17 años. En la mayoría de los casos son ambos padres los que dejan a sus hijos con los abuelos para ir a trabajar a E.E.U.U. y en otros es el padre quien se marcha.

Para llevar a cabo este trabajo, que por cierto es muy complejo, es necesario tomar en cuenta la cultura, costumbres e ideología propia del lugar y estudiar este fenómeno desde el punto de vista sociológico, antropológico y psicológico para comprender más a fondo el problema.

Otro aspecto importante que no debe dejarse de un lado es la inquietud del señor alcalde que en su afán de cumplir con las demandas gubernamentales de lograr la descentralización, espera que cada uno de los trabajadores municipales cumplan a cabalidad sus funciones y brinden un servicio de calidad a todo aquel que acuda al Palacio Municipal. El alcalde cree que actualmente existe un problema latente y generalizado de falta de iniciativa y motivación por parte de los empleados, se siente solo en el trabajo que debe realizar y opina que no puede confiar en ellos, ni delegar funciones por el poco apoyo que recibe, refiere que es necesario una reorganización municipal. Respecto a esto existe en los empleados un punto de vista divergente, ellos opinan que se les exige demasiado, que no reciben retroalimentación positiva y que no se les brinda los incentivos necesarios. Algunos de los malestares que refieren es el que no se les aumente el salario, y que no se realicen celebraciones como los convivios navideños y el día del empleado municipal.

Por su parte la OMP y la Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI) coinciden en que es necesario concensuar ambos puntos de vista y llegar a acuerdos que tomen en cuenta a las dos partes para lograr un clima laboral

óptimo, pues es sabido que, para brindar una atención de calidad al usuario, deben estar fortalecidas cada una de las partes que conforman dicha organización.

CAPÍTULO



REFERENTE TEÓRICO
METODOLÓGICO



CAPÍTULO II

REFERENTE TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 MARCO TEÓRICO

La adolescencia es un período de transición del desarrollo entre la niñez y la etapa adulta. Los cambios biológicos que señalan el final de la infancia producen rápido un aumento en el peso y la estatura, cambios en las proporciones del cuerpo y en el logro de la madurez sexual (se refiere a la capacidad de reproducirse). Se dice que la adolescencia empieza generalmente con la pubertad que es el proceso que lleva a la madurez sexual. El final de la adolescencia tiene que ver con factores sociales y emocionales más que con el cambio psicológico. "Se ha dicho que la adolescencia empieza en la biología y termina en la cultura".¹

En la actualidad, no es posible establecer, cuándo los niños entran en el mundo de los adultos; es por ello que se dice que la entrada en el mundo del adulto no está bien definida. La gente puede usar definiciones sociológicas y llamarse adulto cuando se puede mantener, ha escogido una carrera, se ha casado o ha fundado una familia. También hay definiciones psicológicas. La madurez mental se considera que coincide con la capacidad del pensamiento abstracto, la madurez emocional depende de logros tales como descubrir la identidad propia, llegar a ser independiente de los padres, desarrollar un sistema de valores y entablar relaciones maduras de amistad y amor.

¹ Papalia, Diane E. y Wendkos Olds, Sally. Psicología del desarrollo, de la infancia a la adolescencia. P.505

Durante la pubertad, las funciones reproductivas maduran, los órganos sexuales se agrandan y las características sexuales secundarias aparecen. “La edad promedio para el comienzo de la pubertad en las niñas son los 10 años, pero la totalidad de la maduración sexual se da a los 12 años); sin embargo, las niñas normales pueden mostrar las primeras señales tempranas a los 7 años y tardías a los 14 años (con madurez de los 9 a los 16 años). La edad promedio para que los chicos entren en la pubertad son los 12 años (con madurez a los 14), pero hay una fluctuación normal entre los 9 y los 16 años (madurez entre los 11 y los 18 años).”²

Entre los cambios físicos que tienen lugar durante la adolescencia se encuentra el crecimiento súbito, la menarquia (primera menstruación en las niñas), características sexuales primarias (cambios de los órganos directamente relacionados con la reproducción) y características sexuales secundarias que son signos fisiológicos de la madurez sexual que no se relacionan directamente con los órganos reproductivos; por ejemplo, cambios en la voz, textura de la piel y vello púbico, facial, en las axilas y en el cuerpo; el busto en la mujer y hombros anchos en los hombres.

Hay que prestar especial cuidado a las necesidades nutricionales de los adolescentes, usualmente tienen fuerte apetito. La proteína es importante para sostener el crecimiento. Las deficiencias en minerales más comunes en los adolescentes son el calcio (que en las mujeres pueden tener serias consecuencias más tarde, como la osteoporosis en la postmenopausia), el zinc (la deficiencia de éste puede retardar la madurez sexual) y el hierro (que produce anemia). A esta edad se necesita una dieta que incluya pan, frutas, verduras de hojas verdes, carne, huevos, comida de mar y cereales de grano entero.

Es importante tomar en cuenta el tema de las enfermedades de transmisión sexual (ETS), llamadas también enfermedades venéreas (actualmente es más común llamarles Infecciones de Transmisión Sexual (I.T.S.)). Son las que se propagan por contacto sexual. En los últimos 20 años los porcentajes de ETS han

² Ibid. P.507

subido para todos los grupos de edades, particularmente entre los adolescentes. Algunas ETS, en orden de disminución de la incidencia, son la gonorrea, las verrugas genitales, herpes simple, sífilis y síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA).

“Las razones para los altos porcentajes de las enfermedades transmitidas sexualmente, entre la gente joven, son muchas: el aumento de la actividad sexual, en especial entre chicas adolescentes, el uso de anticonceptivos orales (que no protegen contra las ETS) en lugar de preservativos, que sí lo hacen; una creencia errada de que las ETS pueden ser curadas con facilidad; la renuencia a aceptar que las cosas desagradables que pasan a ‘otras’ personas pueden también pasarles a ellos y el hecho de que la gente joven está dispuesta a tomar riesgos porque quieren la relación sexual más de lo que le temen a la enfermedad.

Las chicas jóvenes pueden ser aún más susceptibles que las mujeres maduras a ETS causadas por infecciones del tracto genital superior, las que pueden conducir a implicaciones serias, hasta peligrosas. Los adolescentes tienen más probabilidad que los adultos de posponer el cuidado médico, están menos dispuestos a seguir un tratamiento.

La mayoría de los adolescentes saben los hechos básicos: que las ETS son transmitidas a través de contactos sexuales, que son serias y que cualquiera puede adquirirlas aún cuando, como lo hemos observado, tienden a pensar que ‘cualquiera’ significa *cualquiera excepto yo*.³

El egocentrismo en el pensamiento, es una característica propia de esta etapa; se tiene la convicción de que se es especial, que la propia experiencia es única y que no se está sujeto a las reglas naturales que gobiernan al resto del mundo.

³ Ibid. P. 526, 527.

Este es un aspecto importante del egocentrismo adolescente, que es particularmente evidente en la adolescencia temprana, responsable de una gran cantidad de conductas autodestructivas de los adolescentes que piensan que están mágicamente protegidos de todo daño. Una chica piensa que ella no quedará embarazada, los adolescentes que experimentan con drogas piensan que ellos no pueden convertirse en adictos. "Esas cosas sólo suceden a las otras personas, no a mí", es la suposición inconsciente que ayuda a explicar los muchos riesgos corridos en la adolescencia. La gente joven debe mantener la sensación de ser especial, pero, al mismo tiempo, darse cuenta de que ellos no están exentos del orden natural de las cosas.

El adolescente, mientras más hable de sus propios sentimientos y pensamientos, y escuche las de la otra gente, más pronto llegará a una madurez de pensamiento. A medida que los adolescentes maduran en sus procesos de pensamiento, estarán mejor equipados para pensar acerca de sus propias identidades, para entablar relaciones adultas y para determinar cómo y cuándo encajan en la sociedad.

Por otro lado, la experiencia en el nivel de la secundaria (básicos) es la principal experiencia organizada en la vida de los adolescentes. Les ofrece la oportunidad de recibir nueva información, dominar habilidades nuevas y perfeccionar las ya adquiridas, participar en deportes y frecuentar amigos. Amplía sus horizontes intelectuales y sociales cuando organiza encuentros con su grupo de compañeros y con una gran variedad de adultos. También es una importante transición en la vida, de la seguridad de un mundo más simple de la infancia a un ambiente de organización de mayor escala.

En esta etapa, los adolescentes están en el proceso del desarrollo de su personalidad y adecuándose al espacio social del cual son parte. Los adolescentes necesitan desarrollar sus propios valores y estar seguros de no estar repitiendo mecánicamente las ideas de sus padres. Tienen que averiguar lo que pueden hacer y estar orgullosos de sus logros. Quieren entablar relaciones más íntimas de amistad con chicos y chicas de su misma edad, agradar y ser amados y respetados

por lo que son y por lo que defienden; es por ello que se dice que 'el adolescente busca su propia identidad en muchos espejos'.

Ana Freud creía que los cambios glandulares que producen los cambios fisiológicos también afectan el funcionamiento psicológico.

Según Erick Erickson, en este período se da la etapa de identidad versus confusión de identidad; pues cree que la tarea principal de la adolescencia es resolver este conflicto para llegar a ser un adulto único con un papel importante en la vida. Para formar una identidad, el yo organiza las habilidades, las necesidades y los deseos de la persona y ayuda a adaptarlos a las demandas de la sociedad. Los adolescentes necesitan encontrar las maneras de usar las habilidades necesarias para tener éxito dentro de su cultura. El crecimiento físico rápido y la madurez genital nueva alertan a los jóvenes para su inminente vida adulta, y comienzan a preguntarse acerca de su papel en la sociedad adulta.

Erickson cree que cierta cantidad de confusión de identidad es normal y explica que es parte de la conducta del adolescente que puede llegar a tornarse caótica y de la timidez que pudiera presentar por su apariencia.

"La 'virtud' fundamental que surge de esta crisis de identidad es la *virtud de la fidelidad*. Implica un sentido de pertenencia a un ser amado, o a amigos y compañeros. También implica identificarse con un conjunto de valores, una ideología, una religión, un movimiento o un grupo étnico. La autoidentificación emerge porque el individuo ha seleccionado las personas y los valores que considera justos, antes que aceptar los de sus padres".⁴

La fidelidad se presenta con más confianza de lo que pudo haber sido durante la niñez, pues en la infancia era importante confiar en otros, especialmente en los padres, mientras que durante la adolescencia se desarrolla la confianza en sí mismo. Los adolescentes transfieren la confianza que tenían con sus padres en otras personas que les sirven de guías, pueden ser seres amados, maestros, etc.

⁴ Ibid. P. 565

“El amor, en realidad, es una vía hacia la identidad en el esquema de Erickson. Al llegar a ser íntimo con otra persona y compartir los pensamientos y los sentimientos, el adolescente ofrece su propia tentativa de identidad, la ve reflejada en el amado y es más capaz de clarificarse a sí mismo”.⁵

La relación de intimidad del adolescente se diferencia de la del adulto (intimidad madura), por la implicación del compromiso y del sacrificio.

Las amistades en la adolescencia, tienden a ser más cercanas e intensas que en cualquier otra etapa de la vida. Muchos adolescentes son más capaces de expresar y compartir sus sentimientos y pensamientos con sus amigos, y de la misma manera tienen más capacidad de considerar otros puntos de vista y comprender mejor los pensamientos y sentimientos de sus amigos.

“Pasar de relaciones estrechas con gente del mismo sexo a compromisos románticos con gente de otro sexo es uno de los cambios más profundos en la identidad de un adolescente. Verse a sí mismo como un ser sexual, ponerse de acuerdo con los propios sentimientos sexuales y desarrollar una relación íntima, romántica son aspectos importantes del logro de la identidad sexual.

La autoimagen de un adolescente y las relaciones con los compañeros y los padres están muy relacionadas con la sexualidad. La actividad sexual (besos accidentales, caricias y besos, manoseo, besuqueo, contacto genital) llena un número de necesidades importantes de los adolescentes, una de las cuales sólo es el placer físico. Los adolescentes llegan a ser sexualmente activos para realzar la intimidad, buscar una nueva experiencia, probar su madurez, estar en armonía con el grupo de compañeros, encontrar alivio a las presiones e investigar los misterios del amor”.⁶

⁵ Ibid. P. 566

⁶ Ibid. P. 579

La masturbación, o autoestimulación sexual, es la primera experiencia de la gente joven y es casi universal. Los adolescentes continúan mirando la masturbación como vergonzosa; por ello los educadores sexuales, en la actualidad, recalcan que la masturbación es normal y saludable, que no puede ocasionar daños físicos, que ayuda a aprender cómo dar y recibir placer sexual y que proporciona un medio de gratificación del deseo sexual sin entrar en una relación para la cual la persona no está emocionalmente lista.

Es probable que una niña tenga su primera relación sexual con un novio formal; es probable que el muchacho la tenga con alguien a quien conoce por casualidad. La primera pareja de una niña generalmente es tres años mayor que ella; la primera pareja de un muchacho tiende a ser un año mayor, más o menos.

Muchos adolescentes, tienen valores y actitudes que armonizan con una conducta sexual responsable, pero no todos ellos son capaces de traducir estas actitudes en su conducta personal. Por ello, se debe ayudar a los adolescentes a traducir sus valores responsables a la práctica de ellos y puede ser más efectivo que tratar de cambiar el comportamiento de los adolescentes cuyas actitudes son menos responsables.

En nuestra sociedad se ha dado un cambio dramático relacionado con la disminución de la edad para la primera relación sexual en los adolescentes. El hecho de que inicien la actividad sexual más temprano significa que tendrán mayor número de parejas sexuales a lo largo de su vida lo cual puede traer problemas de ETS. Pero la pregunta es ¿por qué empiezan tan temprano?, algunos lo hacen por la presión a iniciar actividades sexuales antes de estar listos para ello, otros por presión social, por curiosidad y otros simplemente por tener deseos y sentimientos sexuales. El porcentaje de quienes ponen al amor como una razón es muy mínimo.

Se cree que los medios de comunicación influyen en la actividad sexual de los adolescentes, pero presentan una imagen distorsionada del sexo.

“En la televisión, y al contrario de lo que sucede en la vida real, parejas que no son casadas tienen relaciones de cuatro a ocho veces más frecuentemente que

las de casados; nunca usan anticonceptivos, pero las mujeres rara vez quedan embarazadas y sólo las prostitutas y los homosexuales contraen enfermedades transmitidas sexualmente.

Una mayor razón para preocuparse acerca de la actividad sexual temprana es el riesgo mayor de embarazo y de las enfermedades de transmisión sexual.”⁷

“El sexo en los adolescentes es un riesgo para la salud. Los adolescentes son muy jóvenes, muy vulnerables, demasiado disponibles para la explotación. No saben que las primeras experiencias de sexo por lo general son ásperas. Casi ninguna de las niñas tiene orgasmo. El hombre tiene su orgasmo tres días después, cuando les ha contado a sus amigos. También sé que la mitad de todos los jóvenes va a tener relaciones si nosotros lo queremos o no. Así que vamos a tener qué decirles: ‘oigan, si no nos van a hacer caso, por lo menos usen control prenatal’. Y estoy cansado de todas estas investigaciones que dicen que todas estas niñas quedan embarazadas por un complejo de Edipo no resuelto, o porque no pueden comprender el desarrollo moral; porque todos tienen la presión de sus compañeros. Yo sé por qué las adolescentes quedan embarazadas, es porque tienen relaciones sexuales.

No les ayudamos cuando sólo tratamos de explicarles por qué tienen sexo. Tuvimos que empezar dándoles mensajes antes del embarazo, como es el hecho de que casi el 90% de los niños adolescentes que embarazan a una niña adolescente, la abandonan. Esto incluye a aquellos que se casan para cubrir el embarazo. Me refiero más a las niñas adolescentes porque solamente ellas quedan embarazadas. En la sociedad en que vivimos, centrada en el sexo, donde los jóvenes son programados para tener sexo... tenemos que proteger a las muchachas.”⁸

“Las consecuencias de ser padres en la adolescencia son serias para las madres, los padres, sus hijos y la sociedad en general. Las adolescentes están más propensas a tener ciertas complicaciones en el embarazo, como anemia,

⁷ Ibid. P. 583

⁸ Ibid. P. 507

trabajo prolongado en el parto y toxemia. Las jóvenes están dos veces más propensas que las mujeres mayores a tener niños de peso bajo y prematuros, dos a tres veces más a tener niños que mueren en su primer año y 2.4 veces más de tener niños con defectos neurológicos.

Una razón mayor para problemas de salud entre las madres adolescentes y sus hijos es no tener asistencia médica. Muchas madres adolescentes son pobres, no comen apropiadamente y reciben cuidado prenatal deficiente o ninguno.

Aún con el mejor cuidado, sin embargo, y con los mejores resultados físicos, la suerte de los padres adolescentes y la de sus hijos con frecuencia es infeliz. Ochenta por ciento de niñas embarazadas de 17 años y menos, y 90% de 15 años y menores, nunca terminan la escuela secundaria.

La vida del padre joven se afecta también. Un muchacho que es padre antes de los 18 años tiene dos quintos de probabilidad de graduarse en la escuela secundaria en comparación con el muchacho que pospone el ser padre hasta una edad posterior."⁹

Los niños de padres adolescentes son más propensos que los otros niños a tener coeficiente intelectual bajo y bajo rendimiento en la escuela y sus problemas aumentan a medida que crecen. En los años escolares, son, frecuentemente, hiperactivos, voluntariosos y agresivos. En el nivel medio tienden a no poner atención, se distraen y abandonan con facilidad el trabajo. En la escuela secundaria, su rendimiento por lo general es bajo y tienen alto riesgo de convertirse en delincuentes o padres adolescentes. Los hijos de adolescentes generalmente tienen más problemas en los primeros años; las hijas tienen más problemas en la escuela secundaria.

"En Guatemala, los menores de 15 años representan el 45% de la población total, lo que equivale a 4.8 millones de personas."¹⁰

La proporción de adolescentes continuará en aumento según las proyecciones de población, lo cual demandará una mayor provisión de servicios y oportunidades

⁹ Ibid. P. 586

¹⁰ Organización Panamericana de la Salud. Situación de los y las adolescentes. P. 09

de educación y empleo para atender las necesidades de este grupo de población y promover su desarrollo y salud integral.

“Entre los datos de defunción de madres adolescentes, según el Instituto Nacional de Estadística de Guatemala, se reporta una tasa de mortalidad materna en el grupo de 15 a 19 años de 102, por 100 mil nacidos vivos, dado el nivel de subregistro que hay en el país, esa tasa debe ser aún mayor, lo que implica un serio problema de salud pública, además de que estas muertes tienen un alto grado de evitabilidad.

Para 1995 las muertes en mujeres menores de 24 años constituyen el 31% de todas las muertes maternas, el 25.60 se ubican entre 35 y 39 años y más de 35 años representan el 36%. Lo que nos permite identificar grupos de edad de alto riesgo como las adolescentes y mujeres por arriba de los 35 años, lo que además nos enfatiza que la mortalidad materna es sensible a los patrones reproductivos de la población”.¹¹

Las muertes relacionadas con violencia y enfermedades infecciosas pueden explicarse por las condiciones de pobreza y de violencia en las que se encuentra nuestro país desde hace décadas, en el caso particular de las muertes maternas en este grupo de población es debido al desconocimiento de los riesgos que conlleva el embarazo a esta edad y posiblemente debido a la baja accesibilidad de la población a los servicios, a factores culturales de atención del parto, que muchas veces se complica y cuando consultan a los servicios son ya graves o bien trabajos de parto complicados.

“La conducta reproductiva de los y las adolescentes es un tópico de reconocida importancia no sólo en lo concerniente con embarazos no deseados y abortos, sino también con relación a las consecuencias sociales, económicas y de salud.

¹¹ Ibid. P. 33

Los embarazos a muy temprana edad forman parte del patrón cultural de algunas regiones del país y grupos sociales, se dan en parejas que no han iniciado una vida en común; o que tienen lugar en condiciones de unión consensual, lo que generalmente termina con el abandono de la mujer y del hijo, configurando así un problema social de la madre soltera".¹²

La edad en la cual las mujeres comienzan su vida reproductiva constituye uno de los factores demográficos determinantes en la fecundidad de la población, pero también determina en gran medida los niveles de mortalidad materna, mortalidad infantil y abortos. La edad para tener el primer hijo se ha tomado como normal cuando se produce a los 15 años en el área rural y en el grupo indígena, basados en aspectos propios de la cultura y de su forma de vida. Sin embargo, a partir de unos dos años se le ha empezado a considerar como un grave problema de salud pública.

La edad de la primera unión conyugal constituye una primera aproximación al comienzo a la exposición al riesgo del embarazo y al inicio de la vida reproductiva y tienen por lo tanto un efecto importante sobre la fecundidad, porque cuanto más joven forma pareja la mujer, mayor será su tiempo de exposición y mayor su potencial de hijos a lo largo de su vida.

"La encuesta materno-infantil reporta que el 6.8% de las mujeres de 15 a 19 años tuvieron su primera unión conyugal a los 15 años, situación que reviste especial importancia, por el riesgo de embarazo temprano a que se expone este grupo de población; así como al inicio temprano de su vida reproductiva.

La proporción de mujeres que tienen su primera relación antes de los 20 años es de casi el 70%, el 8.3 de las mujeres han tenido su primera relación sexual antes de los 15 años. La edad media de la primera relación sexual en el área urbana es de 19.8 años y en el área rural es de 17.9 años".¹³

La mujeres más jóvenes son las que menos tiempo dejan transcurrir entre cada nacimiento. Más de la mitad de las mujeres de 15 a 19 años se embaraza

¹² Ibid. P. 43

¹³ Ibid. P. 46

con menos de 24 meses entre uno y otro nacimiento. La medida del intervalo aumenta con la edad desde 24 meses para las mujeres más jóvenes hasta 35 para las mujeres de más edad.

“La tasa de mortalidad infantil y en la niñez son mayores cuando la edad de la madre fue menor de 20 y mayor de 40 años de edad”.¹⁴

Puesto que los adolescentes que saben acerca del sexo tienen más probabilidad de usar control natal, los padres y las escuelas deberían ofrecer educación acerca de los sentimientos relacionados con el sexo y la paternidad. Mucha gente teme que si los adolescentes saben de sexo, querrán poner su conocimiento en práctica, pero la educación sexual basada en la comunidad o en la escuela no se ha encontrado que tenga como resultado más actividad sexual en los adolescentes. También es importante motivarlos en otras áreas de su vida y levantar su autoestima.

“Algunos adolescentes no están interesados o no tienen información acerca de los métodos de control de natalidad o los síntomas de las enfermedades de transmisión sexual. Como consecuencia de esto el número de muchachas que tienen hijos a esta edad y la incidencia de las enfermedades venéreas está aumentando a nivel mundial”.¹⁵

Este es un aspecto importante que debe orientar las políticas de salud reproductiva, facilitando procesos de educación sexual y reproductiva; así como, el acceso a servicios de planificación familiar y de atención integral al adolescente.

Por esta razón, se hace necesario poner en práctica un programa de educación sexual y reproductiva que informe y de a conocer estos aspectos, abarcando los puntos de vista orgánico, social y psicológico de la sexualidad humana. Entre los temas esenciales están:

- A. Autoestima y poder personal: Se entiende como el valor que cada cual asigna a sus propias características, capacidades y comportamientos. Es una forma de pensar, sentir y actuar que implica que las personas capten,

¹⁴ Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2002. P. 25

¹⁵ Microsoft Corporation. Enciclopedia Microsoft Encarta 2000. Adolescencia. P. 1

respeten, confíen y crean en las demás personas y en sí mismas. Es importante partir desde esta base para que el adolescente logre la introspección y comprenda que la sexualidad es parte de todo ser humano.

B. Componentes de la sexualidad humana: La sexualidad humana comprende un conjunto de manifestaciones que forman la personalidad y se integra por tres dimensiones:

- Manifestaciones biológicas: Se refieren al crecimiento, diferenciación y desarrollo de los genitales externos e internos masculinos y femeninos, que se inicia desde la concepción y se desarrolla en la pubertad. Comprende los cambios que suceden durante la pubertad llamados “caracteres sexuales secundarios”.
- Manifestaciones psicológicas: Comprenden los pensamientos, sentimientos y emociones que experimentan las personas en torno a su sexualidad.
- Manifestaciones socioculturales: Se relacionan con el trato diferente que se brinda en nuestra cultura al hombre y a la mujer; es decir, las conductas que socialmente se le permiten a cada uno según su sexo. Este aspecto está tremendamente influenciado por la forma de organización familiar de cada persona.

C. Diferencia entre sexo y sexualidad: “Sexo se refiere a la constitución orgánica de los seres vivos que determina y distingue al hombre de la mujer”.¹⁶ En tanto, la sexualidad se refiere al “conjunto de fenómenos emocionales y de conducta relacionados con el sexo que comprende el sentimiento corporal (sentirse hombre o mujer) y de expectativas de rol social”.¹⁷

D. Sistema reproductor femenino y sistema reproductor masculino: Abarca los órganos que conforman cada sistema, así como las funciones de cada

¹⁶ COEPSIDA / MINEDUC. Salvar una Vida, la Tuya. Vida o Sida. P. 07

¹⁷ Microsoft Corporation. Enciclopedia Microsoft Encarta 2000. Sexualidad.

uno; las características sexuales (cómo se determina el sexo en el momento de la concepción), las hormonas sexuales que intervienen y las gónadas humanas. En este punto es cuando se introduce el tema de relaciones sexogenitales.

- E. Infecciones de transmisión sexual: Dar a conocer que “las causantes son organismos patógenos como las bacterias (que causan sífilis, gonorrea y linfogranuloma venéreo), los hongos (responsables del hongo inguinal y candidiasis), los parásitos (responsables de las ladillas y el sarna genital) y los virus (causantes del herpes genital, papilomas y SIDA)”.¹⁸

“Según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.), en la región de América se estima que alrededor de 40 a 50 millones de hombres y mujeres contraen una enfermedad de transmisión sexual (E.T.S.) cada año. Esto es abrumador, pues las E.T.S. pueden tener graves consecuencias a nivel personal, familiar y social, y ante todo que éstas facilitan la transmisión del virus de inmunodeficiencia humana (V.I.H.)”.¹⁹

Entre las principales I.T.S. están:

- Gonorrea o blenorragia: La produce la bacteria llamada *neisseria gonorrhoeae*.

Sus principales síntomas son inflamación uretra que puede extenderse a todo el órgano genital. Se manifiesta con dolor abdominal, ardor al orinar, salida de pus como gotas por el pene.

Si la infección no se trata a tiempo puede provocar esterilidad y en ocasiones las articulaciones y el corazón pueden resultar dañados.

¹⁸ SECCATID Vicepresidencia de la República de Guatemala. Manual de Educación Preventiva Integral. P. 219

¹⁹ SECCATID Vicepresidencia de la República de Guatemala. Manual de Educación Preventiva Integral. P. 209

- Sífilis: Es producida por la bacteria *treponema pallidum*, llamada también espiroqueta por su forma en espiral. Esta enfermedad puede ser congénita (cuando la madre padece la enfermedad y se la transmite al feto durante el embarazo, puede provocarle lesiones irreversibles como deformaciones y retraso mental) o adquirida (cuando una persona enferma la transmite a otra). Sus manifestaciones se dan en tres fases, la primera cuando después de 15 o 20 días de infección aparece una llaga llamada chancro en los órganos sexuales, generalmente externos, o en la boca. La infección llega a segunda fase si no es tratada en la primera y aparece una erupción o manchas rosadas en la piel (en la espalda, palmas de las manos y plantas de los pies), también hay fiebre, dolor de cabeza y de cuerpo. Si se acude al médico en la primera o segunda fase, la sífilis se cura. Si no hay tratamiento, se convierte en sífilis latente en la cual durante 10 o 15 años circula la espiroqueta por la sangre causando estragos. En la tercera fase reaparecen los síntomas y se manifiesta daño en el sistema circulatorio, trastornos oculares y lesiones en el sistema nervioso central, pueden verse afectadas las articulaciones. En esta última fase, la persona puede morir.
- Papilomas: Se conocen también como verrugas genitales, aparecen en los órganos genitales o en sus alrededores. Son unas erupciones de color rosado parecidas a los mezquinos, las cuales no duelen. Pueden curarse por medio de cauterización. Si no se tratan a tiempo aumentan de tamaño y cantidad.
- Linfogranuloma venéreo: Es una inflamación en los ganglios inguinales que produce dolor y aumenta de tamaño. Se presenta con fiebre, dolor y molestias, hasta que finalmente se rompe y sale pus.

- Ladillas: También se les llama piojos púbicos, porque son unos insectos que viven en el vello púbico y se alimentan de sangre. Hay picazón, ardor y molestias en esa región.
 - Candidiasis: Es producida por un hongo llamado *cándida albicans*, el cual puede permanecer latente durante largo tiempo en la vagina o debajo del prepucio del pene, hasta que se desarrolla. Los síntomas se observan más en el sexo femenino. Se produce ardor, dolor al orinar, picazón fuerte y malestar. Por la vagina sale un flujo blanco y espeso con apariencia de requesón.
 - Herpes genital: Es causado por un virus que se aloja en las terminaciones nerviosas e infecta a la persona de por vida. Se caracteriza por el apareamiento de ampollas en los órganos genitales, éstas revientan y dejan pequeñas úlceras sumamente dolorosas. No se cura, pero existe tratamiento para atenuar los síntomas.
- F. Sistema inmunológico: El organismo humano posee muchas formas de defenderse. Sin embargo, el especialista en defender al cuerpo es el sistema inmunológico o de defensas. " Está formado por un conjunto de células especializadas (leucocitos o glóbulos blancos) que realizan una función determinada: al entrar un microbio o virus al cuerpo se activan y eliminan al invasor. Este sistema reconoce las sustancias extrañas que ingresan al cuerpo humano, responde de una manera específica ante cada agente patógeno y guarda información en su memoria de los microbios que destruye.
- Algunas células defensoras son: Linfocitos T4, quienes coordinan la defensa, los anticuerpos que rodean y se pegan a los intrusos para eliminarlos; y los fagocitos se comen las sustancias o microbios invasores".²⁰

²⁰ COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE. Dile sí a la vida... protégete del SIDA. (Folleto del alumno). P. 12

Algunas veces el microbio es muy fuerte y al sistema inmunológico le es difícil detenerlo. Mientras se organizan los glóbulos blancos para la defensa, la persona se enferma. Finalmente, los leucocitos destruyen al microbio y todo vuelve a la normalidad.

- G. V.I.H.: "En 1981, una extraña y desconocida enfermedad produjo las primeras muertes de personas, drogodependientes y homosexuales. Las investigaciones realizadas entonces indicaron que esta enfermedad era producida por el Virus de Inmuno Deficiencia Humana, VIH. Este virus anulaba la función del sistema inmunológico o de defensa, el cual dejaba de cumplir su función. Era destruido porque el virus se alojaba en las células blancas o linfocitos T4. Después de un tiempo, las células blancas se convertían en fábricas de más virus que iban debilitando el sistema inmunológico, al mismo tiempo que permitía que otros microorganismos entraran con facilidad. Finalmente, al estar llenas, explotaban y dejaban libres a más VIH".²¹

El sistema inmunológico se destruye cada vez más a medida que el VIH se multiplica. A partir de ese momento el organismo es incapaz de defenderse de cualquier enfermedad, otros microbios encuentran la oportunidad de invadir. Poco a poco, el cuerpo va perdiendo la batalla contra las enfermedades, se debilita mucho y finalmente llega la muerte.

- H. S.I.D.A.: "A mediados de 1993 la Organización Mundial de la Salud, registró un total de 2,500,000 casos de SIDA en el mundo entero y alrededor de 8 a 10 millones de personas infectadas con el virus que causa el SIDA. Cada día aproximadamente 5,000 personas se infectan con el virus que causa el SIDA".²²

²¹ COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE. Dile sí a la vida... protégete del SIDA. (Guía para utilizar el rotafolio). P. 5

²² Federación Internacional de Planificación de la Familia. Región del Hemisferio Occidental. ¿Qué sabes del SIDA? P. 2

SIDA es la etapa en que se manifiestan las enfermedades; es decir, la etapa terminal de la infección. El virus ha causado suficiente daño al sistema inmunológico como para que se produzcan infecciones diversas. Es cuando se manifiestan los síntomas.

SIDA significa Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida. Es un padecimiento infecto contagioso muy grave. Se caracteriza por provocar la deficiencia del sistema inmunológico en el ser humano. Las enfermedades que atacan al organismo cuando éste tiene muy pocas defensas, reciben el nombre de oportunistas.

Al infectarse con el VIH, existe un período asintomático; es decir, sin síntomas. Es el tiempo transcurrido entre la infección y el comienzo de signos y síntomas. El tiempo varía de una persona a otra, puede durar desde solo 6 meses hasta 10 años o más.

“Cuando el VIH entra y ataca al organismo humano, pueden pasar años y la persona no darse cuenta de que ha sido infectada, pues no se manifiestan síntomas. Entonces se dice que la persona es VIH positiva; es decir, porta el virus, lo puede contagiar a más personas pero no presenta ninguna señal o signo. Después de algún tiempo, empiezan a manifestarse síntomas porque el virus que estaba latente, se activa y empieza a reproducirse.

Una persona puede conocer si ha sido infectada o no a través de una prueba llamada ELISA. Consiste en la extracción de sangre para ver si el sistema inmunológico ha formado anticuerpos para el VIH. Sin embargo, es importante aclarar que existe un período de ventana.

El período de ventana es el tiempo que demora el cuerpo en producir cantidades medibles de anticuerpos después de la infección. Para el VIH suele ser de 2 a 12 semanas aproximadamente después del contagio; muy rara vez será más prolongado”.²³

²³ COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE. Dile sí a la vida... protégete del SIDA. (Folleto del alumno). P.

“El SIDA es una enfermedad que afecta a todos, en Latinoamérica 20% de los casos se presentan en mujeres. Una de cada cinco personas que tiene SIDA la contrajo cuando era adolescente. El primer caso de SIDA en latinoamérica apareció a comienzos de los años 80. Desde entonces el número de casos aumentó rápidamente”.²⁴

“En Guatemala, los primeros casos se reportaron en 1984”.²⁵ Se dice que el primer caso documentado en nuestro país de una persona con SIDA, era originario de una de las aldeas de Santa Catarina Mita, Jutiapa.

Entre las formas de transmisión está:

- Contacto sexogenital: Cuando una persona sana tiene una relación sexogenital con otra que es portadora del VIH. Una sola relación sexogenital es suficiente para ser contagiado o contagiada. “Los estudios indican que en Guatemala la forma de contagio más frecuente es por contacto sexogenital”.²⁶
- Contagio sanguíneo: Cuando se utilizan jeringas usadas o se comparten para inyectar drogas. En estas jeringas hay residuos de sangre que podrían estar infectados con el VIH. También puede transmitirse a través de una transfusión de sangre, siempre y cuando la sangre esté contaminada con el VIH y con la realización de perforaciones para aretes y tatuajes, hechos con agujas o instrumentos sin esterilizar.
- Contagio vertical o perinatal (de madre infectada a hijo o hija): Cuando una mujer embarazada es portadora del VIH hay probabilidades de que contagie a su hijo o hija. Esto puede ocurrir cuando el nuevo ser está aún en el vientre (a través de la placenta),o

²⁴ Federación Internacional de Planificación de la Familia. Región del Hemisferio Occidental. ¿Qué sabes del SIDA?. P. 6

²⁵ COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE. Dile sí a la vida... protégete del SIDA. (Guía para utilizar el rotafolio). P. 5

²⁶ COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE. Dile sí a la vida... protégete del SIDA. (Folleto del alumno). P.

durante el momento del parto o nacimiento. También puede ser por medio de la leche materna. "Aproximadamente una de cada tres mujeres con VIH/SIDA dará a luz a un hijo o hija con VIH".²⁷

- I. Prevención: Hay que recalcar a los adolescentes que lo más importante es la prevención.

Las formas de prevención son la abstinencia sexual, fidelidad mutua, evitar el uso de drogas y el uso adecuado del condón o preservativo.

Es entonces esencial y prioritario trabajar a nivel de educación preventiva para concientizar sobre este problema a la población adolescente para que tenga los conocimientos que le permitan lograr cambios conductuales para mejorar el nivel de vida.

Luego de la adolescencia llega la etapa de la juventud y posteriormente la adultez. Cada una de las etapas es una especie de preparación para enfrentar la etapa adulta, pues es bien sabido que es la etapa en la cual ya se tienen afianzados los rasgos de personalidad que servirán para enfrentar las exigencias de la vida.

Cuando se es adulto se tienen más responsabilidades y la toma de las decisiones son mucho más complejas.

Al preguntarse sobre cuál es la actividad que ocupa la mayor parte del tiempo de la mayoría de las personas, la respuesta es simple: El trabajo.

Un hecho importante es que no se trabaja solo, sino que por el contrario, la mayoría trabaja con otras personas en lo que desde el punto de vista de la psicología social, son situaciones sociales. Se ha tratado de comprender lo que sucede en los escenarios laborales, especialmente con la finalidad de conseguir que esta parte central de la vida sea más satisfactoria y productiva.

Existen algunas actitudes relacionadas con el trabajo. Una de ellas es la satisfacción laboral que se refiere a las actitudes de las personas hacia su propio trabajo, abarca una dimensión de reacciones que van desde muy positivas a muy

²⁷ Ibid. P. 17

negativas; otra actitud es el compromiso organizativo que se refiere a las actitudes de las personas hacia su organización y hace referencia al grado en que un individuo se identifica con su empresa y no desea abandonarla.

Entre los factores que influyen en las actitudes hacia el trabajo están los factores organizativos, relacionados con las prácticas de una empresa o las condiciones laborales que proporciona, y los factores personales que se relacionan con los rasgos individuales de cada empleado. Entre los factores organizativos, uno de los más importantes es el sistema de compensaciones, la forma en que se distribuyen los aumentos de sueldo, las promociones y otros beneficios. La equidad es un valor extremadamente importante para la mayoría de las personas, y este valor se pone en práctica en relación con las recompensas laborales. La satisfacción en el trabajo es más elevada cuando los individuos creen que las recompensas o beneficios se distribuyen de manera justa e imparcial. Otro factor organizativo que ejerce un rol importante en la satisfacción laboral es la calidad percibida en la supervisión, es decir, el grado en que los empleados creen que sus jefes son competentes, tienen en cuenta los intereses de sus empleados y los tratan con respeto. Otro de los factores es el grado en que los individuos sienten que pueden participar en decisiones que les afectan.

Cuando una persona siente que su trabajo es monótono y aburrido, se reduce su satisfacción laboral y puede llegar a verse afectada la salud psicológica y física.

La satisfacción laboral está relacionada también con el status y la antigüedad. Se dice que cuanto mayor es el grado de congruencia del trabajo con los intereses personales, mayor es la satisfacción del empleado.

Las actitudes hacia la propia empresa se conocen como compromiso organizativo porque se refieren al grado en que los individuos se identifican con sus organizaciones, están implicados con ellas y no desean abandonarlas. "Allen & Meyer propusieron un modelo que indicaba que las actitudes hacia la empresa implican tres componentes: *Componente afectivo* que implica una identificación y un apego emocional con la organización. Una persona que posea un alto componente afectivo posee buenos sentimientos hacia su empresa y trabajar en

ella es parte de su autoconcepto. *El componente de continuidad* hace referencia a los costes potenciales implicados en el abandono de la empresa. *El componente normativo*, que hace referencia a la obligación de quedarse en la empresa por normas y valores de lealtad. La combinación de estos tres componentes genera el nivel de compromiso organizativo de un individuo"²⁸

Parecen ser importantes respecto al compromiso afectivo: la calidad de la retroalimentación de la supervisión, la autonomía (libertad para estructurar el propio trabajo), la identidad de la tarea (capacidad de completar un producto de principio a fin) y la variedad de habilidades (realización de un trabajo que requiera un número de actividades diferentes). La antigüedad (el tiempo que se lleva trabajando en la empresa) también ejerce un papel relevante: cuanto mayor sea la antigüedad, mayor tiende a ser el compromiso afectivo y también cuanto más tiempo ha estado una persona en una empresa, más tiene ésta que perder si la abandona. El compromiso normativo está influido por factores como el compromiso de los compañeros de trabajo y el grado en que se permite a los individuos participar en decisiones referentes a su trabajo; la posibilidad de participar en decisiones crea un sentido de obligación de permanecer en la empresa que ha tratado al empleado de manera justa y con respeto.

Las personas que muestran un alto compromiso organizativo poseen niveles más bajos de absentismo y abandono del empleo y cuanto más alto es el compromiso organizativo del individuo, mayor será su deseo de realizar sacrificios por su empresa.

La actitud que cada persona tome ante las diferentes circunstancias de la vida será la que marque la diferencia. "Hallarse en sociedad significa elaborar opiniones sobre los hechos sociales, e intereses relativamente perdurables respecto de los mismos. Mediante estas operaciones psicológicas participamos en el proceso social; ellas posibilitan la interpenetración coherente de la acción entre los individuos y entre los grupos; definen nuestra posición en calidad de miembros

²⁸ Baron Byrne. Psicología Social. P.589

del cuerpo social. Su estabilidad y modificación parecen hallarse estrechamente vinculadas con las del orden social”²⁹.

Las personas que trabajan dentro de una misma organización son interdependientes porque sus destinos están unidos, al menos mientras permanezcan en la empresa. Por esto se puede asumir que la cooperación (trabajar conjuntamente para lograr diversos beneficios) debería ser el modo de interacción predominante en las situaciones laborales. Sin embargo, esto no siempre es así. En vez de trabajar conjuntamente de forma coordinada, a menudo los equipos e individuos entran en conflicto, es decir, trabajan unos contra otros e intentan bloquear los intereses de los otros. El conflicto no es algo extraño en el ámbito laboral.

Un conflicto es una situación social, en la cual por lo menos dos seres humanos pugnan por la obtención de unos recursos que son escasos, o que así les parecen, en cuyo desarrollo el conflicto escala paradójicamente en busca de una solución, pues todo conflicto la tiene. Los conflictos implican luchas entre dos o más personas, acerca de los valores o la competencia por el estatus y los recursos. Los conflictos escalan porque se hacen más complejos y más intensos.

Según el ámbito en que se originen pueden tener raíces en cosas, en normas o en emociones y sentimientos generados por el trato dado a la otra (s) parte (s). Entre las fuentes de un conflicto están los problemas con la relaciones entre las personas, problemas con los datos, intereses percibidos como realmente incompatibles, fuerzas estructurales y conflictos de valores. Existe un triángulo del conflicto en el cual está la parte normativa, la objetiva y subjetiva que son las que lo conforman.

“Una importantísima fuente de frustración está constituida por los conflictos. Una reacción frecuente ante la frustración es la apatía. En estudios experimentales y en la vida cotidiana se encuentra una forma particular de apatía que se denomina “incapacidad aprendida”.³⁰

²⁹ Campos Santelices, Armando. Introducción a la Psicología Social. P. 400

³⁰ Ibid. Pp. 157 y 166

“En distintos sondeos realizados, los directivos de muchas empresas confiesan emplear más del 20% de su tiempo en la gestión de conflicto y sus efectos. Además, es evidente que los rencores, el deseo de venganza y otros efectos derivados de conflictos pueden persistir durante meses e incluso años”.³¹ Los conflictos están claramente relacionados con la agresión. La agresión se refiere a los esfuerzos realizados para dañar a una o varias personas, el conflicto se define como la conducta que resulta de: Los intereses propios y los de otra persona son incompatibles, la interferencia de otra persona con los intereses de quien así lo percibe.

Las percepciones pueden desembocar a veces en actos agresivos, pero en otras puede llevar a acciones como por ejemplo intentar resolver el conflicto mediante negociación para lo cual es necesario un mediador. La mediación es la intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable. Constituye la extensión de la negociación en cuanto implica ampliar el regateo a un formato nuevo y usar a un mediador que aporta variables y dinámicas nuevas, a la interacción de los litigantes. Pero sin negociador no puede haber mediación.

Se supone que la intervención del mediador puede modificar la dinámica de poder en la relación conflictiva, influyendo en las creencias o formas de comportamiento de las partes; suministrando conocimientos o información, así como nuevos métodos.

La aceptabilidad significa que las partes aceptan –aunque no de buen grado– o aprueban su presencia y están dispuestas a relacionarse seriamente con el mediador. Son esenciales la neutralidad y la imparcialidad.

La autoridad del mediador reside en su capacidad para apelar a las partes para concertar un acuerdo sobre la base de sus intereses.

Entre los roles del mediador destacan: Inaugura los canales de comunicación, legitima y ayuda a las partes a reconocer los derechos de otros a

³¹ Baron Byrne. Psicología Social. P.602

participar en las negociaciones, es un facilitador del proceso, es el multiplicador de los recursos que suministra asistencia procesal a las partes y las vincula, es el explorador de los problemas que permite que las partes examinen el conflicto desde diferentes puntos de vista, ayuden a definir cuestiones e intereses fundamentales, y busquen opciones mutuas; es el agente de la realidad para la racionalidad y pertinencia, es la víctima propiciatoria que puede asumir parte de la responsabilidad o la culpa por una decisión inadecuada, que las partes de todos modos estarían dispuestas a aceptar, es el líder que toma la iniciativa de impulsar las negociaciones mediante sugerencias de procedimiento y a veces de carácter sustancial.

La tarea fundamental del mediador y las partes consiste en identificar los desencadenantes principales y adoptar medidas para aliviarlos.

Entre las principales causas de conflicto en el trabajo están las organizativas y las interpersonales. Las causas organizativas son las relacionadas con la estructura y funcionamiento de las empresas, como la competencia por recursos escasos, la ambigüedad de responsabilidad o jurisdicción (quién es el responsable), diferencias de poder, interdependencia en el trabajo y el sistema de retribución competitiva. El conflicto laboral surge de factores interpersonales, de factores relacionados con los individuos, sus relaciones sociales y las formas en que piensan acerca de los demás; incluye la comunicación sesgada, falsas atribuciones, estereotipos, prejuicios, rencores provenientes de pérdidas o enfrentamientos y sentimientos de injusticia.

En las situaciones de la vida cotidiana las personas utilizan distintas formas para gestionar el conflicto, algunas lo harán de forma confrontativa o competitiva, mientras que otras tomarán actitudes como evitación, colaboración o compromiso.

Existen algunas técnicas para reducir los efectos perjudiciales del conflicto, se trata de que los efectos no sean siempre negativos pues en ocasiones el conflicto promueve que ambas partes analicen las cuestiones con más consideración y que formulen soluciones y decisiones más creativas y sobre todo proactivas.

“Cuando los participantes se centran en asuntos o ideas y emociones tales como la ira, no logran alcanzar el nivel para razonar y concensuar. Es cuando se necesita desarrollar técnicas prácticas que reduzcan sus efectos negativos. El procedimiento más utilizado para la resolución de conflictos y, por consiguiente, para atajar sus efectos adversos, es la negociación o transacción. En dicho proceso las partes opuestas de una disputa intercambian ofertas, contraofertas y concesiones ya sea de forma directa o a través de representantes. Otra técnica importante para la resolución de conflictos es la inducción de metas trascendentes que son metas compartidas por las partes de un conflicto o disputa”.³²

“Una estrategia útil para la disminución de la agresión es la respuesta incompatible. Debido a que los conflictos intensos generan a menudo una gran ira y, puesto que las emociones fuertes interfieren a su vez con la eficacia cognitiva, un medio útil para reconducir las negociaciones y resolver así conflictos importantes es conseguir que los individuos reduzcan la intensidad de activación emocional exponiéndoles a hechos o estímulos que induzcan sentimientos incompatibles con la ira”³³

Se debe conseguir que el entorno laboral sea más agradable y productivo para el mayor número de personas.

Toda empresa tiene sus propios objetivos; al igual, las personas involucradas en ella tienen sus objetivos y necesidades que para ellas son importantes. Se les debe ayudar a que puedan satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial al mismo tiempo que contribuyan con los propósitos de la empresa. Por ello se debe tomar en cuenta la multiplicidad de papeles, la singularidad de las personas, la importancia de la dignidad personal y el considerar a la persona como un todo. Es necesario entonces un programa motivacional para los empleados.

“Motivación es un término general que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. La motivación incluye una reacción en cadena: las necesidades percibidas dan lugar a los deseos o metas

³² Ibid. P. 606

³³ Ibid. P. 607

que se buscan, lo cual ocasiona tensiones (es decir deseos no satisfechos), que provocan acciones para alcanzar las metas, y finalmente satisfacer los deseos".³⁴

"Los motivadores son cosas que inducen a una persona a actuar. Mientras que las motivaciones reflejan deseos, los motivadores son las recompensas o incentivos identificados que agudizan el impulso de satisfacer estos deseos. También son los medios a través de los cuales es posible conciliar las necesidades opuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otras".³⁵ Un motivador es algo que influye sobre la conducta de una persona. Es el factor decisivo de lo que hace ésta.

El uso de recompensas y castigos se consideran fuertes motivadores, se utiliza con el fin de inducir un comportamiento deseado. Las teorías de motivación reconocen el poder de persuasión de algunos motivadores; con frecuencia se trata de dinero bajo la forma de remuneración o bonos.

El "castigo" opera bajo la forma de temor a la pérdida del empleo o del ingreso, reducción de bonos, disminución en la jerarquía, etc. Con frecuencia éste da lugar a comportamientos defensivos o de represalias.

Otras técnicas especiales de motivación incluyen aparte del dinero, la participación y la calidad de la vida en el trabajo.

La teoría de la jerarquía de las necesidades desarrollada por Abraham Maslow divide en cinco grupos las necesidades humanas básicas: Necesidades fisiológicas, necesidades de estabilidad o seguridad, necesidades de afiliación y aceptación, necesidades de estima y necesidad de autorealización.

Pero de esto surge una pregunta ¿cuál es la aplicación dentro de las organizaciones de la teoría de las necesidades? "Maslow nunca pretendió que su jerarquía constituyera un orden rígido e inmutable aplicable a todas las personas por igual. Creía que los individuos se sienten motivados a satisfacer sus necesidades imperantes en un período específico de su vida. La intensidad de una necesidad en particular depende del grado en que tanto esta misma como todas

³⁴ Koontz, Harold y Weihrich, Heinz. Administración, una perspectiva global. Pp. 462, 463

³⁵ Ibid. P.464

las necesidades de nivel inferior hayan sido satisfechas. Así, el modelo de Maslow postula un dinámico proceso por pasos en el que una serie de necesidades en permanente evolución motivan el comportamiento. Las necesidades fisiológicas son las básicas, y por lo tanto deben satisfacerse primero. Las necesidades de autorrealización se satisfacen al último, y con menor frecuencia.

Las investigaciones confirman la opinión de Maslow de que los individuos no se ocuparán de sus necesidades de nivel superior si antes no han satisfecho sus necesidades básicas. Sin embargo, se cuenta con escasas evidencias que confirmen la opinión de que la gente debe satisfacer sus necesidades en la secuencia definida por la jerarquía de Maslow. Por ejemplo, nadie satisface por completo sus necesidades sociales (relacionadas con las necesidades de asociación y estimación de Maslow) antes de proceder a satisfacer sus necesidades de autorrealización. Algunas personas desestiman las necesidades sociales en tanto sean libres de hacer lo que más les gusta (pasatiempos, deporte, arte, etc.).

Lo cierto es que las investigaciones demuestran que es más realista concebir una jerarquía en dos partes, la primera de las cuales, en la base, contiene las necesidades fisiológicas y de seguridad, mientras que la segunda, por encima de aquella, contiene las necesidades de asociación, estimación y autorrealización. Si una organización no favorece la satisfacción de las dos clases de necesidades del nivel inferior, todo lo que haga en relación con las tres clases de necesidades del nivel superior no ejercerá ninguna influencia en el comportamiento laboral de sus empleados. Más aún, si un empleado ve amenazadas sus necesidades de nivel inferior, les concederá mayor importancia todavía.

La implicación de una jerarquía en dos partes es que una vez satisfechas las necesidades básicas cualquier otra necesidad puede imponerse como la más factible en motivar a los subordinados. En otras palabras, se tendrá que abordar simultáneamente más de una necesidad. Por lo tanto, deben reevaluar continuamente qué motiva a sus subordinados y cómo motivarlos".³⁶

³⁶ Hellriegel, Don y Slocum, John W. Administración. P. 467

“Se observa la necesidad de que los actores de las relaciones laborales conozcan adecuadamente sus derechos y obligaciones, y las desarrollen en un ambiente de armonía y respeto, que necesariamente ha de favorecer al mundo laboral y al proceso productivo del país”.³⁷

La organización dentro de las instituciones debiera verse reflejada no sólo en el ámbito interno, sino que además ser el reflejo en el ámbito externo; una de las formas de organización que se está llevando a cabo en nuestro país es el involucrar a las comunidades mismas en su proceso de desarrollo.

Los Acuerdos de Paz de 1996 hacen énfasis en la descentralización del Estado (es un proceso mediante el cual la funciones y recursos se pasan desde el gobierno central hacia las regiones, departamentos, municipios y comunidades) y participación ciudadana como un vehículo para consolidar el proceso democrático del País. Para responder a este reto, el Congreso decretó la Ley General de Descentralización, el Código Municipal, y la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural en 2001.

Se creó por que es el medio principal de participación de la población maya, xinca, garífuna y no indígena en la gestión pública para llevar acabo el proceso de planificación democrática del desarrollo.

Los principios de esta organización son: el respeto a las culturas de los pueblos, eficacia y eficiencia en todos los niveles de la administración pública y la equidad de género entendida como la no discriminación de la mujer y su participación efectiva.

Los Consejos Comunitarios de Desarrollo son parte de un sistema de consejos a nivel nacional.

Sirve para construir participativamente planes de desarrollo y gestionar los recursos necesarios.

Es un espacio de participación en donde todas y todos trabajan unidos: el gobierno, las instituciones públicas y privadas, las organizaciones de la sociedad civil.

³⁷ Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Cartilla Laboral. P.3

Está constituido por una asamblea comunitaria conformada por los vecinos e instituciones presentes en la comunidad, un alcalde comunitario y un consejo integrado por doce vecinos, que se llama órgano de coordinación, quien representa la comunidad, que se llama Asamblea General, una persona de enlace de la comunidad al Concejo Municipal, un comité voluntario para mejorar su comunidad, entidades comunales, apolíticas y no religiosas, dedicadas a promover el desarrollo comunal y un comité de asesoría.

Los Consejos comunitarios trabajan conjuntamente con la Oficina Municipal de Planificación (O.M.P) entregando demandas, necesidades, problemas, y a la vez proporcionan soluciones viables en su comunidad

2.2. OBJETIVOS

2.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Ofrecer un plan de educación sexual y reproductiva en la Aldea Suchitán con los alumnos del Instituto de Educación Básica de la localidad para contribuir al desarrollo integral de los adolescentes. Al mismo tiempo, desarrollar un programa motivacional con los empleados de la Municipalidad de Santa Catarina Mita para fortalecer los procesos internos de la organización, mejorar el rendimiento laboral y la atención al cliente.

2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.2.2.1 Subprograma de Servicio:

- Establecer una relación empática con los empleados municipales para mejorar su disposición en el trabajo de reorganización y conocer de cada uno de ellos sus necesidades e intereses.
- Brindar ayuda psicoterapéutica a los empleados que la requieran y la acepten.

2.2.2.2 Subprograma de Docencia:

- Elaborar un programa de atención primaria en salud que incluya educación sexual y reproductiva dirigido a los adolescentes.

- Utilizar una metodología dinámica que despierte el interés de los alumnos utilizando técnicas participativas para que los mismos sean agentes de su propio aprendizaje.

2.2.2.3 Subprograma de Investigación:

- Administrar un cuestionario de motivación laboral a los empleados municipales para identificar su situación antes de comenzar con el programa motivacional.
- Crear un programa motivacional que incluya la introducción de incentivos y normas para mejorar el desempeño laboral.

2.3 METODOLOGÍA DE ABORDAMIENTO

2.3.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO:

Este subprograma se inició con la presentación al Señor Alcalde de la visión del trabajo a realizar con los empleados municipales.

Se realizaron reuniones con el personal de cada departamento para presentar la propuesta de trabajo y posteriormente se hicieron acercamientos personales para definir el día y la hora en la cual se atendería a cada uno de ellos y poder así, identificar sus necesidades y expectativas.

Se dió a conocer y se ofreció el servicio de psicoterapia individual, el cual se brindaría a quien lo solicite, y luego de una evaluación, determinar si sería parte o no de este servicio.

2.3.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA:

Este subprograma se desarrolló de la siguiente manera: Se realizó una reunión con el director y maestros del Instituto Nacional de Telesecundaria de Suchitán para darles a conocer los objetivos del trabajo. El señor director y los maestros concertaron una reunión con los padres de familia para presentar y dar a conocer el trabajo a realizar, al final, los padres autorizaron por escrito el que sus hijos participaran del mismo.

En el primer acercamiento con los estudiantes se trabajó en establecer rapport con los alumnos y se les dió a conocer las intenciones del trabajo a realizar. También fueron conocidas las expectativas de los alumnos y sus propias inquietudes acerca del tema.

La epesista creó una planificación por cada tema a impartir y utilizó métodos y técnicas participativas en cada una de las sesiones de trabajo.

Al final de cada tema se realizaron comprobaciones escritas o trabajos y exposiciones grupales acerca de lo tratado. Se trabajó en conjunto con los profesores, las notas obtenidas por los alumnos en las hojas de trabajo fueron tomadas en cuenta dentro de la ponderación de la clase de Ciencias Naturales y Biología.

2.3.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN:

Se inició con el establecimiento de rapport con cada uno de los empleados. Se llenó una ficha de datos personales y laborales, luego se procedió a la administración de un cuestionario de motivación laboral para conocer los resultados previos a la implementación del programa de motivación.

Se realizó acercamientos personales e individuales con cada empleado para conocer su situación laboral actual y obtener de ellos, su visión y sugerencias.

La epesista realizó evaluaciones periódicas de los resultados para modificar o fortalecer los puntos que fuesen necesarios.

Se creó el programa de motivación que incluyó incentivos y normas a seguir, tanto de los empleados como de los jefes de departamento y del mismo Alcalde.

Toda la información obtenida se procesó y se procedió a analizar los datos, para luego, dar a conocer los resultados, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO



PRESENTACIÓN DE
ACTIVIDADES Y
RESULTADOS



CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN DE ACTIVIDADES Y RESULTADOS

A continuación se presentan las actividades y resultados por subprogramas llevados a cabo en el ejercicio profesional supervisado, durante los meses de marzo a septiembre de 2004.

3.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

Se ofreció el servicio que brinda este subprograma al señor Alcalde Municipal, quien ofreció un espacio físico dentro de la Municipalidad para poder atender a los pacientes.

Se divulgó el servicio en puntos clave, especialmente en el área social de la O.M.P.

Fue difícil llevar a cabo este subprograma debido a la poca demanda de parte de la población. La epesista mostró interés por conocer las razones existentes detrás de este fenómeno, siendo uno de ellos la cultura, pues a pesar de reconocer su necesidad, todavía se ve con recelo el ser parte de un proceso psicoterapéutico. Por otro lado, se dio a conocer que esta barrera había comenzado a superarse progresivamente año con año por las epesistas anteriores, situación que se estancó e incluso retrocedió debido a que una de las epesistas anteriores no mantuvo el secreto profesional, violando la ética y poniendo en riesgo la confianza de la población.

A finales de junio, se presentaron dos pacientes solicitando ayuda psicoterapéutica.

La primer paciente fue una señora de sesenta y seis años quien llegó acompañada de dos de sus hijas, ambas refirieron estar preocupadas porque su mamá lloraba frecuentemente y estaba enferma. Primeramente se habló con madre e hijas y luego solamente con la señora. Se realizó la historia clínica, en la cual la paciente refirió estar "enferma" desde hacía un año y medio, después de la muerte de una de sus hijas; por la información obtenida, se pudo concluir que la señora padece Trastorno Depresivo Mayor, debido a que la depresión es severa, se consideró necesario que la señora tuviera tratamiento farmacológico, para lo cual, fue referida al Hospital Nacional de Jutiapa donde fue evaluada por el psiquiatra del hospital, quien consideró necesario el tratamiento con fármacos. Se acordó que la señora fuera atendida por la epesista semanalmente, brindándole terapia psicológica y mensualmente por el médico psiquiatra.

Después de cuatro sesiones la señora evidenció mejoría respecto de su estado de ánimo, se le sugirió retomar algunas de sus actividades para revalorizarse: como el ir a la iglesia, visitar semanalmente a alguna de sus amistades, colaborar con las actividades del hogar, cuidar las plantas del jardín, entre otras. Esto le permitió tener más movilidad y mejorar la condición de sus piernas.

Lamentablemente la señora abandonó el tratamiento, después de cuatro sesiones porque "ya se sentía mejor". Hubo falta de compromiso en el tratamiento de parte de ella y poca adhesión a él.

El segundo paciente fue un joven de dieciséis años con primer intento suicida, fue referido por familiares. Se presentó solo, se mostraba apático y presentaba anhedonia.

Se trabajó en establecer rapport, por ser menor de edad, no se realizó historia clínica y se le solicitó que a la próxima cita fuera acompañado por su madre.

No se volvió a presentar.

3.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

Actividades dirigidas a jóvenes:

El Director del instituto presentó a la epesista con los jóvenes estudiantes y les informó acerca del trabajo a realizar. Anteriormente se había realizado una sesión con los padres de familia en donde el director les expuso los objetivos y contenidos a trabajar por la epesista. Los padres firmaron el compromiso de aceptar que sus hijos participaran del programa.

Se realizó un cuestionario introductorio, de tipo diagnóstico, al cual los alumnos respondieron así:

En primero y segundo básico:

- Primera pregunta: ¿Hablas o has hablado de sexo alguna vez a tus padres?

De 31 alumnos, 29 respondieron que no y 2 que sí.

- Segunda pregunta: ¿Qué les platicaron sus padres sobre el sexo cuando eran niños?

Los que respondieron sí a la pregunta anterior dijeron: “Una señorita debe darse a respetar, ninguna mujer debe tener relaciones antes que esté casada, es un acto entre un hombre y una mujer, en el sexo se corren riesgos, ninguna mujer se debe dejar tocar”.

- Tercer pregunta: ¿Cómo te sientes cuando oyes hablar de sexo?. La mayoría respondió que se sentían mal, incómodos, avergonzados y nerviosos.

En tercero básico:

- Primera pregunta: ¿Hablas o has hablado de sexo alguna vez a tus padres?

De 18 alumnos, 15 respondieron que no y 3 que sí.

- Segunda pregunta: ¿Qué les platicaron sus padres sobre el sexo cuando eran niños?

Los que respondieron sí a la pregunta anterior dijeron: "Es algo natural, es importante saber de sexo, no se debe tener vergüenza de hablarlo, que hay que cuidarse y no se debe andar en los bares porque hay muchas enfermedades".

- Tercer pregunta: ¿Cómo te sientes cuando oyes hablar de sexo?. La mayoría respondió que incómodos, nerviosos y avergonzados.

Por las respuestas obtenidas, se pudo confirmar que la mayoría de los alumnos desconocen acerca de la sexualidad humana y mantienen tabúes acerca de los temas relacionados con ella.

Por lo cual se trabajaron temas como el cuerpo humano, se habló de las diferencias y cambios que se dan según la edad, especialmente en la adolescencia, la estructura y funcionamiento de los órganos reproductores masculinos y femeninos. La metodología utilizada para esto fue la investigación y exposición grupal de los alumnos. Se trabajaron otros temas como los cuidados que se deben tener con los nuevos cambios corporales, el noviazgo, la diferencia entre sexo y sexualidad y los componentes de la sexualidad humana.

Se contó con material didáctico para cada alumno, pues el Ministerio de Educación brindó folletos individuales "Dile sí a la vida, protégete del sida" y un rotafolio como apoyo al folleto; la epesista utilizó el folleto del maestro. El material anterior logró complementar el programa de educación sexual e ilustrar varios de los temas como el de las enfermedades de transmisión sexual, el sida, embarazo y métodos de planificación familiar y prevención de E.T.S.

Al final de cada etapa del programa, se realizaron evaluaciones escritas a los alumnos (ver anexos), las cuales eran ponderadas y tomadas en cuenta para la nota de la clase de Biología y Ciencias Naturales.

Se presentan los promedios por temas en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 1

GRADO	Sistemas Reproductores	Componentes de la sexualidad	E.T.S.
Primero Básico	43.39	58.48	73.77
Segundo Básico	58.14	58.40	73.75
Tercero Básico	63.29	60.5	79.24

Como puede observarse, los alumnos partieron de un escaso conocimiento y fueron acrecentándolo paulatinamente. Es importante recalcar que los alumnos estaban acostumbrados a trabajar de forma tradicional, por lo que al principio, les fue difícil trabajar con pensamiento crítico, dejar la memorización y mecanización por procesos de pensamiento más elevados que les permitió trabajar de diferente manera haciendo suyo el conocimiento.

Se logró que los alumnos fueran capaces de utilizar la terminología adecuada y el que hablaran con más libertad acerca de los temas sexuales, dejando a un lado mitos y tabúes.

El Director y los maestros del establecimiento se mostraron satisfechos por el trabajo realizado por los alumnos y la epesista. Colaboraron gustosamente, cediendo espacios dentro del horario de clases.

3.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Primeramente, se presentó al jefe de personal de la Municipalidad, el proyecto a trabajar. Él accedió y colaboró brindando el tiempo que fuese necesario para trabajar individualmente con dieciocho empleados municipales.

El señor Alcalde cedió el espacio físico para llevar a cabo este subprograma.

Se presentó una carta a cada jefe de departamento, informándoles acerca del trabajo a realizar y pidiendo también su autorización y apoyo para trabajar individualmente con los empleados a su cargo. Los jefes mostraron interés en el proyecto y se acordó trabajar con cada empleado en un período de una hora cada quince días.

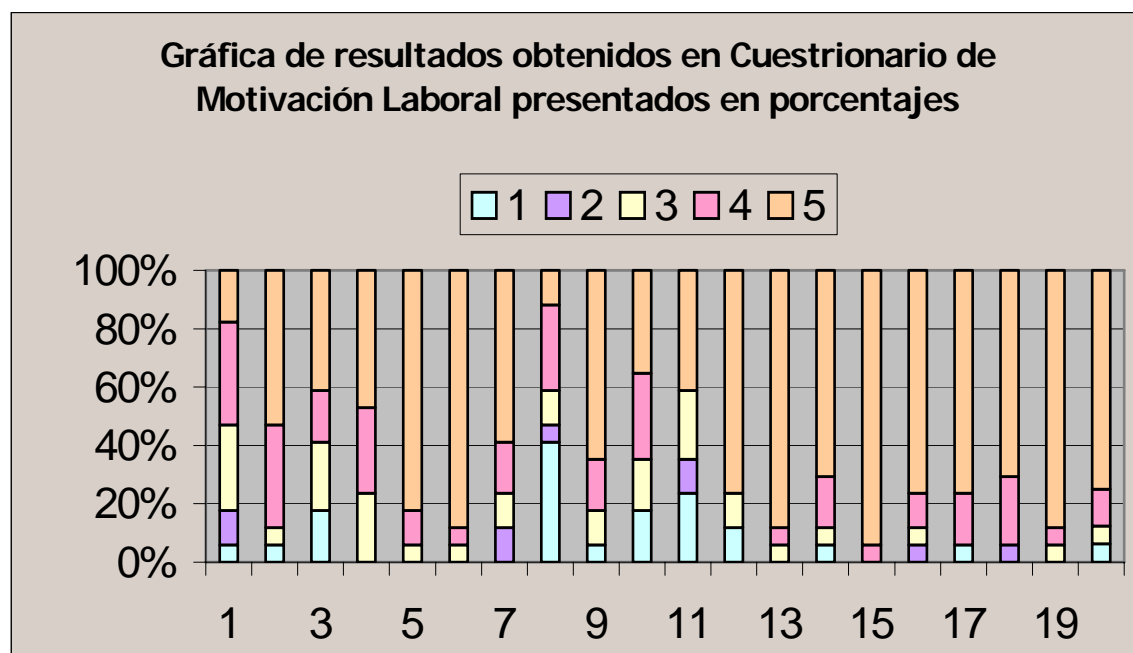
Seguidamente, se dio a cada empleado una carta en donde se les pidió colaboración para participar con la epesista en el trabajo a realizar, adjuntando el aval de su jefe inmediato, así como del jefe de personal, autorizando tiempo para dejar a un lado sus obligaciones laborales mientras trabajaban con la epesista. Cada uno de los empleados firmó su compromiso con este programa y acordó hora y fecha para la primera sesión.

En la primera sesión se realizó una ficha de datos, con el fin de conocer un poco más acerca de ellos como personas, además de aspectos laborales como tiempo de trabajo, forma de obtenerlo, y lo más importante, cómo se sentían dentro del propio trabajo, su situación actual, metas y expectativas. Los empleados, en su mayoría, mostraron gran necesidad de ser escuchados y más aún, de tomar en cuenta sus sentimientos, de poder ver a través de su interior, de su vida, y no únicamente como elementos productivos. El trabajo de la epesista consistió también en la escucha terapéutica.

Posteriormente, se elaboró el cuestionario de motivación laboral, y luego de revisarlo se imprimió junto con el protocolo para su calificación. También se realizó un expediente para cada empleado, en donde se adjuntó lo que se trabajaba en cada sesión.

En la segunda fase del proceso, se administró el cuestionario de motivación laboral, consistente en una serie de veinte preguntas con cinco opciones de respuesta (ver anexos). Este cuestionario evaluó los tipos de necesidades más importantes para cada empleado dentro del ámbito laboral, las necesidades expresan la importancia del motivo por el cual laboran, siendo en cada caso, implícito o explícito. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

GRÁFICA No. 1



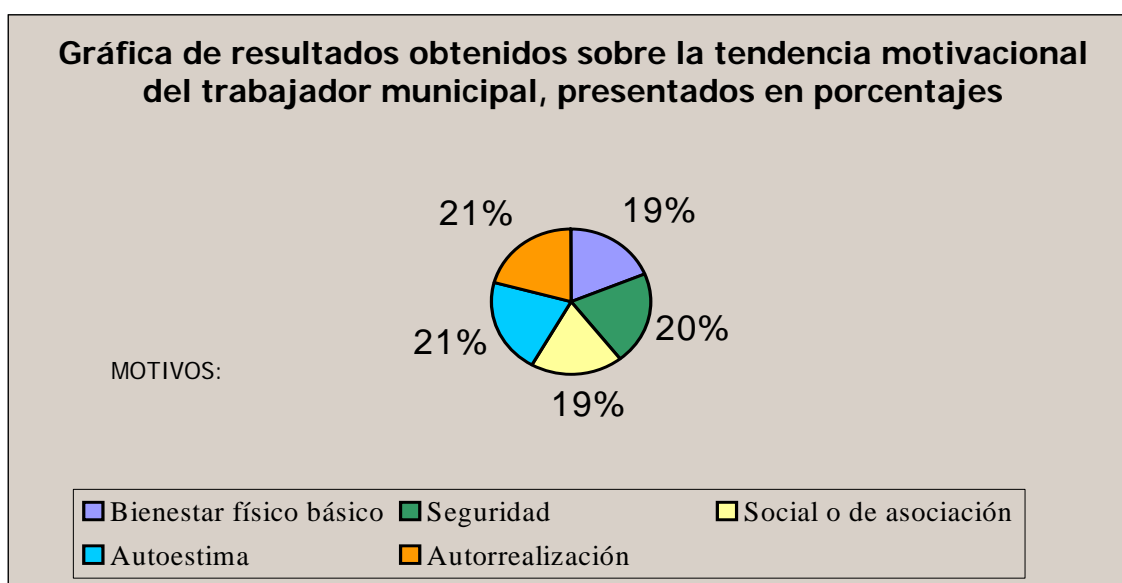
Fuente: E.P.S. realizado en Municipalidad de Santa Catarina Mita, Jutiapa, 2004

- | | | |
|---|--|-------------------------------|
| 1 | | Falso e impreciso |
| 2 | | Ligeramente cierto y preciso |
| 3 | | Parcialmente cierto y preciso |
| 4 | | Muy cierto y preciso |
| 5 | | Totalmente cierto y preciso |

En la gráfica anterior se puede observar la forma en la que los empleados respondieron a cada una de las veinte preguntas del cuestionario de motivación laboral.

La siguiente gráfica muestra los resultados obtenidos en el protocolo del cuestionario:

GRÁFICA No. 2



Fuente: E.P.S. realizado en Municipalidad de Santa Catarina Mita, Jutiapa, 2004

Como puede observarse, la mayoría coincide en dar mayor importancia a los motivos de autoestima y autorrealización. Estos motivos corresponden a priorizar las necesidades de estima y autorrealización expuestas por Maslow. Este resultado muestra la necesidad de sensación de logro personal y reconocimiento por parte de los demás (cuarto nivel de la jerarquía de Maslow) y el deseo de crecimiento personal y de realización, así como del cumplimiento del pleno potencial individual (nivel más alto de la jerarquía de Maslow).

Este resultado coincide con la información recabada en las entrevistas con los empleados y con lo expresado por el jefe de personal de la municipalidad.

La tercera fase del proceso consistió en reuniones individuales en las que se trataron temas acerca de las relaciones con los compañeros, en especial se trató la pugna que existe entre los distintos departamentos de la municipalidad. En este espacio, los empleados pudieron expresar sus propias necesidades y solicitar cambios en administración, así como proponer nuevos lineamientos para mejorar su desempeño laboral. Lo más importante fue el compromiso individual y entusiasmo para llevarlo a cabo.

Cada empleado empezó a llevar a la práctica lo propuesto, lo que mejoró el trabajo en equipo, la toma de decisiones y las relaciones entre ellos, limó algunas asperezas con el alcalde municipal y mejoró la atención al cliente.

La última fase, consistió en el cierre del subprograma, en ésta se buscaba el reconocimiento de las virtudes y habilidades de sus compañeros. Cada jefe y empleado llenó una hoja (ver anexos) en la que anotaba quién, según su opinión, era el mejor compañero o compañera, quién consideraba era el más responsable y trabajador, quién era el más puntual, el más ordenado y el más entusiasta.

Este subprograma concluyó con una reunión en la que participó el señor Alcalde Municipal, el Concejo Municipal, jefes de departamento, empleados municipales y epesistas de distintas áreas. Se realizaron actividades de integración y trabajo en equipo, se hizo un rally en donde todos participaron y disfrutaron de la actividad. Se entregaron diplomas de reconocimiento a los empleados que ponderaron más en la elección entre compañeros, este pequeño reconocimiento que se entregó fue grandemente valorado pues iba firmado y sellado por el señor Alcalde, como parte de su compromiso a apreciar y reconocer a su personal. La noche concluyó con una cena ofrecida por el Concejo Municipal.

3.4 OTRAS ACTIVIDADES Y RESULTADOS

- Participación en Capacitación brindada por Cooperación Española para la elaboración del Manual de Procesos de la Oficina Municipal de Planificación a integrantes de la O.M.P. de los municipios de Jerez, Yupiltepeque, Zapotitlán, El Adelanto y Santa Catarina Mita.

- Colaboración en el equipo de la Campaña de Concientización del Cuidado del Agua. La O.M.P. trabajó conjuntamente con Cooperación Española. Se visitaron Centros Educativos del municipio, en donde se brindaron charlas acerca del cuidado del agua y se les proporcionó afiches informativos y calcomanías a los estudiantes del nivel preprimario, primario, básico y diversificado. Se realizó un concurso de pintura acerca del mismo tema y se elaboraron diplomas a los ganadores, éstos dibujos fueron expuestos en una actividad especial para conmemorar el Día Internacional del Agua. Se realizó una reunión con representantes de la sociedad civil y líderes de diversos grupos para la presentación de la campaña, esta reunión fue televisada por el cable de la localidad.

- Se trabajó en conjunto con el equipo de la Oficina Municipal de Planificación en la elección de los Consejos Comunitarios de Desarrollo de segundo nivel (COCODE) de las aldeas del municipio. Se colaboró en ello debido a la necesidad e interés de la Municipalidad, en el proceso de descentralización, que incluye el llegar a cada comunidad e involucrar a sus miembros en su desarrollo, según sus demandas y necesidades.

La mayoría de ellos son personas con escolaridad baja e incompleta, los hombres se dedican a trabajar el campo y las mujeres de lleno al hogar y a sus hijos. Cada familia tiene en promedio cuatro hijos.

Actualmente se ha empezado a notar la participación femenina, pues las mujeres ya forman parte del COCODE de su comunidad, y en una aldea fue electa una alcaldesa.

Se participó en reuniones para la elección del Alcalde Comunitario y conformación del COCODE en:

<i>ALDEA</i>	<i>FECHA</i>	<i>No. PARTICIPANTES</i>
Aldea Nueva	30-03-2004	33
La Barranca	12-05-2004	28
El Puente	17-05-2004	18
Llano de Chinchilla	24-05-2004	37

- Elaboración de Actas de Conformación del COCODE de las diferentes aldeas del municipio.
- Creación de expedientes de cada aldea del municipio en donde se incluía papelería de los COCODES, croquis, actas, proyectos, etc.
- Participación como representante de la O.M.P. en clausuras de cursos de cocina y corte y confección impartidos en aldeas del municipio brindados por la Municipalidad de Santa Catarina Mita.
- Representante de la O.M.P. y la municipalidad en reunión de vecinos de la colonia Osorio Rodríguez para tratar asuntos de convivencia, reglas acordadas, compromisos y asuntos legales. Participaron 87 personas.
- Elaboración del programa y contenido de capacitación a Consejos Comunitarios de Desarrollo. Se incluyeron temas acerca de liderazgo y el papel que juegan dentro de su comunidad, sus funciones y responsabilidades, organización

comunitaria. Participación en capacitación dada al COCODE de La Arada y Sabanetas.

- A petición de la Directora del Instituto Nocturno para Adultos, se brindaron charlas acerca de temas relacionados con sexo y sexualidad a los alumnos de dicho establecimiento.

CAPÍTULO **IV**

**ANÁLISIS Y
DISCUSIÓN DE
RESULTADOS**



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

Este subprograma fue divulgado por medio del área social de la O.M.P., cuando se detectaba una persona que necesitara ayuda terapéutica, le invitaban a acercarse con la epesista; sin embargo las personas mostraban cierta resistencia, pues a pesar de necesitar la ayuda, les era difícil hacerlo debido al temor y a que existe una idea enraizada en la mayoría de las personas, refieren que el psicólogo “trata solamente con personas locas”, esto no es simplemente una idea, sino reflejo y evidencia de la utilización de mecanismos de defensa, entre los que destaca la resistencia y la represión.

Otro punto observado fue la desconfianza de la población, a ser parte de un proceso terapéutico, lo cual en alguna medida se había logrado superar con el desempeño del E.P.S. en años anteriores; sin embargo, una de las últimas epesistas no mantuvo el secreto profesional y nuevamente la población dejó de confiar en la ética del psicólogo; lo que dificultó el poder dar mayor continuidad y realce a este subprograma.

Sin embargo, se logró crear un enlace entre el subprograma de servicio y el de investigación pues los empleados, en su mayoría, luego de establecer rapport, mostraron apertura hacia la epesista, lo que permitió profundizar en aspectos de su vida; la ayuda brindada no estaba enfocada en psicoterapia, sino en consejería y orientación, no sólo en el ámbito laboral sino también personal.

Por lo tanto, sí se cumplieron los objetivos propuestos.

Como resultado del trabajo con los empleados municipales, en el mes de julio, fueron enviados a psicoterapia dos familiares de los mismos. Uno de ellos, una señora (tía de una empleada) que presentaba signos y síntomas depresivos fue diagnosticada con trastorno depresivo mayor (F.33.1 según el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, DSM-IV) quien después de cinco sesiones mostró avances al retomar aspectos de su vida que habían sido abandonados debido a su situación, lamentablemente la señora no dio por terminada la terapia, argumentando que ya se sentía bien; el segundo paciente, un joven con primer intento suicida que fue llevado por su prima (empleada municipal) a la primer sesión, refirió no estar interesado en seguir llegando. A finales del mes de julio varias personas se acercaron a solicitar ayuda terapéutica, pero lamentablemente no se les pudo brindar la misma, debido a que la epesista estaba por finalizar el Ejercicio Profesional Supervisado y no era ético comenzar con ellos un proceso terapéutico que por falta de tiempo se dejaría inconcluso. El lograr que la gente solicitara el servicio, aunque sea al final, muestra que se dejó nuevamente una brecha abierta para el desempeño profesional de la siguiente epesista y que de alguna manera se rompió con el estigma y esto permitió retomar la confianza de la población.

4.2 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

Este subprograma estuvo dirigido a los 67 alumnos del Instituto Nacional de Telesecundaria, en la aldea Suchitán; se trabajó el Programa de Educación Sexual y Reproductiva con treinta jóvenes de primero básico, doce de segundo y veinticinco de tercero básico.

Para la realización de este subprograma se contó con el apoyo del Director y de los maestros, se desarrolló dentro de las aulas de los estudiantes y se utilizaron las áreas al aire libre del instituto, hubo flexibilidad al ceder el tiempo de trabajo requerido por la epesista.

La Municipalidad de Santa Catarina Mita brindó los recursos materiales con los que se trabajó, como marcadores de pizarra, almohadillas, hojas y fotocopias. También se contó con apoyo didáctico brindado por el MINEDUC (folleto de trabajo del alumno, rotafolio para cada estudiante, una guía para la utilización del rotafolio y un folleto para el maestro y guía).

Entre los objetivos propuestos para este subprograma estaban el elaborar un programa de atención primaria en salud, dirigido a adolescentes, enfocado a la educación sexual y reproductiva, así como también la utilización de una metodología dinámica y participativa en donde los alumnos fueran agentes de su propio aprendizaje. Se considera que fueron cumplidos los objetivos pues los adolescentes participaron de un proceso gradual en el conocimiento de temas relacionados con la sexualidad.

Al inicio del abordaje del subprograma, se realizó un cuestionario para identificar qué tanto sabían acerca de estos temas. Los resultados mostraron que los padres no conversan acerca de la sexualidad con sus hijos y predomina una cultura netamente machista dentro de las familias, en donde los patrones de crianza no les permiten hablar de ello, por lo que la sexualidad es aún, un tabú.

Durante el desarrollo del subprograma, se logró que los estudiantes utilizaran la terminología adecuada y sobre todo, sin morbo. Fue algo difícil, pues la misma cultura represiva obliga al adolescente a buscar información que obtienen de amigos o medios de comunicación y mucha de ella, desviada y desvirtuada, con falta de valores e incluso con mala intención.

Se logró la utilización de procesos superiores de pensamiento, pues fueron capaces de analizar y criticar los temas impartidos, a manera de un aprendizaje completo. Los alumnos también lograron trabajar en equipo y afianzarse individualmente como parte de un grupo por medio de trabajos grupales, exposiciones e intercambio de opiniones.

Al inicio del programa, algunos de los jóvenes, específicamente del sexo masculino (de primero y segundo básico), mostraron resistencia en gran medida hacia la figura de la epesista, actuando con una fuerte dosis de rebeldía y

agresividad, se platicó con el maestro encargado quien sugirió que no participaran del programa; se platicó con ellos y se les dejó la puerta abierta a la inserción del mismo. En efecto éstos alumnos, por voluntad propia, no participaron al inicio, sin embargo, en el curso del programa, uno a uno fue uniéndose al grupo, evidenciándose cambios positivos individuales.

4.3 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

Este subprograma fue trabajado con los empleados de la Municipalidad de Santa Catarina Mita. Los empleados municipales, en general, evidenciaban insatisfacción laboral y bajo compromiso organizativo, lo cual se veía reflejado en el día a día laboral. En su mayoría, se sentían poco importantes dentro de la Corporación Municipal, desconociendo que su labor era vital para lograr un funcionamiento óptimo como Municipalidad. Era obvio que la motivación, en general, había decaído y su identificación con la empresa también había disminuido, por lo que fue necesario brindar ayuda a los empleados para que lograran la identificación y satisfacción de sus propias necesidades y la utilización de su potencial, al mismo tiempo que contribuyeran con los propósitos de su empresa.

Fue necesario conocer qué tipo de necesidades imperaban en la población, por lo que se utilizó como instrumento el Cuestionario de Motivación Laboral; los resultados indicaron que los empleados necesitaban afianzar sus necesidades de estimación y autorrealización. Estos resultados presentados en la gráfica No. 1 y No. 2 coincidieron con la situación por la que estaban atravesando.

El programa de motivación laboral consistió en acercamientos individuales, en los cuales cada empleado gozó de un espacio propio, en el cual, podían expresar con libertad aspectos que les molestaban e impedían, a su juicio, rendir satisfactoriamente; también proponer cambios personales y estrategias para crear un ambiente laboral favorable. Lo anterior se pudo llevar a cabo, únicamente

después de que cada empleado realizara una introspección personal y se diera cuenta de todas sus virtudes, capacidades y valencias.

Se logró elevar su motivación laboral cuando se sintieron como miembros importantes y reconocieron la singularidad de cada persona, la importancia de la dignidad personal y la multiplicidad de papeles dentro de un equipo de trabajo.

Otros resultados fueron obtenidos en las sesiones individuales, entre los cuales, los empleados expusieron algunas recomendaciones y cambios a proponer como: Contar con servicios médicos y dentales, que supervisen a los jefes pues algunos llegan en estado de ebriedad, que se surta el material necesario para cada departamento, que el agua para tomar sea para cualquier empleado, que el Alcalde Municipal mantenga comunicación continua con sus empleados, que se les brinden cursos y capacitaciones y se les de seguimiento, que cuenten con un uniforme de trabajo, que instalen una planta e intercomunicadores (bocinas o alta voz) y que en la medida de lo posible coloquen aire acondicionado o bien mejoren las condiciones de ventilación e iluminación, especialmente en el área de Registro Civil, pues el techo produce demasiado calor y afecta la visibilidad ocasionada por el sol.

Entre los resultados de grupo que pudieron observarse están: Mejoría en la comunicación y relación con los compañeros de otro departamento, trabajo en equipo, tener en cuenta las sugerencias de todos para tomar decisiones grupales; se logró cohesión grupal, lo cual promueve la atención de calidad.

4.4 ANÁLISIS DE CONTEXTO

El municipio de Santa Catarina Mita, Jutiapa, es un municipio que se ha ido desarrollando; el casco central está totalmente asfaltado, cuenta con tres bancos, tres hoteles, servicio fluido de autobuses, mototaxis, restaurantes y una plaza con mercado y locales con venta de ropa, zapatos, mochilas, mueblerías, etc. Cuentan con una radio local, la "Radio Ostúa" que es propiedad municipal y se transmite

también en las aldeas del municipio, su programación es variada (religiosa, cultural, musical, etc.) pero ante todo es un medio de comunicación utilizado por la Municipalidad, pues cuando es necesario convocar a los miembros de alguna aldea, éste es el medio principal por el cual lo hacen. Los habitantes del casco urbano son personas bondadosas, unidas, alegres y tranquilas con un gran deseo de ayudar a otros. Una característica usual es que la mayoría de las personas no cocina por las noches, sino que consume los productos de las numerosas ventas callejeras.

Durante el desempeño del Ejercicio Profesional Supervisado, el señor Alcalde manifestó su apoyo al trabajo de la epesista y autorizó la utilización de recursos materiales como hojas, marcadores, fotocopias, computadora, etc. y el uso de áreas físicas de la municipalidad para desarrollar el trabajo. El señor Alcalde también extendió su apoyo brindando lo necesario para el Regional de E.P.S. que se llevo a cabo en el municipio.

También se contó con la colaboración del director y los profesores del Instituto Nacional de Telesecundaria, brindando el tiempo y espacio requeridos para trabajar con los estudiantes, así como televisión, videograbadora y pizarras.

El apoyo del director y maestros fue imprescindible debido a que, en un principio, fungían el papel de mediadores entre la epesista y los padres de familia, pues esta comunidad es muy cerrada y celosa, por lo que alguien nuevo o ajeno a ella puede ser motivo de incomodidad y discordia, hasta el punto de tener que "eliminarlo". Es una comunidad con rasgos machistas, agresivos y muchos mecanismos de defensa ocasionados, en parte, por las brechas generacionales, situación frecuente en la localidad.

Toda esta situación fue de mucho aprendizaje para la epesista no solo en el sentido profesional, sino también en el personal, ayudándole a fortalecer su desempeño.

La comunidad de Suchitán se caracteriza por tener rasgos de personalidad pasivo-agresivo, fue difícil lograr la participación de los estudiantes pues no están acostumbrados a brindar opiniones y su pasividad llega al punto de no creer en sí

mismos. Al final lograron, en menor medida, romper sus esquemas y permitirse expresar en voz baja, uno de los mayores logros fue el reconocimiento individual de sentimientos y emociones, que culturalmente, se les impide mostrar, especialmente a los varones.

El Ejercicio Profesional Supervisado permitió la inmersión comunitaria y el enlace entre lo aprendido durante la carrera y la práctica, también permitió beneficios de doble vía, en la comunidad y la epesista. Se logró trabajar en cuatro áreas de la psicología: la social o comunitaria, la clínica, educativa y la laboral / organizacional.

Desde el inicio, hasta el final, la Municipalidad y el Instituto brindaron apoyo y confianza en la epesista, le proporcionaron libertad de acción facilitando el desarrollo de cada etapa contemplada en el E.P.S. El Ejercicio Profesional Supervisado permite que la Universidad de San Carlos devuelva algo a la comunidad guatemalteca.

CAPÍTULO **V**

**CONCLUSIONES
Y
RECOMENDACIONES**



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 CONCLUSIONES GENERALES

- ❖ La visita diagnóstica y el proyecto de factibilidad, permiten al epesista tener una perspectiva general de lo que realizará durante el Ejercicio Profesional Supervisado, asimismo le facilita la planificación de actividades y una estrategia metodológica efectiva para el desarrollo de su trabajo.
- ❖ El Ejercicio Profesional Supervisado es un aporte valioso de la Escuela de Ciencias Psicológicas, tanto para el epesista como para la comunidad beneficiada, ya que brinda crecimiento personal y profesional.
- ❖ La Psicología es una ciencia que actualmente está retomando auge y abriéndose nuevos espacios.
- ❖ A través de los resultados obtenidos, se evidencia que sí fueron cumplidos los objetivos propuestos en cada uno de los subprogramas.

5.1.2 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

- ❖ En un inicio, las personas se mostraron reacias hacia el servicio de la epesista, debido a que por experiencias anteriores su confianza había

sido quebrantada, por lo que fue necesario trabajar este aspecto con la población y así retomar nuevamente esta situación.

- ❖ Durante el curso del Ejercicio Profesional Supervisado fue reestructurándose la confianza de las personas y la imagen del Psicólogo, dada la situación anteriormente experimentada.
- ❖ El amarre realizado entre este subprograma y el de investigación permite que éste se concluya con éxito y se cumplan los objetivos.

5.1.3 SUBPROGRAMA DE DOCENCIA

- ❖ La existencia de brechas y fracturas generacionales causan profundo impacto en el desarrollo de los menores, manifestándose especialmente durante la adolescencia.
- ❖ Los padres o encargados no conversan con los adolescentes temas de sexualidad por ser éstos un tabú, por lo que adquieren información desvirtuada con compañeros, provocándoles mayor confusión y alteración de la verdad.
- ❖ La falta de programas de atención primaria en salud provocan desconocimiento de la sexualidad y causan una serie de fenómenos como embarazos inesperados o a temprana edad, E.T.S. y deserción escolar durante la adolescencia.

5.1.4 SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN

- ❖ La administración del Cuestionario de Motivación Laboral permitió conocer los tipos de necesidades más importantes para los empleados, siendo ellas las de estima y autorrealización.

- ❖ Los empleados municipales tuvieron un espacio para expresar sus necesidades, solicitar cambios y proponer lineamientos para mejorar su desempeño laboral.
- ❖ El compromiso individual y entusiasmo fueron claves para mejorar aspectos personales hacia el trabajo, lo que se reflejó en el desempeño, relaciones interpersonales y atención al cliente.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 RECOMENDACIONES GENERALES

- ❖ Que el Ejercicio Profesional Supervisado sea un requisito imprescindible pues es una experiencia sumamente enriquecedora que permite devolver a la población un servicio.
- ❖ Que la Municipalidad de Santa Catarina Mita cuente con el apoyo de un Psicólogo para respaldar el área educativa y fortalecer los procesos municipales.
- ❖ Que la Municipalidad de Santa Catarina Mita valore de igual manera el Ejercicio Profesional Supervisado de la Escuela de Ciencias Psicológicas como valora el de otras unidades académicas.

5.2.2 SUBPROGRAMA DE SERVICIO

- ❖ A la Municipalidad de Santa Catarina Mita, se recomienda promover la atención individual dentro de la institución, para trabajadores y población en general.

- ❖ Se recomienda crear, en la medida de lo posible, un espacio adecuado (con la iluminación y ventilación suficientes) para brindar ayuda psicoterapéutica.
- ❖ Sensibilizar a la población acerca de la labor del psicólogo para continuar con el proceso de borrar el estigma de que “el psicólogo trata a los locos”.

5.2.3 **SUBPROGRAMA DE DOCENCIA**

- ❖ Que se continúe la atención en Suchitán, pues después de la labor de cuatro epesistas, es notable el incremento del número de jóvenes estudiantes y la reducción de factores de riesgo.
- ❖ Que el Ministerio de Salud y el Ministerio de Educación, conjuntamente creen un programa de atención primaria, dirigido a los adolescentes y enfocado en la sexualidad humana y especialmente en las E.T.S. para informar y preservar a la juventud en riesgo.
- ❖ Crear una escuela de padres para fomentar la unión familiar y orientarles acerca de la problemática del adolescente y del importante papel que juegan en esta etapa.

5.2.4 **SUBPROGRAMA DE INVESTIGACIÓN**

- ❖ Se recomienda realizar capacitaciones, talleres y actividades recreativas periódicamente para motivar a los empleados y mejorar así su labor como servidores públicos.
- ❖ Realizar un estudio para determinar una nivelación de salarios, tomando en cuenta rendimiento, tiempo de servicio, puesto y responsabilidad.

- ❖ Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y mostrar anual e individualmente los resultados para mejorar deficiencias y mantener fortalezas.

BIBLIOGRAFÍA



BIBLIOGRAFÍA

- Baron, Robert A. y Byrne, Donn
Psicología Social
8ª. edición, Prentice Hall. Madrid, España. 1998.
- Campos Santelices, Armando
Introducción a la Psicología Social
6ª. Reimpresión (2001) de la 1ª. edición (1985). Editorial Universidad Estatal a Distancia, San José Costa Rica.
- COEPSIDA / MINEDUC
Salvar una Vida, la Tuya. Vida o Sida
- COEPSIDA / MINEDUC / SIMAC-DICADE
Dile sí a la vida... protégete del SIDA
Folleto del alumno, guía para utilizar el rotafolio y folleto del educador
Guatemala, junio de 2003
- Concejo Municipal de Desarrollo Urbano y Rural
PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL con Énfasis en Reducción de la Pobreza
2003-2013
1ª. Edición. Graficentro. Municipio de Santa Catarina Mita, departamento de Jutiapa. 2003.

- Dessler, Gary
Administración de Personal
8ª. edición, Pearson Educación, México, 2001.
- Don, Hellriegel y Solum John W.
Administración
7ª. edición, International Thomson Editores, México, 1998.
- Federación Internacional de Planificación de la Familia.
Región del Hemisferio Occidental
¿Qué sabes del SIDA?
2ª. edición, noviembre 1993
- Feldman, Robert S.
Psicología con Aplicaciones para Iberoamérica
2ª. edición, Editorial McGraw Hill, México, 1995.
- Koontz, Harold y Wehrich, Heinz
Administración una Perspectiva Global
10ª. edición, McGraw Hill, México, 1994.
- López, Heriberto y Barrera, Delfido
Revista: Estampas de mi Pueblo
Edición No. 22, Editora Educativa, Santa Catarina Mita, 2003.
- Microsoft Corporation
Enciclopedia Microsoft Encarta 2000

- Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS)
Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2002
Guatemala, Marzo del 2003.
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social
Cartilla Laboral
Guatemala, C.A., 1999
- Organización Panamericana de la Salud (OPS)
Situación de los y las adolescentes en Guatemala
2ª. edición, Arte Impresos, Guatemala, C.A. 2003.
- Osorio Sandoval, Adalberto
Santa Catarina Mita (Ensayo Monográfico)
Super Impresora "Éxito", Guatemala, 2001.
- Papalia, Diane E. y Wendkos Olds, Sally
Psicología del Desarrollo de la infancia a la adolescencia
5ª. edición, Editorial McGraw Hill, México, 1995.
- Sánchez Mejía, Mónica Paola
Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Guatemala, abril del 2005
- SECCATID Vicepresidencia de la República de Guatemala
Manual de Educación Preventiva Integral

- Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)

Recopilación de Leyes

Publicación de la Secretaría Presidencial de la Mujer. Guatemala. 2003

- Woolfolk, Anita E.

Psicología Educativa

7^a. Edición. Prentice Hall. México, 1999.

GLOSARIO



GLOSARIO

ADOLESCENCIA

Período de transición del desarrollo entre la niñez y la etapa adulta. Es un tiempo de cambios profundos debido a que ocurren cambios biológicos y fisiológicos que compiten con importantes cambios sociales, emocionales y cognitivos que ocurren mientras los adolescentes buscan independencia y avanzan hacia la etapa adulta.

ANTICONCEPTIVO

Sustancia, técnica o dispositivo cuya utilización evita la fecundación.

ATENCIÓN PRIMARIA EN SALUD

Se le llama también prevención primaria. Implica actuar sobre el origen de un problema de salud. Comprende todas las acciones destinadas a eliminar, contrarrestar o controlar las condiciones capaces de producir ese problema. Lucha contra las condiciones que favorecen la aparición de un problema y trata de reducir el riesgo de una comunidad o población.

COMPROMISO ORGANIZATIVO

Actitudes de las personas hacia su organización. Hace referencia al grado en que un individuo se identifica con su empresa y no desea abandonarla.

CONFLICTO

Acciones tomadas por individuos para bloquear o interferir los intereses de los otros. Un conflicto es una situación social, en la cual por lo menos dos seres humanos pugnan por la obtención de unos recursos que son escasos, o que así les parecen, en cuyo desarrollo el conflicto escala en busca de una solución.

COOPERACIÓN

Trabajar conjuntamente para lograr diversos beneficios.

CRISIS

Período de decisión consciente relacionado con la formación de la identidad.

CULTURA

Conocimientos, valores, actitudes y tradiciones que guían la conducta de un grupo de personas y les permite resolver los problemas de vivir en su entorno.

EMBARAZO

Fijación del óvulo fecundado en el útero de la mujer.

ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL

Enfermedad extendida por contacto sexual; se le llama también enfermedad venérea.

FACILITACIÓN SOCIAL

Efectos sobre el rendimiento como consecuencia de la presencia de otros.

GRUPO

Dos o más personas que interactúan unas con otras, comparten metas comunes, son en cierta forma interdependientes y reconocen que pertenecen a un grupo.

IDENTIDAD VERSUS CONFUSIÓN DE IDENTIDAD

En la teoría de Erickson, la quinta crisis del desarrollo psicosocial, en la cual el adolescente, varón o mujer, deben determinar su propio sentido de sí (identidad), incluyendo el papel que van a jugar en la sociedad.

MASTURBACIÓN

Autoestimulación sexual.

MEDIACIÓN

Es la intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable.

MENARQUIA

Primera menstruación de las niñas.

MOTIVACIÓN

Es un término que se aplica a toda clase de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Factores que dirigen y energizan el comportamiento.

MOTIVADOR

Es algo que induce a una persona a actuar. Son las recompensas o incentivos que agudizan el impulso de satisfacer un deseo.

NEGOCIACIÓN

Proceso en el que dos o más partes en conflicto intercambian ofertas, contraofertas y concesiones en un esfuerzo por alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable.

NORMAS

Reglas dentro de un grupo que indican cómo deberían (o no deberían) comportarse sus miembros.

ORGANIZACIÓN

Red ordenada y lógica de relaciones.

PSICOLOGÍA SOCIAL

Campo científico que intenta entender la naturaleza y las causas del comportamiento y el pensamiento individual en situaciones sociales.

PSICOTERAPIA

Tratamiento de las enfermedades psíquicas o de los trastornos fisiológicos de origen psíquico mediante métodos psicológicos.

PUBERTAD

La pubertad marca el inicio de la adolescencia, manifestándose en esta fase cambios hormonales que originan la capacidad de reproducción ya que ocurre la maduración de los órganos sexuales.

RECOMPENSA

Objeto o acontecimiento atractivo que aparece como consecuencia de una conducta.

SEXUALIDAD

Conjunto de condiciones anatómicas y fisiológicas que caracterizan a cada sexo.

SOCIEDAD

Conjunto de seres vivos entre los cuales existen relaciones durables y organizadas, especialmente las del hombre, establecidas en instituciones y garantizadas por sanciones. Agrupación de individuos, con el fin de cumplir, mediante la cooperación, todos o algunos de los fines de la vida.

TOXEMIA

Presencia de una sustancia tóxica en la sangre.

ANEXOS



Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

FICHA PERSONAL DEL EMPLEADO

DATOS GENERALES

NOMBRE DEL TRABAJADOR _____

— SEXO _____ EDAD _____ ESCOLARIDAD _____

ESTADO CIVIL _____ NÚMERO DE HIJOS _____

DEPARTAMENTO EN EL QUE LABORA _____

AÑOS DE LABORAR EN LA MUNICIPALIDAD _____

PERSONAS QUE DEPENDEN DE USTED ECONÓMICAMENTE _____

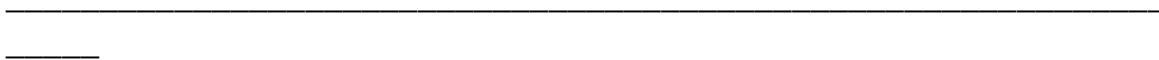
SALARIO QUE RECIBE MENSUALMENTE _____

PERSONAS CON LAS QUE VIVE _____

USTED ES ORIGINARIO DE _____

HISTORIA FAMILIAR:

HISTORIA ESCOLAR:



HISTORIA LABORAL:

ANTECEDENTES MÉDICOS:

OBSERVACIONES:

FECHA: Santa Catarina Mita, _____

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
 Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Este cuestionario ha sido diseñado para evaluar los tipos de necesidades más importantes para usted. Todas las posibles respuestas son correctas. La mejor respuesta en cada caso es sencillamente la que responda con mayor precisión a sus sensaciones (ya experimentadas o que prevé experimentar) en una situación de trabajo. Responda a los 20 enunciados siguientes indicando su grado de veracidad. Use la siguiente clave y encierre en un círculo el número que indique el grado de veracidad y precisión de cada enunciado.

- 1 = Falso e impreciso
- 2 = Ligeramente cierto y preciso
- 3 = Parcialmente cierto y preciso
- 4 = Muy cierto y preciso
- 5 = Totalmente cierto

1.	Creo que las verdaderas retribuciones al trabajo son un buen salario y buenas condiciones de trabajo.	1	2	3	4	5
2.	Lo más importante para mí al evaluar un puesto es si me ofrece seguridad en el empleo y prestaciones.	1	2	3	4	5
3.	No me gustaría trabajar sin compañeros con los cuales hablar y compartir sucesos de trabajo.	1	2	3	4	5
4.	Me gustaría un puesto que me permitiera avanzar rápidamente con base en mis logros.	1	2	3	4	5
5.	Para mí, lo más importante en la vida es buscar aquello que me hace feliz.	1	2	3	4	5
6.	Las condiciones de trabajo (espacio de oficina, equipo y recursos físicos básicos) son importantes para mí.	1	2	3	4	5

7.	No aceptaría un puesto con equipo insuficiente o sin adecuada protección contra despidos.	1	2	3	4	5
8.	Mi compatibilidad con las personas con las que trabajaría afectaría mi decisión de aceptar o no un ascenso.	1	2	3	4	5
9.	El trabajo debe brindar retribuciones y reconocimientos tangibles al desempeño de una persona.	1	2	3	4	5
10.	Me interesaría un trabajo difícil y estimulante y con actividades significativas.	1	2	3	4	5
11.	Mi motivación decaería si en mi trabajo se me presionara a seguir un ritmo muy veloz y se dispusiera de poco tiempo para comer, recesos para tomar café, etcétera.	1	2	3	4	5
12.	Mi motivación decaería si mis compañeros fueran fríos o distantes conmigo.	1	2	3	4	5
13.	Ser un miembro valioso del equipo y disfrutar de los aspectos sociales del trabajo es importante para mí.	1	2	3	4	5
14.	Trabajaría más intensamente en una situación en la que se me ofrecieran retribuciones y reconocimientos tangibles por mi desempeño.	1	2	3	4	5
15.	Lo que realmente me motiva es llegar tan lejos como me sea posible con mis habilidades y capacidades y explorar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
16.	Para mí es un factor importante recibir un buen salario para satisfacer las necesidades de mi familia y las mías.	1	2	3	4	5
17.	Prestaciones como seguro de hospitalización, planes de retiro y programas de atención dental son importantes para mí.	1	2	3	4	5
18.	Trabajaría más intensamente en un grupo de empleados que discutiera y planeara su trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
19.	Mis logros incrementan el respeto que siento por mí mismo.	1	2	3	4	5
20.	Trabajaría más intensamente si pudiera constatar el rendimiento de mi trabajo desde el punto de vista de mis intereses y crecimiento personales.	1	2	3	4	5

PROTOCOLO

RESULTADOS

Instrucciones: Inserte en la siguiente tabla el número que haya encerrado en un círculo en cada uno de los 20 enunciados. Sume después cada columna para obtener sus resultados generales.

	1.	2.	3.	4.	5.
	_____	_____	_____	_____	_____
	6.	7.	8.	9.	10.
	_____	_____	_____	_____	_____
	11.	12.	13.	14.	15.
	_____	_____	_____	_____	_____
	16.	17.	18.	19.	20.
	_____	_____	_____	_____	_____
TOTALES	_____	_____	_____	_____	_____
MOTIVOS	Bienestar físico básico	Seguridad	Social o de Asociación	Autoestima	Autorrea- lización

INTERPRETACIÓN

A cada uno de los cinco motivos les corresponde un mínimo de cuatro y un máximo de 20 puntos.

Un resultado de 18 o más puntos es muy alto, e indica que los motivos medidos por tal escala son muy importantes para la persona.

Los resultados de 09 a 12 puntos señalan que los motivos correspondientes no son especialmente importantes para la persona.

Los resultados inferiores a nueve puntos son muy bajos, e indican que los motivos medidos de esta forma no son importantes para usted.

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
 Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

**PORQUE ES IMPORTANTE RECONOCER LAS VIRTUDES Y CUALIDADES EN
 LOS DEMÁS, LE INVITO A QUE VOTE CONSCIENTEMENTE:**

Mis votos para elegir al mejor compañero o compañera son:

3 puntos	2 puntos	1 punto

Mis votos para elegir a la persona más responsable y trabajadora son:

3 puntos	2 puntos	1 punto

Mis votos para elegir al compañero o compañera más puntual son:

3 puntos	2 puntos	1 punto

Mis votos para elegir al compañero o compañera más ordenado son:

3 puntos	2 puntos	1 punto

Mis votos para elegir al compañero o compañera más entusiasta son:

3 puntos	2 puntos	1 punto

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA

Tema: Sistemas Reproductores

Nombre: _____

Grado: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Responda correctamente a lo que se le pide.

1. Escriba el nombre de las gónadas humanas:

Masculina

Femenina

2. Escriba el nombre de los gametos o células germinales:

Masculino

Femenino

3. Escriba el nombre de los órganos eréctiles:

Masculino

Femenino

4. ¿Con qué nombre se le conoce a la expulsión de esperma en los hombres?

5. ¿Cómo se llama el líquido en el cual los espermatozoides viajan hacia el exterior del cuerpo?

6. ¿Cómo se llama la estructura que tiene la capacidad de albergar al feto durante su desarrollo?

7. ¿Cuál es la función de la cervix?

8. Las células germinales se activan en las gónadas humanas cuando llega el período de desarrollo o madurez sexual.

Falso _____

Verdadero _____

9. ¿Cómo se llaman los órganos externos que sirven para la reproducción humana?

10. Subraye con azul las dos glándulas accesorias masculinas que participan en el proceso de la reproducción y con rojo las cuatro glándulas femeninas que participan en el proceso de la reproducción.

Próstata	Glándulas de Bartolino	Glándulas uterinas
Glándulas del cervix	Glándulas mamarias	Glándulas de Crown
Glándulas cervicales	Glándulas de Cowper	Glándulas de Bertalinda

11. Ubique y nombre al menos tres partes del aparato reproductor femenino y tres partes del aparato reproductor masculino:

Universidad de San Carlos de Guatemala
 Escuela de Ciencias Psicológicas
 Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
 Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA
 TEMA: Componentes de la Sexualidad

Nombre: _____

Grado: _____ Fecha: _____

I. Instrucciones: Coloca dentro del paréntesis el número de la respuesta que considere correcta.

1. Sexualidad humana () Es la etapa que divide la niñez de la adultez.
2. Pubertad () Es el responsable de definir el sexo del nuevo ser que se concibe dentro del vientre.
3. Andrógenos () Manifestaciones biológicas, psicológicas y socioculturales.
4. El hombre () Hormona encargada de producir en la mujer los cambios que se dan durante la adolescencia.
5. La mujer () Es el conjunto de manifestaciones y necesidades corporales, físicas, emocionales y sociales.
6. Estrógenos () Es el inicio de la adolescencia
7. Sexo () Es quien primero se desarrolla y alcanza la madurez sexual.
8. XX () Se relacionan al trato diferente y a las conductas que se le dan al hombre y a la mujer, varían según la cultura y la familia.
9. Dimensiones de la sexualidad () Cromosomas que al unirse hacen que una persona sea de sexo masculino.
10. Adolescencia () Se refiere a la diferenciación de los genitales, definen el género masculino o el género femenino. Son los órganos que distinguen al macho de la hembra.
11. XY () Hormona encargada de producir en el hombre los cambios que se dan durante la adolescencia.
12. Relación sexogenital () Es la unión de los órganos sexuales: pene y vagina.
13. Manifestaciones socioculturales () Cromosomas que al unirse hacen que una persona sea de sexo femenino.

II. Instrucciones: Conteste correctamente lo que se le pide.

14. Escriba cinco caracteres sexuales secundarios que aparecen en el hombre durante la pubertad.

_____	_____
_____	_____

15. Escriba cinco caracteres sexuales secundarios que aparecen en la mujer durante la pubertad.

_____	_____
_____	_____

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Ciencias Psicológicas
Departamento de Ejercicio Profesional Supervisado
Epesista: Nancy Marisol Domínguez de León

PROGRAMA DE EDUCACIÓN SEXUAL Y REPRODUCTIVA
TEMA: Enfermedades de Transmisión Sexual E.T.S.

Nombre: _____ Grado: _____
Nombre: _____ Grado: _____
Fecha: _____

I. Instrucciones: Resuelvan por parejas el crucigrama en el que se forman palabras referentes a las E.T.S.

II. Instrucciones: Responda correctamente lo siguiente.

- ❖ ¿Cuál es el nombre que se le da a la primera menstruación de la mujer?

- ❖ ¿Cómo se le llama a la cirugía que se hace en el prepucio del hombre?

- ❖ ¿Cómo se manifiesta la madurez sexual?

En el hombre: _____

En la mujer: _____