

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
LIDERAZGO JUVENIL INNOVADOR
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

ANA FELISA PIC VICENTE
CARNET 22597-12

LA ANTIGUA GUATEMALA, ENERO DE 2018
SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
LIDERAZGO JUVENIL INNOVADOR
SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICA PROFESIONAL

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POR
ANA FELISA PIC VICENTE

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO EN EL GRADO
ACADÉMICO DE LICENCIADA

LA ANTIGUA GUATEMALA, ENERO DE 2018

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULLIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO: MGTR. LUIS ANDRÉS PADILLA VASSAUX
VICEDECANA: MGTR. LOURDES CLAUDETTE BALCONI VILLASEÑOR
SECRETARIA: MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ
DIRECTORA DE CARRERA: LIC. ANA GRACIELA HERNANDEZ IXEN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

LIC. MARIA ALEJANDRA DEL BUSTO DELGADO DE ORTIZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. EUGENIA MARIA VALEY SIS

La Antigua Guatemala, 10 de junio de 2017

Señores
Consejo de la Facultad
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Presente

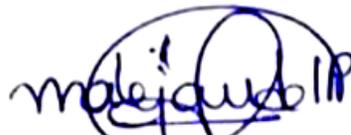
Respetables Señores:

Por este medio me permito presentar a ustedes el informe de Práctica Profesional Supervisada titulada "**Elaboración de un Plan de Acción Institucional, para el Fortalecimiento del Liderazgo Juvenil Innovador**". Realizada por la estudiante de la carrera de Licenciatura de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, **Ana Felisa Pic Vicente**, carné 22597-12, desarrollada en la **Fundación Familias de Esperanza, La Antigua Guatemala**.

El informe presentado contiene las actividades y resultados obtenidos durante la ejecución de la PPS I y PPS II, proceso desarrollado de manera lógica y coherente.

En calidad de tutor, emitido **Dictamen Favorable** y lo curso a este Consejo para los tramites subsiguientes.

Atentamente,



Licda. María Alejandra del Busto
Código Docente 22996
Tutor

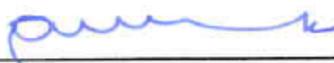
Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Sistematización de Práctica Profesional de la estudiante ANA FELISA PIC VICENTE, Carnet 22597-12 en la carrera LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO, de la Sede de La Antigua, que consta en el Acta No. 04301-2017 de fecha 12 de octubre de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO JUVENIL INNOVADOR

Previo a conferírsele el título de TRABAJADORA SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL DESARROLLO en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 12 días del mes de enero del año 2018.



**MGTR. ERIKA GIOVANA PAMELA DE LA ROCA DE GONZÁLEZ, SECRETARIA
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
Universidad Rafael Landívar**

AGRADECIMIENTOS

- A Dios: Por darme talento, entendimiento y la oportunidad de haber terminado este proceso con muchas enseñanzas y lecciones de vida.
- A mis padres: Con amor y cariño por darme todo el apoyo incondicional en todo momento, es una satisfacción y alegría haber alcanzado esta meta juntos.
- A mi único hermano:
Oliver Estuardo Pic V. El apoyo, el cariño y los mismos deseos porque ambos tengamos las mismas oportunidades de realización y superación personal que hagan honrar a nuestros padres.
- A mis amigas:
María Elena Ruíz Juárez
Marleni M. Bocel Castro
Roxana Ixèn Ajù Por creer siempre en mí, y haberme dado todo el apoyo y la ayuda necesaria a lo largo de este proceso académico.
- A mi tutora de Práctica:
Alejandra del Busto En reconocimiento a su acompañamiento durante la Práctica Profesional Supervisada, y agradecimiento por la paciencia y apoyo en el proceso.
- A Fundación Familias
de Esperanza: Por abrirme sus puertas para llevar a cabo mi proceso de Práctica, y por creer en la importancia de la educación como uno de los derechos fundamentales para alcanzar el desarrollo.
- Grupo de líderes juveniles
de la Fundación, y su
coordinador Rigoberto G. La oportunidad de haber compartido experiencias y aprendizajes juntos, conociendo más de sus ideas y sueños por un mejor país, la voluntad de trabajar, emprender y compartir con otros su trabajo motivando a más jóvenes a ser actores de propio cambio.

INDICE

Resumen Ejecutivo

Introducción	01
--------------	----

Capítulo I

Marco Organizacional	04
----------------------	----

1.1 Antecedentes de la Institución	04
------------------------------------	----

1.2 Naturaleza	05
----------------	----

1.3 Objetivos	05
---------------	----

1.4 Áreas de Proyección	05
-------------------------	----

1.5 Ubicación	06
---------------	----

1.6 Tamaño y Cobertura	06
------------------------	----

1.7 Estructura Organizativa	07
-----------------------------	----

1.8 Misión	08
------------	----

1.9 Valores institucionales	09
-----------------------------	----

1.10. Estrategias y/o líneas de acción	11
----------------------------------------	----

1.11. Programas y proyectos.	15
------------------------------	----

1.12 Área de proyección seleccionada	16
--------------------------------------	----

Capítulo II

Análisis situacional	18
----------------------	----

2.1 Identificación de problemas generales del área de proyección	19
------------------------------------------------------------------	----

2.2 Priorización y selección del problema	21
-------------------------------------------	----

2.3	Árbol de problemas	23
2.4	Análisis y Justificación de la problemática identificada	25
2.5	Explicación de causas y efectos	26
2.6	Análisis de actores	28
2.7	Demandas institucionales y poblacionales	33
2.8	Proyectos a futuro del área de proyección	35

Capítulo III

	Análisis estratégico	36
3.1	Análisis F.O.D.A	37
3.2	El Mini Max	38
3.2.1	Explicación de las vinculaciones estratégicas	41
3.3	Definición de área de intervención	45
3.4	Propuestas de proyectos por líneas de acción	47
3.5	Selección del proyecto de intervención	49
3.6	Alcances y límites	50
	Ficha técnica del proyecto	51

Capítulo IV

	Diseño del Proyecto	52
4.1	Descripción general del proyecto	52
4.2	Entorno externo e interno	65
4.3	Presupuesto	62

4.4 Monitoreo y evaluación	63
4.5 Cronograma	66

Capítulo V

Presentación de resultados	69
Fase No. 1	69
Fase No. 2	71
Fase No. 3	75
Fase No. 4	77
Fase No. 5	79
Fase No. 6	81

Capítulo VI

Análisis de Resultados	82
6.1 El desarrollo local a partir del fortalecimiento de las capacidades de la juventud como sujetos sociales	82
6.2 La participación de la juventud, como elemento importante en el fortalecimiento de la ciudadanía, como uno de los fines principales de la Gerencia Social	84
6.3 La importancia de la innovación como fortalecimiento del liderazgo juvenil en el campo social	86
Conclusiones	89
Recomendaciones	91
Plan de sostenibilidad	92
Marco Teórico Conceptual	97
Bibliografía	113
Anexos	

RESUMEN EJECUTIVO

El documento presenta el Informe final de Práctica Profesional Supervisada de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, el cual contiene todo el proceso realizado en la práctica desde el diseño hasta la ejecución del proyecto que lleva por nombre “Elaboración de un Plan de Acción Institucional, para el Fortalecimiento del Liderazgo Juvenil Innovador”, desarrollado en la Fundación Familias de Esperanza, en el municipio de La Antigua Guatemala.

En la primera etapa de la Práctica, se identificó como problemática, la débil proyección social a largo plazo dejando entrever las pocas estrategias nuevas para promover el desarrollo local, desde el área de apoyo a jóvenes.

A partir de hacer el ejercicio de la Práctica desde un enfoque gerencial, se establecieron líneas estratégicas de acción, en el cual se priorizó el proyecto de elaborar un plan de acción institucional para fortalecer el liderazgo de los jóvenes en materia de innovación. Asumiendo el reto de crear nuevas propuestas de cambio fortaleciendo así a los jóvenes en su papel de líderes y ciudadanos capaces de ser agentes de cambio en sus comunidades y en cualquiera de los demás espacios donde se desarrollan buscando el bien común de las demás personas.

En la ejecución del proyecto, puede mencionarse como principales resultados; la identificación de las potencialidades de liderazgo de los jóvenes y las necesidades de fortalecimiento de su liderazgo, concluyendo el proceso con la elaboración y entrega del plan de acción institucional para fortalecer el liderazgo juvenil desde la innovación, con el apoyo e involucramiento de la institución y los jóvenes del programa.

INTRODUCCIÓN

El informe que se presenta, contiene la sistematización general de la Práctica Profesional Supervisada, proceso por medio del cual se ha podido desarrollar una experiencia integradora de aprendizaje, vinculando el conocimiento adquirido a lo largo de la formación académica con el ejercicio práctico final en espacios de proyección social, en donde el Trabajo Social pueda dar sus aportes desde el énfasis gerencial.

El proyecto diseñado y ejecutado durante el proceso de práctica lleva por nombre: *Elaboración de un plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador*, contribuyendo a generar nuevas propuestas de cambio que fortalezcan la proyección social del Programa de Jóvenes, a largo plazo.

Entre los alcances del proyecto, se busca contribuir a desarrollar nuevas acciones que puedan implementarse para potenciar las capacidades y competencias de los líderes juveniles, enfocados a innovar en el servicio social para que puedan constituirse en agentes de cambio desde sus localidades y contextos cercanos.

El proyecto gira en torno al eje de práctica sobre desarrollo local; donde a partir del fortalecimiento del liderazgo juvenil a través de la innovación, la juventud se involucre más en los procesos de desarrollo comunitario, teniendo incidencia en lo local, desarrollándose como sujetos sociales capaces de soñar y hacer realidad sus sueños a nivel personal y colectivo; fortaleciendo así su ciudadanía.

A partir de lo planteado, a través de este informe se pone de manifiesto el proceso de Práctica realizado desde el plan hasta la presentación y análisis de resultados obtenidos luego de haber ejecutado el proyecto en la organización.

La Práctica Profesional se llevo a cabo en la Fundación Familias de Esperanza, ubicada en el municipio de Antigua Guatemala, donde sus áreas principales de proyección son salud, vivienda y educación; en esta última es donde se decidió trabajar la práctica, delimitando el Área de Apoyo a Jóvenes, como el área de intervención para proponer el proyecto de Practica desde el enfoque de la Gerencia Social.

El área de Apoyo a jóvenes, es considerado como uno de los programas de la Fundación, dirigido a atender a la población de 12 años en adelante (Es un programa abierto e inclusivo).

El contenido del informe es presentado por medio de capítulos para un mejor orden donde cada uno de ellos contiene los requerimientos de acuerdo a los lineamientos de Práctica, asignados por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad.

Los seis capítulos que constituyen el informe son: Marco organizacional, Análisis situacional, Análisis estratégico, Diseño de Proyecto de intervención, Presentación de resultados y Análisis de resultados.

Haciendo una síntesis del contenido por cada capítulo, a modo de introducción se presenta así:

Primer capítulo, es toda la información general de la organización donde se solicitó hacer la práctica, en este caso, de la Fundación Familias de Esperanza, en el que se incluye los antecedentes, objetivos, valores, misión, áreas de proyección, seleccionando así mismo, el área de intervención para la práctica.

Segundo capítulo, consiste en el diagnóstico de la situación del área seleccionada; para lo cual se incluye una lista de las problemáticas generales encontradas; priorización de problemas, y análisis del problema y actores, como contenido principal.

Tercer capítulo, luego de haber analizado la situación-problema en sus causas y efecto, el tercer capítulo, continúa haciendo un análisis en base a la identificación de factores internos y externos que contribuyan a la solución del mismo por medio de la técnica del Mini-Max; donde se definen las líneas de acción para trabajar las propuestas de proyectos.

Cuarto Capítulo, el contenido principal de este capítulo, es el diseño en sí del proyecto seleccionado; donde se justifica, se establecen objetivos, fases de ejecución, entre otros elementos como los indicadores y presupuesto.

Quinto capítulo, contiene los resultados del proyecto ejecutado, donde se termina el alcance de los indicadores propuestos para medir el logro de los resultados esperados, así mismo de los resultados no previstos que se dieron durante la ejecución.

Sexto capítulo, el análisis de los resultados constituye uno de los elementos más importantes en el informe, donde se hace una vinculación de lo teórico con los resultados obtenidos de la práctica; de cómo a través de la idea del proyecto y su producto puede aportar tanto a la organización como al desarrollo local.

Luego de la presentación de los seis capítulos del informe, este contiene también las conclusiones y recomendaciones finales luego de haber realizado todo el proceso de Práctica, donde se adjunta un plan de sostenibilidad con el fin de que el proyecto pueda tener continuidad, ya sea a través de una réplica o bien para la gestión de recursos que haga posible la continuidad de nuevas propuestas o iniciativas.

También se encontrará el marco teórico conceptual que soporta el análisis y las herramientas utilizadas en el diseño del plan juntamente con la bibliografía de los documentos consultados, adjuntado por último los anexos considerados que fueron de utilidad y evidencia en el proceso.

CAPÍTULO I

1. MARCO ORGANIZACIONAL FUNDACIÓN FAMILIAS DE ESPERANZA

1.1 Antecedentes

De acuerdo a la información encontrada en la página web acerca de los antecedentes y programas de la Organización, así mismo de una entrevista con uno de los gerentes de la Fundación; Rigoberto García, se conoce que, la Fundación fue creada por Dave Huebsch, esposa e hijos en 1986, ellos provenientes de Minnesota, Estados Unidos. La fundación inició en el municipio de Santiago Atitlán, departamento de Sololá, pero por problemas del conflicto armado se vio la necesidad de trasladarse a otro lugar más seguro. En 1990, la Fundación retomó sus funciones en La Antigua Guatemala, Sacatepéquez, en ese entonces la fundación tenía por nombre Niños de Dios, pero posteriormente se cambio el nombre a Familias de Esperanza, como se conoce hasta el día de hoy.

En sus inicios se comenzó a trabajar con familias de algunas de las aldeas del área sur de La Antigua Guatemala, como San Juan del Obispo, San Pedro las Huertas, San Cristóbal, y Santa Ana. Las oficinas del proyecto inicialmente funcionaron en una casa ubicada en la Escuela de Cristo, beneficiando a los niños apadrinados en ese entonces con útiles escolares, servicios médicos, medicina, y zapatos porque en ese entonces el fundador veía la necesidad de calzado en los niños.

Posteriormente se empezó a notar la repitencia escolar, por lo que empezó a darse el apoyo académico a los estudiantes. Entre 1996 y 1997, se inaugura el primer programa educativo que cubría el pago de estudios a los afiliados, y el apoyo académico para reducir el problema. En el año 2000, se amplían y se formalizan los programas de primaria, becas, y programa para adultos.

Con el paso del tiempo, la fundación fue organizando más su trabajo, por el crecimiento mismo que correspondía ante la demanda de la población, buscando la ampliación en sus áreas de cobertura para ayudar en la construcción del desarrollo de

las distintas comunidades, a través del desarrollo de familias que más lo necesitan y se conviertan en los actores de su propio cambio.

1.2 Naturaleza

La Fundación como una entidad no gubernamental, enfoca su trabajo en aquellas familias que viven en condiciones de pobreza y extrema pobreza, además que tengan el anhelo y el deseo de trabajar para mejorar sus condiciones de vida, que no han podido hacerlo por la falta de apoyo y oportunidades, es a estas familias que va enfocado el trabajo que realiza la Fundación, por lo que sus objetivos y áreas de proyección son los siguientes:

1.3 Objetivos/Resultados deseados

Familias de Esperanza busca romper el ciclo de pobreza entre las familias en pobreza, nuestra meta es que los estudiantes afiliados logren:

- Graduarse de diversificado o equivalente
- Desarrollar habilidades de pensamiento crítico
- Tener confianza, compasión y habilidades organizacionales que les permita ser multiplicadores de nuestro trabajo y agentes de cambio en sus comunidades

1.4 Áreas de Proyección

1.4.1 Educación

En el área de educación se trabajan varios programas en este caso están; el apoyo a jóvenes donde se trabajan temas curriculares y extracurriculares enfocado a los apadrinados de 12 años en adelante.

Se cuenta también con el apoyo educativo para los niños, cuentan con apoyo psicológico, programas de lectura, desarrollo de habilidades, entre otros

1.4.2 Salud

Se reconoce la importancia del bienestar físico en las personas para el buen desarrollo de sus actividades, por lo que el apadrinado recibe atención médica y medicina de manera gratuita para que se sienta en las condiciones óptimas para estudiar. En el caso de la familia que también es afiliada a la fundación recibe atención médica y medicamentos a un costo mínimo.

1.4.5 Vivienda

En la búsqueda de mejorar las condiciones de vida de las familias, se ha considerado importante abarcar la mejora de las condiciones de vivienda para que puedan vivir de manera digna. Existen casos donde las casas están hechas de nylon, o en condiciones de hacinamiento porque viven hasta 8 miembros de la familia en un mismo cuarto.

A través de la fundación se busca entonces mejorar esas condiciones, por lo que se les apoya en la construcción de sus viviendas según sea el caso, así como ayudarles a que tengan los servicios básicos como agua potable, drenaje y energía eléctrica.

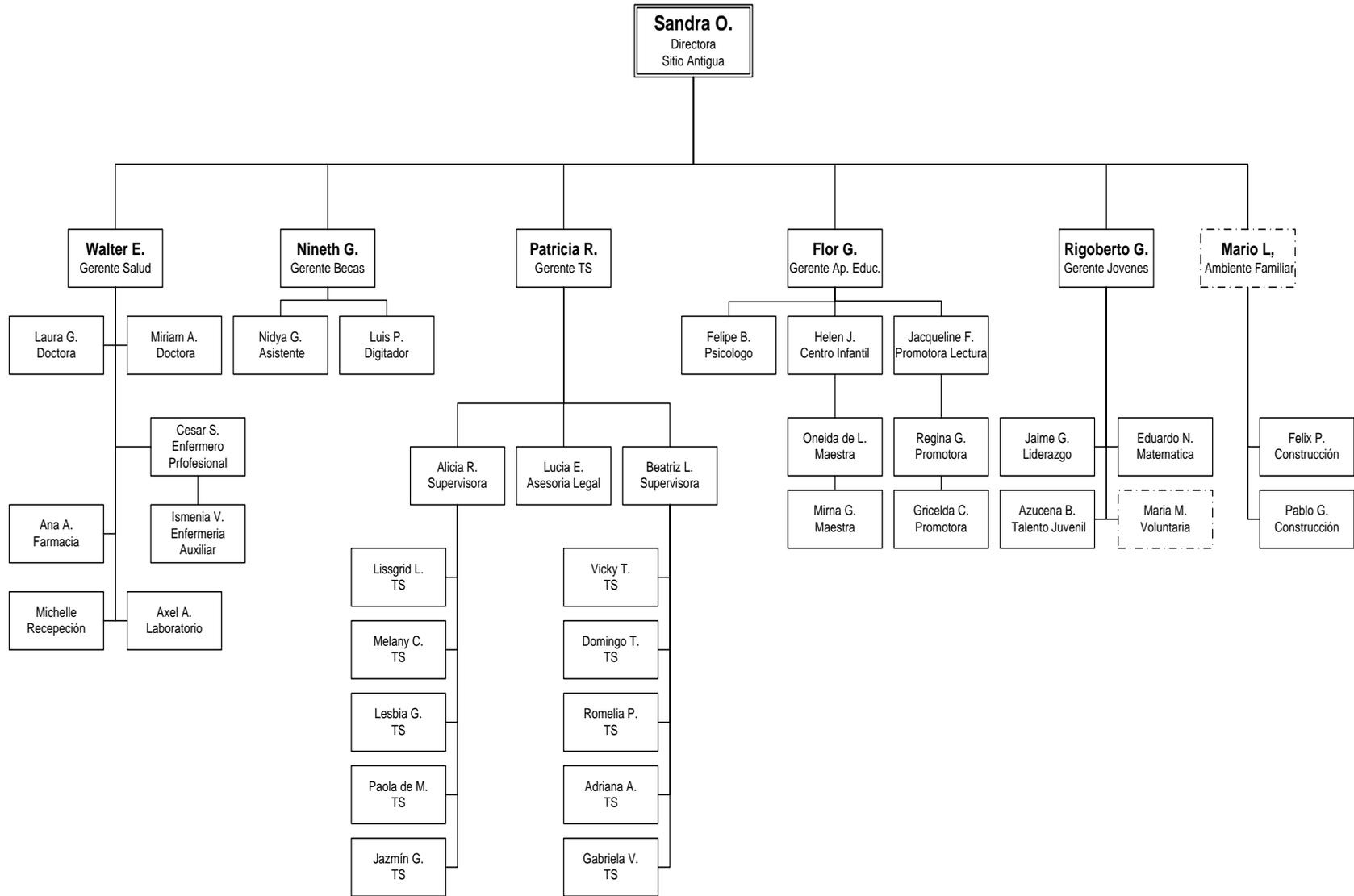
1.5 Ubicación

La Fundación se encuentra situada a dos kilómetros al sur de La Antigua Guatemala, camino que conduce a San Juan del Obispo. El número de teléfono es 7922-6600. Correo electrónico donde se atienden consultas es info@quate.commonhope.org y la página web de la organización es www.commonhope.org

1.6 Tamaño y cobertura

El trabajo de la Fundación está reconocido a nivel nacional, no hay límite departamental. El número de beneficiarios asciende a 11,000 personas pertenecientes a las 13 aldeas de la Antigua Guatemala, San Miguel Milpas Altas, San Rafael el Arado y San Pedro Ayampuc.

1.7 Estructura organizativa



Fuente: Elaborado por Gerente del Programa de Apoyo a Jóvenes: Rigoberto G

- a) *Dirección*: En el área de dirección, se toman las decisiones generales de la operatividad de la organización en base a las propuestas de operaciones de cada uno de los departamentos o áreas de trabajo de la Fundación.
- b) *Área de becas*: es el área encargada de todos los trámites relacionados con las becas de los apadrinados, tienen a su cargo el control de los apadrinamientos y relaciones con los centros educativos.
- c) *Departamento de Trabajo Social*: es el departamento encargado de dar seguimiento y acompañamiento a las familias mientras están afiliadas al proyecto, así mismo en este departamento se brinda asesoría legal.
- d) *Departamento de apoyo educativo*: tiene a su cargo las áreas de psicología, el centro infantil y el programa de promoción de lectura. Este departamento es el encargado de brindar otras atenciones a los apadrinados que tienen dificultades para su aprendizaje y el rendimiento académico.
- e) *Área de Apoyo a Jóvenes*: es el área dirigida para atender a los apadrinados a partir de los 12 años en adelante, ayudándoles en el área académica pero así mismo buscando el desarrollo integral de sus beneficiarios mediante la recreación, la promoción de liderazgo, desarrollo de talentos, etc.
- f) *Ambiente Familiar*: es el área que está a cargo de la construcción de viviendas de las familias.
- g) *Área de Salud*: en esta área se da atención médica tanto a los apadrinados como a las familias afiliadas, trabajando varios programas que va desde la atención temprana de la niñez para asegurar mejores oportunidades de desarrollo de las futuras generaciones; se brinda atención oftalmológica, dentista, consulta general.

1.8 Misión

Familias de Esperanza promueve esperanza y oportunidad en Guatemala, en asociación con niños, familias y comunidades que desean participar en un proceso de desarrollo para mejorar sus vidas a través de educación, salud y viviendas.

1.9 Valores

Familias de esperanza promueve la cultura de práctica de valores en todos sus involucrados, siendo los siguientes:

- a) *Apertura, Honestidad e Integridad*: queremos tener un ambiente lleno de esos tres valores. Apertura es ser dispuesto a recibir nuevas ideas, opiniones y personas. Honestidad es decir la verdad, y cuando cometo un error, o tomo algo que no es mío, estar dispuesto a hablar con las personas indicadas para resolver la situación, admitir mi error y corregirlo. Honestidad también es decir lo que siento, siempre de una forma respetuosa, pero no hacer acuerdos guardando sentimientos o pensamientos ocultos que pueden salir después de una forma inadecuada. Integridad significa ser consistente. En nuestro puesto en la fundación ser consistentes con nuestro hablar y nuestro actuar. Tomar decisiones en base a nuestras creencias más fuertes y nuestros principios, no tambalear o flaquear a la hora de asumir responsabilidad por la misión y las políticas de la fundación aun si hay consecuencias personales o laborales.
- b) *Respeto y honra de culturas*: respetar y Honrar las culturas de todos significa aprender sobre las culturas representadas en la fundación, comprender las diferencias y celebrar las semejanzas. El respeto y honra de culturas no significa que no podemos cuestionar comportamientos culturales que pueden estar dañando al equipo o a personas individuales.
- c) *Dedicación y pasión*: queremos rodearnos con personas que tienen pasión y dedicación por la Misión del proyecto. Esto tiene que ver especialmente con la contratación y la terminación del personal, ya que es responsabilidad de todos asegurar que todo el equipo está apoyando la misión. Significa tener energía, actitud positiva, estar dispuesto a hacer sacrificios realistas, pensar primero en como toda decisión afecta la misión y el equipo, antes de ¿cómo me afecta a mí?
- d) *Crecimiento y desarrollo Personal*: todos debemos apoyar al crecimiento y desarrollo de cada uno en la fundación. Esto significa confrontar comportamiento o actitudes que obstruyen el crecimiento de individuos, significa apoyar a

nuestros compañeros para seguir estudiando, aprendiendo, significa buscar talleres, significa observar a otros y ver que puedo aprender de ellos y que puedo contribuir a su crecimiento.

- e) *Trabajo en Equipo*: Nuestra misión requiere integración. Cada miembro del equipo tiene que cumplir su función para lograr éxito. Significa apoyar, servir, comunicar, cumplir con compromisos y animar a nuestros compañeros. El trabajo en equipo es para crear fortaleza organizacional e individual.
- f) *Rendición de cuentas*: Debemos rendir cuentas el uno al otro. Tenemos que confiar en nuestros compañeros y darles libertad de cumplir la Misión, y poder ver los resultados, o las respuestas adecuadas al momento de evaluar o entregar un trabajo.
- g) *Visión de largo plazo*: Significa buscar el objetivo y el éxito final, no la comodidad del corto plazo.
- h) *Innovación y creatividad*: Podemos inventar y crear, tomando riesgos para explorar nuevas estrategias de desarrollo.
- i) *Buscar la verdad sin miedo*: Significa escuchar abiertamente y analizar honestamente nuestro trabajo para asegurar que ayuda a cumplir la Misión.
- j) *Planificación contextualizada*: Significa planificar con sensibilidad a la situación particular y ser abiertos a cambiar o tomar oportunidades que se presentan.
- k) *Flexibilidad*: significa adaptarnos con ganas al mundo o el ambiente cambiante, al mismo tiempo de ser fiel a nuestros valores centrales.
- l) *Participación y empoderamiento*: significa lograr participación, haciendo solamente lo que la gente no puede hacer por sí misma.
- m) *Paz y Justicia*: Trabajamos pacíficamente para concientizar sobre justicia en nuestro mundo.
- n) *Fe y Esperanza*: Significa ser positivos ante el futuro, tener una mente y un semblante positivo, creyendo que la Misión es posible y que estamos haciendo un trabajo necesario y positivo.

1.10 Estrategias y/o líneas de acción

De acuerdo a las estrategias establecidas por la Organización en La Antigua Guatemala, específicamente por cada área de trabajo a través del Plan Operativo Anual-POA- se detalla lo siguiente:

1.10.1 Educación.

A. Área de becas

- Entrega de útiles al 100% de la población afiliada a la organización.
- Agregar 4 nuevos establecimientos donde hay niños apadrinados¹ y obtener comunicación directa con los directores para calificaciones, libros, uniformes.
- Realizar una reunión anual con jóvenes y padres de familia que inician el nivel básico, y obtener información para el siguiente período escolar y poder proporcionales su uniforme según establecimiento, zapatos escolares y tenis.
- Realizar una reunión anual con jóvenes y padres de familia que inician el nivel diversificado para informarles sobre sus beneficios económicos, dependiendo del establecimiento según su carrera, y firma de paquete educativo.
- Realizar pagos por medio de planillas directamente a los establecimientos favoritos, Inscripción, mensualidades, libros, uniformes, viajes, cuotas adicionales (computación, cuota de actividades, mantenimiento y talleres).

La población que atiende la Fundación están divididos en 3:

¹Apadrinados: Niños, niñas, adolescentes y jóvenes que reconoce la Fundación como sus miembros.

Afiliado: son los familiares de los apadrinados que se benefician de los programas de la Fundación como la atención médica a bajo costo.

Población: son las personas que la Fundación les presta algún servicio sin ser afiliados, ni apadrinados de la Fundación.

B. Apoyo a jóvenes

Talento juvenil

- Desarrollo de actividades deportivas, recreativas., culturales y sociales durante el año.
- Desarrollo de temas educativos que promuevan la salud integral.
- Coordinar con organizaciones y áreas expertas en temas de interés y necesidad juvenil.
- Coordinar actividades con otros sitios de la fundación.
- Organizar actividades deportivas para ocupar tiempos libres de los jóvenes durante todo el año.
- Grupo de arte desarrollará actividades en 3 comunidades.

Liderazgo

- Capacitarlos en los temas que les ayude a ser más eficientes como líderes
- Brindarles espacio y oportunidad para el desarrollo de actividades
- 2 retiros de motivación

Club de estudios

- Apoyar específicamente en las tareas de las materias con más dificultades.
- Fomentar el gusto por la matemática a través de Juguemos Matemática
- Coordinar con T. S. y Becas la invitación, motivación y monitoreo al 100% de los estudiantes de fase II y de alto riesgo del nivel básico y diversificado
- Brindar un mes de pre básico para ambientar a los alumnos que pasan de 6to. a 1ro. Básico
- Brindar Orientación Vocacional a alumnos de 3ro. Básico para que elijan adecuadamente su carrera
- Brindar capacitaciones de ambiente laboral a jóvenes graduandos.

C. Apoyo educativo

- Ejecutar el programa de PETL (Promoción de la Estimulación temprana a la lectura) con las familias de niños de 2 a 4 años y monitorear habilidades, destrezas y avances y logros de las familias utilizando el instrumento propio de PETL
- Actividades de lectura comunitarias impulsadas por las madres que han participado en el programa: biblioteca en la calle, ferias de lectura, lectura en el recreo de la escuela de la comunidad, lectura familiar.
- Mantener un ambiente atractivo en Biblioteca que estimule la lectura y la creatividad
- Promocionar la maleta viajera en las escuelas cercanas a la fundación Familias de Esperanza.
- Organizar actividades de biblioteca que promueven y reconocen los hábitos lectores de los usuarios.
- Entregar a las escuelas una guía de actividades que acompañe la maleta viajera, así como apoyarles para que puedan realizar exposiciones de libros y otras actividades, ofreciendo recursos metodológicos que faciliten la promoción de la lectura en el aula.

D. Educación psicoeducativa

- Invitar al 100% de niños de primaria en Fase II a participar en los grupos de habilidades de primaria.
- Proveer estimulación temprana para niños de 0 a 2 años, modelando a las madres ejercicios que les brinden la oportunidad de mejorar su desarrollo cognitivo, motor y emocional.
- Organizar grupos abiertos de Fortalecimiento Emocional con adultos, para manejo de ansiedad, depresión y somatización.
- Organizar grupos de Resiliencia para adolescentes
- Proveer intervención psicológica individual a casos especiales.

- Atender las referencias de niños en riesgo escolar y referido otros programas para prevenir y tratar problemas de lenguaje.

E. Centro Infantil

- Brindar servicio de cuidado infantil con énfasis en la seguridad y bienestar de los niños
- Ofrecer actividades de estimulación a niños afiliados y de beneficio a empleados en Centro Infantil.
- Mantener un ambiente que facilite el desarrollo de la creatividad, autonomía y pensamiento crítico para todos los niños asistentes.

1.10.2 Salud.

- Elaborar un protocolo para apoyo nutricional para embarazadas, niños sanos de 1 a 4 años, niños con desnutrición leve, moderada o severa desde los 0 hasta los 18 años, y casos especiales de enfermedades catastróficas como el cáncer o metabólicas.
- Establecer políticas de inclusión permanentes para las mujeres embarazadas y en etapa de lactancia materna
- Continuar con actividades dentro de la Fundación con los grupos establecidos de diabéticos e hipertensos.
- Programar actividades en las comunidades en conjunto con Trabajo Social, Apoyo Educativo y personal de salud con temas específicos de higiene personal, crecimiento y desarrollo normal de los niños, cuidado de la mujer y prevención de Cáncer uterino, así como de las enfermedades más comunes en nuestra consulta diaria.

1.10.3 Vivienda.

- Visitar a las familias solicitantes en la última semana de septiembre para verificar espacios reales y coordinar.

- Invitar a una reunión al 75% de las familias que solicitaron casa, en el mes de octubre, tomando como base el mes en que se hizo la Referencia.
- Invitar a las familias que solicitaron los diferentes beneficios de los distintos servicios públicos, para una reunión en octubre y determinar los tiempos en que se les apoyará (orientarlas para que preparen los documentos necesarios).

1.11 Programas

La información acerca de los programas generales que trabaja la Fundación se encuentran disponibles en la página web: www.commonhope.com

1.11.1 Programa educativo.

Este programa proporciona los recursos necesarios para que los niños, adolescentes, y jóvenes que viven en pobreza, permanezcan en la escuela y sean estudiantes exitosos. El programa también crea asociaciones con las escuelas locales para apoyar y mejorar la educación que se brinda. Se ayuda a que los niños asistan a la escuela desde el preescolar hasta la graduación de la escuela, también se ofrecen becas competitivas para los adultos jóvenes que deseen asistir a la universidad.

Educación de la primera infancia: es la educación que se les brinda a los que están en edad preescolar, se les proporcionan un entorno de alfabetización-y-estimulación que les ayude a ambientarse y a sentirse preparados para seguir estudiando los próximos grados.

Educación elemental: La mayoría de los estudiantes de primaria asisten a escuelas públicas de las zonas, a ellos se les provee de sus uniformes y útiles escolares a través de la fundación. En el 2009, se inició la colaboración con las escuelas públicas para proporcionar apoyo adicional para mejorar la calidad educativa, por medio de promotores, trabajando tutoría después de clases con aquellos estudiantes que estén en riesgo de perder clases.

Educación secundaria: se proporciona el apoyo financiero necesario para que los estudiantes de secundaria asistan a la escuela, lo que reduce la presión de abandonar

y encontrar trabajo. Además, el programa se esfuerza por proporcionar apoyo social y emocional, que ofrece una variedad de actividades del grupo de jóvenes que se ocupa de los problemas comunes de los adolescentes guatemaltecos pobres y ayudarles a convertirse en adultos bien formados.

1.11.2 Programa de salud.

Se ofrece atención básica preventiva y curativa de la salud, educación sanitaria preventiva, cuidado dental, educación prenatal, una farmacia, servicios de nutrición, y ferias de salud comunitarias que llegan a la comunidad en general.

Entre otros de los servicios se ha proporcionando pruebas de laboratorio y rayos X, consultas nutricionales, terapia física, y mucho más. Además, que el personal clínico ha llevado a cabo actividades de promoción de la salud escolar, incluyendo charlas educativas sobre hábitos alimenticios saludables.

1.11.3 Programa de vivienda.

Familias de Esperanza ofrece oportunidades a las familias para obtener viviendas que estén limpias, secas y seguros. Se incluye un suelo de hormigón que reduce parásitos en más de un 75 por ciento, y una estufa de ventilación que utiliza un tercio de la leña. Las familias también adquirir letrinas, muro de contención, y los servicios públicos.

1.12 Área de intervención

Tomando en consideración las tres áreas de proyección de la Fundación Familias de Esperanza que son salud, educación y vivienda. Se ha considerado la conveniencia de realizar el proyecto, en el área de educación, específicamente en el programa de jóvenes, que trabaja la cuestión del fortalecimiento académico, la recreación, empoderamiento y liderazgo orientado al servicio social para contribuir al desarrollo de sus comunidades.

Justificando el porqué es posible realizar un proyecto de intervención en esta área desde la disciplina de Trabajo Social, es porque a través de los ejes del programa hay

factibilidad de promover acciones o propuestas en donde se busque maximizar las fortalezas del área para involucrar a los jóvenes en un desarrollo no solo personal sino también colectivo, como agentes de cambio en sus localidades.

Es conveniente preguntarse entonces, qué se entiende por la palabra desarrollo; y es un término muy utilizado que proviene de muchos años atrás, pero que hasta el día de hoy, no se ha creado un concepto universal, sino que se han derivado más adjetivos para estudiarlo como por ejemplo: desarrollo económico, desarrollo social, desarrollo humano, desarrollo sostenible, desarrollo local. Sin embargo, puede darse la idea de que el término «desarrollo» es utilizado para definir el proceso que habilita cambios orientados a mejorar las condiciones de vida humana (Bertoni et al. 2011).

Entonces, hablar de desarrollo, es hablar de mejores condiciones de vida humana, a través de la promoción de una vida digna, como se expone en la siguiente cita:

El desarrollo no solo involucra el aumento del ingreso y de la producción total de una nación, sino que implica: aumentos en los niveles de educación y de salud de la población; reducción de la pobreza, del desempleo y de la desigualdad social; promoción de la perspectiva de género; preocupación por los derechos de la niñez y la adolescencia; pero también la posibilidad de participar activamente en la toma de decisiones que conciernen al colectivo. (Bertoni et al. 2011)

Por lo tanto, hablar de una mejor calidad de vida, no solo consiste en la riqueza material, sino también de otros elementos como se mencionan en el párrafo anterior, en donde se señala la educación, el medio por el cual se contribuye a mejorar las condiciones de vida por medio del acceso al conocimiento y formación, que incide en una mejora de la participación desde lo comunitario en el aspecto social, cultural, político y otros aspectos que forman parte de la realidad en la que el ser humano está inmerso.

CAPÍTULO II

2. ANÁLISIS SITUACIONAL

El análisis situacional constituye uno de los procesos más importantes antes de formular un proyecto, pues permite conocer las condiciones actuales del área o situación que se va a intervenir, y así tener la bases necesarias para tomar las mejores decisiones respecto a cuales debe ser las mejores alternativas de solución de acuerdo a los problemas identificados y priorizados. (Arenales, 2012, p.86)

Antes de conocer o definir las medidas de hecho que se requiere ante un problema, primero hay que comprender que es lo que está pasando, disponer de la información necesaria y tener la capacidad para detectar los problemas no solo de los que se ven a simple vista, sino que también de los que no se detectan fácilmente, para comprender mejor el contexto de la situación.

En este caso, por todo lo anterior descrito, el análisis situacional va a servir para conocer más del área de proyección seleccionada dentro de la Fundación; que es el área de apoyo a jóvenes, para indagar más en cuanto a sus problemáticas y demandas, priorización del problema sobre el cual se va trabajar, análisis del mismo, actores que intervienen, todo eso como punto de partida para la búsqueda de las posibles alternativas de solución.

2.1 Identificación de la problemática

De acuerdo con el área de proyección social seleccionado a partir del conocimiento general de la Fundación Familias de Esperanza, se parte de la identificación general de los problemas en el área de trabajo con jóvenes, que cuenta con un programa dirigido a los apadrinados a partir de 12 años en adelante.

La finalidad del programa es brindar orientación, acompañamiento y espacios para que los jóvenes y adolescentes tengan la oportunidad de convertirse en los actores de su propio desarrollo por medio de actividades curriculares y extracurriculares.

A través del mismo, promueven la recreación, el deporte, arte y cultura, atención a problemas académicos específicos, así mismo la promoción de una vida saludable que permita el empoderamiento y liderazgo de la juventud al servicio social.

A partir del conocimiento que la juventud es un sector de la sociedad que es altamente vulnerada en sus derechos y poco considerados como sujetos de desarrollo, el programa de jóvenes constituye una oportunidad de cambio sin dejar de lado los objetivos institucionales, para lo cual la identificación de los problemas generales del área, constituye el primer paso para priorizar uno en especial y así poder analizarlos desde sus causas y efectos.

2.1.1 Problemas generales del área de intervención

- a) **Ausencia de nuevas estrategias de desarrollo.** La ausencia de nuevas alternativas de solución a los distintos problemas que cada vez se tornan más complejos en la medida que la sociedad va cambiando y sus contextos también, la demanda poblacional cambia, por lo que la definición de otras estrategias de desarrollo es oportuna para mantener el nivel competitivo que la organización ha mantenido y porque está comprometido con los procesos de desarrollo para mejorar la calidad de vida de las personas.
- b) **Débil análisis de contexto.** Tener poco conocimiento de la realidad, de lo que acontece en los espacios donde se desarrollan, forman y aprenden los adolescentes y jóvenes, conlleva a tomar juicios premeditados de sus actitudes y a no tomar las acciones que se requieren para contribuir a forjar un mejor futuro para que ellos sean los propios protagonistas del cambio en sus vidas, en las de sus familias y sus comunidades.
- c) **Débil fortalecimiento del área.** Para afrontar nuevos retos y desafíos de los diversos y complejos problemas sociales que afectan a la juventud de forma directa o indirecta, se requiere que el área donde llevan a cabo todas las acciones esté fortalecida en cuanto al área técnica y de recursos, también de las herramientas adecuadas que contribuyan a la mejor toma de decisiones sobre

las estrategias de acción que permitan el alcance de los objetivos establecidos como programa y como institución.

- d) **Poco uso de las herramientas adecuadas de gestión.** El proceso de gestión con enfoque social, así como en la administración requiere el uso de ciertas herramientas que ayudan a hacer más eficiente y eficaz el trabajo del personal, y al buen desempeño de sus funciones, por lo que representa un problema en el área, no conocer o hacer muy poco uso de las herramientas adecuadas y necesarias para analizar mejor los problemas y diseñar nuevas formas de cómo abordarlos.
- e) **Débil proyección social a largo plazo.** No contar con un ideal de lo que se quiere alcanzar a largo plazo, que motive las acciones del presente y reoriente las acciones pasadas, podría terminar cayéndose en una monotonía y logros de escaso impacto social.
- f) **Recursos limitados.** La limitación de recursos representa una problemática por lo general en las organizaciones sociales, que dependen de donaciones extranjeras para el sostén de las mismas, por lo que puede significar limitaciones de recurso humano y material para ampliar las acciones del programa.
- g) **Dificultad para romper paradigmas.** El apego a mantener las situaciones tal y como son, sin cambios ni modificaciones por temor a cambios violentos que requiera enfrentarse a nuevos aprendizajes y nuevas formas de entender el mundo, dificultan y obstaculizan la creatividad y la innovación en los procesos y se deja de ser competitivos.
- h) **Escasa organización auténtica de los jóvenes.** Representa un problema para el área de trabajo con jóvenes, la escasa organización de los mismos porque no se está logrando el empoderamiento y el liderazgo representativo en ellos, y que se sientan comprometidos con el cambio social, creerse agentes de cambio en donde se desarrollen, a que creen sus propuestas del trabajo, que planifiquen con visión compartida para ellos y para sus comunidades.
- i) **Poca identificación y empoderamiento de los objetivos del programa e institución.** El no compartir los mismos objetivos, conlleva a no tener un sentido de pertenencia y compromiso para trabajar con pasión por los adolescentes y

jóvenes, y la poca empatía por sus problemas y verlos como objetos y no sujetos de su propio desarrollo, que crean en ellos y su potencial para desarrollarse por sí mismo y crearles consciencia de trabajo para los demás, puede verse como un obstáculo entonces para no querer asumir riesgos de intentar cosas nuevas, explorar y desarrollar otras ideas de trabajo, etc.

- j) *Escaso proceso de monitoreo y evaluación personal-beneficiarios.*** De las acciones realizadas es importante el proceso de monitoreo y evaluación y mejor si se cuenta con un plan para llevarlo a cabo, es un proceso que ayuda a que se aprenda y retroalimente sobre lo planificado para lo cual, el involucramiento de los beneficiarios es importante para que ellos juntamente con el personal determinen el éxito o fracaso de las acciones, y de eso puede surgir la forma de cómo mejorar la planificación.

2.2 Priorización y selección del problema

Posterior a la identificación de las situaciones de problemas generales identificados y descritos en el apartado anterior, es necesario determinar cuál de todos ellos es el principal, para analizar posteriormente sus causas y efectos.

Para determinar el problema principal, se va a hacer uso del método de la priorización por frecuencias; donde se enumeran todos los problemas identificados y se procede a realizar su priorización con la ayuda de una matriz, donde se van comparando los problemas unos con otros, para definir cuál de los problemas es más importante que el otro, tal como se muestra a continuación.

Matriz de priorización del problema

No.	Problema	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Ausencia de nuevas estrategias de desarrollo.		2	3	4	5	6	7	8	1	10
2	Débil análisis de contextos			3	4	5	6	7	8	2	10
3	Débil fortalecimiento del área.				3	5	3	7	8	3	3
4	Poco uso de las herramientas adecuadas de gestión.					5	4	7	8	4	4
5	Débil proyección social a largo plazo.						5	5	5	5	5
6	Recursos limitados.							7	8	6	6
7	Dificultad para romper paradigmas.								8	7	7
8	Poca identificación y empoderamiento con los objetivos del programa e institución									8	8
9	Escasa organización auténtica de los jóvenes.										10
10	Escaso proceso de monitoreo y evaluación personal-beneficiarios										

Resultados de la priorización

Problemas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frecuencias	1	2	5	3	9	4	7	8	0	3

Primer problema (5) = 9

Segundo problema (8) = 8

Tercer problema (7) = 7

2.2.1 Problema priorizado

De acuerdo al procedimiento realizado para la priorización los problemas según la comparación de los mismos, se ha identificado por medio de la matriz que el problema central es, *la débil proyección social a largo plazo* que oriente una planificación de acciones estratégicas con miras a realizar acciones trascendentales de impacto social fuera de la Fundación.

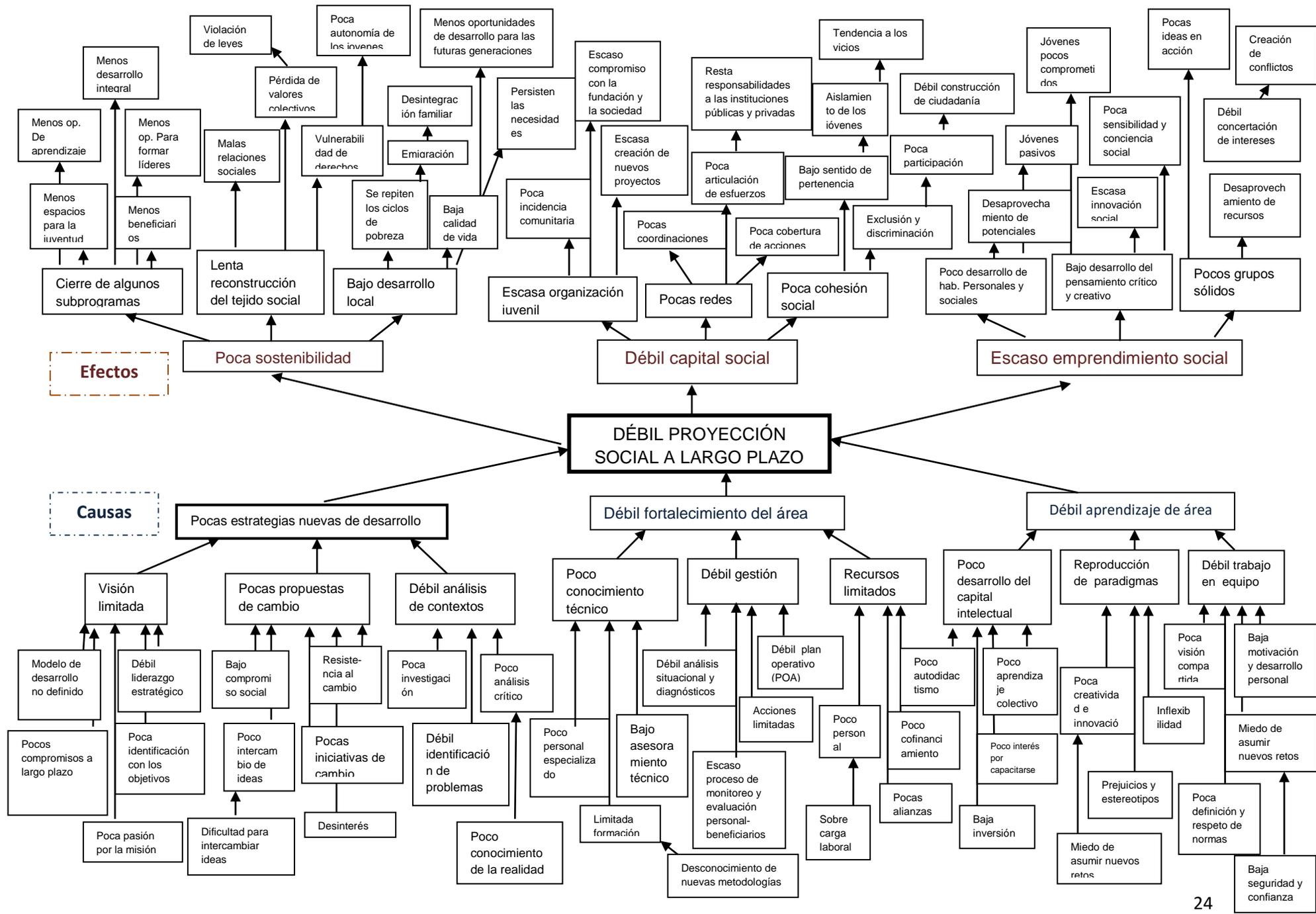
Cuando se hace referencia a la proyección social a largo plazo, consiste en llevar acciones no solo a corto y mediano plazo, sino que también a largo plazo no solo de impacto para los jóvenes y adolescentes que asisten al programa, sino que puedan trascender fuera de la Fundación también, proyectándose a lo social no de una forma asistencial ni paternalista, sino buscando transformar los problemas en oportunidades.

2.3 Árbol de Problemas

El árbol de problemas es una técnica por medio del cual se analiza un problema luego de ser priorizado, a través de sus causas y efectos. Esta técnica no se utiliza para formular un proyecto, pero sí para comprender mejor el problema sobre el cual se quiere buscar alternativas de solución, por tal razón se utiliza dentro de este segundo capítulo, que es el análisis situacional del área de proyección.

La técnica o la herramienta tiene la semejanza a un árbol por la razón que; las raíces representan las causas del problema central, el tronco representa el problema principal y las ramas terminan representando los efectos que tiene el problema.

Tener una visión amplia del problema principal ayuda a tener un mejor conocimiento y comprensión del mismo y todo lo que involucra, ya sea de carácter institucional o bien de carácter poblacional lo que interesa es conocer que lo provoca y cuáles son todas esas consecuencias de que el problema siga permaneciendo.



2.4 Análisis y Justificación de la problemática encontrada

Hablar de una débil proyección social a largo plazo puede ser entendido como todas aquellas acciones que se llevan a cabo para que tengan repercusiones positivas y visibles para la sociedad. Una definición dada por Pérez y Gardey (2015) dicen que:

La idea de proyección social, por lo tanto, hace mención a aquellos servicios y actividades que se llevan a cabo para lograr una mejora en la vida de la gente. El uso más habitual de la noción se vincula a la educación que se presta para que las personas tengan las herramientas necesarias para progresar socialmente y para que los conocimientos impartidos sean útiles para la comunidad.

Consecuentemente, de acuerdo al trabajo que realiza la Fundación por medio de sus programas, existe una evidente proyección social; como en el caso específico del Área de Apoyo a Jóvenes, que busca contribuir al desarrollo integral de la juventud y adolescencia, fortaleciendo el área académica de los estudiantes, pero así mismo, el desarrollo de sus habilidades individuales y colectivas con un enfoque social.

Sin embargo, ante la identificación de la problemática acerca de las *pocas estrategias nuevas de desarrollo*, representan una de las causas que debilitan la proyección social del área, reflejándose en las pocas acciones de trascendencia fuera de la Fundación que impacte en el desarrollo de las comunidades, dejando percibir un bajo compromiso social, donde la juventud se ve poco involucrada en la organización y propuestas de proyectos locales, más cuando han tenido y tienen acceso a la educación y pueden aportar no solo con sus habilidades sino también con sus conocimientos.

Cuando las acciones son de corto plazo, paliativas, poco visionarias, puede caerse en el error de reproducir el paternalismo en la sociedad, la dependencia a las instituciones sociales, por lo que se desaprovecha el potencial y capacidad de las personas en este caso de la juventud, quienes representan una oportunidad para encaminarse hacia el desarrollo ejerciendo ciudadanía, como una estrategia para llevar a cabo cambios en la sociedad.

2.5 Explicación de causas y efectos

De acuerdo a la secuencia de lo que se ha leído para la construcción de este capítulo empezando por la identificación de problemas generales, priorización de los mismos y dar como resultado la débil proyección social a largo plazo como un problema central, se procedió a la construcción del árbol de problemas como una técnica que ayuda a tener un panorama más general de lo que acontece y de lo que pudiera ocurrir en caso de no ser atendido el problema. Una vez construido el árbol es importante considerar una explicación de las causas y efectos del mismo.

2.5.1 causas

Cuando se hace la mención de causas, quiere hacerse referencia a todas aquellas situaciones o factores que generan alguna problemática, que van a importar en la medida que estén afectando el área de intervención, para el logro de sus objetivos como programa y como organización, afectando la prestación de sus servicios y la satisfacción de la población beneficiaria. Las causas perceptibles del árbol con relación a la débil proyección social a largo plazo son:

- a) *Pocas propuestas nuevas de cambio, de desarrollo:* la Fundación aparte de tener una misión y objetivos también dispone de valores institucionales que debe ser compartida en todos los departamentos y áreas de trabajo, una de ellas da alusión a que se puede inventar, crear, y tomar riesgos de explorar nuevas estrategias de desarrollo; lo que posibilita la oportunidad de ampliar e intentar nuevas estrategias de cómo lograr los objetivos apuntalando el desarrollo de las familias y comunidades. Una de las limitantes que afecta esa nueva generación de estrategias o propuestas de cambio, bien puede ser la limitada visión a largo plazo porque a nivel institucional no está definida, las pocas nuevas propuestas de cambio que genere nuevos procesos, la no certeza y apropiación de lo que acontece en la realidad en la que están inmersos los jóvenes y adolescentes que forman parte del programa.
- b) *Débil fortalecimiento del área:* el trabajo de área se ve afectado cuando el personal carece de las herramientas necesarias para echar andar nuevos

proyectos, desde la elaboración de diagnósticos, de conocer bien los procesos de planificación con una visión estratégica que promueva más la participación y organización de los adolescentes y jóvenes en busca de la construcción de ciudadanía que aporte al desarrollo local; herramientas para gestar no solo nuevas oportunidades de cambio, sino de recursos también.

- c) *Débil aprendizaje*: una organización que aprende procura innovar y dar paso a la creatividad lo que le permite ser competitivo ante todos los problemas ocasionados a raíz del cambio de sociedades y con ello la globalización. La existencia de paradigmas o ideas preconcebidas del equipo respecto a cómo se debe trabajar y socializar con los jóvenes, la limitada formación, el poco autodidactismo para intentar el uso de otras metodologías y herramientas de trabajo, limita el crecimiento personal y debilita el trabajo en equipo al no generarse aprendizaje colectivo que genere debate, interlocución de ideas, visión compartida con miras en la innovación y emprendimiento social.

2.5.2 efectos

Cuando se habla de efectos se hace alusión a todas aquellas situaciones generadas o consecuencias en base a la identificación de un problema y sus causas. La importancia que tiene conocer los efectos muchas veces es para entender las situaciones que pasan y acontecen en la realidad, que son situaciones más fáciles de ver y percibir. Entre los efectos del problema están:

- a) *Poca sostenibilidad*. Generar la sostenibilidad de los proyectos y programas no es una cuestión fácil, más cuando es una organización social que depende mayormente de las donaciones, y la población a beneficiar cada vez va en aumento, lo que puede significar un reto para idearse nuevas estrategias para que las acciones del programa no terminen, y sigan llevándose a cabo por medio de los estudiantes que han sido afiliados por la Fundación. La poca sostenibilidad de las acciones puede llevar a la cancelación de las mismas, que se pierda el espacio para los jóvenes, lo que signifique menos oportunidades para su crecimiento y desarrollo personal y colectivo dentro de la Fundación y fuera de ella.

- b) *Débil capital social*. Cuando se habla de capital social se hace referencia a la creación, fortalecimiento de redes y organizaciones con la población para que contribuyan al desarrollo y bienestar de la sociedad, llevando a cabo acciones coordinadas, de beneficio mutuo entre todos los actores que forman parte de un proyecto visionario. El débil capital social puede provocar lo contrario, como el individualismo, malas relaciones sociales entre los mismos jóvenes que genere la pérdida de valores colectivos, una baja del liderazgo representativo, todo ello que influya para una escasa organización, coordinación, y alianzas con otras organizaciones e instituciones públicas y privadas.
- c) *Escaso emprendimiento social*. Otro de los efectos que puede considerarse está relacionado al emprendimiento social, esto puede generar una baja en la motivación del desarrollo de los potenciales y capacidades de los adolescentes y jóvenes para emprender, innovar y crear nuevas cosas, nuevos grupos con intereses en común, que repercuta en el desarrollo de sus habilidades de desarrollo personal y social, y pongan sus ideas en acción para beneficio de los demás, de la sociedad.

2.6 Análisis de actores involucrados

Se les llama actores a todas aquellas personas individuales o con personería jurídica, es decir, instituciones públicas y/o privadas, u otras organizaciones que se vinculan al tema tratado. Por lo tanto, el análisis de actores, significa un proceso por medio del cual se les puede estudiar y determinar el nivel de influencia positiva o repercusiones negativas que pueden tener tanto para el área de proyección, como para la problemática identificada sobre la cual se ha ido trabajando.

Esta herramienta sirve para identificar cuál de esos actores son potenciales para poder llevar a cabo alianzas y quienes de ellos pueden representar una amenaza para el área y la solución del problema

Grupos / Personas	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
Fundación Familias de Esperanza	Promover esperanza y oportunidades de desarrollo, a las familias y comunidades guatemaltecas por medio de educación, salud y vivienda.	Tener una visión compartida de lo que se desea alcanzar como organización.	Recurso humano y económico por medio de donaciones, principalmente extranjera.
Junta Directiva	Velar por el buen funcionamiento de todas las dependencias de la Fundación, y que se esté cumpliendo con los objetivos con cada uno de los programas y centros.	Los procesos se vuelven tardíos para tomar decisiones.	El poder de tomar las decisiones más importantes en lo financiero y de aprobar nuevos proyectos.
Área de jóvenes	Contribuir al desarrollo integral de la juventud y adolescencia para que tengan una vida mejor y saludable fuera de todo daño físico, psicológico y social.	Recursos limitados de carácter económico y técnico.	El poder de generar nuevas alternativas de cambio, y proyectos para los jóvenes y adolescentes potenciando sus liderazgos fuera y dentro de la Fundación.
Departamento de Trabajo Social	Velar y buscar por el bienestar y desarrollo de las familias, principalmente de los apadrinados, en este caso; niños, adolescentes y jóvenes.	No están involucrados en el desarrollo de programas juveniles.	Acompañamiento y asesoramiento de procesos.

Área de Psicología	Contribuir en la salud mental de los apadrinados y generar resiliencia en ellos.	Las mayorías de atenciones son de carácter individual.	Poder llevar a cabo acciones de atención colectiva para atender nuevos problemas psicológicos de repercusión social.
Área de promoción educativa	Seguir apoyando y beneficiando a más personas en edad escolar para que puedan tener acceso a la educación.	Coordinación de las becas.	Por medio de las becas, más personas pueden procurarse un mejor futuro y buscar alcanzar sus sueños individuales y colectivos.
Padrinos	Seguir aportando en recursos para que más personas en edad escolar estudien y tengan un título de nivel medio.	Mantener la ayuda	Proveer de recursos económicos, materiales didácticos, educativos.
Adolescentes y jóvenes asistentes al programa	Alcanzar sus metas de formación académica, una mejora de calidad de vida para ellos, sus familias y comunidades en la medida que ellos puedan aplicar sus conocimientos.	No saber aprovechar los recursos, poca consciencia social.	Ser sujetos de su propio desarrollo, y agentes de cambio, por medio del desarrollo de sus liderazgos, potencial humano, creatividad, buenas actitudes y energías.
Padres de familia	El logro de las metas de sus hijos e hijas, mejores oportunidades de crecimiento y una mejora de vida para ellos y sus futuras generaciones.	Recursos limitados, problemas familiares que repercuten en los hijos (as).	La autoridad sobre los hijos e hijas para que puedan involucrarse en otras actividades. Ser ejemplo para sus hijos de lucha, esfuerzo, de participación voluntaria, práctica de valores.

Maestros de formación académica	Formar académicamente a los adolescentes y jóvenes.	Enseñanzas poco convencionales y prácticas.	Incidir positivamente por medio del ejemplo, ayudar a crear conciencia social, habilidades para trabajar en equipo.
Institutos o escuelas públicas	A que guatemaltecos sin importar su condición social y económica tengan el derecho a la educación.	Personal con poca vocación y formación	Facilitar el personal de enseñanza, espacios e instalaciones.
Colegios o centros de formación privados	Formar futuros profesionales de calidad y con capacidades competitivas para insertarlos en el mundo profesional, laboral, social.	Las formas tradicionales de enseñanza, que generan sobrecarga de trabajos y contenidos y poco contacto con la realidad.	Poseen el recurso humano, infraestructura y material.
Municipalidad de Antigua	Ayudar y contribuir al desarrollo de las áreas y población más vulnerables del municipio	Pocas alianzas con el programa	Recurso humano, económico y técnico para vincular nuevos proyectos.
Líderes comunitarios	El desarrollo de sus comunidades, mejores condiciones de vida para los pobladores, reducir la violencia y hechos delincuenciales.	Generar oportunidades y espacios a los jóvenes	Acompañamiento, y gestación de proyectos y acciones comunitarias.

Iglesias	Contribuir en la construcción de una cultura de paz, de fortalecer valores, y orientar a los adolescentes y jóvenes para una mejor vida.	Pocos espacios para los jóvenes, escasos proyectos desde las iglesias.	Consejerías para los adolescentes y jóvenes.
Comunidades de los becados	Tener más oportunidades de desarrollo local por medio de la profesionalización de más personas en sus comunidades, y que puedan contribuir con ellas.	Las pocas oportunidades y espacios para los becados. Emigración	Poder incluir, apoyar y respaldar a los jóvenes, creer en ellos y sus capacidades para hacer cambios.
Empresas privadas	Contribuir al desarrollo de las comunidades donde ellos también prestan sus servicios y hacen uso de los recursos de las comunidades.	Proporcionar y facilitar recursos	Disponen de recursos económicos para patrocinar o apoyar proyectos.
Organizaciones sociales	Realizar y fortalecer acciones que contribuyan en el desarrollo de las localidades	Limitación de recursos por falta de apoyo gubernamental y privadas.	Pueden generar más espacios de participación
Universidades Públicas y privadas	Formar profesionales universitarios éticos, comprometidos con su profesión y sociedad en general para promover cambios.	Pocas oportunidades para desarrollarse, recursos limitados	Recurso humano e intelectual, nuevas iniciativas y conocimientos.

2.7 Demandas institucionales y poblacionales

Las demandas pueden ser asociadas a peticiones o solicitudes que tienen tanto el área de proyección sobre el cual se está trabajando, así mismo las de la población beneficiaria, en este caso las y los adolescentes y jóvenes.

2.7.1 demandas institucionales. El área de apoyo a jóvenes, en base a sus distintas peticiones, busca contribuir al desarrollo integral de la juventud y adolescencia, orientado a aplicar una escuela que despierte los sueños de la juventud, que cultive la solidaridad, la esperanza y el deseo de aprender, enseñar y transformar su mundo. (Filosofía del Programa de Apoyo a Jóvenes).

Por lo tanto, las peticiones como área de proyección están enfocadas a que se genere nuevas acciones, o programas que motiven a las y los adolescentes, así como las y los jóvenes a aprender cosas nuevas; motivar sus sueños de éxito, creer en sí mismos (as), potenciar sus habilidades y capacidades que los oriente a una mejor vida para ellos mismos y para la sociedad.

También, el área solicita, personas que crean en la juventud y les aporte para alcanzar un mejor nivel de vida, promueva sus liderazgos y los prevenga de malos hábitos de vida, asegurando el logro sus metas y su desarrollo integral.

2.7.2 demandas poblacionales. Las peticiones de demanda en este caso, giran en torno las necesidades de la población beneficiaria del programa. Tres de las necesidades básicas para su bienestar, la Fundación ha velado y procurado satisfacer en educación, salud, vivienda y de cierto modo la alimentación.

Sin embargo, la juventud, presentan otro tipo de necesidades que tiene que ver con sus relaciones sociales y familiares; como la necesidad de sentirse escuchados, comprendidos y guiados en la toma de sus propias decisiones. Así mismo, la necesidad de espacios que les brinden seguridad, fuera del rechazo y el estigma social; espacios donde puedan ellas y ellos expresarse, sentirse identificados, productivos; mayores oportunidades de convivencia; generación de nuevos proyectos o actividades que motive sus intereses y puedan enseñarles a otros.

2.7.3 Análisis de las demandas y brecha respectiva.

Conocer las peticiones de ambos actores, tanto del área de proyección, y de la población beneficiaria, se hace notar una convergencia de intereses respecto a nuevos programas o proyectos donde los adolescentes y jóvenes puedan seguir manteniendo su motivación, aprender, conocer y convivir de forma sana, ser personas de bien y productivas para la sociedad.

Tanto la niñez, como la adolescencia y juventud son un sector de la población guatemalteca vulnerable, en situación de riesgo de no poder desarrollarse plenamente. La niñez constituye el futuro del país, pero la adolescencia y juventud constituyen el presente, y son el ejemplo a seguir de las futuras generaciones también.

Los adolescentes y jóvenes tienen que enfrentar muchos problemas que les afecta no solo como personas individuales, como miembros de una familia, sino también como miembros de una sociedad.

A pesar que los adolescentes y jóvenes tengan necesidades básicas y materiales, existen otras situaciones que les afecta como la violencia física y psicológica en casa, escuela; problemas de pandillas en los barrios y colonias; vicios como el alcoholismo, drogadicción, sexo; los matrimonios y embarazos a temprana edad; son factores que los limitan para alcanzar sus metas, tener una mejor calidad de vida, ser autónomos, serviciales, comprometidos, libres y realizados como todo ser humano busca.

El Estado como ente garante del bien común de todas y todos los guatemaltecos, por medio del trabajo que realizan las autoridades a través de las distintas dependencias, no visibilizan y consideran importante la atención de los problemas que afecta este sector de la población, no se visibiliza acciones estratégica e inversión de recursos para potencial el capital humano de la adolescencia y juventud.

A partir de los espacios que generan algunas organizaciones sociales para atender las demandas de esta población que es vulnerada en sus derechos, puede fortalecerse las acciones y empoderarlos para que ellos generen sus oportunidades.

2.8 Proyectos futuros del área de proyección

Parte de algunas de las responsabilidades más serias del área de apoyo a jóvenes, es tomar acciones que contribuyan a que los estudiantes apadrinados logren terminar una carrera y graduarse de nivel diversificado, por tal razón, el apoyo académico constituye uno de los trabajos fuertes para el área.

En una entrevista dada por el Gerente del Programa de Apoyo a jóvenes, para justificar los proyectos a futuro dentro del programa, se hizo referencia a los resultados de unas estadísticas realizadas por la misma Fundación con la población becada; la incidencia de los estudiantes que han repetido un grado en la primaria existe también la probabilidad que repitan también un grado en básicos; así mismo que los hombres que han perdido dos veces algún grado escolar, es probable que abandonen los estudios.

Con base en lo anterior, se está estudiando la posibilidad de crear otro programa o ente encargado que concentre a este tipo de población en riesgo, para tratar de cambiar la situación problemática de la repitencia y deserción escolar; así mismo trabajar la resiliencia, como una forma de prevención a través de actividades lúdicas académicas que no permita que los estudiantes no alcancen sus metas.

Capítulo III

3. ANÁLISIS ESTRATÉGICO

El análisis estratégico, permite reflexionar más sobre la problemática identificada en el área de proyección, permite estudiar más a fondo y analizar todos aquellos factores internos y externos que tienen injerencia en el problema dentro del contexto del área (Arenales, 2012.p 106).

Por medio de este tipo de análisis se estudia más del entorno, recursos y capacidades del área en el que se ha identificado la problemática, para tener la información necesaria y oportuna para tomar las decisiones de lo que se va hacer, y así poder definir las acciones o las estrategias más convenientes para buscar las alternativas de solución(es) más convenientes.

Dentro de las principales herramientas o instrumentos necesarios para el desarrollo de este capítulo es la aplicación del F.O.D.A y Mini Max, que serán de utilidad para plantear las líneas estratégicas de acción y hacer la selección del proyecto a desarrollar.

3.1 Análisis F.O.D.A

Las siglas F.O.D.A. significan; Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. Puede considerársele una técnica por medio de la cual se identifican todos aquellos factores internos y externos que reflejen la situación actual del área donde se contextualiza el problema identificado acerca, de las pocas estrategias nuevas de desarrollo.

Identificar las fortalezas y oportunidades, pueden facilitar la solución del problema; pero la identificación de las debilidades y amenazas dan a conocer que pudiera afectar la solución del mismo (Geilfus, 2002, p.161).

Por lo tanto, esta herramienta brinda un diagnóstico de la situación con el objetivo de pensar en la toma de decisiones estratégicas que mejoren la situación futura.

3.1.1 Matriz F.O.D.A

Construir el F.O.D.A, es por medio de una matriz de dos por dos. Cada cuadrante de la matriz está relacionado con otros por medio de relaciones de causa-efecto con relación al problema identificado en el área de Apoyo a jóvenes.

Las fortalezas contrarrestan las debilidades y ayudan a aprovechar las oportunidades. Mientras que la debilidad no permite que se aproveche las oportunidades y representa vulnerabilidad ante las amenazas.

Fortalezas	Oportunidades
<ul style="list-style-type: none">• Habilidades y capacidades gerenciales del jefe del programa.• Experiencia en el desarrollo de programas y proyectos enfocados a la juventud por parte del gerente del programa.• Personal con espíritu de servicio.• Personal comprometido y responsable con sus deberes y obligaciones.• Empatía del personal por las necesidades y problemas de la juventud.• Capacidad de organización del personal para cumplir con sus funciones.• El programa es abierto para todos los jóvenes y adolescentes aún sin ser apadrinados de la Fundación.• Presupuesto flexible para cumplir con las actividades del POA.• Interés en el desarrollo integral de la juventud y adolescencia.• Valoración del liderazgo y empoderamiento de la juventud al servicio social.• Existen grupos juveniles de líderes conformados en el programa.• La promoción y respeto por los	<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de nuevas herramientas y metodologías para desarrollar mejor el trabajo del personal.• Mayor crecimiento y desarrollo de las capacidades y habilidades del personal.• Desarrollo de nuevos planes de acción proyectadas a largo plazo.• Mayor cobertura.• Mayor participación activa y propositiva de los jóvenes.• Creación y organización de nuevos grupos juveniles.• Generación de más espacios para la juventud.• Más acciones coordinadas con otras instituciones.• Desarrollo de nuevas propuestas y estrategias de cambio.• Ejecución de nuevos proyectos para la juventud.• Mayor autonomía de la juventud para tomar decisiones.• Mayor compromiso y responsabilidad social de la juventud.• Proyección comunitaria del programa.• Mayor nivel de competencia para atender las demandas y problemas de

<p>derechos de la adolescencia y juventud desde el programa institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Promoción de la inclusión de la juventud en el programa. • Instalaciones propias y amplias. • Apertura a nuevas personas para trabajar con los jóvenes. 	<p>la juventud.</p>
<p style="text-align: center;">Debilidades</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poca visión compartida del personal con respecto a la proyección social que se quiere. • Poco intercambio de ideas para generar nuevas propuestas de cambio. • Miedo de asumir nuevos retos • Poca identificación y apropiación de los objetivos del programa. • Débil plan operativo (POA) • Débil planificación estratégica en equipo. • Débil análisis de contextos. • Poco interés por capacitarse. • Poca innovación social. • Poco personal especializado. 	<p style="text-align: center;">Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La organización deje de apoyar el programa de jóvenes. • Dependencia de donaciones extranjeras. • Poca sostenibilidad. • No se genere más espacios para la juventud. • Pocas alianzas. • Perder el apoyo de otras instituciones para apoyar los proyectos de la juventud. • Falta de apoyo de las comunidades para que los jóvenes tengan incidencia • El bajo compromiso y responsabilidad social de la juventud • Poca credibilidad y confianza en la juventud • Poca apertura y motivación de los líderes comunitarios para incentivar la participación juvenil. • Pocas oportunidades para el crecimiento y desarrollo del potencial humano de los jóvenes y adolescentes en las comunidades

3.2 Mini Max.

El Mini max, es una técnica que permite hacer las vinculaciones necesarias respecto a los elementos del análisis F.O.D.A para poder encontrar las estrategias que permitan la solución del problema identificado en el área de intervención.

La técnica permite evaluar todos los elementos o factores del entorno en el que se desarrolla el problema (oportunidades y amenazas) y la relación que se tiene con la realidad dentro del área de proyección (Fortalezas y debilidades). Lo que se busca es hacer las relaciones necesarias entre dichos factores para saber cómo aprovechar mejor los factores que se tengan a favor para la solución del problema que ayude a contrarrestar todas aquellas limitaciones u obstáculos que impiden su solución.

Fortalezas-oportunidades: Max Max	Fortalezas-Amenazas: Max-Mini
<ul style="list-style-type: none"> • Las habilidades y capacidades gerenciales del jefe del programa pueden aportar al crecimiento y desarrollo de las capacidades y habilidades del personal. • La experiencia en el desarrollo de programas enfocados a la juventud por parte del gerente aporta al desarrollo y ejecución de nuevos proyectos. • La apertura del programa para todos los jóvenes y adolescentes aún sin ser apadrinados de la Fundación, permite una mayor cobertura de atención. • Capacidad de organización del personal para trabajar puede ayudar a coordinar más acciones con otras instituciones. • La existencia de grupos de líderes puede contribuir a capacitar y ayudar a formar más líderes y grupos. • Presupuesto flexible para cumplir con las actividades del POA puede permitir que se incluya más acciones de proyección comunitaria. • El sentido de compromiso con la juventud, puede motivar más su preparación para desarrollar mejor su trabajo. • Promueven y respetan los derechos de la adolescencia y juventud, se les respeta también su autonomía en la toma de sus decisiones. • Promover y practicar la inclusión motiva la participación activa y propositiva de los 	<ul style="list-style-type: none"> • La capacidad de organización del personal puede ayudar a formar nuevas alianzas con otras instituciones. • El interés de buscar el desarrollo integral de la juventud y adolescencia puede motivar a otras instituciones a trabajar proyectos en conjunto para la juventud. • Promover la inclusión de los adolescentes y jóvenes significa también mayor credibilidad y confianza en el potencial de la juventud. • Instalaciones propias y amplias puede significar un espacio seguro para la juventud. • La promoción y libertad del ejercicio de los derechos humanos, puede generar que la juventud reclame su participación y permita la apertura en sus comunidades y reconocimiento de los líderes. • La valoración del liderazgo y empoderamiento de la juventud al servicio social puede crear conciencia del compromiso y responsabilidad con la sociedad. • Empatía del personal por las necesidades y problemas de la población atendida puede permitir

<p>jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La valoración del liderazgo y empoderamiento de la juventud enfocado al servicio social, puede motivar nuevas propuestas y estrategias de cambio. • Tener la competencia necesaria para atender las demandas y problemas de la juventud requiere de la responsabilidad, servicio y empatía que el personal dispone. • Tener objetivos claros de lo que se quiere alcanzar puede lograr que se trabaje nuevos planes de acción proyectadas a largo plazo. 	<p>hacer consciencia en las comunidades y motivarles a apoyar a los jóvenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El espíritu de servicio y alto compromiso con la juventud puede motivar a trabajar por mejores oportunidades para el crecimiento y desarrollo de sus potenciales.
<p style="text-align: center;">Debilidades-Oportunidades: Mini Max</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el plan operativo del área abre la oportunidad de desarrollo nuevos planes de acción proyectadas a largo plazo. • Intercambiar más ideas entre el mismo equipo de trabajo para generar nuevas propuestas de cambio puede llevar a ejecutar nuevos proyectos para la juventud. • Asumir nuevos retos significaría mayor crecimiento y desarrollo de las capacidades y habilidades del personal. • Llevar a cabo una planificación como equipo de trabajo contribuiría a tener nuevas herramientas y metodologías para desarrollar mejor el trabajo como personal y contribuya al aprendizaje colectivo. • Tener un personal más especializado y/o multidisciplinario abre la oportunidad de desarrollar nuevos proyectos para la juventud. • Tener mayor identificación y apropiación con los objetivos institucionales y del programa, permitiría empezar procesos de proyección comunitaria. • Asumir nuevos retos, innovar acciones 	<p style="text-align: center;">Debilidades-Amenazas: Mini Mini</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tener un equipo especializado en gestión y desarrollo de proyectos juveniles puede gestionar otros medios para cofinanciarse y no depender únicamente de la organización si está ya no pudiera hacerlo, y así aumentar su sostenibilidad. • Compartir una visión con el equipo de lo que se quiere lograr a futuro, aumenta la posibilidad de tener más proyección social comunitarias. • Fortalecer el plan operativo del área lleva a crear nuevas alianzas con otros actores; instituciones, comunidades, líderes comunitarios para generar más espacios seguros y de participación para la juventud. • El interés por capacitarse e innovar procesos puede conducir a que promueva e incremente también el compromiso y la responsabilidad social de los jóvenes. • Tener mayor interés en presentar nuevas propuestas e intercambiar nuevas ideas de cambio en el

<p>permitiría la formación de más líderes comprometidos y responsables con la sociedad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer el análisis de contextos lograría tener un mejor nivel de competencia para atender las demandas y problemas de la juventud y desarrollar las propuestas necesarias de acción. 	<p>equipo, genera más oportunidades de crecimiento y desarrollo integral de la juventud.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

3.2.1 Explicación de las vinculaciones estratégicas y estrategias de acción.

a) Fortalezas con oportunidades. Por medio de esta vinculación, las fortalezas identificadas pueden maximizarse, para aprovechar mejor las oportunidades.

Tener objetivos claros de lo que se quiere alcanzar como programa de apoyo a jóvenes, genera alternativas para crear planes con acciones no solo de corto, mediano y largo plazo en el ámbito académico, sino que también en otras áreas como lo social, cultural, artístico, deportivo, incluso lo político sí se quiere motivar la criticidad de la juventud con respecto a la realidad, el sistema, el rol que juega ante un Estado fallido que no responde a las demandas y necesidades de la población.

Las habilidades y capacidades gerenciales del jefe del programa pueden aportar al crecimiento y desarrollo también, de las capacidades y habilidades del personal para aprovechar mejor los recursos que disponen, gestionar cambios, desarrollar propuestas, motive nuevos aprendizajes, etc.

La experiencia en el desarrollo de programas enfocados a la juventud por parte del gerente, representa una ventaja, porque se dispone de esos conocimientos técnicos para el desarrollo y ejecución de nuevos proyectos. Experiencia por el resto del personal para reforzar sus conocimientos y formación de cómo trabajar perfiles de proyectos, hacer investigaciones, elaborar y apropiarse de la sábana presupuestaria, elaborar planes de monitoreo y evaluación, etc.

La capacidad de organización del personal para trabajar a pesar de no ser mucho el personal, es un factor importante que puede ayudar también a coordinar con otras

instituciones públicas y privadas, acciones que aseguren mejor atención, espacios y desarrollo para la juventud, en la que se puede ver apoyada por nuevas personas que apoyen el programa y sientan el interés del trabajo por la juventud.

El sentido de compromiso del personal para trabajar con la juventud, puede constituir una motivación seguirse preparando académicamente, seguir aprendiendo nuevas metodologías y herramientas que contribuya a desarrollar mejor su trabajo.

Tener la responsabilidad como valor fundamental en el trabajo del personal, hace que haya una obligación de saber hacer lo que se hace, permitiendo que el trabajo sea competitivo para atender las demandas y necesidades que la población requiere.

Disponer de un presupuesto flexible y no bajo, para apoyar el programa de jóvenes, permite que se incluya más acciones de proyección comunitaria a partir de la valoración del liderazgo y empoderamiento de la juventud enfocado al servicio social, puede nuevas propuestas de cambio, y que ellos mismos puedan promover, dejando de ser objetos a ser sujetos de su propio desarrollo.

La existencia de dos grupos de líderes dentro del programa puede constituir una oportunidad para fortalecer las acciones que ellos realizan y proponer nuevas alternativas en base a las acciones que se han realizado.

La apertura del programa para todos los jóvenes y adolescentes aún sin ser apadrinados de la Fundación, permite una mayor cobertura de atención, y brinda un espacio seguro para que la juventud pueda involucrarse en actividades y le permita una convivencia sana.

La promoción y respeto de los derechos de la adolescencia y juventud del programa; abre la oportunidad para que ellos y ellas ejerzan autonomía en la toma de sus decisiones, motive su crecimiento, independencia, participación, deseos de actuar y proponer como cambiar las situaciones que le afectan en su entorno.

b) Debilidades con oportunidades. Las vinculaciones entre estos dos elementos del F.O.D.A; busca tomar ventaja de las oportunidades para la solución del problema respecto a reducir las debilidades identificadas.

Fortalecer el plan operativo del área, que se ve un tanto débil por algunas de las acciones que no están siendo innovadas y respondiendo a las necesidades e interés de la juventud de forma contextualizada abre la oportunidad de desarrollo nuevos planes de acción proyectadas a largo plazo.

Intercambiar más ideas entre el mismo equipo de trabajo para generar nuevas propuestas de cambio puede llevar a ejecutar nuevos proyectos para la juventud que mantenga el interés y asistencia de los mismos.

Asumir nuevos retos significaría mayor crecimiento y desarrollo de las capacidades y habilidades del personal, que ayude a explotar sus potenciales, creatividad, aprendizaje continuo que les asegure mayor motivación y desarrollo como ser humano y profesional.

Fortalecer el análisis de contextos lograría sentar las bases para pensar estrategias, justificar nuevos planes de acción, proyectos que le permitan ser competitivos para atender las demandas y problemas de la juventud buscando la satisfacción de esas necesidades.

Innovar procesos, acciones permitiría más participación de los líderes con sentido de compromiso y responsabilidad con la sociedad, motivar la creación de otros grupos, nuevas formas de emprendimiento, más empoderamiento y autonomía juvenil.

Una mayor identificación y apropiación con los objetivos institucionales y del programa, puede contribuir a proponerse impulsar procesos o acciones en el ámbito comunitario con resultados no solo de corto plazo, sino de mediano y largo plazo, para alcanzar más cobertura de las acciones.

Tener un personal más especializado y/o multidisciplinario abre la oportunidad de desarrollar nuevos proyectos para la juventud, porque se hace un análisis más profundo y con diferentes puntos de vista, que permite crear propuestas más integrales y oportunas, dando la oportunidad de tener un nivel más alto de competitividad como equipo.

Llevar a cabo una planificación como equipo de trabajo contribuiría a tener un aprendizaje colectivo en cuanto al uso y aplicación de herramientas y metodologías que ayude a desarrollar mejor el trabajo como personal.

c) Fortalezas con Amenazas. En este otro cuadrante de vinculaciones, se busca aprovechar las fortalezas que dependen de nivel interno, para contrarrestar y reducir las amenazas que no permitirían la solución del problema.

El interés del área de buscar el desarrollo integral de la juventud y adolescencia puede motivar a desarrollar propuestas de negociación con otras instituciones para trabajar proyectos en conjunto.

La capacidad de organización del personal puede ayudar a formar nuevas alianzas con otras instituciones que facilite procesos y mejore la calidad de los servicios que se presta.

Promover la inclusión de los adolescentes y jóvenes significa también, mayor credibilidad y confianza en el potencial de la juventud, que les ayuda en su autoestima y capacidad de resiliencia para afrontar las situaciones negativa que no les permite crecer y desarrollarse.

La promoción y libertad del ejercicio de los derechos humanos, puede generar que la juventud reclame sus derechos de participación y permita la apertura en sus comunidades y reconocimiento de los líderes que valide sus derechos y el resto de la población.

La valoración del liderazgo y empoderamiento de la juventud al servicio social puede crear compromiso y responsabilidad que la juventud como ciudadanos y como futuros profesionales tiene con la sociedad.

Empatía del personal por las necesidades y problemas de la población atendida puede permitir hacer consciencia en las comunidades y motivarles a apoyar a los jóvenes; es decir contagiar a las demás personas y buscar romper los prejuicios y estereotipos en contra de este sector que es estigmatizado y marginado por el Estado y la misma sociedad.

El espíritu de servicio y alto compromiso con la juventud puede motivar a que se lleven acciones pensadas a cómo aprovechar mejor el potencial humano, intelectual, social que tienen los jóvenes para asegurarles un mejor futuro a ellos a partir de darles las herramientas necesarias en donde ellos mismos puedan desenvolverse y dejar una huella como agente de cambio.

d) Debilidades con Amenazas. Esta última vinculación de los factores negativos tanto internos como externos, busca minimizar debilidades y amenazas.

Tener un equipo especializado en gestión y desarrollo de proyectos juveniles puede gestionar otros medios para cofinanciarse y no depender únicamente de la organización si está ya no pudiera hacerlo con la ayuda financiera del extranjero, lo que aumentaría la sostenibilidad del programa.

Compartir una visión con el equipo de lo que se quiere lograr a futuro acorde a la misión y objetivos, permite expandirse y proyectarse a nivel comunitario también.

Minimizar las debilidades del plan operativo, puede minimizar también las pocas alianzas con otros actores como: instituciones, comunidades, líderes comunitarios para generar más espacios seguros y de participación para la juventud.

Reducir el desinterés por capacitarse e innovar procesos, estrategias enfocadas a lo social, puede reducir el bajo interés y compromiso de los jóvenes por lo social también.

Minimizar el interés en presentar nuevas propuestas e intercambiar nuevas ideas de cambio en el equipo, minimiza las pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo integral de la juventud.

3.3 Definición de área de intervención

Luego de conocer las áreas de trabajo de la Fundación Familias de Esperanza se seleccionó el área de Apoyo a Jóvenes, como el área de intervención para llevar a cabo la Práctica Profesional Supervisada.

El área de Apoyo a Jóvenes, es un programa abierto, para todos aquellos que deseen asistir a las actividades que se llevan a cabo dentro de la Fundación, pero dirigido principalmente para los apadrinados de 12 años en adelante.

Se trabaja por medio de cuatro sub programas, donde desprenden todas las acciones que desarrollan: actividades recreativas, artísticas, deportivas, imparten temas motivacionales e informativos para una salud integral; promueven el liderazgo de la adolescencia y juventud esto como acciones extracurriculares. Por otro lado, se brinda el apoyo académico para minimizar la deserción y repitencia escolar de los estudiantes becados.

El programa busca contribuir al desarrollo integral de la juventud y adolescencia. Considerando que la etapa de la adolescencia es cuando más cambios físicos y emocionales se dan, que inciden en el carácter y la personalidad. En la etapa de la juventud, supone que es donde se ha superado las tensiones de la adolescencia y volverse autónomos.

En términos generales, los y las adolescentes juntamente con los jóvenes viven en situaciones de pobreza, pobreza extrema, violencia, pocas oportunidades de estudiar y completar una carrera, el desempleo, la exclusión social, económica y política. Lo que los convierte en un sector marginado y olvidado por el Estado que no motiva la formulación de políticas, programas y proyectos que reconozcan la importancia y fuerza de estos para mejorar las condiciones de desarrollo del país y la sociedad misma.

En el caso de los adolescentes y jóvenes becados por la Fundación, que si tienen la oportunidad de tener acceso a la educación y tener la oportunidad de finalizar una carrera de nivel medio, les significa la oportunidad de acceder al mercado laboral, lograr independencia económica que mejore sus condiciones de vida a nivel personal, familiar; pero así mismo, para participar en sus comunidades, y promover el desarrollo local por medio de sus conocimientos.

3.4 Propuestas de proyectos de intervención por línea de acción

Después de haber realizado el análisis F.O.D.A, y hacer las vinculaciones respectivas por medio de la técnica del Mini Max, surgen las líneas de acción que representan las posibles alternativas de solución frente al problema identificado en el análisis situacional.

Cada línea de acción sugerida es acompañada de distintas propuestas de proyectos que el área de apoyo a jóvenes pudiera considerar en un futuro implementar si así lo considera pertinente.

3.4.1 Promoción social y desarrollo comunitario.

- Planes comunitarios de promoción cultural, artística y deportiva en beneficio de las comunidades locales.
- Promoción de la organización comunitaria.
- Fortalecimiento de la participación de las y los jóvenes para mejorar su incidencia en la toma de decisiones de las acciones comunitarias.
- Promoción e inserción de la juventud en los procesos de desarrollo social y comunitario.
- Plan de promoción e inclusión juvenil en actividades productivas y emprendedoras para el aprovechamiento de las potencialidades del municipio.

3.4.2 Construcción de capital social que favorezca procesos de inclusión y equidad.

- Construcción de redes institucionales y organizaciones sociales juveniles enfocadas al desarrollo y promoción social.
- Generación de alianzas estratégicas públicas y privadas que fortalezcan el diseño y la ejecución de planes de acción incluyentes y equitativos para la juventud.
- Plan de formación, acompañamiento técnico y apoyo de los grupos organizados de los/las jóvenes.

- Promoción de cultura de paz a través de la recuperación de valores colectivos y fomento de la equidad de género.
- Diseño de campañas de sensibilización y concientización social de los problemas que afectan a la juventud y adolescencia.

3.4.3 Construcción de plataformas de participación para la juventud.

- Educación y formación política, económica y social.
- Promoción de la convivencia y la resolución pacífica de conflictos, a través de intercambio de experiencias, encuentros y convivencias juveniles.
- Creación de más espacios seguros y saludables para el desarrollo sano de la juventud.
- Diseño de plataformas virtuales de contenido pedagógico y formación de interés para la juventud y adolescencia.
- Fortalecimiento de la participación incluyente de la adolescencia y juventud en el diseño de proyectos sociales.

3.4.4 Empoderamiento y Liderazgo al servicio social para el desarrollo local.

- Formación en la innovación y emprendimiento social que impulse el potencial humano de los líderes juveniles del programa de apoyo a jóvenes
- Fortalecimiento del pensamiento crítico y creativo de los jóvenes y adolescentes a través del análisis de su propia realidad y auto aprendizaje.
- Formación y promoción de la ciudadanía y empoderamiento juvenil.
- Fortalecimiento de las relaciones humanas y trabajo en equipo de los grupos juveniles.
- Elaboración de un plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador.

3.4.5 Formación técnica y aprendizaje social.

- Educación y formación en procesos de diagnóstico y planificación.
- Formación y capacitación en temas de desarrollo social y comunitario.

- Diseño de plan de sostenibilidad.
- Fortalecimiento de los procesos de monitoreo y evaluación entre el personal y beneficiarios.
- Fortalecimiento de las capacidades emprendedoras y habilidades técnicas del personal

3.5 Selección del proyecto de intervención de la Práctica Profesional Supervisada

Después de haber hecho mención de los posibles proyectos que pudieran trabajarse, se ha seleccionado uno de ellos como proyecto de intervención para llevar a cabo en el área de proyección donde se está trabajando la Práctica Profesional Supervisada. Se han considerado algunos elementos para su priorización y se ha seleccionado como proyecto: **Elaboración de un plan de acción institucional para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador.**

Luego de haber realizado los análisis correspondientes en cada uno de los capítulos anteriores, en el que se ha identificado y priorizado como problemática: las pocas estrategias nuevas de desarrollo en el Área de jóvenes. Acá se vincula la necesidad de aprovechar los conocimientos, potencialidades y competencias de la juventud que pueden promover un liderazgo diferente e innovador, como una de las alternativas para la creación de nuevas propuestas de cambio ante las acciones desarrolladas por el área

La línea de acción seleccionada ha sido, el empoderamiento y liderazgo juvenil al servicio social; y como proyecto de intervención la elaboración de un plan de acción institucional que fortalezca los liderazgos de los jóvenes en un sentido innovador.

El proyecto seleccionado, ante la identificación del problema central se visualiza como un medio por el cual se puede fortalecer el análisis de contexto del liderazgo juvenil y a través del plan de acción generar otras propuestas de cambio, empoderando y fortaleciendo a los jóvenes como sujetos sociales y fortaleciendo la ciudadanía a través de la participación más activa de ellos y ellas en lo social.

3.6 Alcances y límites

3.6.1 Alcances.

Se hace importante considerar los alcances y límites del proyecto que se ha propuesto para su ejecución, por lo que dentro de los alcances que se tendría con el proyecto son:

- a) Se implementará acciones por parte del área de apoyo a jóvenes de la Fundación, que fortalezca el liderazgo de los jóvenes en un sentido innovador.
- b) Se conocerá la situación del liderazgo de los jóvenes y hacia donde se han proyectado.
- c) Se motivará más la inclusión de la juventud en los procesos de cambio y participación dentro y fuera de la Fundación.

3.6.1 Límites.

Dentro de las limitantes que pudieran darse con el proyecto, son:

- a) No lograr la participación activa y propositiva de los actores para trabajar las acciones.
- b) No definir y compartir las acciones a formular.
- c) No generar la suficiente información que genere el interés por formular nuevas alternativas de cambio.

Ficha técnica del proyecto

Nombre del Proyecto: Elaboración de un plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador.

Ubicación del proyecto: Área de Apoyo a Jóvenes. Km 2, Carretera a San Juan del Obispo. La Antigua Guatemala.

Objetivo general: Contribuir al desarrollo de nuevas acciones que permitan potenciar el capital humano de los jóvenes líderes como actores de su propio desarrollo.

Objetivo específico: Desarrollar un plan de acción que fortalezca el liderazgo innovador de los jóvenes.

Breve resumen: El proyecto busca que se lleguen a implementar acciones de parte del área de Apoyo a Jóvenes de la Fundación Familias de Esperanza contribuyendo a fortalecer las capacidades de liderazgo de la juventud en materia de Innovación.

Una primera parte del proyecto, mediante el uso de algunos instrumentos que generen información, conocer la situación actual de los jóvenes en la materia; ya en el segundo momento, se estará definiendo, líneas de acción para el fortalecimiento de sus capacidades y potencialidades en el ámbito de la innovación juvenil.

Este proceso se realizará con el total involucramiento de la asociación y los jóvenes participantes del área Apoyo a jóvenes de la Fundación, que estarán participando en los talleres de análisis, Diagnóstico y definición de acciones.

Institución responsable del proyecto: Fundación Familias de Esperanza a través del Área de Apoyo a Jóvenes.

Personas responsables del proyecto: Rigoberto García (Gerente del programa)

Ana Felisa Pic Vicente (Estudiante de Trabajo Social-ETS y de Práctica Profesional Supervisada-PPS-)

Duración del proyecto: 1 año. Planificación del proyecto (*julio a noviembre 2016*) y ejecución del proyecto (*enero a junio 2017*).

Costo total del proyecto: 100,575.00

Población beneficiaria: 15 Jóvenes líderes del programa institucional de Apoyo a Jóvenes, de la Fundación Familias de Esperanza.

CAPÍTULO IV

4. DISEÑO DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

El cuarto capítulo del plan general, está designado para el diseño del proyecto que ha sido seleccionado en el capítulo anterior; siendo toda una secuencia de pasos y procesos para lograr responder a una de las necesidades identificadas en el área de proyección, ajustada también a los requerimientos de la práctica profesional supervisada en tiempo y enfoque de la profesión.

En base al proyecto priorizado que es la *Elaboración de un plan de acción institucional para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador*, se hace necesario el diseño del proyecto estableciendo sus objetivos, resultados esperados y las actividades a realizar para llevar a cabo la ejecución del proyecto.

Existen otros elementos importantes entre ellos; las fases para asegurar la ejecución total de proyecto, tiempo en el que se espera desarrollar las actividades, presupuesto, actores que intervendrán o serán parte del proyecto, entre otros que se desarrollan en este capítulo.

4.1 Descripción general del proyecto

4.1.1 Ámbitos en el que se inserta el proyecto.

a) *Ámbito institucional.*

La Fundación Familias de Esperanza, como una organización social comprometida con el bienestar de las familias apuntando al desarrollo, ha organizado su trabajo en distintas áreas y departamentos para hacer más eficaz y eficiente el trabajo, reflejado en la calidad de sus servicios que ofrece a la población que vive en condiciones de pobreza, vulnerabilidad, exclusión, etc.

Como resultado de esa organización, el uso de herramientas técnicas representa gran importancia para el trabajo; la planificación, el monitoreo, y evaluaciones son algunos de los instrumentos utilizados en el área de Apoyo a Jóvenes, el cual se quiere aportar en la elaboración de un plan de acción, que contribuya a fortalecer el liderazgo

que los jóvenes ejercen, como un medio para desarrollar posibles nuevas estrategias que contribuyan con la proyección social del programa no solo con la población juvenil que asiste al programa sino fuera de la organización, procurando beneficiar a más personas a partir de las ideas generativas de la juventud, llevándolas a largo plazo.

b) *Ámbito Sociopolítico.*

La realidad que se vive en el país, de acuerdo a lo que se percibe, se escucha, se ve, se siente parece indicar que el futuro para las futuras generaciones no es el más prometedor.

Sin embargo, muchos problemas sociales, como la pobreza se deben a otros problemas dentro de ellos de carácter político; y cuando se habla de esto, no solo se hace referencia a los gobernantes y sus acciones, sino también a la forma de cómo los guatemaltecos hemos asumido nuestro papel dentro de la sociedad.

El papel de la juventud es vital y de suma importancia para procurar un mejor futuro para el país, el nivel de consciencia, sensibilidad y compromiso de los jóvenes se hace importante para tener participación en sus comunidades, aunque existen retos grandes porque los jóvenes no son tomados en cuenta para tomar decisiones; los jóvenes deben seguirse preparando académicamente y formarse en otras áreas para llevar a cabo acciones donde ellos se sientan satisfechos de poder aportar a la sociedad, ejerciendo sus liderazgos de forma positiva. Reconociendo que la participación más activa de la juventud contribuye a fortalecer la ciudadanía que es un factor muy importante en el proceso de la construcción de un país que valida la Democracia.

c) *Ámbito Cultural.*

En el ámbito cultural, se busca con el proyecto llegar a establecer un plan de acción que fortalezca el liderazgo juvenil, donde se puede crear una cultura de participación activa y propositiva, de cómo tomar decisiones para enfrentarse a la realidad en la que están inmersos y guiar a otros para buscar promover una cultura de democracia.

Lideres que promuevan la inclusión, el pensamiento crítico, el intercambio de ideas y experiencias que motive ser mejores no pensando de forma individual sino de forma colectiva, en busca del bien común.

La cultura es un componente muy importante en la vida del ser humano en sociedad, por lo que la acción para fortalecer el liderazgo de los jóvenes debe procurar la integralidad que motive más el desarrollo de sus competencias que les asegure una vida más activa y propositiva en su etapa adulta.

d) Ámbito Económico.

En este proyecto que busca fortalecer el liderazgo juvenil en materia de innovación, en el ámbito económico, busca plantearse acciones que se hagan posibles y sean realizables; aprovechando los recursos con los que se disponen para tener éxito.

El área de la organización que apoya y trabaja con la juventud cuenta con el apoyo y recursos de la organización en general, lo que representa oportunidades para aprovechar esos recursos, pero así mismo buscar en la juventud que desarrolle las habilidades para buscar recursos que garanticen la viabilidad de sus iniciativas.

4.1.2. Plan o programa de la institución en el que se inserta.

El programa en el que se inserta el proyecto es el programa que está enfocado a jóvenes comprendidos entre las edades de 12 años en adelante.

Los servicios ofrecidos por medio del programa son varios; prestando atención al área curricular y extracurricular, brindándoles a los jóvenes un espacio donde ellos puedan aprender, compartir, explorar, desarrollar y enseñar a otros sus habilidades, destrezas y capacidades por medio del deporte, el arte y cultura, formas de organización que motiven el empoderamiento y su liderazgo al servicio social.

4.1.3 Justificación del Proyecto.

La pretensión del proyecto, es proponer mediante un plan, acciones que contribuya a fortalecer las capacidades de los líderes juveniles en materia de Innovación dentro del área de Apoyo a Jóvenes de la Fundación Familias de Esperanza, como una forma

en la que se contribuya con la generación de nuevas propuestas que promuevan cambios en la proyección social del programa, a modo de involucrar más a la juventud de cómo ser ellos los protagonistas de su propio desarrollo y ser agentes de cambio en el entorno donde ellos conviven.

En la primera parte del proyecto se busca mediante el uso de algunos instrumentos que generen información, conocer la situación actual de los jóvenes en la materia; ya en el segundo momento, definir la línea de acción para el fortalecimiento de sus capacidades y potencialidades en el ámbito de la innovación juvenil.

Este proceso se realizará con el total involucramiento del equipo del programa y los jóvenes participantes del área Apoyo a jóvenes de la Fundación, que estarán participando en los talleres de análisis, diagnóstico y definición de acciones.

4.1.4 Población destinataria.

El proyecto va dirigido a fortalecer el liderazgo ejercido de la juventud, que participan en liderazgo juvenil que es uno de los ejes de trabajo del área, se espera beneficiar a 15 jóvenes líderes a quienes se dirige el proyecto.

Así mismo, el plan busca que se planteen acciones que conduzca al cumplimiento de los objetivos del programa y de la organización en sí.

4.1.5 Objetivo general del proyecto.

Contribuir al desarrollo de nuevas acciones que permitan potenciar el capital humano de los jóvenes líderes como actores de su propio desarrollo.

4.1.6 Objetivo específico del proyecto.

Desarrollar un plan de acción que fortalezca el liderazgo innovador de los jóvenes.

4.1.7 Resultados previstos.

- Identificadas las potencialidades de liderazgo de jóvenes en innovación.

- Establecidas las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil. (a través de un Diagnóstico Rápido).
- Definidas las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación

4.1.8 Indicadores

- A finales de mayo de 2017, se han desarrollado nuevas propuestas de acciones innovadoras para llevar a cabo con los líderes juveniles dentro y fuera de la Fundación.
- A principios de mayo de 2017, se ha trabajado el plan de acción institucional que fortalezca el liderazgo juvenil en materia de innovación.
- A finales de febrero de 2017, se ha identificado las potencialidades de liderazgo de los jóvenes apadrinados por la Fundación; a través de un análisis situacional con la participación de 15 jóvenes, personal de área de apoyo a los jóvenes y 5 entrevistas a actores claves.
- A finales de marzo de 2017, se establece e identifica las necesidades de fortalecimiento del liderazgo con 15 jóvenes líderes.
- A finales de abril de 2017, se tiene la aprobación de las líneas de acción que fortalezca los grupos de líderes juveniles en materia de innovación.

4.1.9 Actividades

- Taller de análisis situacional de los jóvenes en cuanto a su liderazgo.
- Taller institucional para el análisis situación de los jóvenes sobre liderazgo.
- Entrevistas a profundidad sobre el liderazgo ejercido de los líderes juveniles.
- Diseño del Diagnóstico Rápido.
- Aplicación del Diagnóstico Rápido con jóvenes participantes en el área institucional.
- Elaboración de informe del Diagnóstico Rápido.
- Definición de Líneas de Acción.
- Construcción de informe.
- Validación de Plan de acción juvenil sobre Liderazgo para la innovación.

- Socialización de Plan Juvenil sobre Liderazgo para la Innovación

4.1.10 Fuentes de verificación

- Informe con el plan de acción para fortalecer el liderazgo innovador de los jóvenes.
- Informe de diagnóstico rápido.
- Plan de sostenibilidad.
- Plan de acción trabajado con los actores.
- Listado de participantes
- Fotografías
- Cuaderno de campo

4.1.11 Hipótesis

- Líderes juveniles conscientes y sensibles de su realidad con interés de aportar a la sociedad.
- Nuevas acciones en la que los jóvenes pueden liderar y hacer cambios.
- Disposición de los distintos actores para plantear acciones como propuestas de cambio que resulten relevantes y viables para poder ser ejecutadas.
- El interés de los jóvenes y de la institución para fortalecer el liderazgo de los jóvenes.

4.1.12 Fases del proyecto

Las fases del proyecto constituyen uno de los elementos más importantes dentro del diseño, porque brindan información respecto a las acciones que se realizarán para asegurar el alcance de los objetivos propuestos.

Fase I: Iniciar el acercamiento con la institución para dar inicio con la implementación del proyecto

Objetivo: Organizar el proceso y gestionar los recursos para la implementación del proyecto

Actividades

- Dar a conocer a la persona enlace el proceso de ejecución del proyecto
- Hacer el contacto con las personas involucradas en el proceso para llevar a cabo el proyecto
- Preparar los materiales y herramientas de acuerdo a las actividades que se hayan planificado

Fase II: Hacer la identificación de las potencialidades de liderazgo de jóvenes en materia de innovación.

Objetivo: realizar un análisis situacional acerca del liderazgo ejercido por los jóvenes

Actividades

- Taller de análisis situacional de los jóvenes en cuanto a su liderazgo.
- Taller institucional para el análisis situación de los jóvenes sobre liderazgo.
- Entrevistas a profundidad sobre el liderazgo ejercido de los líderes juveniles.

Fase III: Establecer las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil. (a través de un Diagnóstico Rápido).

Objetivo: Realizar un diagnóstico rápido para identificar las necesidades de los jóvenes para fortalecer sus liderazgos.

Actividades

- Diseño del Diagnóstico Rápido.
- Aplicación del Diagnóstico Rápido Con jóvenes participantes en el área institucional.
- Elaboración de informe del Diagnóstico Rápido.

Fase IV: Definir las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación.

Objetivo: Realizar el plan de acción que contribuya con el fortalecimiento del liderazgo juvenil.

Actividades

- Definición de Líneas de Acción.
- Construcción de informe.
- Validación de Plan de acción juvenil sobre Liderazgo para la innovación.
- Socialización de Plan Juvenil sobre Liderazgo para la Innovación

Fase V: Elaborar el informe final de Práctica Profesional supervisada

Objetivo: Realizar el informe final de Práctica Profesional Supervisada presentando los resultados obtenidos de la ejecución de la práctica.

Actividades

- Redacción del informe
- Presentación de resultados
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- Presentación del informe final de Práctica

Fase VI: Realizar el plan de sostenibilidad del proyecto que le permita a la organización tener insumos para que en un futuro pueda replicar la metodología o el proyecto mismo.

Objetivo: Elaborar el plan de sostenibilidad del proyecto

Actividades

- Redacción del plan de sostenibilidad
- Presentación del plan propuesto

- Incorporar el plan de sostenibilidad al informe con el plan conteniendo las líneas de acción como resultado de la Práctica Profesional Supervisada

4.2 Entorno externo e interno

4.2.1 Posición del proyecto en organización interna.

El proyecto se posiciona dentro del área de Apoyo a Jóvenes, que tiene sus propios subprogramas de trabajo para dar atención a las necesidades de sus beneficiarios. Dentro de las estrategias de acción esta el interés por el desarrollo integral de la juventud y adolescencia procurando una mejor vida; a través de la salud mental y física, y la inclusión de los jóvenes en el servicio social fuera de la organización.

El área de apoyo a jóvenes, puede ser vista como una escuela que busca despertar los sueños de la juventud, su filosofía es orientar a través de la verdad y la auto reflexión; cultivar la esperanza, solidaridad, deseo de aprender y transformar su mundo.

Por ende el empoderamiento y el liderazgo son un eje estratégico para motivar a la juventud de tener protagonismo en la integración social, de interesarse por el bien común y liderar procesos de servicio dentro y fuera de la organización donde desarrollen sus habilidades organizacionales.

A través del proyecto se procura apoyar con una herramienta que contribuya a fortalecer el liderazgo juvenil, a partir de la formulación de acciones basadas en el conocimiento de la situación y necesidades, que motiven la exploración de nuevas ideas y acciones, desarrollando la imaginación y el deseo de hacer las cosas por sí mismos contando con el apoyo y soporte de las personas adultas que facilitan que las iniciativas puedan llevarse a cabo, acompañando a la juventud en su crecimiento y desarrollo no solo como profesionales sino también como ciudadanos responsables que no solo critican sino que proponen y hacen.

4.2.2 Funciones específicas para la ejecución del proyecto.

Estudiante de Práctica Profesional Supervisada: principal responsable de la planificación, coordinación y ejecución del proyecto en el área proyectado –Apoyo a Jóvenes- de la Fundación Familias de Esperanza.

Persona enlace: es la persona encargada de monitorear y dar seguimiento al proceso de práctica llevado a cabo por la estudiante de práctica.

Principales involucrados (jóvenes, personal de área): acompañar la implementación del proyecto, aportando en su asistencia a los talleres, facilitar la información que se requiere y promover reflexiones y aprendizajes.

4.2.3 Coordinación interna.

El proyecto que se diseña, requiere hacer coordinaciones a nivel interno de la organización con: personal del área que trabaja directamente con los jóvenes, dirección, psicología, jóvenes.

4.2.4 Coordinación externa.

La coordinación externa que se hará fuera de la Fundación, se realizará con las organizaciones que contribuyan a generar información de cómo los líderes juveniles pueden proyectarse, y aquellos donde los líderes han tenido incidencia; así mismo las instituciones públicas.

4.2.5 Incidencia del proyecto en la región.

La incidencia del proyecto busca que se logren establecer o planear acciones donde los líderes juveniles vayan teniendo más incidencia y participación no solamente en espacios pequeños, sino que innoven incluso los espacios donde llevan a cabo sus acciones; propiciar o incentivar tomar acciones con resultados e impacto en sus comunidades, mayor conocimiento y aprendizaje de otras instituciones que les pueden apoyar siempre y cuando se realicen las gestiones.

4.2.6 Implicaciones éticas a considerar.

En la ejecución del proyecto se procura cumplir y respetar los valores tanto de la Fundación como el de la universidad como estudiante del centro de estudios.

Se buscará actuar con ética profesional en el proceso, anteponiendo los valores del servicio, la dignidad humana, y el respeto por lo acordado con la organización; buscando ser responsables y cumplidos con las obligaciones contraídas con la organización en tiempo y los resultados propuestos del proyecto diseñado.

4.2.7 Identificación de conflictos que el desarrollo del proyecto puede provocar y la propuesta de manejo de los mismos

Dentro de los conflictos que se pudieran manifestar durante el desarrollo del proyecto es el poco interés de los actores involucrados en el proyecto reflejado en la inasistencia y poca constancia en el proceso, otro de los conflictos es no generar ideas nuevas y que se evidencie una resistencia al cambio; así mismo la poca objetividad de las respuestas. Por lo que se propone hacer uso o buscar la metodología más apropiada que motive la participación activa; establecer días y horarios claros.

4.3 Presupuesto

Recursos	Canti- dad	Costo Unitario	Costo total.	ONG	Otros actores.	Propio
Recursos humanos						
Honorarios	1	Q. 6000.00	Q. 60000.00			Q.60,0000.00
Facilitadores.	2	Q.3000.00	Q. 6000.00	Q.3000.00	Q.3000	
Asesor	1	Q.5000.00	Q. 5000.00			Q.5000.00
Gastos administrativos						
Internet.	5	Q. 400.00	Q. 2000.00	Q.300.00		Q.1,700.00
Telefonía.	5	Q. 300.00	Q. 1500.00			Q.1,500.00
Material didáctico.	5	Q. 1000.00	Q. 5000.00	Q.1000.00	Q.1000	Q.3000.00
Alimentación para 3 talleres.	48	Q. 50.00	Q. 2400.00	Q.2400.00		
Transporte	1	Q. 1000.00	Q. 1000.00			Q.1000.00
Fotocopias.	15	Q. 50.00	Q. 750.00			Q.750.00
Empastados	15	Q. 25.00	Q. 375.00			Q.375.00
Impresiones	350	Q. 2.00	Q. 700.00			Q.700.00
Tinta de	2	Q. 500.00	Q. 1000.00			Q.1000.00

impresora						
Medios de comunicación	1	Q. 2000.00	Q. 2000.00			Q.2000.00
Mobiliario y equipo						
Equipo de cómputo.	1	Q. 6000.00	Q. 6000.00	Q.6,000.00		
Impresora	1	Q. 300.00	Q. 300.00			Q.300.00
Cañonera	1	Q. 5000.00	Q. 5000.00	Q.5000.00		
Salón para 3 talleres.	3	Q. 400.00	Q. 1200.00	Q.900.00	Q.300	
Mesas	5	Q. 25.00	Q. 125.00			Q.125.00
Sillas para 3 talleres.	48	Q. 3.00	Q. 225.00	Q.225.00		
Total			Q. 100,575.00	Q.18825.00	Q.4324.0	Q.77,450.00

4.4 Monitoreo y evaluación del proyecto

A. Indicadores específicos

Resultados	Indicadores
Fase I: Iniciar el acercamiento con la institución para dar inicio con la implementación del proyecto.	<p>A finales del mes de enero se ha socializado el proyecto con el gerente del programa de Jóvenes y se ha entregado una copia del mismo.</p> <p>A finales de enero de 2017, se ha socializado el plan de proyecto con 10 jóvenes líderes y 3 personas más del personal a cargo del programa juvenil.</p>
Fase II: Hacer la identificación de las potencialidades de liderazgo de jóvenes en materia de innovación.	<p>En la primera semana de febrero de 2017, se ha realizado un taller con 15 jóvenes líderes para conocer la situación de su liderazgo dentro y fuera de la Fundación.</p> <p>A mediados de febrero de 2017, se ha realizado un taller con el personal del área</p>

	<p>de apoyo a jóvenes para hacer un análisis situacional del liderazgo ejercido por los jóvenes.</p> <p>A finales de febrero de 2017, se habrán realizado 5 entrevistas con actores claves para obtener información sobre el liderazgo de los jóvenes y conocer más de las acciones realizadas.</p>
Fase III: Establecer las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil (a través de un Diagnóstico Rápido).	A finales del mes de marzo de 2017, se ha elaborado un diagnóstico rápido para identificar necesidades que fortalezca el liderazgo en los líderes juveniles, con la participación de 12 jóvenes.
Fase IV: Definir las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación	<p>A mediados de abril de 2017, se han definido las líneas para fortalecer el liderazgo juvenil innovador.</p> <p>A finales de abril se habrá elaborado un informe con el plan de acción elaborado.</p> <p>A principios de mayo se habrá validado y socializado el plan juvenil sobre liderazgo innovador, con el gerente y los líderes juveniles.</p>
Fase V: Elaborar el informe final de Práctica Profesional supervisada	A finales de mayo se ha trabajado y finalizado el informe de Práctica Profesional Supervisada.
Fase VI: Realizar el plan de	

sostenibilidad del proyecto que le permita a la organización tener insumos para que en un futuro pueda replicar la metodología o el proyecto mismo.	La realización de 1 plan de sostenibilidad sobre el proyecto realizado en el programa de la organización.
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

B. Indicadores Generales

Resultados	Indicadores
Identificadas las potencialidades de liderazgo de jóvenes en innovación.	A finales de febrero de 2017, se ha identificado las potencialidades de liderazgo de los jóvenes apadrinados por la Fundación, a través de un análisis situacional con la participación de 15 jóvenes, personal de área de apoyo a los jóvenes, y 5 entrevistas a actores claves.
Establecidas las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil (a través de un Diagnóstico Rápido).	A finales de marzo de 2017, se establece e identifica las necesidades de fortalecimiento del liderazgo con 15 jóvenes líderes.
Definidas las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación	A finales de abril de 2017, se tiene la aprobación de las líneas de acción que fortalezca los grupos de líderes juveniles en materia de innovación.

4.5 Cronograma

CRONOGRAMA DE LAS ACTIVIDADES.																							
Fase/ Actividad	Fase/ Actividad.	Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Cumplido	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Fase I: Iniciar el acercamiento con las institución para dar inicio con la implementación del proyecto																							
Dar a conocer a la persona enlace el proceso de ejecución del proyecto	Estudiante PPS																						
Hacer el contacto con las personas involucradas en el proceso para llevar a cabo el proyecto	Estudiante PPS																						
Prepara los materiales y herramientas de acuerdo a las actividades que se hayan planificado	Estudiante PPS																						
Fase II: Hacer la identificación de las potencialidades de liderazgo de jóvenes en materia de innovación.																							
Taller de análisis situacional de los jóvenes en cuanto a su liderazgo.	Estudiante PPS																						
Taller institucional para el análisis situación de los jóvenes sobre liderazgo.	Estudiante PPS																						

Fase V: Elaborar el informe final de Práctica Profesional supervisada																			
Redacción del informe	Estudiante PPS																		
Presentación de resultados	Estudiante PPS																		
Elaboración de conclusiones y recomendaciones	Estudiante PPS																		
Presentación del informe final de Práctica	Estudiante PPS																		
Fase VI: Realizar el plan de sostenibilidad del proyecto que le permita a la organización tener insumos para que en un futuro pueda replicar la metodología o el proyecto mismo.																			
Redacción del plan de sostenibilidad	Estudiante PPS																		
Presentación del plan propuesto	Estudiante PPS																		
Incorporar el plan de sostenibilidad al informe con el plan conteniendo las líneas de acción como resultado de la Práctica Profesional Supervisada	Estudiante PPS																		

CAPÍTULO V

5. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El quinto capítulo del informe, contiene los resultados obtenidos en cada una de las fases ejecutadas durante el desarrollo del proyecto como parte de la segunda Práctica Profesional Supervisada.

A lo largo del capítulo se describe las actividades ejecutadas de acuerdo a la planificación hecha, así mismo los resultados previstos y no previstos, y la medición cuantitativa y cualitativa de los resultados por medio de las fases en las que se dividió el proyecto, que a continuación se presentan:

Fase I: Iniciar el acercamiento con la institución para dar inicio con la implementación del proyecto

Objetivo: Organizar el proceso y gestionar los recursos para la implementación del proyecto.

Resultados previstos.

- **A finales del mes de enero, se ha socializado el proyecto con el gerente del programa de Jóvenes y se ha entregado una copia del mismo.**

El primer indicador de esta fase se logró en un 100%, el plan de proyecto fue socializado y presentado al gerente del programa, quien mostró interés en la ejecución del mismo y el apoyo para llevar a cabo las actividades planificadas, reiterando la disponibilidad del uso de las instalaciones, mobiliario y equipo, recurso humano, todo para el logro eficaz del proceso.

El proyecto también fue socializado con la junta directiva que representa al Sitio de Antigua de la Fundación, puesto que ellos son los que toman todas las decisiones finales respecto a la ejecución de planes de trabajo y proyectos, dándole el seguimiento y monitoreo necesario al trabajo que realizan los agentes externos de la institución, lo que constituye un factor muy positivo contar con el consentimiento y

apoyo de la junta directiva, pues son actores aliados para la realización del proyecto pero así mismo para darle continuidad de los resultados y propuestas obtenidas.

- **A finales de enero de 2017, se ha socializado el plan de proyecto con 10 jóvenes líderes y 3 personas más del personal a cargo del programa juvenil.**

El cumplimiento de esta meta fue superado un 50% con respecto a la meta propuesta de la participación de los líderes juveniles y el personal del área de trabajo, quienes asistieron fue un total de 18 personas en esa primera reunión.

Ambos actores se mostraron dispuestos de colaborar en lo que fuera necesario para alcanzar las metas propuestas; se hace la salvedad que no hubo desfases de tiempo para el cumplimiento de estas metas.

Actividades desarrolladas durante la fase

Actividades planificadas.

- Dar a conocer a la persona enlace el proceso de ejecución del proyecto
- Hacer el contacto con las personas involucradas en el proceso para llevar a cabo el proyecto
- Preparar los materiales y herramientas de acuerdo a las actividades que se hayan planificado

Actividades realizadas.

En la tercera semana de enero, se llevó a cabo una reunión en primera instancia con el Gerente del programa quien es la persona enlace y se le entregó una copia del proyecto, recapitulando sobre los resultados esperados y el tiempo para llevar a cabo la ejecución del proyecto.

En la misma semana se realizó la socialización del proyecto de práctica a la junta directiva en una reunión para la autorización del mismo, quien aprobó la continuidad de la práctica en su segunda fase, luego de haber trabajado el plan.

En ambas sesiones se percibió interés, disposición y apertura para apoyar en este proyecto de práctica en el que se espera generar nuevas ideas que fortalezca al grupo de líderes y se busque orientar el trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales y del programa.

Posteriormente, se hizo una convocatoria a una reunión dirigida a los jóvenes líderes del programa para asistir a la presentación del proyecto, y el personal a cargo del programa. Quienes asistieron y se informaron sobre lo que se trabajaría en los próximos meses.

Así mismo, se empezó la construcción de algunos instrumentos para la ejecución de la segunda fase; como las guías de observación y guías de entrevistas.

Resultados no previstos.

Dentro de los resultados no previstos es que el programa de jóvenes, sufrió cambios a principio de año, parte del personal se retiró, quedando menos personal lo cual dificultaría la disposición de tiempos, por la cantidad de demanda de jóvenes que requieren atención diaria.

Otro de los resultados que no se tuvieron previstos pero que fue positivo es el respaldo de la junta directiva para llevar a cabo todas las actividades necesarias hasta culminar la práctica, como ya se dijo, representa un factor favorable ante cualquier inconveniente que se presente durante la ejecución, pero así mismo mayor responsabilidad con la institución.

Fase II: Hacer la identificación de las potencialidades de liderazgo de jóvenes en materia de innovación.

Objetivo: realizar un análisis situacional acerca del liderazgo ejercido por los jóvenes hasta el año en curso.

Resultados previstos.

- **En la primera semana de febrero de 2017, se ha realizado un taller con 15 jóvenes líderes para conocer la situación de su liderazgo dentro y fuera de la Fundación.**

El logro de este indicador, se logró de manera eficaz, puesto que se logró la participación de 20 líderes juveniles en este taller, buscando conocer más de la situación del liderazgo hasta ahora promovido por los jóvenes dentro y fuera de la Fundación, indagando sobre cuáles han sido sus áreas de intervención, cómo han sido sus procesos, cómo se toman las decisiones, etc. Dicho taller logró realizarse en el tiempo estimado de acuerdo al cronograma del plan.

- **A mediados de febrero de 2017, se ha realizado un taller con el personal del área de apoyo a jóvenes para hacer un análisis situacional del liderazgo ejercido por los jóvenes.**

Se llevó a cabo el taller de manera efectiva con el personal del área de Apoyo a Jóvenes en este caso fueron con 3 personas del personal a partir de que 2 miembros del equipo se retiraron. Sin embargo, se pudo trabajar sobre la situación actual del grupo de líderes, y los problemas que perciben, así mismo conocer el papel o el rol que desempeñan como principales orientadores y acompañantes de los procesos que se llevan a cabo con la juventud.

- **A finales de febrero de 2017, se habrán realizado 5 entrevistas con actores claves para obtener información sobre el liderazgo de los jóvenes y conocer más de las acciones realizadas.**

En base al primer taller realizado con los líderes se identificaron actores claves con quienes se pudiera llevar a cabo una serie de entrevistas para conocer las diferentes opiniones y percepción de liderazgo de los jóvenes de la Fundación.

Se había propuesto la realización de 5 entrevistas, sin embargo solo se pudo llevar a cabo 4 de ellas, por la poca incidencia de los líderes fuera de la organización.

No fue preciso realizar todas las entrevistas en el tiempo estipulado, por las citas en las instituciones que fue un poco difícil, pero se termino de hacer efectivas las entrevistas en el lapso de días de la primera semana de marzo.

Actividades desarrolladas durante la fase

Actividades planificadas.

- Taller de análisis situacional de los jóvenes en cuanto a su liderazgo.
- Taller institucional para el análisis situación de los jóvenes sobre liderazgo.
- Entrevistas a profundidad sobre el liderazgo ejercido de los líderes juveniles.

Actividades realizadas.

El taller con los jóvenes contó con la participación de 20 jóvenes incluyendo hombres y mujeres (Grupo mixto). En el taller los jóvenes hablaron de sus experiencias del trabajo realizado como grupo dentro y fuera de la organización, el tipo de actividades que han propuesto y desarrollado y con quienes lo han ejecutado; información valiosa para identificar los actores necesarios para indagar más.

Otro de los actores claves para tener más conocimiento sobre el liderazgo promovido por los jóvenes, es el personal que trabaja en el área, quienes juegan un papel importante como guías, por lo que era importante triangular información con ellos, y conocer más del trabajo que el personal hace en función del liderazgo juvenil, la visión, principales retos y desafíos para la juventud y como pueden incidir en la sociedad.

Otra de los actores claves para indagar más en el tema de la situación de liderazgo del grupo de jóvenes del programa, fueron los demás jóvenes asistentes, se hizo por medio de diálogos informales con muchos de ellos, haciendo mención si reconocían a los líderes juveniles del programa, su percepción respecto a ellos es su admiración y valoración por ser jóvenes que buscan servir y ser consejeros para los demás, desarrollando confianza y más participación de los demás jóvenes; así mismo que apoyan en el desarrollo de las actividades promovidas por el Programa, involucrándose más en la planificación y ejecución de esas actividades recreativas dentro y fuera de la

Fundación; donde salen a realizar actividades de voluntariado en los hospitales como el Hospital Nacional de Bethancourt y las Obras Sociales del Hermano Pedro, así mismo en asilos.

Se realizó trabajo de campo fuera de la organización para solicitar algunas entrevistas con las instituciones donde los jóvenes han tenido incidencia y conocer la opinión sobre el trabajo que los líderes han tenido en esos lugares. Se logró realizar 4 entrevistas de 5 que se tenía previstas.

Los resultados de manera general de esas experiencias fue que los jóvenes que buscan llevar a cabo acciones fuera de la Fundación, realizando actividades varias desde dar charlas sobre distintos temas, capacitarse para luego replicar los temas relacionados a salud; han demostrado capacidad de organización, responsabilidad, compromiso; además el reflejo de su entusiasmo, buena disposición para hacer las cosas y mucha creatividad para llevar a cabo sus actividades. El impacto que deja el involucramiento de la juventud es que motiva a más jóvenes y adolescentes a querer involucrarse a hacer algo por los demás; lo que motiva la autoformación y la enseñanza hacia otros.

Resultados no previstos.

A pesar de que los jóvenes estén desarrollando acciones, su incidencia local es muy mínima, es más la incidencia en instituciones de carácter filantrópico donde solo pueden ir hacer horas de voluntariado, reflejando acciones muy a corto plazo y de poco impacto social.

Un segundo resultado no previsto fue contar con información sobre la situación actual del grupo, desde otros actores externos, haciendo referencia a los encargados de las instituciones donde los jóvenes han ido a realizar sus actividades fuera de la Fundación y conocer su opinión respecto al trabajo realizado por el grupo de jóvenes, de cómo ellos se han desarrollado como líderes, así mismo de las fortalezas y debilidades reflejadas que pudieran ser mejoradas desde la percepción de estos actores que han conocido su trabajo, cuestiones importantes que ayudan en la realización del diagnóstico que lo constituye la siguiente fase.

Fase III: Establecer las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil. (a través de un Diagnóstico Rápido).

Objetivo: Realizar un diagnóstico rápido para identificar las necesidades de los líderes juveniles para fortalecer sus liderazgos.

Resultados previstos.

- **A finales del mes de marzo de 2017, se ha elaborado un diagnóstico rápido para identificar necesidades que fortalezca el liderazgo en los líderes juveniles, con la participación de 12 jóvenes.**

Para esta fase se logró realizar el diagnóstico rápido con los líderes juveniles y el gerente del programa, el indicador en cuanto a la participación de los jóvenes fue del 83%, más la participación del gerente del programa.

La variante en el porcentaje de logro se debió a que muchos jóvenes líderes se retiraron del programa y ya no siguieron asistiendo más al mismo, problema que se reflejo en los resultados del diagnóstico.

También hubo un atraso en el cumplimiento del diagnóstico de 2 semanas en el cronograma, debido al atraso también de la fase anterior, también por qué la convocatoria con los jóvenes solo pudo hacerse los fines de semana por motivos de sus estudios.

Sin embargo, los resultados del diagnóstico fueron satisfactorios; el grupo meta para el diagnóstico se mantuvo en número lo que facilito la secuencia del trabajo realizado; además se logró la generación de discusión y reflexión sobre la situación del grupo, en torno a sus problemas y necesidades. En el diagnóstico se pudo percibir el reconocimiento de errores y faltas individuales, hubo un malestar al percatarse que en vez de haber un avance, ha habido un retroceso de lo que es liderazgo juvenil, a pesar de tener mejores oportunidades actualmente, comparado a los grupos quienes iniciaron, pero haber despertado en los jóvenes esa inconformidad de la situación ha sido favorable porque motiva a hacer cambios de la situación actual.

Actividades desarrolladas durante la fase

Actividades planificadas.

- Diseño del Diagnóstico Rápido.
- Aplicación del Diagnóstico Rápido Con jóvenes participantes en el área institucional.
- Elaboración de informe del Diagnóstico Rápido.

Actividades realizadas.

Se llevó a cabo el diseño del diagnóstico rápido en donde se delimitó el problema, objetivos, diseño metodológico y recursos.

La ejecución del diagnóstico se hizo por medio de talleres participativos, donde se trabajo un antes, un ahora y un después de lo que es liderazgo juvenil. Se concentró en saber cuáles fueron los inicios del grupo de líderes, retomar el propósito de su creación. En estos talleres se contó con la participación del gerente del programa, la participación de personas que ayudaron a facilitar los talleres, siendo enriquecedor el aprendizaje recorriendo el antes, el ahora y lo que se quiere hacer de líderes juveniles.

Para llevar a cabo estas acciones se tuvo que gestionar los recursos necesarios para llevar a cabo las actividades previstas, trabajar en los instrumentos y materiales para los talleres del diagnóstico.

Luego de recabar la información obtenida en cada sesión trabajada se procedió a sistematizarla, y construir el informe de diagnóstico.

Resultados no previstos.

Uno de los resultados no previstos pero satisfactorios fue la reacción de los jóvenes al momento de analizar el problema del diagnóstico, su participación fue muy activa, reconocieron los problemas que les están afectando como grupo y que no les permite avanzar en su gestión y propuestas de trabajo. Fue interesante conocer cuáles son sus ideas de cambio, y hacia donde se proyectan, individualmente se compartieron sus

sueños para la sociedad y concordaron en muchas cosas todos los integrantes del grupo.

El grupo de jóvenes han mostrado sensibilidad y empatía por los problemas sociales, que afectan a todos, pero prestándole prioridad a los problemas que afectan a la niñez, que tiene grandes repercusiones para su buen desarrollo y mejores oportunidades de éxito.

Fase IV: Definir las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación.

Objetivo: Realizar el plan de acción que contribuya con el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador.

Resultados previstos.

- **A mediados de abril de 2017, se han definido las líneas para fortalecer el liderazgo juvenil innovador.**

En el primer indicador se logró la definición de las líneas de acción para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador por medio de una reunión de trabajo con el equipo a cargo del área, tomando en consideración los resultados del diagnóstico realizado, entre las líneas de acción definidas están: Desarrollar actividades sociales en dos comunidades con los integrantes del grupo de liderazgo juvenil. Elaborar un plan de capacitación para potenciar las capacidades de liderazgo y organización con los líderes juveniles del programa y organizar un comité de gestión con los jóvenes para facilitar procesos de Intercambio de experiencias de las acciones realizadas en sus comunidades.

- **A finales de abril se habrá elaborado un informe con el plan de acción.**

El informe de plan de acción se ha trabajado no a finales de abril sino en la primera semana de mayo. En este indicador hubo un atraso de una semana, pero se logró la realización del plan de acción.

- **A principios de mayo se habrá validado y socializado el plan juvenil sobre liderazgo innovador, con el gerente y los líderes juveniles.**

Al terminar de haber trabajado el plan de acción se ha socializado en primera instancia al gerente del programa, de acuerdo a su experiencia, hizo algunos ajustes para que tuviera más probabilidades de ejecutar el plan de acción propuesto.

En el logro de este indicador fue satisfactorio en el sentido que se trabajo no solamente un plan de acción sino se trabajaron dos planes, uno para ser ejecutado por la institución y el otro propuesto por los mismos líderes juveniles haciendo uso de los insumos trabajados en los talleres anteriores, para ser ejecutado por ellos mismos en caso de que sea aprobado por las autoridades correspondientes de la institución.

Actividades planificadas durante la fase

Actividades planificadas.

- Definición de Líneas de Acción.
- Construcción de informe.
- Validación de Plan de acción juvenil sobre Liderazgo para la innovación.
- Socialización de Plan Juvenil sobre Liderazgo para la Innovación

Actividades realizadas.

Se llevó a cabo la construcción de las líneas de acción del plan, donde se definieron objetivos, resultados, acciones, personas responsables y el tiempo para llevarlas a cabo.

Para la definición de las líneas de acción se tomó en cuenta el resultado de las entrevistas obtenidas en las instituciones donde los líderes han tenido incidencia, los resultados del diagnóstico realizado con los líderes juveniles principalmente, así mismo con las opiniones de otros actores externos e internos a la Fundación.

No obstante, se realizaron visitas a instituciones públicas y privadas donde se tiene conocimiento que trabajan programas juveniles, esto con la finalidad de entender cuáles son las líneas de trabajo con la juventud, si buscan el fortalecimiento del liderazgo y cómo lo realizan, como parte del aprendizaje y generación de propuestas más viables.

Se realizó el informe del plan de acción, presentando antecedentes y una justificación, previo a la presentación de las acciones que se plantean.

Posteriormente se hizo la presentación del plan en la institución en el cual el gerente del programa realizó algunas sugerencias, como parte de la retroalimentación en el proceso de ser algo que se está construyendo.

Ambos planes fueron socializados con los demás actores que formaron parte del proceso, a través de una reunión, donde se hicieron algunos cambios poco significativos.

Resultados no previstos.

Dentro de los resultados no previstos durante el proceso de identificar y visitar instituciones públicas y privadas para conocer más de los programas que trabajan con juventud, es que en las instituciones públicas la juventud es totalmente invisibilizada, no existen proyectos, programas dirigidos a la juventud, no existen personas, ni dirección alguna que trabaje por este sector de la población lo cual resulta nefasto porque las organizaciones sociales no pueden hacer mucho ya que los fondos de estos no son suficientes para atender a tantas demandas y tanta población joven que viven en condiciones de riesgo en el municipio de Antigua.

Fase V: Elaborar el informe final de Práctica Profesional supervisada

Objetivo: Realizar el informe final de Práctica Profesional Supervisada presentando los resultados obtenidos de la ejecución de la práctica.

Resultados previstos.

- **A finales de mayo se ha trabajado y finalizado el informe de Práctica Profesional Supervisada.**

Se ha propuesto como indicador en el cumplimiento de esta fase, la realización del informe de Práctica Profesional Supervisada a finales del mes de mayo, para la entrega correspondiente a Coordinación académica y al asesor de Práctica, que logró llevarse a cabo acompañado con las cartas de parte de la Fundación que avalan la ejecución de la Práctica.

Actividades planificadas.

- Redacción del informe
- Presentación de resultados
- Elaboración de conclusiones y recomendaciones
- Presentación del informe final de Práctica

Actividades realizadas.

Luego de haber finalizado los productos principales de la práctica se dio inicio con el ordenamiento de la información de acuerdo a los capítulos requeridos en la presentación de informe de la práctica.

Posterior al ordenamiento de la información, se trabajó en la retroalimentación del marco teórico del informe.

Así mismo se trabajó la presentación de los resultados de este informe, para luego pasar a trabajar el capítulo del análisis y con los elementos últimos de todo informe que son las conclusiones y las recomendaciones.

Resultados no esperados.

Entre los resultados no esperados en la fase, fue el atraso de una semana en la entrega del informe final por motivo que hubo un atraso en la entrega de las cartas que confirma el desarrollo de la practica en la organización debido al cambio de la Directora

General de la Fundación en Antigua, desarrollados en los meses de enero a mayo, finalizando satisfactoriamente.

Fase VI: Realizar el plan de sostenibilidad del proyecto que le permita a la organización tener insumos para que en un futuro pueda replicar la metodología o el proyecto mismo.

Objetivo: Elaborar el plan de sostenibilidad del proyecto

Resultados previstos

- **La realización de 1 plan de sostenibilidad sobre el proyecto realizado en el programa de la organización.**

Actividades planificadas.

- Redacción del plan de sostenibilidad
- Presentación del plan propuesto
- Incorporar al plan las líneas de acción como resultado de la Práctica Profesional Supervisada.

Actividades realizadas.

Se hizo una revisión del plan de acción institucional trabajado para formular las acciones de cómo puede hacerse sostenible.

La definición de los resultados que se desean alcanzar y actividades para alcanzar dichos resultados y por ende los objetivos propuestos.

La definición de los actores que deberían involucrarse para el alcance de los objetivos, de acuerdo al formato dado en la guía de Práctica Profesional II, trabajada por Otto Arenales.

CAPÍTULO VI

6. ANALISIS DE RESULTADOS

Luego de hacer la presentación de resultados en el capítulo anterior, en este capítulo se presenta el análisis del proyecto: **Elaboración de un plan de acción institucional para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador**, en donde se considera una serie de elementos importantes para el análisis, interpretación y discusión de datos.

Las principales premisas para abordar el siguiente análisis son:

- El desarrollo local a partir del fortalecimiento de las capacidades de la juventud como sujetos sociales.
- La participación de la juventud, como elemento importante en el fortalecimiento de la ciudadanía, como uno de los fines principales de la Gerencia Social.
- La importancia de la innovación para el fortalecimiento del liderazgo juvenil en el campo social.

6.1 El desarrollo local a partir del fortalecimiento de las capacidades de la juventud como sujetos sociales

Dentro del marco filosófico de la profesión de Trabajo Social como disciplina científica ha catalogado como objeto de estudio; los problemas, las necesidades y los conflictos sociales, y como sujeto, a la persona humana y colectivos sociales que buscan el bien común y el cumplimiento de los derechos humanos para todos y todas, en forma conjunta y organizada.

Las personas como sujetos sociales ya no pueden ser vistas como alguien quien merece lástima, incapaz de transformar su realidad porque no dispone de los medios, capacidades y recursos necesarios para hacerlo.

Hoy en día ese concepto ha cambiado, el nuevo concepto de sujeto social significa que las personas ahora son los sujetos de su propio desarrollo a nivel personal pero

que también juegan un papel muy importante en el desarrollo de su localidad, de su región, de su país.

Claro está que, en Guatemala, el Estado y muchas organizaciones sociales todavía siguen cumpliendo un rol paternalista dentro de la sociedad, creando dependencia, como una forma de asegurar el control y el poder. Pareciera ser que fortalecer las capacidades humanas, no es tan atractivo para las instituciones que dicen buscar el desarrollo humano, local y social.

Todas las personas tienen el potencial de cambiar una situación no deseada que afecta a muchos a una situación ideal y óptima que permita vivir de manera digna y humana, pero el camino hacia esa situación requiere de trabajo en equipo; de forma individual esto resulta ser muy difícil, se necesita trabajar en colectivo hacia un mismo fin, con una visión compartida, buscando el interés común, no beneficios particulares.

La juventud, como sujetos sociales tienen las capacidades para organizarse, proponer, construir y ejecutar nuevas ideas, etc. haciendo de él y ella verdaderos sujetos de derechos, comprometidos y responsables.

Uno de los resultados propuestos en la realización del proyecto, ha sido *la identificación del potencial de liderazgo que tienen los jóvenes de programa de Apoyo juvenil de la Fundación Familias de Esperanza.*

El trabajo realizado por liderazgo juvenil, han sido acciones de corto plazo trabajadas dentro y fuera de la Fundación. Sin duda alguna, los jóvenes tienen un gran potencial para generar cambios y emprender cosas nuevas, pero se ve necesario poder fortalecer esas capacidades para que puedan desenvolverse con mayor libertad y atreverse a tener iniciativas innovadoras a partir de las cosas que les apasionan y se sienten identificados, comenzando desde los espacios seguros como lo es la Fundación.

Para alcanzar el resultado, se realizó una serie de actividades en el que se contactó las instituciones donde los líderes han tenido incidencia, los comentarios con respecto al liderazgo de los jóvenes, fueron positivos sin embargo la mayoría de estas instituciones son de carácter asistencial, y es poco el aprendizaje que se puede generar en este tipo de servicio. No está mal servir y hacer voluntariados en estas instituciones, pero se necesita avanzar, generar nuevas propuestas y buscar otras áreas de proyección, teniendo como visión, la incidencia comunitaria.

La pregunta es, cómo los jóvenes pueden convertirse en los sujetos sociales de este nuevo siglo, es aquí donde adquiere relevancia el espacio local definido como:

El espacio de reconstrucción del tejido social, de fortalecimiento de las identidades, de organización comunal y fortalecimiento del poder local, de generación de capacidades para la autogestión y la definición de prioridades que tiendan a mejorar las condiciones de vida de sus habitantes. (Barrientos, 2007: p.31)

El espacio que tienen los jóvenes en la institución ha de ser aprovechado para formar y educar al joven de cómo desenvolverse y desarrollar sus habilidades y capacidades en colectivo que le ayude a desenvolverse en su localidad como un principio de ciudadanía.

6.2 La participación de la juventud, como elemento importante en el fortalecimiento de la ciudadanía, y como uno de los principales fines de la Gerencia Social

Uno de los sectores de la población guatemalteca que es seriamente invisibilizada es la juventud, quienes sufren de exclusión y discriminación laboral, social, política. Un ejemplo desde el aspecto laboral de acuerdo a los datos obtenidos en el ENEI 2-2016, dice que, el 41.2% hombres y 36.9% de mujeres tienen dificultad para obtener empleo debido a la falta de experiencia laboral entre las edades de 15 a 29 años.

Seguido por la poca formación y capacitación que posee con el 33.3% y 31.4% para hombres y mujeres respectivamente.

En base a esas estadísticas la falta de experiencia y conocimientos para la juventud son factores de discriminación para su empleabilidad por lo que muchos optan por un empleo informal o bien son contratados, pero el salario todavía es por debajo del sueldo mínimo. Un ejemplo de cómo la juventud es discriminada laboralmente.

Sin embargo, existen muchas otras necesidades y problemática que afectan directamente a la juventud: como tener seguridad, sentirse querido(a), sentirse útil, sentirse valorado(a). Además de tener necesidades sociales como educación, recreación, salud, etc. Problemas a los que el Estado no les da prioridad, aún cuando en la Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 2, dice que los deberes del Estado es garantizar a todos los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

Es por eso, la importancia que los jóvenes se asuman en un rol de actores sociales donde se involucren en los procesos de desarrollo social, aunque muchas veces no se les considera importante su participación y cuando se hace la mayoría de veces es manipulada, como en el caso de las elecciones para elegir un gobernante.

A pesar de todo eso, se precisa la participación real de los ciudadanos, de la juventud. Fortalecer la ciudadanía constituye uno de los principales fines de la Gerencia Social y así asegurar el valor público en los proyectos, programas, políticas que se impulsen a favor de la juventud y promueva el desarrollo social, asegurando la satisfacción de los mismos.

En la propuesta del proyecto para realizar el plan de acción se consideró importante la participación de los jóvenes en el desarrollo del diagnóstico; utilizar metodología participativa es una de las acciones más enriquecedoras de aprendizaje

porque nadie es ignorante de nada; y todo es un proceso de aprendizaje y reflexión para mejorar.

El diagnóstico se logró llevar a cabo de forma satisfactoria con los jóvenes, se generó discusión, reflexión sobre el análisis del problema, y se definió las necesidades de fortalecer el liderazgo en materia de innovación.

Entre las necesidades cabe resaltar el trabajo en equipo, la formación y capacitación en el desarrollo de proyectos y planes de trabajo, aprendizajes a través de la práctica, saber cómo monitorear y medir el impacto de las acciones, proyectos, etc.

Involucrar a los jóvenes en el trazo de objetivos, en el diseño de los planes, es construir ciudadanía. En los proyectos, los jóvenes deben ser los protagonistas donde deben aprender a asumir responsabilidades para garantizar el funcionamiento y éxito de los procesos que se asuman.

El programa de Jóvenes de la Fundación constituye uno de los espacios más valiosos en el que se puede contribuir a fortalecer la ciudadanía de los jóvenes del municipio, dándoles el espacio para empoderarse como ciudadanos líderes, capaces de tomar decisiones y emprender acciones comenzando dentro de la organización para luego salir a las comunidades a contagiar a más jóvenes a que se involucren en la generación de cambios.

6.3 La importancia de la innovación, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil en el campo social

Ante las exigencias de sobrevivencia cada vez más difíciles no solo por los problemas como país sino además por otros factores como la globalización y la tecnología; que afectan a nivel mundial, acarreado una serie de situaciones que vuelven más complejos los problemas y las oportunidades para una vida mejor; se requiere que las nuevas generaciones desarrollen ciertas competencias que les permita la oportunidad de alcanzar sus sueños y metas.

Se requiere de personas capaces de adaptarse a los cambios, proactivos, orientados al logro de resultados, responsabilidades, respeto, capaces de saber comunicarse y coordinarse en equipo.

Se requiere a su vez el desarrollo de habilidades tales como la creatividad, innovación, desarrollo del pensamiento crítico, auto aprendizaje, liderazgo, entre otras cuestiones de importancia como el manejo de información y tecnología.

Son muchas las competencias que se exigen, pero el fortalecer el liderazgo de los jóvenes desde el valor de la innovación representa una oportunidad para el crecimiento y desarrollo individual y colectivo.

De acuerdo a lo escrito por Adolfo Herrera y Hernán Ugarte (2008), en su documento “Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe”, dice que:

En muchos casos, para superar la condición de exclusión es necesario que la persona sea sujeto activo de su propia transformación, de la lucha por su desarrollo autónomo. Solo es posible constituir una ciudadanía fundada en los derechos en la medida en que se forjen comunidades conscientes de ellos y capaces de exigirlos, consolidarlos y desarrollarlos con una praxis personal y social responsable.

En ocasiones se ha escuchado a personas decir que “los jóvenes son unos buenos para nada” “que son irresponsables” “que son difíciles, para trabajar” ...etc. Sin embargo, son prejuicios hacia la juventud donde se les juzga sin darles la oportunidad de expresarse, escucharles y descubrir sus talentos y habilidades que los puede fortalecer como agentes de cambio, capaces de ayudar a otros.

Existen jóvenes con cualidades emprendedoras, que desean implicarse, de participar, de cambiar las cosas en su entorno para beneficio de sus comunidades estudiantiles, barrio, pueblo, aldea. Como en el caso de los líderes juveniles del programa, que han dispuesto ir más allá de ser beneficiarios o usuarios de los servicios del programa y buscan responsabilizarse para alcanzar los objetivos que la organización busca conseguir.

Por ende, en el diseño y formulación del plan de acción trabajado para la propuesta de nuevas metas y acciones a emprender y el involucramiento de los jóvenes líderes fue indispensable, fue un proceso complicado pero muy enriquecedor por lo difícil de llegar a buscar acuerdos en común, la participación activa y propositiva de todos los jóvenes sin menospreciar los aportes de cada uno.

Son acciones que conllevan un proceso, en el que es necesario un cambio de mentalidades, tiempo, mayor exigencia para prepararse en conocimientos y auto formarse, mayor servicio y el desarrollo de los valores como la tolerancia, paciencia, responsabilidad de parte de las personas que acompañan a la juventud como de la juventud misma.

Pero buscar la formación de líderes enfocados a la innovación, es hacer que ellos desarrollen su imaginación, y curiosidad a partir de aprender lo que no saben y gestionarlo; motivándolos a ser críticos con los problemas y las oportunidades que conduzcan a la mejor toma de decisiones; cuestionándose a sí mismos de cómo podrían ser las cosas, imaginar nuevas opciones de solución, y comprender mejor los problemas.

Ciertamente lo anterior va generando conocimientos, que es lo que exige la innovación, y no solamente de estudiar lo que otros han dicho respecto a un tema sino como la juventud puede generar conocimientos a partir de ser críticos de los problemas sino también a partir de sus experiencias, a través del aprendizaje de errores, de aprender a corregir situaciones para lograr alcanzar lo propuesto, a partir de disfrutar de los éxitos que se generan, es así como se puede ir desarrollando las competencias en los líderes juveniles que representan una esperanza para conducir mejor las generaciones venideras y procurarles mejores oportunidades de vida.

CONCLUSIONES

1. El desarrollo local a partir del fortalecimiento de las capacidades de la juventud como sujetos sociales.

- El desarrollo local como parte de la misión de la Fundación Familias de Esperanza, puede ser generado a partir de la gestión local, donde los líderes juegan un papel muy importante en la conducción de acciones.
- El desarrollo local va a depender de la capacidad que tengan las comunidades para desarrollarse y organizarse por sus propios medios y recursos; involucrando a todos los actores de la comunidad; sociedad civil, organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas.
- Las principales fortalezas de los jóvenes del programa de la Fundación, es su capacidad para analizar problemas y plantearse alternativas de solución; son visionarios, son jóvenes con espíritu de servicio y empatía por los problemas de sus comunidades y otros jóvenes.
- Los jóvenes son actores sociales potenciales para promover el desarrollo, cuentan con la disposición, voluntad y energía. Se pone de manifiesto los deseos de realizar cambios, se tiene ideales y sueños; elementos importantes para trabajar proyectos y ejecutarlos involucrando a la juventud.

2. La participación de la juventud, como elemento importante en el fortalecimiento de la ciudadanía, y como uno de los fines principales de la Gerencia Social.

- La participación juvenil es clave en la construcción de la ciudadanía, en la construcción de una sociedad más democrata, en la medida que se reconozca

como sujeto social de derechos y no sean excluidos y/o discriminados por su falta de experiencia, por su edad.

- Tener conocimiento sobre los derechos que como guatemaltecos se tiene no es suficiente si al fin y al cabo no se ejercen, por lo que desde los espacios seguros generados para atender a la juventud debe dárseles la seguridad para valerse como personas libres y con la capacidad de decidir y tomar parte en las decisiones sobre procesos, proyectos; sin obviar su participación y formas de pensar.
- El programa de Apoyo a Jóvenes, es un espacio oportuno e ideal donde los jóvenes pueden desarrollar sus habilidades y capacidades como líderes capaces de innovar, de fijarse y alcanzar objetivos, metas de trabajo, que aprenden de sus errores, que diagnostican problemáticas, y trabajan en equipo; acciones y estrategias que promueven que los jóvenes se involucren, participen y tomen decisiones y asuman responsabilidades.

3. La importancia de la innovación, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil en el campo social

- El término de innovación por lo general suele estar vinculado al ámbito empresarial; sin embargo en el aspecto social, la innovación es uno de los valores más importantes que deben desarrollar los líderes, porque innovar implica estar aprendiendo y no dejar de hacerlo; implica informarse, implica ser autodidacta, implica desarrollar pensamiento crítico, lo cual es indispensable para la mejora de los servicios sociales.
- El conocimiento es el punto de partida para generar ideas, detectar problemas y formular preguntas respecto a cómo deberían o podrían ser las cosas; por lo que si se gestiona el conocimiento es imposible no innovar y arriesgarse a emprender nuevas cosas.

RECOMENDACIONES

1. El desarrollo local a partir del fortalecimiento de las capacidades de la juventud como sujetos sociales.

- Debe promoverse el liderazgo innovador como un estilo de vida, que cree impactos significativos en su entorno.
- Motivar a los líderes juveniles a desarrollar acciones en las comunidades cercanas
- Debe trabajarse el análisis de los problemas para conocer más de las problemáticas y saber cómo contrarrestarlas a partir de identificar sus causas.

2. La participación de la juventud, como elemento importante en el fortalecimiento de la ciudadanía, como uno de los fines principales de la Gerencia Social

- Involucrar a los jóvenes en el diseño de los planes operativos del programa.
- Los líderes juveniles deben acompañar y realizar el proceso de monitoreo y evaluación de las actividades llevadas a cabo por la Fundación, como un primer escenario de aprendizaje, de retroalimentación y generación de nuevas ideas o cambios.

3. La importancia de la innovación, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil en el campo social

- Debe promoverse el valor de la innovación y la creatividad en la juventud que participa en el programa de jóvenes.
- Realizar una sistematización de las experiencias del grupo de líderes respecto a las acciones realizadas, con la finalidad de compartirle a otros sus experiencias para gestión de recursos y mejorar el trabajo colectivo.

Plan de Sostenibilidad

De acuerdo al producto presentado como parte del proyecto de la Práctica Profesional, se hace acompañar también de un plan de sostenibilidad que plantea acciones, buscando la continuidad de las mismas.

Justificación

Se ha creído conveniente trabajar un plan de sostenibilidad con la finalidad de plantear una serie de acciones que el Programa de Apoyo a Jóvenes de la Fundación Familias de Esperanza puede realizar, con el fin de darle continuidad al proyecto presentado durante la Práctica Profesional.

La importancia de este plan consiste en que, a través de la realización de ciertas acciones, puedan adoptarse nuevas prácticas que permita más el involucramiento de la juventud sobre cómo monitorear el cumplimiento de lo que se ha establecido en el plan de acción en tiempo y recursos, formándose como agentes auditores en el que evalúen también el impacto de las acciones en términos de eficacia, eficiencia, sostenibilidad y equidad.

Como en todo ciclo de proyecto que constituye un proceso integral, que parte de un diagnóstico para conocer la situación sobre la cual se va a trabajar antes de planificar las acciones necesarias para intervenir en la situación problemática, que posteriormente se ejecutan, monitorean y evalúan para la presentación de los resultados donde puede ser sistematizada la experiencia del proyecto, con la finalidad de generar aprendizajes que ayuden a mejorar las acciones y el trabajo de equipo.

Llevar a cabo estas acciones puede ser de mucha utilidad para darle continuidad al proyecto en una escala mayor que conduzca al programa a desarrollar acciones de largo plazo en cuanto a su proyección social apuntando hacia el desarrollo de las comunidades a partir del protagonismo de la juventud. Así mismo, se espera que a través de los resultados obtenidos de la evaluación y a partir de la generación de lecciones aprendidas, se busque seguir trabajando en nuevos proyectos y teniendo

intervenciones de mayor escala en las comunidades, promoviendo un servicio cada vez más diferente dando a conocer el talento y la capacidad de los jóvenes para promover y gestar cambios, convirtiéndose en agentes transformadores.

A pesar de que los desafíos son grandes, al joven que representa el presente pero así mismo el futuro y el ejemplo de las generaciones venideras deben reflejar y asumir responsabilidad frente a las cosas que se propongan garantizando el funcionamiento y éxito de los procesos. El resultado de su trabajo puede ser una fuente de motivación para alcanzar cada vez metas más ambiciosas, aprovechando el espacio que la Fundación brinda y el acompañamiento de las personas adultas quienes motivan, dan el apoyo y facilitan que las iniciativas se lleven a cabo.

Objetivos

Objetivo general:

- Seguir promoviendo acciones que motiven el aprendizaje y nuevos conocimientos para que la juventud continúe proyectándose hacia nuevos proyectos, fortaleciéndose más como sujetos sociales y líderes innovadores

Objetivos específicos:

- Involucrar a la juventud en un proceso de monitoreo y evaluación en base a los resultados obtenidos de las acciones emprendidas.
- Sistematizar la experiencia del involucramiento de la juventud en los procesos del programa de juventud de la Fundación.

PROGRAMA DE APOYO A JÓVENES
PLAN DE SOSTENIBILIDAD

Objetivo: Seguir promoviendo acciones que motiven el aprendizaje y nuevos conocimientos para que la juventud continúe proyectándose hacia nuevos proyectos, fortaleciéndose más como sujetos sociales y líderes innovadores.

Resultado	Actividades/ acciones	Responsable	Fecha	Indicador
1. Haber involucrado al grupo de jóvenes líderes en el monitoreo y evaluación de las acciones implementadas.	1.1 Conformar un grupo responsable para llevar a cabo el proceso. 1.2 Realizar un plan de monitoreo y evaluación. 1.3 Definir los criterios que se evaluarán luego de haber finalizado las acciones. 1.4 Construir los instrumentos de recogimiento de información. 1.5 Realizar un	Coordinador del programa de Apoyo a jóvenes Grupo juvenil conformado como principal responsable del proceso.	De enero a marzo de 2018	A finales de marzo se habrá realizado una evaluación del proyecto con el involucramiento de 10 líderes juveniles trabajando con el equipo de Apoyo a Jóvenes para monitorear y evaluar los resultados de las acciones implementadas.

	<p>informe con los resultados de la evaluación de las acciones realizadas.</p> <p>1.6 Adjuntar conclusiones del proceso y las recomendaciones para mejorar la experiencia.</p>			
<p>2. Haber realizado una sistematización de experiencias a partir de haber implementado las acciones del plan de acción con la juventud.</p>	<p>2.1 Seleccionar los actores claves que conformaron parte de la experiencia.</p> <p>2.2 Solicitar apoyo con voluntarios universitarios para llevar a cabo la sistematización.</p> <p>2.3 Establecer los objetivos de la sistematización</p> <p>2.4 Realizar un plan que guie el proceso de la sistematización.</p> <p>2.5 Construcción de los instrumentos para</p>	<p>Equipo de trabajo del Programa de Apoyo a Jóvenes.</p> <p>Estudiantes universitarios como voluntarios.</p>	<p>Mes de mayo a julio de 2018</p>	<p>A finales de mayo de 2018, se habrá realizado una sistematización de la experiencia del proyecto, en donde la participación activa de la juventud es importante.</p>

	<p>levantar la información deseada.</p> <p>2.7 Realizar un informe con los resultados de la experiencia, sobre todo con las lecciones aprendidas en el proyecto.</p> <p>2.8 Hacer la presentación con los resultados obtenidos para volver a replicar el proyecto o que otras instituciones lo apliquen.</p>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Elaboración de un plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador

Un plan de acción es un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto (Pérez y Merino, 2009).

El proyecto presentado como producto de la Práctica Profesional, ha consistido en elaborar un plan de acción, presentando iniciativas de cómo el Programa a través de la promoción del liderazgo juvenil pueda generar nuevas propuestas de cambio en las acciones del programa como resultado de la promoción de un liderazgo innovador, diferente, transformador fortaleciendo de alguna manera la proyección social del Programa.

La busca de la promoción del cambio social en el Trabajo Social es esencial, por lo que a través de este proyecto es necesario el fundamento teórico que sustente las acciones realizadas.

Definición del Trabajo social

De acuerdo a una de las definiciones aprobadas en la Asamblea General de la Federación Internacional de Trabajo Social –FITS– , en Melbourne, Australia (2014), dice que;

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el

trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida y aumentar el bienestar.

El trabajo social es una profesión práctica y una disciplina académica que reconoce que los factores históricos, socioeconómicos, culturales, geográficos, políticos y personales interconectados sirven como oportunidades y/o barreras para el bienestar y el desarrollo humano. Las barreras estructurales contribuyen a que se mantengan las desigualdades, discriminación, la explotación y la opresión por la distinción de etnias, las clases sociales, el idioma, la religión, el género, la discapacidad, la cultura y la orientación sexual. Ante tales situaciones, la profesión lucha por promover la inclusión y la cohesión social de las personas.

- **Principios del Trabajo Social**

Los principios generales del trabajo social son el respeto y la dignidad de los seres humanos, no hacer daño, el respeto a la diversidad y la defensa de los derechos humanos y la justicia social. La defensa y el apoyo a los derechos humanos y a la justicia social son la motivación y la justificación para el trabajo social. La profesión del trabajo social reconoce que los derechos humanos tienen que coexistir con la responsabilidad colectiva. La idea de la responsabilidad colectiva destaca la realidad de que los derechos humanos individuales sólo se pueden alcanzar en el día a día si las personas asumen la responsabilidad de los demás y el medio ambiente, y la importancia de crear relaciones recíprocas dentro de las comunidades.

La Gerencia Social

La Gerencia Social es un campo de acción o prácticas de conocimientos estratégicamente enfocados en la promoción del desarrollo social consiste en garantizar la creación de valor público por medio de su gestión, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y de la desigualdad, así como al fortalecimiento de los estados democráticos y de la ciudadanía (Kliksberg, 1996).

Se busca entonces que por medio de esta gerencia, se promueva los valores de la eficiencia, eficacia, equidad y sostenibilidad de las políticas, programas y los programas sociales que se le ofrecen y sirven a la ciudadanía.

Otra de las definiciones encontradas sobre esta gerencia, según expresa Makote y Saavedra (2006) la gerencia social se apoya en los aportes conceptuales y prácticos que simultáneamente le ofrecen los campos del desarrollo social, la política pública y la gerencia pública.

Puede interpretarse, que estos tres campos fortalecen las capacidades y las oportunidades de los actores tradicionalmente excluidos, haciendo que las políticas y programas sociales respondan de manera valiosa, eficaz y eficiente a problemas importantes para la ciudadanía, promoviendo así el logro de un desarrollo social equitativo y sostenible.

- Valor público

Se define por el grado de satisfacción que una persona pueda sentir cuando recibe los beneficios de un programa, proyecto o servicio social; donde los ciudadanos le dan el valor que corresponde de acuerdo a los resultados, calidad de los servicios y la confianza que les es generada.

El concepto de valor público provee un punto de referencia con el cual medir el desempeño de las políticas e instituciones públicas, tomar decisiones y por ende la asignación de recursos. (Arenales, 2008)

Objetivos de la Gerencia Social

Un elemento clave de la Gerencia Social es la formulación de estrategias para hacer conducir al equipo de trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización o institución donde se esté incidiendo, para lo cual sus objetivos son:

Obtener resultados, generar valor público, construir ciudadanía, desarrollar una ética de compromiso social y de solidaridad, promover la equidad, lo que implica compromiso con brindar respuestas a las necesidades en forma igualitaria y con sentido de justicia, fortalecer la democracia participativa, creando mecanismos y capacidades para que los ciudadanos y ciudadanas participen plenamente en la formación, ejecución y evaluación de las políticas y programas sociales, y por último buscar la sostenibilidad de las acciones que se desarrollan.

Fines y campos de la Gerencia Social

- Fines

La Gerencia Social se compromete con cuatro fines fundamentales que son: 1) la reducción de la desigualdad; 2) reducción de la pobreza; 3) fortalecimiento de estados democráticos y 4) el fortalecimiento de ciudadanía.

Para alcanzar estos fines, la gerencia social favorece una gestión enfocada en los resultados, cuyos criterios guías serán la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad. Todo ello permitirá orientar la toma de decisiones, las acciones a seguir y el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. Una pieza importante para alcanzar estos fines es el crecimiento económico y su calidad, una premisa que depende, a su vez, de que se logren avances significativos en la reducción de la desigualdad y de la pobreza (INDES, 2006)

- Campos

Los campos en los que la Gerencia Social tiene incidencia son los que a continuación se describen:

El campo de las Políticas Públicas aporta el análisis y propuestas relativos a cómo comprender y mejorar los procesos de formación de políticas públicas. Se fundamenta en conceptos, modelos y enfoques que permiten entender el juego de intereses, el

papel de los actores y las relaciones dinámicas entre ellos, y las instituciones características del sector público.

El campo de la Gerencia Pública, como ámbito de conocimientos y prácticas, comprende el estudio y la generación de propuestas relativas al liderazgo ejecutivo en el sector público, la provisión de bienes y servicios en el mismo, el diseño y gestión de las organizaciones públicas.

El Desarrollo Social es el campo de estudios y de prácticas que aporta los marcos para el análisis de las transformaciones sociales recientes, los fenómenos que las originan y sus principales efectos. Ofrece una reflexión sobre lo que se entiende por desarrollo, sobre sus desafíos y las formas de enfrentarlos. Incluye, por tanto, las propuestas de modelos o de acciones que hagan progresar los procesos de transformación social. (INDES, 2006)

- **El Trabajo Social vinculado a la Gerencia Social**

Tomando como referencia el documento escrito por Arenales (2008), la incorporación del concepto de gerencia social al quehacer del Trabajador Social, se ha perdido de vista la especificidad del mismo. Se ha llegado a prestar mayor atención a la Gerencia Social, produciéndose con ello, una pérdida de la identidad del profesional del Trabajo Social.

El Trabajo Social, promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación empoderada de un pueblo para incrementar el bienestar mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento y los sistemas sociales.

Entre los aportes que la gerencia le ha dado a la profesión del Trabajo Social, destaca; la planeación estratégica, toma de decisiones, coordinación de actividades,

evaluación del desempeño, valor público, transformación de objetivos, planeación, organización, dirección y control, logro de objetivos institucionales y/o organizacionales.

Dentro de las herramientas esta ha contribuido en el quehacer de los diagnósticos que busca conocer y analizar el contexto interno y externo de la organización, identificar necesidades, identificar expectativas de los usuarios, sus potencialidades y la búsqueda de las mejores estrategias para alcanzar los objetivos deseados.

Desarrollo

Según Díaz Argueta (2006), menciona que desde los orígenes del término de desarrollo, éste fue restringido al ámbito económico y por lo tanto, asociado específicamente al crecimiento económico. Los antecedentes de tal terminología se asocian a la riqueza, evolución y progreso.

Terminológicamente desarrollo fue impulsado cuando las Naciones Unidas lo incorpora en sus diferentes programas e instituciones principalmente a través de las comisiones regionales, como la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) entre otros teóricos, reconociendo el crecimiento económico como desarrollo. La CEPAL impulsó la utilización de Producto Interno Bruto, como el indicador principal para medir el desarrollo de un país.

El desarrollo como concepto exige transformaciones profundas y deliberadas, cambios estructurales e institucionales. Por lo que el fracaso político, técnico y ético por promover el desarrollo no es el fracaso de un ideal; sino el fracaso de la eficiencia y eficacia de la intervención del Estado.

Modelos de Desarrollo

A lo largo de la historia, son varios los modelos de Desarrollo del que se hablan inclinándose ya sea a lo económico o a lo social. El desarrollo ha resultado ser *un*

proceso multidimensional que abarca no solo cuestiones económicos, sino filosóficas, sociológicas.

La visión ética del desarrollo emerge para impulsar un proceso de gestión de un modelo de desarrollo integral, que satisfaga las necesidades básicas, las condiciones para la participación social plena, una vida democrática real, con justicia y sujeto de los derechos humanos. El mayor desafío ético de cualquier modelo de desarrollo es la equidad social; combatir la pobreza y alcanzar el bienestar.

El desarrollo implica cambios, pero no solo cuantitativos, tecnológicos o cibernéticos, se requiere también de cambios en las formas de pensar, valorar y actuar de las personas. También implica la superación de pensamientos y prejuicios racistas y discriminatorios, así como retomar valores del bien común, libertad y solidaridad, igualdad, actitudes democráticas, autogestionarias y proactivas. Todo modelo de desarrollo debe caracterizarse por ser: humanos, sostenible, participativo, ético, equitativo, social, auto gestionable e integral.

- **Desarrollo social**

Puede comprenderse como un proceso dinámico, multidimensional, que conduce a *mejoras sostenibles en el bienestar de los individuos, familias, comunidades y sociedades, en un contexto de justicia y equidad*. Como tal, el proceso de desarrollo tiene que ver con la reducción de pobreza e inequidad, el crecimiento económico, mejoras en la competitividad en la economía globalizada, sostenibilidad ambiental, mejoras en las condiciones de vida y el desarrollo del capital humano y capital social, en la estrategia motivada por objetivos económicos y compromisos éticos con las generaciones pasadas, actuales y futuras que conforman la sociedad.

La gerencia social se ocupa de explorar preguntas prácticas del *¿qué hacer?* y *¿cómo hacer?* Para promover el desarrollo social de manera eficaz, eficiente, equitativa y sostenible en espacios democráticos. Se enfoca en las estrategias y métodos

específicos que los gestores pueden utilizar para interactuar con situaciones problemáticas relacionadas con el desarrollo social o al desempeño de las organizaciones y programas sociales, de las cuales se esperan determinados resultados valiosos. (Arenales, S/f: p.30)

- **Desarrollo local**

El desarrollo local puede ser entendido como un proceso de diversificación y enriquecimiento de las actividades económicas y sociales en un territorio de escala local, a partir de la movilización y la coordinación de sus recursos materiales e inmateriales.

Tal y como ya se ha hecho mención anteriormente que desarrollo no deriva solamente del valor económico, tampoco de los sistemas organizados de producción y de las instituciones centralizadas, sino que en este caso también está ligado a pequeñas iniciativas localizadas y a la movilización de la población local en torno a proyectos que emplean recursos locales.

El concepto de lo local viene a ser el espacio de convivencia social, donde se conjugan las relaciones sociales de las personas; que se organizan y actúan dinámicamente bajo las funciones del desarrollo económico y social, generando relaciones de producción, de consumo, de intercambios culturales y espirituales, todo ello es permanente, pero a la vez, van construyendo una identidad propia y a la vez, su desarrollo (Arenales, p.26)

El desarrollo local necesita de la participación de todos los actores relevantes en las diferentes dimensiones. Algunos de estos son la municipalidad, las organizaciones sociales, las organizaciones privadas y los centros académicos, pero se requiere que estos actores se transformen en gentes conscientes y coordinadas del desarrollo local. Vale decir, en un sujeto colectivo de su propio desarrollo.

Por lo tanto, para que el desarrollo local se dé, se necesita de la gestión local para aglutinar a los actores locales existentes dentro de un espacio territorial; para poder coordinar, planificar y diseñar la misión, la visión, los objetivos y metas que se propongan de manera conjunta (Paredes, 2009) citada por Grajeda Bradna en el Cuaderno de Gerencia Social III.

Democracia

La democracia en su concepto más general, es una forma de gobierno del Estado donde el poder es ejercido por el pueblo, mediante mecanismos legítimos de participación en la toma de decisiones políticas.

Sin embargo, la verdadera democracia va más allá de simplemente elegir gobernantes, se trata de una *forma de vida* en sociedad, y su principal función es el respeto por los derechos humanos, la protección de las libertades civiles y de los derechos individuales, así como la igualdad de oportunidades en la participación en la vida política, económica, social y cultural de la sociedad.

De acuerdo a una de las afirmaciones dadas por Borja citado en el trabajo de tesis de Arriaga (2007): “La democracia es participativa. La sustancia de la democracia es la participación”.

Para fines de este estudio, dicha afirmación valora la participación como el ingrediente principal para la construcción de un Estado Democrático que beneficie a los más desfavorecidos, los grupos que han quedado excluidos y en el abandono por un Estado que está fallido y al servicio de los monopolios y oligarquías del país, es decir, los grupos que cuentan con el poder económico y que tienen injerencia en los aspectos políticos, sociales del país.

Participación y ciudadanía

A raíz de que se firmaran los Acuerdos de Paz, para dar fin con la guerra en Guatemala; fue una ventana de oportunidad para la construcción de una sociedad más libre en el que se promovieran nuevos espacios para la participación y la inclusión.

La participación, constituye un elemento muy valioso para el desarrollo, necesita ciertas condiciones indispensables: libertades y garantías legales, capacidades individuales y colectivas, así como objetivos comunes. Se puede participar pero no estar incluidos, como ocurre en el caso de las elecciones, en donde las y los jóvenes votan pero no tienen trabajo, han dejado de estudiar o no tienen un lugar en la sociedad, como lo indica el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2011/2012. Los impedimentos sociales y económicos dificultan la existencia de un ciudadano pleno, debido a que las personas no pueden participar en la vida política y social de sus comunidades locales y nacionales.

Por lo tanto si la participación como tal no es auténtica, el principio de ciudadanía no es posible plenamente porque requiere no sólo considerar derechos civiles y/o políticos, sino también los derechos sociales, relacionados con la salud, la educación y la previsión social.

Pero cómo hacer o garantizar que las personas en este caso específico de la investigación, los jóvenes, tengan acceso y puedan ejercer de manera libre y plena su ciudadanía; el ejercicio de sus derechos; es aquí donde adquiere relevancia lo local, como espacio privilegiado de reconstrucción del tejido social, de fortalecimiento de las identidades, de organización comunal y fortalecimiento del poder local, de generación de capacidades para la autogestión y la definición de prioridades que tiendan a mejorar las condiciones de vida de sus habitantes (Barrientos, 2007: 31).

Como ya se hizo mención arriba en el tema del desarrollo local, sobre la importancia de la gestión local, para alcanzar dicho desarrollo; la gestión local la

podemos entender como la capacidad que tienen las comunidades para desarrollarse por sus propios medios y recursos; involucrando a todos los actores de la comunidad, haciendo valiosa su participación motivándolos a ser parte del proceso en busca del bien común.

Ser parte del desarrollo desde las localidades, se convierte en una experiencia y oportunidad de aprendizaje ciudadano, lamentablemente desde la realidad guatemalteca, existen factores que dificultan que los ciudadanos, aprendan y se empoderen de los valores y la cultura democrática, porque son pocos los espacios en los que los ciudadanos pueden tener acceso a la toma de decisiones; además porque el sistema político está enraizado sobre la base de un sistema excluyente y corrupto, creando escepticismo en la población para no querer involucrarse y más en la juventud donde sus intereses van enfocados más a la búsqueda del bienestar individual que colectivo.

Juventud

Para efectos de este proyecto, se toma por *juventud* al grupo de población que comprende entre las edades de 13 hasta los 30 años de edad, definiéndose de la siguiente manera:

Jóvenes adolescentes; personas de 14 a 18 años. Y jóvenes que van desde las personas mayores de 18 años y menores de 30 años de edad.

La Asamblea General de las Naciones Unidas, desde 1985, reconoce a las y los jóvenes como las personas entre los 15 y 24 años de edad, definición que fue ratificada por la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes; citado en la Política Nacional de Juventud 2012-2020.

En Guatemala, la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia- Ley Pina- considera en su artículo 2, como niño o niña a toda persona desde su concepción hasta

los 13 años de edad, adolescente es la persona desde los 13 años, hasta que cumpla 18 años. En cambio la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, en el artículo propone como niño (a) a todo ser humano menor de 18 años. La Política de Salud para la Adolescencia y la Juventud considera jóvenes a las personas entre los 10 y 25 años.

Sin embargo, hablar de juventud es más que una cuestión de edad. La juventud constituye un sujeto social que tiene necesidades, derechos, obligaciones, pero que merece un trato digno y la esperanza de una vida mejor.

Por tal razón, se puede hacer referencia al joven como la persona *“... que transita desde la adolescencia a la condición adulta, que por sus características sociales, multiculturales, económicas, sociológicas, psicológicas y biológicas, se encuentra en un proceso de constante cambio y consolidación personal y social”* definición encontrada en la Iniciativa de Ley 38-96 sobre la Ley Nacional de la Juventud, Congreso de la República de Guatemala.

El joven, como sujeto social y de derechos

El concepto de sujeto social ha cambiado de ser el objeto a ser sujeto de su propio desarrollo, alguien que tiene derechos y deberes.

Es alguien capaz de transformarse y de transformar el medio generando sus propios medios de sobrevivencia y aportando al desarrollo de la localidad y de la región en la cual se halla. Es un sujeto potencialmente capaz de apoderarse de su futuro. (Grajeda, 2013: p.55)

Resulta interesante el nuevo concepto de sujeto social, como aquel que ya no está ligado con el ser quien merece caridad, compasión y lástima. Sino ahora, como el protagonista de su propio desarrollo, capaz de cambiarse a sí mismo y su entorno,

porque tiene conocimientos en base a sus experiencias y vivencias de la realidad, permitiéndole generar propuestas de cambio y soluciones a los problemas.

Viendo al joven, como alguien que tiene la capacidad de desarrollarse a nivel personal y con la capacidad de crear un efecto de impacto en su entorno, hay que trabajar en fortalecerlo en su capacidad de propuesta, constituyendo en un verdadero sujeto de derechos y responsabilidades.

Organización juvenil

En el caso específico del lugar donde se llevó a cabo el estudio, en el Programa de jóvenes se ha priorizado o tomado como estrategia la formación de jóvenes que actúen, primeramente, en organizaciones juveniles. Las organizaciones juveniles son una materialización de la práctica transformadora y liberadora. Son emprendimientos desde y para los jóvenes, que se constituyen como espacios autónomos de participación de ciudadanos en formación, que generalmente cuentan con adultos que son apoyos o guías.

Organizarse implica mirar alrededor, reflexionar, tomar decisiones, festejar, convocar, difundir, comunicar; implica responsabilidad, equidad en la distribución de tareas, reciprocidad, conciencia de comunidad, como lo ha manifestado en su sistematización de experiencia el Proyecto de Formación en Liderazgo Juvenil para la Actoría Social en América Latina (FLJAS).

En todos estos espacios de organización juvenil, se hace importante la formación para el desempeño de distinto tipo de roles de servicio y liderazgo, tanto hacia el interior de la organización como respecto de su articulación con otras organizaciones o espacios.

Cuando pensamos en organizaciones juveniles, tenemos en cuenta sus distintas manifestaciones: desde las que buscan conformar espacios de participación política,

social y comunitaria, hasta las que se conforman con fines de desarrollo económico, productivo.

Liderazgo innovador

El liderazgo depende de situaciones y/o momentos, que se ejercen según circunstancias, actitudes y capacidades. En esa concepción, los liderazgos se dan con diferentes características, según los respectivos campos de acción y los respectivos contextos locales y nacionales.

Los liderazgos pueden ser diferentes, ejercitados por diferentes personas, según las circunstancias y los contenidos de la acción, así como en función de los contextos, los que son cambiantes. Por todas esas razones, es conveniente pensar en liderazgos de grupos más que de personas, aunque reconociendo que, en ciertos momentos, las personas resultan relevantes para los cambios (Blejmar, et al., 1998)

El modelo emergente del liderazgo transformador hace referencia a los grupos y/o las personas con las siguientes capacidades: tienen visión de futuro y el escenario social por construir. Pueden trabajar con otros en la formación de la organización y de las tareas de un proyecto, tienen actitudes de servicio, son creativos, se basan en el conocimiento y en la información, saben escuchar y también comunicar, saben promueven la motivación de la gente.

De acuerdo a esta teoría, se acopla con lo que busca el proyecto de práctica, de fortalecer liderazgos que sean diferentes, fuertes, inspiradores y personas que realmente pueden hacer cambios porque tienen las cualidades y capacidades para hacerlo.

Competencia de un líder innovador

El líder de la innovación es un organizador que articula personas, grupos, instituciones, ideas y conocimientos; desarrolla una inteligencia estratégica, enfocada hacia una meta, que supone capacidad de análisis y síntesis en relación con problemas

prácticos, y posee habilidades especiales para la coordinación y la planificación de procesos a largo plazo.

En segundo lugar, el líder de la innovación es un gestor de grupos productivos y gratificantes, de “alto rendimiento”, que muestra una especial disposición y capacidad para trabajar con otros, orientarlos hacia una tarea, resolver sus contradicciones, dar sentido a las acción y palabras a las ideas; además, posee una habilidad especial para dialogar. Promueve espontáneamente la capacidad de formar grupos creativos y por ende críticos.

En tercer lugar, en términos personales se trata de una persona apasionada, inspiradora, que manifiesta valores que sus colaboradores aprecian, que escucha, participa, indaga, investiga, aprende, aplica, cambia, todo con una actitud comunicativa y participativa. Se presenta, así como una persona de mente abierta, al mismo tiempo que somete cada nueva idea al rigor del análisis de su real utilidad para resolver un problema. Además, el deseo de innovar, como todo deseo, no se acaba con una o dos experiencias satisfactorias. En este sentido, el líder de la innovación suele ser una persona que persevera más que los demás, que no cesa de cambiar, transformar y transformarse; una vez que la innovación está en marcha y ha sido reconocida, este tipo de líder no desea otra cosa que volver a emprender la siguiente. La persona innovadora no cesa de aprender (Rodríguez y Alvarado,2008, p.91)

Son esas las competencias que busca desarrollarse en los líderes, totalmente fuera lo qué el sistema ha buscado a través de la individualidad, se busca líderes que desarrollen competencias como tales para la formación de más líderes que crean en el trabajo en comunidad, en resultados más significativos a partir del trabajo en equipo, del aprendizaje continuo, no personas conformistas, sino apasionadas.

La importancia de la innovación en el campo social

Todas las innovaciones seleccionadas son el resultado, más o menos intencional, de procesos que forman parte de programas y proyectos llevados a cabo por determinados actores y agentes sociales. Ningún proceso puede prescindir de sujetos que lo impulsen y sostengan; más aún, de sujetos organizados en empresas, en instituciones, en comunidades o en algún otro tipo de organismo. Las principales fuentes de la innovación en el campo social son las organizaciones de la comunidad, las no gubernamentales, y las instituciones públicas (Rodríguez y Alvarado,2008,p.21)

Los sujetos sociales de los que se habla son personas que además de vivir frustraciones y privaciones, han enfrentado dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, y son excluidas del sistema, con falta de oportunidades y dificultades para ejercer sus derechos.

Ahora bien, los jóvenes como esos sujetos sociales excluidos, necesitan activarse para luchar por su desarrollo autónomo. Solo es posible constituir una ciudadanía fundada en los derechos en la medida en que se forjen comunidades conscientes de ellos y capaces de exigirlos, consolidarlos y desarrollarlos poniéndolos en práctica responsablemente, que es lo que se busca en el proyecto de práctica; contribuir a formar a la juventud en actores de su propio cambio, capaces de transformar los problemas en oportunidades a partir de reconocerlos como sujetos de derechos.

Bibliografía

- Arenales, O.,(s/f). Cuaderno de Trabajo: *Gerencia Social I*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Arenales, O., (2008). *Antología de Gerencia Social III*. Universidad Rafael Landívar, Recuperado de: <http://es.scribd.com/doc/54459459/Cuaderno-de-Trabajo-Gerencia-Social-III-2011>.
- Arenales, O.,(2012). Cuaderno de Trabajo: *Gerencia Social II*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Barrientos, C.,(2007). *Participación ciudadana y construcción de ciudadanía desde los Consejos de Desarrollo* (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://www.polidoc.usac.edu.gt/digital/cedec5532.pdf>
- Borja, Rodrigo (1997). *Enciclopedia de la Política*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Blejmar, B.,Nirenberg, O.,Perrone, N., (1998). *La juventud y el liderazgo transformador*. Recuperado de <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2010/La%20juventud%20y%20el%20liderazgo%20transformador.pdf>
- Concejo General de Trabajo Social (2016). *Definición Internacional de Trabajo Social*. Disponible en: <https://www.cgtrabajosocial.es/DefinicionTrabajoSocial>.
- Diaz Argueta, J. C; Ascoli Andreu, J.F., (2006). *Reflexiones sobre el desarrollo local y regional*. Guatemala: URL, PROFASR-KFW.
- Federación Internacional de Trabajo Social (2014). *Definición de Trabajo Social*. Disponible en: <http://www.adasu.org/prod/1/487/Definicion.Global.del.Trabajo.Social..pdf>.
- García, A. y Schiffrin, M. (s/f). *Formación en liderazgo juvenil para la Actoría social en América Latina*. Iniciativa Latinoamericana y Fundación SES.
- Geilfus, F., (2002). *80 herramientas para el desarrollo participativo: diagnóstico, planificación, monitoreo, evaluación*. San José, Costa Rica: IICA.
- Grajeda, A. (2013). *Cuaderno de Gerencia Social III*. Universidad Rafael Landívar: Guatemala

Gudiel, F.H & Alonzo, R (2011). *Asociativismo juvenil en Guatemala: situación actual y desafíos*. Costa Rica: ALFORJA

Instituto Nacional de Estadística Guatemala (2016). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos ENEI 2-2016. Modulo de juventud*. Recuperado de <https://www.ine.gov.gt/index.php/estadisticas/publicaciones>

INDES, (2006). *La gerencia social INDES*. Banco Interamericano de Desarrollo. Serie de Documentos de Trabajo I-60. Recuperado de <https://gerenciasocial.files.wordpress.com/2007/01/gerencia-social-indes.pdf>

Lozano, J. (2013). *El liderazgo social*. Recuperado de <https://diarioresponsable.com/opinion/16284-liderazgo-social>

Paredes, P. J., (2009). Desarrollo local: gestión, estrategia, elementos, características, dimensiones y agentes. *La 1ª. Revista iberoamericana municipalista*. Perú. Recuperado de <http://www.voxlocalis.net/revistas/num23/doc/percy.pdf>

Pérez, J., y Gardey, A., (2015). *Proyección social*. Definición.de: Recuperado de <http://definicion.de/proyeccion-social/>

Pérez, J. y Merino, M (2009). Plan de acción. Definición.de: Recuperado de <http://definicion.de/plan-de-accion/>

Programa Juventud. *Política Nacional de la Juventud 2012-2020*

Rodríguez, A. y Alvarado. H., (2008). *Claves de la innovación social en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Chile: CEPAL

Kliksberg, Bernardo (1996.) *Ética seis Tesis no convencionales sobre Participación, Capital Social y Cultura*. Claves estrategias para el Desarrollo. Banco Interamericano De Desarrollo, Fundación De Cultura Económica.

Constitución Política de a República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 3 de junio de 1985.

Ley Nacional de la Juventud (Iniciativa de Ley 38-96)

ANEXOS

Anexo No. 1

Priorización de Proyectos de Intervención (PROIN)

No	Nombre del Proyecto	Carácter social	Interés por la población	Posibilidades de obtener recursos para la ejecución	Ejecutar en un plazo de 14 semanas	Facilita aprendizaje	Total
1.	Planes comunitarios de promoción cultural, artística y deportiva en beneficio de las comunidades locales.	5	4	3	2	3	17
2.	Promoción de la organización comunitaria.	5	3	3	3	4	18
3.	Fortalecimiento de la participación de las y los jóvenes para mejorar su incidencia en la toma de decisiones de las acciones comunitarias	4	3	4	3	2	16
4.	Promoción e inserción de la juventud en los procesos de desarrollo social y comunitario.	5	4	3	4	4	20
5.	Plan de promoción e inclusión juvenil en actividades productivas y emprendedoras para el aprovechamiento de las potencialidades del municipio.	4	4	3	4	4	19
6.	Construcción de redes institucionales y organizaciones sociales juveniles enfocadas al	5	3	3	3	4	18

	desarrollo y promoción social.						
7.	Generación de alianzas estratégicas públicas y privadas que fortalezcan el diseño y la ejecución de planes de acción incluyentes y equitativos para la juventud.	5	3	4	4	4	20
8.	Plan de formación, acompañamiento técnico y apoyo de los grupos organizados de los/las jóvenes.	4	4	4	5	4	21
9.	Promoción de cultura de paz a través de la recuperación de valores colectivos y fomento de la equidad de género.	5	5	4	3	3	20
10.	Diseño de campañas de sensibilización y concientización social de los problemas que afectan a la juventud y adolescencia.	4	4	3	4	5	20
11.	Educación y formación política, económica y social.	5	3	3	4	3	21
12.	Promoción de la convivencia y la resolución pacífica de conflictos, a través de intercambio de experiencias, encuentros y convivencias juveniles.	4	4	3	2	4	21
13.	Creación de más espacios seguros	5	5	3	2	5	20

	y saludables para el desarrollo sano de la juventud.						
14.	Diseño de plataformas virtuales de contenido pedagógico y formación de interés para la juventud y adolescencia.	5	4	3	2	5	19
15.	Fortalecimiento de la participación incluyente de la adolescencia y juventud en el diseño de proyectos sociales	5	4	4	4	3	20
16.	Formación en la innovación y emprendimiento social que impulse el potencial humano de los líderes juveniles del programa de apoyo a jóvenes	5	4	3	3	4	19
17.	Fortalecimiento del pensamiento crítico y creativo de los jóvenes y adolescentes a través del análisis de su propia realidad y auto aprendizaje.	5	4	4	3	4	20
18.	Formación y promoción de la ciudadanía y empoderamiento juvenil.	5	4	4	3	2	18

19.	Fortalecimiento de las relaciones humanas y trabajo en equipo de los grupos juveniles.	5	4	4	5	4	22
20.	Elaboración de un plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador.	5	5	5	5	4	24
21.	Educación y formación en procesos de diagnostico y planificación.	4	4	5	5	4	22
22.	Formación y capacitación en temas de desarrollo social y comunitario.	5	4	4	4	4	21
23.	Diseño de plan de sostenibilidad.	4	2	3	5	3	17
24.	Fortalecimiento de los procesos de monitoreo y evaluación entre el personal y beneficiarios.	5	4	4	4	3	20
25.	Fortalecimiento de las capacidades emprendedoras y habilidades técnicas del personal	4	3	4	4	3	22

Anexo No. 2

Matriz de Marco Lógico

Objetivos/ Resultados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Objetivo general: Contribuir al desarrollo de nuevas acciones que permitan potenciar el capital humano de los jóvenes líderes como actores de su propio desarrollo.	A finales de mayo de 2017, se han desarrollado nuevas propuestas de acciones innovadoras para llevar a cabo con los líderes juveniles dentro y fuera de la Fundación.	Informe del Plan de acción. Plan de sostenibilidad.	Líderes juveniles conscientes y sensibles de su realidad con interés de aportar a la sociedad.
Objetivo específico: Desarrollar un plan de acción que fortalezca el liderazgo innovador de los jóvenes.	A principios de mayo de 2017, se ha trabajado el plan de acción institucional que fortalezca el liderazgo juvenil en materia de innovación.	Informe con el plan de acción para fortalecer el liderazgo innovador de los jóvenes.	Nuevas acciones en la que los jóvenes pueden liderar y hacer cambios.
Resultados 1. Identificadas las potencialidades de liderazgo de jóvenes en innovación. 2. Establecidas las necesidades para el fortalecimiento del	A finales de febrero de 2017, se ha identificado las potencialidades de liderazgo de los jóvenes apadrinados por la Fundación; a través de un análisis situacional con la participación de 15 jóvenes, personal de área de apoyo a los jóvenes, y 5 entrevistas a actores claves.	Informe de diagnóstico rápido.	Disposición de los distintos actores para plantear acciones como propuestas de cambio que resulten relevantes y viables para poder ser

<p>liderazgo juvenil. (a través de un Diagnóstico Rápido).</p> <p>3. Definidas las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación</p>	<p>A finales de marzo de 2017, se establece e identifica las necesidades de fortalecimiento del liderazgo con 15 jóvenes líderes.</p> <p>A finales de abril de 2017, se tiene la aprobación de las líneas de acción que fortalezca los grupos de líderes juveniles en materia de innovación.</p>	<p>Plan de acción trabajado con los actores.</p>	<p>ejecutadas.</p>
<p>Actividades</p> <p>1.1 Taller de análisis situacional de los jóvenes en cuanto a su liderazgo.</p> <p>1.2 Taller institucional para el análisis situación de los jóvenes sobre liderazgo.</p> <p>1.3 Entrevistas a profundidad sobre el liderazgo ejercido de los líderes juveniles.</p> <p>2.1 Diseño del Diagnóstico Rápido.</p> <p>2.2 Aplicación del Diagnóstico</p>	<p>En la primera semana de febrero de 2017, se ha realizado 1 taller con 15 jóvenes líderes para conocer la situación de su liderazgo dentro y fuera de la Fundación.</p> <p>A mediados de febrero de 2017, se ha realizado un taller con el personal del área de apoyo a jóvenes para hacer un análisis situacional del liderazgo ejercido por los jóvenes.</p> <p>A finales de febrero de 2017, se habrán realizado 5 entrevistas con actores claves para obtener información sobre el liderazgo de los jóvenes y conocer más de las acciones realizadas.</p>	<p>Cuaderno de campo.</p> <p>Informe con los resultados del diagnostico rápido.</p> <p>Fotografías</p> <p>Plan de acción elaborado.</p>	<p>El interés de los jóvenes y de la institución para fortalecer el liderazgo de los jóvenes.</p>

<p>Rápido Con jóvenes participantes en el área institucional.</p> <p>2.3 Elaboración de informe del Diagnóstico Rápido.</p> <p>3.1 Definición de Líneas de Acción.</p> <p>3.2 Construcción de informe.</p> <p>3.3 Validación de Plan de acción juvenil sobre Liderazgo para la innovación.</p> <p>3.4 Socialización de Plan Juvenil sobre Liderazgo para la Innovación</p>	<p>A finales del mes de marzo de 2017, se ha elaborado un diagnóstico rápido para identificar necesidades que fortalezca el liderazgo de líderes juveniles, con la participación de 12 jóvenes.</p> <p>A mediados de abril de 2017, se han definido las líneas para fortalecer el liderazgo juvenil innovador.</p> <p>A principios de mayo se habrá validado y socializado el plan juvenil sobre liderazgo innovador, con el gerente y los líderes juveniles.</p> <p>A finales de mayo se ha trabajado y finalizado el informe de Práctica Profesional Supervisada.</p> <p>La realización de 1 plan de sostenibilidad sobre el proyecto realizado en el programa de la organización.</p>		
Objetivos/ Resultados	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
<p>Objetivo general:</p> <p>Contribuir al desarrollo de nuevas acciones que permitan potenciar</p>	<p>A finales de mayo de 2017, se han desarrollado nuevas propuestas de acciones innovadoras para llevar a cabo con los líderes juveniles dentro y</p>	<p>Informe del Plan de acción. Plan de sostenibilidad.</p>	<p>Líderes juveniles conscientes y sensibles de su realidad con interés de</p>

<p>el capital humano de los jóvenes líderes como actores de su propio desarrollo.</p>	<p>fuera de la Fundación.</p>		<p>aportar a la sociedad.</p>
<p>Objetivo específico: Desarrollar un plan de acción que fortalezca el liderazgo innovador de los jóvenes.</p>	<p>A principios de mayo de 2017, se ha trabajado el plan de acción institucional que fortalezca el liderazgo juvenil en materia de innovación.</p>	<p>Informe con el plan de acción para fortalecer el liderazgo innovador de los jóvenes.</p>	<p>Nuevas acciones en la que los jóvenes pueden liderar y hacer cambios.</p>
<p>Resultados</p> <p>4. Identificadas las potencialidades de liderazgo de jóvenes en innovación.</p> <p>5. Establecidas las necesidades para el fortalecimiento del liderazgo juvenil. (a través de un Diagnóstico Rápido).</p> <p>6. Definidas las líneas de acción para el fortalecimiento del Liderazgo Juvenil en el ámbito de la innovación</p>	<p>A finales de febrero de 2017, se ha identificado las potencialidades de liderazgo de los jóvenes apadrinados por la Fundación; a través de un análisis situacional con la participación de 15 jóvenes, personal de área de apoyo a los jóvenes, y 5 entrevistas a actores claves.</p> <p>A finales de marzo de 2017, se establece e identifica las necesidades de fortalecimiento del liderazgo con 15 jóvenes líderes.</p> <p>A finales de abril de 2017, se tiene la aprobación de las líneas de acción que fortalezca los grupos de líderes juveniles en materia de innovación.</p>	<p>Informe de diagnóstico rápido.</p> <p>Plan de acción trabajado con los actores.</p>	<p>Disposición de los distintos actores para plantear acciones como propuestas de cambio que resulten relevantes y viables para poder ser ejecutadas.</p>

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL
DESARROLLO

SEDE REGIONAL DE LA ANTIGUA GUATEMALA



INFORME DE DIAGNOSTICO

LAS NECESIDADES DEL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO JUVENIL

INNOVADOR, EN EL PROGRAMA DE

APOYO A JÓVENES

La Antigua Guatemala, abril de 2017

INTRODUCCIÓN

El contenido del siguiente informe, trata acerca de un diagnóstico rápido sobre *Las necesidades para el fortalecimiento juvenil innovador*. El diagnóstico realizado se hizo por medio de una metodología participativa, teniendo como prioridad la participación de los jóvenes asistentes al programa Apoyo a Jóvenes.

Dentro del informe se hace referencia del Programa de Jóvenes en qué consiste, sus estrategias o subprogramas de trabajo, su filosofía y los ejes sobre los cuales gira las temáticas que se trabajan con juventud.

Se plantea así mismo, los objetivos del diagnóstico, la delimitación del problema en tiempo y espacio.

Se hace referencia también de las herramientas seleccionadas para recabar la información, y el objetivo o razón del porqué fueron incluidos o pensados de acuerdo a los propósitos del mismo.

En la presentación de resultados, se presenta lo obtenido o generado con la aplicación de instrumentos; dando a conocer más del grupo de líderes de cuál ha sido su propósito y la visión de trabajo.

Luego de hacer una presentación de los resultados obtenidos, prosigue el análisis en base a los resultados de la información capturada.

Finalizando con las conclusiones y recomendaciones del diagnóstico, que es un aporte al final de cómo puede resolverse la situación luego de haberse diagnosticado.

JUSTIFICACIÓN

La realización del diagnóstico ha surgido como parte de las actividades estratégicas planteadas en el plan de Práctica Profesional Supervisada.

La idea de llevar a cabo un diagnóstico es para conocer más acerca del liderazgo promovido por los jóvenes del Programa de Apoyo a Jóvenes, es conocer acerca de cuál ha sido su proyección social, los antecedentes de liderazgo juvenil, el avance o retroceso del grupo; para lo cual es necesario conocer la situación actual y hacia donde se proyectan los jóvenes en el futuro.

A través de este diagnóstico se busca conocer también sobre las necesidades de los líderes juveniles en innovación, de cómo se puede mejorar y fortalecer sus capacidades, a fin de que su servicio a la sociedad como agentes de cambio sea significativo y de impacto para la vida de otras personas y comunidades donde ejerzan un liderazgo diferente, innovador, que inspiren a otros a trabajar y formar más líderes por medio de sus ejemplos de vida.

CAPÍTULO I

1. Introducción al Programa de Jóvenes

1.1 Descripción del Programa Juvenil

El programa de Apoyo a Jóvenes, es uno de los programas con los que se fortalece el área educativa de la Fundación Familias de Esperanza.

Es un programa abierto que está dirigido a los apadrinados de 12 años en adelante de la Fundación Familias de Esperanza, con el fin de brindar espacios, orientación y acompañamiento para que los jóvenes y adolescentes sean actores de su propio desarrollo a través de actividades curriculares y extracurriculares con metodología popularizada, dinámica y de aprendizaje a través del juego.

El programa está diseñado estratégicamente con acciones que fomentan la recreación y el deporte, que atiendan problemas académicos específicos, que promuevan arte y cultura, que brinden herramientas de vida saludable y que permitan el empoderamiento y liderazgo de la juventud al servicio social con el fin de alcanzar los objetivos deseados de la institución y del mismo.

1.1.1 Filosofía

“Aplicamos una escuela que despierte los sueños de nuestra juventud, que cultive la solidaridad, la esperanza y el deseo de aprender, enseñar y transformar su mundo”
(García, Rigoberto)

1.1.2 Objetivo General del Programa

Contribuir al desarrollo integral de la juventud y adolescencia para que tengan una vida mejor lejos de todo daño físico, psíquico y social de una manera auto comprometido y responsable enfocándolos al servicio social.

1.1.3 Ejes de trabajo

- Prevención drogodependencia
- Noviazgo
- Salud sexual y reproductiva
- Género
- Proyecto de vida
- Autoestima
- Cultura social
- Liderazgo

1.1.4 Subprogramas de Apoyo a Jóvenes

- Talento juvenil:* Se enfoca en minimizar los problemas de los jóvenes a través de actividades que promuevan el pensamiento crítico, el sano esparcimiento y el liderazgo con método de auto reflexión, jugando y haciendo. Se busca promover y trabajar con la juventud; el arte y cultura, deportes, charlas preventivas y motivacionales referente a los temas de interés y necesidades de la juventud, así mismo se llevan a cabo cursos de cocina, panadería, repostería, serigrafía, costura con el que se busca desarrollar otras habilidades en la juventud.
- Grupo de reflexión y apoyo académico:* Esta enfocado a jóvenes con repitencia escolar y a todos aquellos que estén interesados en mejorar su nivel de auto estima académica, recibiendo temas de interés que les brinda herramientas prácticas para estudiar y optimizar su tiempo. La metodología es auto reflexivo, participativo y dinámica
- Club de estudios:* Está más enfocado a los estudiantes que tienen bajo rendimiento escolar. Apoya a los estudiantes en las materias que más les cuesta por medio de grupos auto dirigidos para minimizar la perdida de clases, repitencia y deserción escolar
- Liderazgo juvenil:* Se busca la formación de líderes juveniles para que crezcan en cuatro componentes de liderazgo: desarrollo personal, trabajo en equipo, coordinación de actividades de grupos y servicios dentro y fuera de la Fundación.

CAPITULO II

2. Diseño Metodológico

2.1 Límites y alcances del diagnóstico

2.1.1 *Objetivos del diagnóstico*

- Objetivo General

Determinar mediante un diagnóstico rápido, las necesidades de fortalecer el liderazgo juvenil innovador que contribuya en la gestión de nuevas propuestas de trabajo y proyectos.

- Objetivos Específicos

- ✓ Indagar sobre las problemáticas y necesidades de los líderes juveniles
- ✓ Conocer qué es lo que los líderes juveniles del programa, visualizan y aspiran para sus comunidades y los demás jóvenes que asisten en la Fundación.
- ✓ Identificar el potencial de los jóvenes para innovar su liderazgo.

2.1.2 *Selección de la población*

Existen tres grupos juveniles de líderes en el programa; un grupo mixto que se reúne los días sábados, el grupo de señoritas líderes y actualmente el grupo de varones líderes, quienes se reúnen los días viernes para tratar temas de acuerdo a sus intereses y llevar a cabo algún tipo de servicio social en instituciones que les permitan hacer voluntariado.

Los tres grupos de jóvenes líderes tienen como principal propósito apoyar y desarrollar las actividades que se organizan en la Fundación, principalmente los fines de semana.

La selección de la población en este caso para llevar a cabo el diagnóstico, se ha optado por trabajar con el grupo de líderes mixto quienes son los que tienen más incidencia y han asumido más responsabilidades dentro y fuera de la Fundación.

2.1.3 El tiempo y espacio (duración del diagnóstico)

El tiempo requerido para llevar a cabo el diagnóstico rápido va de acuerdo al cronograma del plan de práctica, durante el primer semestre del presente año, específicamente durante los meses de febrero, marzo y abril; en la Fundación Familias de Esperanza.

2.1.4 Selección de las técnicas de trabajo

De acuerdo a los textos consultados; 80 herramientas para el desarrollo participativo y la guía del Diagnóstico Rural Participativo, se revisó y seleccionó las técnicas más convenientes a utilizar en la ejecución del diagnóstico.

- La línea del tiempo

Esta herramienta consiste en una lista de eventos de lo que ocurrido en el pasado para comprender mejor el contexto actual de una situación. Se precisa conocer cuáles han sido los cambios significativos en el pasado y la variación en el presente.

Para fines de este diagnóstico es indispensable conocer cuál ha sido el historial del grupo de líderes juveniles del programa, para conocer que tanto se ha logrado avanzar o no de acuerdo a sus objetivos o la razón de ser por la cual fue creado.

- Árbol de Problemas

Se trata de analizar la relación de causa-efecto respecto a un problema previamente identificado. La técnica hace referencia a un árbol porque la estructura va desde las raíces que simbolizan las causas del problema, el tronco es el problema en sí que se analiza, y las ramas representan los efectos del mismo.

El uso de esta herramienta puede ayudar generar reflexión y discusión respecto al problema. Se puede tomar conciencia de lo que está pasando, ayudando a cuestionarse por qué está sucediendo tal problemática, a qué se debe, y qué efectos se están manifestando o puede seguir provocando si dicho problema no es resuelto.

- Análisis F.O.D.A

El análisis FODA es otra de las herramientas por medio del cual se puede estudiar y analizar más la problemática identificada, los elementos que se estudian por medio de esta técnica son las fortalezas, debilidades que son de carácter interno y que no depende de nadie más para poder cambiarlas o reforzarlas; mientras que las oportunidades y amenazas son elementos externos que pueden ayudar o perjudicar en la resolución del problema.

Como parte de la investigación, es importante tomar en cuenta los elementos de un F.O.D.A en el grupo de líderes para tomar conciencia sobre qué es lo que se dispone a favor y en contra, a modo de resaltar las fortalezas y oportunidades que contrarresten los otros elementos para avanzar en la solución del problema.

- Mapa Futuro

Es una técnica por medio del cual se refleja la proyección a futuro de algo que interesa cambiar o bien que tanto puede empeorar comparando la situación actual con la situación a futuro.

Esta herramienta puede contribuir para conocer las aspiraciones, sueños del grupo respecto a lo que quieren, sueñan y se proyectan en las áreas donde tienen o pueden tener incidencia.

CAPÍTULO III

3. El problema y su caracterización

3.1 Identificación del problema

El diagnóstico ha precisado la identificación de las necesidades que tienen los jóvenes de fortalecer sus liderazgos por medio de la innovación, pero para identificar dichas necesidades es necesario identificar una problemática como tal que haga entender o hacer el análisis respectivo del problema para llegar a identificar las alternativas de solución.

Entonces, si se ha precisado identificar las necesidades de fortalecer el liderazgo es por qué se ha identificado como problemática ***el débil liderazgo innovador de los jóvenes que forman parte del programa de la Fundación Familias de Esperanza.***

3.2 Definición del problema

Luego de haber identificado el problema, es necesario definirlo, es decir hablar más del mismo haciendo referencia en qué consiste y cuáles han sido las manifestaciones que ha presentado.

En el caso identificado sobre, el débil liderazgo juvenil innovador, se ha manifestado por la ausencia de nuevas propuestas de cambio que se pueden hacer sobre las acciones que implementa el Programa de Jóvenes, la escasa generación de nuevas ideas y presentadas como propuesta de trabajo; se ha reflejado pocas iniciativas para salir de la rutina, de lo convencional y arriesgarse a proponer y trabajar otras actividades que mantengan siempre la motivación de la juventud que es tan dinámica y creativa; y que por lo general le gusta estar aprendiendo e involucrarse en nuevas cosas que llamen su atención y su interés.

El modo de trabajo en el Programa es muy inclusivo, abierto a escuchar a la juventud y acompañarlos en su proceso de aprendizaje, en su desarrollo como seres humanos, que crecen en cuatro componentes; ámbito social, académico o laboral, personal, espiritual.

Por lo que la innovación es un componente que no puede dejarse de lado; uno de los factores que afecta en el área es el poco personal para atender las demandas de la juventud por lo que a veces se ve limitado promover acciones que se enfoquen más en el aspecto organizacional de la juventud y su rol como agentes de cambio insertados en sus comunidades.

3.3 Delimitación del problema

El problema como tal descrito anteriormente puede resultar muy amplio por lo que se precisa ser más específicos sobre qué es lo que interesa conocer de dicha problemática identificada.

En la realización de este diagnóstico, interesa conocer las causas del porque hay un débil liderazgo ejercido por los jóvenes, que consecuencias podría acarrear la persistencia de las problemáticas encontradas como causas; así mismo se espera identificar la potencialidad que los jóvenes tienen para innovar acciones de acuerdo a las áreas que tengan ellos y ellas como áreas de intervención; y cuáles son las necesidades que ellos y ellas mismos identifican para fortalecer su liderazgo en materia de innovación.

¿Por qué es importante que se promueva y/o fortalezca un liderazgo innovador en la juventud?

Capítulo IV

4. Presentación de Resultados

4.1 Antecedentes del Liderazgo juvenil en el Programa

Liderazgo Juvenil es uno de los subprogramas de Apoyo a Jóvenes, que tiene como propósito formar líderes que crezcan en cuatro componentes de liderazgo: desarrollo personal, trabajo en equipo, coordinación de actividades de grupos, y servicio fuera y dentro de la fundación.

Algunos de los antecedentes sobre liderazgo juvenil son: en el 2001, se conforma el primer grupo de líderes con 14 miembros, con la finalidad de apoyar las actividades desarrolladas en el programa de jóvenes.

El grupo de líderes no fue reconocido, ni apoyado por los directivos de la organización en el primer año, sino hasta febrero del 2002.

En el 2003, el grupo creció a 43 miembros. Dentro de las acciones realizadas en las comunidades están: dos ferias de la salud en las aldeas de San Pedro Las Huertas y San Juan del Obispo con una brigada de médicos cubanos.

Se llevaron a cabo acciones para cuidado del medio ambiente por medio de la reforestación en algunas comunidades como Santa Ana, San Juan del Obispo, San Pedro las Huertas. Así mismo campañas de información y concientización en las comunidades acerca del cuidado del medio ambiente, jornadas de limpieza, colocación de basureros y letreros para evitar la creación de basureros clandestinos.

Otro de los proyectos llevados a cabo por medio de la organización de los líderes fue la exportación de café a Estados Unidos en alianza con otras instituciones para su capacitación.

A finales del 2005, el grupo de líderes se ve afectado por la salida del encargado principal del grupo, se pierde auge de las acciones y el grupo se reduce a un mínimo de 6 integrantes.

En el 2010, el grupo de líderes vuelve a conformarse nuevamente. Se capacita a los jóvenes en nuevas experiencias de trabajo por medio de algunos cursos coordinados con otras instituciones; hubieron 3 promociones en salud donde se formaron promotores juveniles en salud donde recibieron diplomas reconocidos por los Ministerios de Salud y Educación (algunos de ellos siguieron la profesión de médicos, odontólogos y enfermeros (as) profesionales). Curso de empresarios juveniles promovidos por la Universidad Rafael Landívar. Curso de paramédicos en alianza con los Bomberos municipales.

Entre el 2011 y 2012, se focaliza al grupo de líderes para ser el soporte del programa para desarrollar algunas actividades.

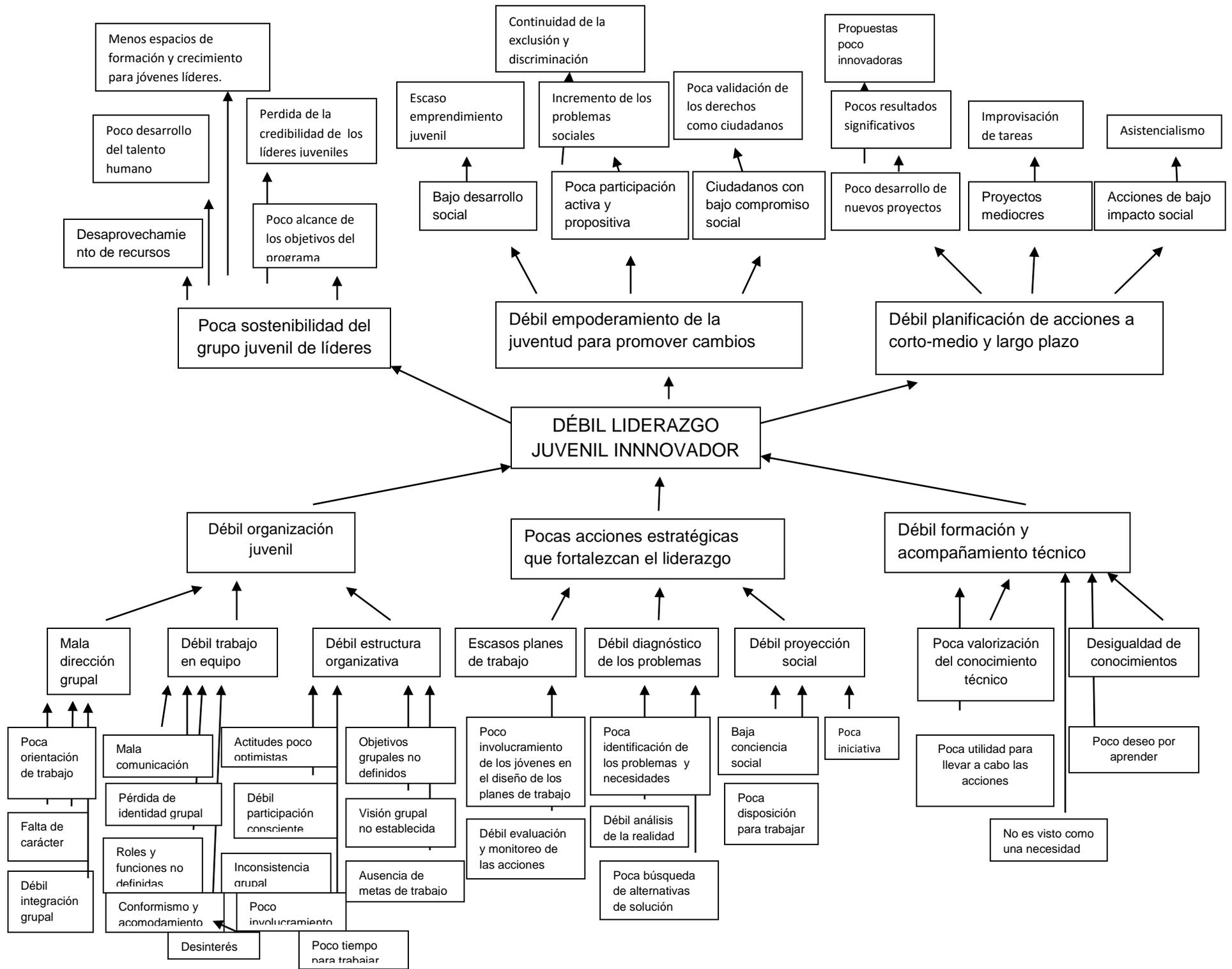
En el 2014 y 2015, el grupo de líderes es de 12 miembros. Las personas que tuvieron la oportunidad de trabajar con el grupo, fueron cambiando por lo que sus metodologías, visión, concepto de cómo dirigir al grupo fueron variando constantemente, lo que provocó desorganización, pasividad, acciones inmediatas y asistenciales.

Los jóvenes no tuvieron una participación activa y propositiva en la toma de decisiones con relación a lo que se planificaba. El trabajo del grupo se limitó a seguir apoyando en las actividades internas de la organización con los demás jóvenes y algunas acciones inmediatas de servicio social en otras instituciones.

4.2 Árbol de problemas

La técnica de árbol de problemas es uno de los instrumentos más utilizados para llevar a cabo el análisis de un problema, para poder identificar las causas que originan dicho problema y qué consecuencias tiene la persistencia del problema.

Esta técnica fue aplicada con la participación de los jóvenes, a quienes no se les dificultó identificar los problemas que les está afectando y no les permite avanzar en su organización, así mismo tomando en consideración la participación de las personas que están a cargo de este sector de población. Los resultados luego de haber aplicado la técnica se podrán observar en el siguiente apartado:



4.2.1 Explicación de causas y efectos:

La problemática delimitada sobre el débil liderazgo juvenil innovador, se procedió a hacer el análisis respectivo mediante la técnica del árbol de problemas. De acuerdo a los resultados de la aplicación de esta técnica las principales causas y efectos encontrados fueron:

- Causas

a) *Débil organización juvenil*: liderazgo juvenil presenta debilidades en su organización; lo cual les está provocando serios problemas para dar continuidad con el grupo y las actividades planificadas, el grupo no es estable; a raíz de que muchos han tenido que retirarse por trabajo y estudios.

Otras de las sub causas encontradas de este problema se pueden mencionar el poco involucramiento de todos los miembros en el grupo, la escasa comunicación que ha creado conflictos y malestar entre los miembros del grupo, la no definición de los roles y las funciones de cada uno dentro del grupo. Así mismo no se tiene una visión clara o compartida de liderazgo juvenil, por lo tanto las metas de trabajo no han sido propuestas tampoco.

b) *Pocas acciones estratégicas que fortalezcan el liderazgo*; las causas de segundo nivel de esta problemática son el débil diagnóstico de las problemáticas lo que implica una debilidad en la identificación de las problemáticas sociales; otra sub causa son los escasos planes de trabajo donde los jóvenes no lo han propuesto sino son planes contruidos por parte del programa, tomando en consideración las opiniones de los jóvenes pero no es lo mismo a hacerlos parte del proceso metodológico para realizarlos. La débil proyección social; es otro de los factores que están entorpeciendo el trabajo eficaz.

c) *Débil formación y acompañamiento técnico*: otras de la causas de segundo nivel de esta problemática ha sido la desvalorización de este tipo de formación, puesto que se considera poco útil, ya que se ha acostumbrado otra metodología de trabajo y por lo general hay una tendencia a improvisar, algunos de los jóvenes si cuentan con el conocimiento técnico de cómo llevar a cabo un proyecto, un plan de trabajo, pero no son conocimientos del todo aplicados en el grupo, por lo que

también se refleja una diferencia entre los miembros por su nivel y tipo de formación académica.

- Efectos

- a) *Poca sostenibilidad de liderazgo juvenil*: las implicaciones de que exista insostenibilidad del grupo sería que habría menos oportunidades para jóvenes para su formación y crecimiento como sujetos sociales capaces de incidir en la sociedad. También puede pasar que se pierda la credibilidad en la juventud, y se desaproveche recursos.
- b) *Débil empoderamiento de la juventud para promover cambios*: entre los efectos principales identificados son el bajo desarrollo local, y social; así mismo una baja en la participación activa y propositiva de la juventud, así mismo la generación de ciudadanos con bajo compromiso social.
- c) *Débil planificación a corto, mediano y largo plazo*: puede provocar la mediocridad de proyectos, seguir promoviendo el asistencialismo, la ausencia de nuevos proyectos, el bajo impacto social y compromiso de más personas.

4.3 F.O.D.A de liderazgo juvenil

Esta es otra de las herramientas utilizadas para analizar el problema, y así determinar también el potencial que tienen los jóvenes en materia de innovación.

Fortalezas:

- Líderes dinámicos y entusiastas que tienen sueños para sí mismos y la sociedad.
- Disposición para trabajar y apoyar al personal del programa de jóvenes.
- Líderes conscientes y comprometidos con su realidad y deseo de aportar para una mejor sociedad.
- Empatía por los problemas de las demás personas, principalmente con los mismos jóvenes.
- Capacidad de reconocer y aprender de los propios errores.

- Ejercen influencia positiva para los demás jóvenes, quienes los ven como guías o consejeros.
- Disponibilidad de recursos para llevar a cabo actividades, pues el programa cuenta con una asignación presupuestaria.
- Capacidad de análisis y reflexión sobre los problemas para identificar las causas y los posibles efectos de los mismos.
- Tienen conocimiento sobre los problemas sociales de sus comunidades.

Debilidades

- Débil organización grupal
- Poca experiencia para trabajar en proyectos sociales y en comunidades.
- Pocas iniciativas que contribuyan en la innovación del Programa.
- Débil trabajo en equipo por parte de la organización de los líderes.

Oportunidades

- La generación de alianzas con nuevas instituciones públicos, privados y/o organizaciones sociales del departamento.
- La capacidad de poder innovar y fortalecer su liderazgo.
- Adquirir nuevas experiencias y aprendizajes en la medida que nuevas propuestas de trabajo lo exijan.
- Aumento de la credibilidad de la juventud

Amenazas

- Se pierda la credibilidad del trabajo que los líderes juveniles realizan.
- Acciones paliativas que no generan impactos significativos y dependientes.
- Menos oportunidades y espacios seguros para que la juventud se organice.

CAPÍTULO V

5. Análisis de resultados

Luego de haber presentado los resultados del diagnóstico se precisa hacer un análisis de la información recabada, para comprender mejor el problema abordándolo desde otros ámbitos.

5.1 Problemas que afectan a la juventud

Existen varios problemas que afectan directamente a la juventud, por ejemplo los bajos niveles educativos y de cultura política, la falta de recursos, la explotación laboral que muchos y muchas sufren por la falta de experiencia y la baja escolaridad, y los problemas sociales que les afectan como la falta de espacios seguros para la recreación y expresión de sus talentos; son problemas que afectan a la juventud, problemas que también afectan a los demás sectores que sufren de exclusión y discriminación como son el grupo de la mujeres, los adultos mayores, niñez y adolescencia, población indígena son población que también sufre de violación a sus derechos.

5.2 Los jóvenes como una oportunidad para gestar cambios

Sin embargo, ante la crisis y la existencia de los problemas sociales, las personas necesitan buscar los medios para solventar sus necesidades, pero muchas veces una sola persona no puede sino que necesita de todo un colectivo para trabajar juntos por una causa, en búsqueda del bien común.

La organización juvenil es una oportunidad de cómo los jóvenes pueden participar, y hacer valer sus propuestas ante una problemática sentida en su contexto que es lo más próximo, de ese modo estaría ejerciendo su derecho de ciudadano(a).

Los jóvenes son un sector invisibilizado desde las instancias del Estado y algunos sectores de la sociedad civil. Son objeto de políticas asistenciales y no son considerados como sujetos potencialmente transformadores.

Sin embargo, se considera que eso no es cierto sino todo lo contrario que jóvenes tienen muy buenas oportunidades para salir adelante cuando cuentan con el apoyo que necesitan; por ejemplo los jóvenes que asisten a la Fundación Familias de Esperanza cuentan con la validez de sus derechos sociales para que vivan en condiciones dignas y tengan las oportunidades de una mejor vida. A partir de cubrir las necesidades básicas de una persona es posible hablar de organización e involucramiento en el cambio social.

Los jóvenes como sujetos sociales de derechos, son ese nuevo concepto de que tienen la capacidad necesaria para forjar su propio futuro y contribuir en la mejora de sus comunidades.

Los jóvenes de liderazgo juvenil son un ejemplo de que por medio de un liderazgo innovador, de una organización se pueden promover acciones para el beneficio de otros.

Estos jóvenes han ido más allá de ser usuarios o simples beneficiarios de un servicio, y han optado por ser parte de un grupo en donde se puede aprender a trabajar y construir de forma colectiva.

En la Fundación, los jóvenes han encontrado el marco idóneo para desarrollar sus inquietudes y tomar sus propias decisiones, como pruebas de ensayo y error. La organización permite que se planteen este tipo de experiencias siendo una forma de promover la participación activa de los jóvenes.

Los jóvenes tienen el potencial y la capacidad de hacer sus propuestas y ser los protagonistas de sus proyectos, sin embargo se precisa contar con el soporte de las personas adultas.

Las personas adultas son importantes para guiar el proceso de aprendizaje de los jóvenes; alientan, dan apoyo y facilitan las iniciativas para que puedan llevarse a cabo, pero desde la perspectiva que el mejor aprendizaje se da cuando uno mismo recorre el camino, aceptando y cometiendo errores, aprendiendo de ellos, a repensar el camino

para el logro de los objetivos, y disfrutando del éxito cuando eso pasa; todo eso va enriqueciendo al joven en su caminar como agente de cambio.

5.3 Principales necesidades identificadas

Entre las necesidades identificadas de acuerdo a los resultados; ha sido *la detección de necesidades y problemas, aprender a trabajar en equipo*; fortaleciendo la comunicación, el dialogo, el intercambio de ideas, la construcción colectiva de propuestas, manejo de conflictos, etc. contribuyendo así a la mejora de la organización del grupo.

Otra de las necesidades es la *formación y capacitación de los jóvenes* en cuestiones técnicas para que ellos tengan las herramientas de cómo trabajar, como ellos pueden planificar, ejecutar, evaluar sus acciones de manera autónoma, siempre con el acompañamiento requerido pero apropiándose más en la toma de decisiones de lo que se piensa hacer.

El *desarrollo de habilidades sus habilidades personales y colectivas*, como hablar en público, coordinación, cómo guiar o ser tutores de otros, vivir nuevas experiencias de cómo liderar es otra de las necesidades manifestadas por los jóvenes líderes.

El *desarrollo del pensamiento crítico* de cómo analizar los problemas y responder frente a ellos, cuestionándose sobre la realidad y como está debería ser, buscando razonar antes de tomar decisiones, no tenerle miedo a los errores, y buscar arriesgarse en generar cosas nuevas, nuevas ideas, nuevas propuestas.

5.4 Los jóvenes pueden promover un liderazgo diferente, innovador

La sociedad actualmente ha sufrido cambios muy marcados gracias a la ola de corrientes mundiales como la globalización y la tecnología que han transformado la vida de las personas a nivel personal, familiar y laboral.

Las exigencias para poder vivir o sobrevivir en este mundo de manera digna, obliga a que se disponga de ciertas competencias como la creatividad, innovación,

pensamiento crítico, colaboración y trabajo en equipo, capacidad de adaptarse ante los cambios, pro actividad, liderazgo, responsabilidad y respeto así como las habilidades socioculturales y de manejo de información y tecnología.

Ante los retos y desafíos que debe afrontar la juventud, los jóvenes pueden promover un liderazgo diferente innovador, formando a los jóvenes en personas apasionadas, inspiradoras, que manifiesten valores con sus colaboradores, capacidad de escucha, líderes que participan, indagan, investigan, aprenden, aplican, cambian, todo con una actitud comunicativa y participativa.

CONCLUSIONES

- Una de las necesidades que presenta el grupo de líderes, es la formación y capacitación de los jóvenes en cuestiones técnicas pero así mismo como desarrollar habilidades sus habilidades personales y de nivel colectivo.
- Los jóvenes como sujetos sociales de derechos, son ese nuevo concepto de que tienen la capacidad necesaria para forjar su propio futuro y contribuir en la mejora de sus comunidades.
- La organización juvenil es una oportunidad de cómo los jóvenes pueden participar, y hacer valer sus propuestas ante una problemática sentida en su contexto que es lo más próximo
- Es importante desarrollar un pensamiento crítico, razonar antes de tomar decisiones, no tenerle miedo a los errores, y buscar arriesgarse en generar cosas nuevas, nuevas ideas, nuevas propuestas; como parte importante en la innovación.

RECOMENDACIONES

- Se hace la recomendación de buscar fortalecer a los líderes juveniles en sus capacidades para que puedan innovar, a través de buscar fortalecer habilidades personales y de trabajo colectivo.
- Trabajar con la juventud, la toma de decisiones; en donde se promueva el desarrollo del pensamiento crítico, que sirva para tener una visión crítica de los problemas y oportunidades para enfrentar la vida.
- Se considera necesario también incluir a los jóvenes en la planificación de las acciones programadas, para que ellos y ellas vayan aprendiendo a través de la práctica, involucrándolos de manera en el programa.
- Así mismo, involucrar a los jóvenes en el proceso de monitoreo y evaluación del programa, para que puedan ellos ser reflexivos sobre los resultados pero así mismo que surgieron ellos que se pueda hacer para el logro eficaz de los objetivos.

Fotografías de las actividades realizadas para el diagnóstico



Aplicación de herramientas participativas



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS EN GERENCIA DEL
DESARROLLO

SEDE DE LA ANTIGUA GUATEMALA



**PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL
LIDERAZGO JUVENIL INNOVADOR**

La Antigua Guatemala, mayo de 2017

Plan de acción institucional, para el fortalecimiento del liderazgo juvenil innovador

Antecedentes

La idea de trabajar como proyecto de Práctica Profesional desde la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo; un Plan de acción que fortalezca el liderazgo juvenil innovador surgió a partir de haber identificado como problemática: las pocas estrategias nuevas de desarrollo que fortalezcan la proyección social del programa a largo plazo.

El Programa de Apoyo a Jóvenes, tiene sus propios objetivos, estrategias y ejes de trabajo, sobre el cual giran todas las acciones para alcanzar los objetivos propuestos del programa y por ende a los objetivos de la organización.

La Fundación Familias de Esperanza, como organización tiene una proyección social que busca contribuir al desarrollo de Guatemala, empezando por aportar al desarrollo local en las comunidades donde tiene incidencia principalmente en el municipio de la Antigua Guatemala; promoviendo la validez de los derechos de las personas buscando satisfacer sus necesidades básicas que les permita avanzar en su desarrollo personal hacia lo colectivo.

Tomando en consideración lo anterior, el Programa de Apoyo a Jóvenes tiene por ende una proyección social destinada a trabajar con adolescentes y jóvenes. Cuando se identificó la problemática, se ha percibido que a raíz de ciertas problemáticas identificadas en el programa, se ha dejado de tener incidencia en las localidades; el servicio social se ha limitado y por ende el empoderamiento de la juventud como agentes de cambio de su realidad ha sido poca.

El programa ha desarrollado estrategias y acciones muy buenas donde busca que la juventud se desarrolle de manera integral; no solo procurando la formación académica sino también buscando desarrollar otras áreas en el que el joven y la joven se expresen, tengan acceso a la recreación sana, a aprender sobre otros temas para

prevenirles de situaciones negativas, sin embargo, hay jóvenes que han decidido ir más allá de ser solo usuarios y buscar trascender en busca del bien común; que han sido conmovidos por los problemas sociales a su alrededor y quieren contribuir en promover un cambio.

Sin embargo, la participación de la juventud en el desarrollo de propuestas en el programa, el involucramiento en la planificación y evaluación de las acciones conjuntas ha sido poco reflejada.

Como se sabe, todo es un cambio constante y más en la juventud que se ve más atacada por los efectos de la globalización, tecnología; por lo que los problemas se tornan complejos, obligando a gestionar cambios e ir innovando en las acciones, más si se trabaja con juventud que es una población que exige ser dinámicos, creativos en las propuestas de trabajo, que busca nuevas experiencias.

El liderazgo juvenil promovido por los jóvenes ha girado en torno al apoyo de las mismas acciones, y aunque haya un reconocimiento de que se pueden promover nuevas cosas que atraiga más a la juventud, existe una falta de iniciativa, líderes que motiven y guíen a trabajar a los demás.

Justificación

Trabajar con juventud representa una oportunidad muy significativa para el desarrollo desde cualquiera de los espacios donde ellos y ellas se desenvuelvan porque contarán con las habilidades y capacidades necesarias para la gestión de cambios a partir de involucrar a más personas para emprender sus sueños e ideas de acuerdo a sus intereses sin olvidar que el fin supremo es la búsqueda del bien común, como personas comprometidas con la sociedad.

Es claro que los verdaderos aprendizajes no pueden depender únicamente de cuestiones teóricas, a partir de lo que se ve y se escucha, de lo que se lee; el aprendizaje puede resultar mucho más significativo cuando llevamos a la práctica los conocimientos aunque se cometan errores, se puede aprender de ellos; se aprende

también cuando se discute con otras personas, se comparten conocimientos; y puede resultar más significativo el aprendizaje cuando se le enseña a otros.

En esa línea de aprendizaje, por medio del plan institucional trabajado, se busca que los jóvenes aprendan no solo a partir de lo teórico sino puedan aprender con la práctica, a desarrollar pensamiento crítico a partir del aprendizaje de los propios errores, con el fin de generar nuevas ideas de cambio, de cómo los jóvenes pueden ganar más protagonismo en los espacios públicos, ganando credibilidad por medio de sus liderazgos, buscando la integración de los jóvenes en la sociedad; eliminando las formas de discriminación y exclusión a partir de promover proyectos inclusivos y abiertos. Para lo cual el conocimiento es importante y clave en la innovación; es el punto de partida para generar ideas, para detectar problemas, formular preguntas respecto a cómo deberían de ser las cosas. Esa capacidad de cuestionar, imaginar nuevas opciones hace que las cosas sean y se hagan diferentes.

En la juventud es la época de la vida en la que los deseos de realizar cambios se ponen de manifiesto, es el momento de los ideales y sueños; por lo que la juventud debe implicarse y sentirse realmente el protagonista en el desarrollo de las acciones y proyectos que es hacia donde se quiere llegar mediante la ejecución de una serie de acciones que constituyen este plan.

Objetivo General:

Elevar el conocimiento y habilidades de liderazgo en los jóvenes participantes del programa de Liderazgo Juvenil

Objetivos específicos:

- Proyectar a la juventud sobre nuevas formas de liderar procesos de intervención social.
- Fortalecer las habilidades y capacidades de los líderes para su desarrollo personal y colectivo
- Desarrollar un plan de acción de desarrollo social a nivel colectivo, promovido por los líderes juveniles.

PROGRAMA DE APOYO A JÓVENES

PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL, PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO JUVENIL INNOVADOR

OBJETIVO: Elevar el conocimiento y habilidades de liderazgo en los jóvenes participantes del programa de Liderazgo Juvenil

Meta	Actividades/ Acciones	Actores	Fechas	Responsables	Resultados esperados
1. Brindar dos talleres mensuales al grupo de líderes juveniles	<p>Elaborar un plan de capacitación</p> <p>Invitar a los líderes y jóvenes que les interese</p> <p>Desarrollar círculos de confianza donde se trabaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El autoconocimiento, • La autoconfianza • La creatividad; tengan la posibilidad de imaginar, pensar y soñar. <p>2 Talleres participativos sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajo en equipo • El desarrollo de destrezas en la solución, negociación y mediación de 	<p>Equipo de trabajo de la Oficina de Apoyo a Jóvenes</p> <p>Jóvenes interesados de crecer como personas individuales y en colectividad.</p> <p>Voluntarios Grupo de líderes</p>	<p>Durante los meses de Julio a Diciembre</p>	<p>Oficina de Apoyo a Jóvenes: Responsable Rigoberto García</p>	<p>Se brindaron como mínimo 10 talleres</p> <p>Tienen una mejor actitud referente al trabajo en equipo,</p> <p>Tienen autoconfianza y creatividad</p> <p>Tienen mayor facilidad para hablar en público</p> <p>Tienen mayor libertad para buscar sus propios recursos</p>

	<p>conflictos.</p> <p>Talleres de técnicas y herramientas para hablar en público, hacer presentaciones efectivas e interactuar con las demás personas.</p> <p>Desarrollar talleres participativos en temas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa y búsqueda de nuevas oportunidades, Eficiencia y calidad. • Búsqueda de información • Creación de redes de apoyo • Innovación social 				
<p>2. Desarrollar actividades sociales en dos comunidades con los integrantes del grupo de liderazgo juvenil a fin de año</p>	<p>Organizar un comité de gestión con los jóvenes para facilitar procesos de Intercambio de experiencias.</p> <p>Identificación y selección de grupos o jóvenes líderes con incidencia a nivel local</p> <p>Desarrollar un intercambio</p>	<p>Equipo de trabajo del Programa de jóvenes</p> <p>Grupo de líderes juveniles</p> <p>Grupos y/o líderes juveniles con</p>	<p>Diciembre en adelante</p>	<p>Oficina de Apoyo a jóvenes.</p> <p>Directiva del grupo de líderes juveniles</p>	<p>El grupo o programa es reconocido en dos comunidades</p> <p>Los líderes tienen una mejor intervención en las comunidades</p> <p>Los líderes están coordinando con los líderes comunitarios acciones en favor de las comunidades</p>

	<p>de experiencias sobre liderazgo juvenil</p> <p>Desarrollar un foro-debate sobre liderazgo y proyección social</p>	<p>incidencia local.</p>			
<p>3. Brindar espacio y oportunidad a 15 jóvenes líderes comunitarios para que se integren al plan de capacitación</p>	<p>Desarrollar un plan de capacitación en temas de pensamiento estratégico y planeación de proyectos.</p> <p>Ejecutar el plan de capacitación en el abordaje de la formulación y gestión de proyectos.</p> <p>Identificar un problema social entre los mismos jóvenes</p> <p>Realizar el análisis respectivo del problema identificado por medio de la técnica del árbol de problemas.</p> <p>Elaborar un análisis situacional respecto a la problemática del momento vrs. La situación deseada. Planteándose soluciones.</p>	<p>Equipo de trabajo del Programa de apoyo a jóvenes</p> <p>Grupo de líderes juveniles</p>	<p>Octubre – noviembre</p>	<p>Oficina de apoyo a jóvenes:</p>	<p>Tener el plan de acción trabajado por los líderes juveniles y líderes comunitarios</p> <p>Se tiene conocimiento de la problemática de la comunidad y las posibles soluciones</p> <p>Se están iniciando gestiones para proyectos comunitarios</p>

	<p>Establecer metas y objetivos en la resolución del problema</p> <p>Elaborar un perfil de proyecto social colectivo entre los jóvenes.</p>				
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

PLAN DE ACCIÓN DEL GRUPO DE LÍDERES JUVENILES DEL PROGRAMA

Se acompaña también a la par del plan institucional, un plan de acción trabajado por los líderes juveniles del programa; en los que ellos plantean algunas propuestas de nuevas acciones a implementar, asumiéndose como principales responsables.

OBJETIVO: fortalecer las acciones y conocimientos de los participantes en el grupo de liderazgo juvenil de la fundación Familias De esperanza

Metas	Actividades/ Acciones	Actores	Fechas	Responsables	Resultados esperados
1. Los líderes implementarán dos torneos con dos deportes no practicados en el programa en el segundo semestre del año	<p>Elaborar un plan deportivo en coordinación con encargado del programa.</p> <p>Implementar la práctica de los deportes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Football femenino • VolleyBall • Tenis • Freezbee <p>Asegurar la disposición del equipo necesario para la práctica de cada deporte.</p> <p>Autoformarse en los deportes que se quieren implementar.</p> <p>Buscar profesores voluntarios que quieran</p>	<p>Oficina de Apoyo a Jóvenes.</p> <p>Grupo de apoyo juvenil</p> <p>Profesores o estudiantes de educación física Jóvenes apadrinados de la fundación</p>	Julio a Noviembre	Grupo de apoyo juvenil	<p>Los asistentes al programa están practicando dos nuevas disciplinas deportivas</p> <p>Se está utilizando más días el polideportivo</p> <p>A finales de Diciembre se desarrollaron dos eventos con deportes que no se practican en el programa</p>

	<p>apoyar en la enseñanza de los deportes Invitar a los apadrinados y hacer publicidad de los eventos planificados.</p>				
<p>2. Dar 4 cursos que contribuyan a que los jóvenes desarrollen sus talentos de acuerdo a sus intereses.</p>	<p>Enseñar técnicas para mejorar el talento de los demás jóvenes.</p> <p>Buscar voluntarios que deseen compartir con los adolescentes y jóvenes nuevas técnicas y explotar el talento de los mismos.</p> <p>Llevar a cabo concursos.</p> <p>Hacer exposiciones con los trabajos visuales trabajados.</p>	<p>Oficina de Apoyo a Jóvenes.</p> <p>Grupo de apoyo juvenil</p> <p>Voluntarios</p>	<p>Octubre a diciembre</p>	<p>Coordinadores del programa</p>	<p>Los líderes y adolescentes mostraran mejora en sus técnicas acorde a su talento.</p>
<p>3. Crear una mini empresa por parte del grupo de líderes juveniles antes de fin de año.</p>	<p>Organizar el grupo delegando funciones y responsabilidades.</p> <p>Capacitar al grupo en lo que el emprendimiento y la prosperidad</p>	<p>Oficina de Apoyo a Jóvenes.</p> <p>Grupo de apoyo juvenil.</p>	<p>Tercera semana de octubre a diciembre</p>	<p>Grupo de apoyo juvenil</p>	<p>Tener creada la propuesta de la empresa para ser aprobada y poder ejecutarla.</p>

	<p>Crear la propuesta de la empresa que se quiere crear.</p> <p>Buscar información (autoformarse).</p> <p>Buscar orientación de personas expertas.</p> <p>Elaborar un plan de trabajo colectivo.</p>	<p>Jóvenes o personas que tienen experiencia en emprendimiento.</p>			
<p>4. Apoyando en la clínica del adolescente, del Hospital Nacional Pedro de Betancourt con 4 talleres al año dirigido a padres adolescentes.</p>	<p>Capacitarse en temas de interés y necesidad para esta población</p> <p>Llevar a cabo talleres informativos y participativos que ayude a prevenir malos hábitos paternos en la juventud.</p> <p>Coordinar recursos para el desarrollo de los talleres</p>	<p>Coordinadora de la clínica</p> <p>Oficina de Apoyo a Jóvenes.</p> <p>Grupo de apoyo juvenil</p>	<p>Segundo semestre del 2017</p>	<p>Grupo de apoyo juvenil</p>	<p>Haber desarrollado 4 talleres con los adolescentes y jóvenes que son atendidos en la clínica.</p>