GOBIERNO de GUATEMALA
DR. ALEJANDRO GIAMMATTEI

FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO

FONDO DE DESARROLLO INDIGENA GUATEMALTECO
FODIGUA
KIYAKB'AL RI WINAQ AWEXAM WARAL

FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO

-FODIGUA-

MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA UNIDAD DE LA JUVENTUD

Contenido

1. Presentación **3**

2. Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- **4**

2.1 Visión **4**

2.2 Misión **4**

3. Generalidades de la Unidad de la Juventud **5**

4. Objetivos del Manual **16**

Objetivo general **16**

Objetivos específicos **16**

5. Base legal: **17**

6. Proceso de atención a solicitudes de formación, capacitación y dotación a jóvenes indígenas para su desarrollo económico, social y cultural. **18**

7. Proceso de elaboración del Plan Operativo Anual y Multianual. **24**

1. Presentación

El Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco por sus siglas –FODIGUA– fue creado mediante Acuerdo Gubernativo No. 435-94 de fecha 20 de julio de 1994, depende de la Presidencia de la República y tiene como objetivo; promover, apoyar y financiar proyectos de desarrollo social, socio productivos, de infraestructura, de fortalecimiento institucional, de formación y capacitación de recursos humanos, de desarrollo cultural y gestiona proyectos de capacitación de recursos financieros y de asistencia técnica nacionales e internacional.

El presente documento orienta las acciones de la Unidad de la Juventud la cual realiza acciones en beneficio de la población joven del país, dando apoyo y seguimiento a las demandas de los jóvenes indígenas de los pueblos Maya, Garífuna y Xinka.

Las autoridades del FODIGUA comprometidas en el cumplimiento de la normativa vigente, orientan sus esfuerzos a la implementación y actualización de herramientas técnicas operativas que encausen las acciones del recurso humano, logrando con ello el fortalecimiento y la modernización institucional. Por ello, este manual armoniza con los procesos de la administración pública, el cual fue sometido a un proceso de análisis y actualización; dando como resultado un documento de apoyo para el desempeño de las funciones de la Unidad de la Juventud.

La aplicación de este manual es inmediata luego de su aprobación, lo cual tendrá como resultado el ordenamiento, racionalización y mejora de las tareas laborales de la Unidad de la Juventud.

2. Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-

2.1 Visión

Ser una institución pública rectora, que promueve, apoya y financia el desarrollo humano y de los pueblos indígenas de las regiones del país, a través de programas y proyectos económicos, sociales y culturales; orientados al contexto de su cosmovisión. Art. 6 del Acuerdo Gubernativo 435-94.

2.2 Misión

El FODIGUA está destinado apoyar y fortalecer el proceso de desarrollo humano, sostenido y autogestionado del pueblo indígena de ascendencia Maya, de sus comunidades y organizaciones en el marco de su cosmovisión para elevar su calidad de vida a través de la ejecución y financiamiento de sus programas y proyectos económicos, sociales y culturales Art. 3 del Acuerdo Gubernativo 435-94.

3. Generalidades de la Unidad de la Juventud

Introducción

La adquisición de conocimientos básicos para un buen desenvolvimiento en la sociedad por parte de los jóvenes, se hace cada vez más una necesidad puesto que hay un mundo globalizado que requiere de competencias extraordinarias para el buen desarrollo o desenvolvimiento en cualquiera de los campos en la vida cotidiana. Al impulsar la participación de la juventud indígena, se concibe la actuación de una generación que contribuye al desarrollo local de su comunidad, permitiendo mejorar una sociedad que anhela la actuación de sus ciudadanos con pertinencia cultural.

A través de la Unidad de la Juventud, se canalizan esfuerzos para formar jóvenes, con empeño y principios, que contribuyan en la gestión de proyectos de desarrollo y alcanzar un apoyo ante instancias públicas, en acompañamiento de líderes locales, como cocodes y auxiliaturas.

La identidad cultural en la juventud, juega un papel primordial, para garantizar que la nueva generación conserve patrones de participación social, desde su cosmovisión y pueda articular esfuerzos en función de proteger y potenciar las costumbres y tradiciones ancestrales, al cuidado de la naturaleza y la intervención del hombre.

El Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco, contempla dentro de sus funciones promover proyectos que ayuden al desarrollo local mediante capacitaciones que ayuden a las personas a involucrarse dentro de las actividades de sus comunidades, con la finalidad de provocar el liderazgo en cada elemento social, según los artículos 3, 5 y 6 del Acuerdo Gubernativo No. 435-94.

Las capacitaciones y dotaciones de insumos a jóvenes indígenas del país, fortalece las capacidades y destrezas que los orienten a empoderarse en las diferentes comunidades del país, para el desarrollo económico, social y cultural, con el objetivo que sea autosostenible y de esa manera logre crear más oportunidades para mejorar la condición de vida de las personas que conforman las comunidades.

Objetivo General

- Contribuir al desarrollo de la juventud indígena del país a través de la formación, capacitación y dotación de insumos para su desarrollo económico, social y cultural.

Objetivos Específicos

- Incrementar la participación de la juventud en las capacitaciones para fomentar el liderazgo para beneficio y desarrollo de sus comunidades.
- Fortalecer las habilidades y destrezas de los jóvenes con los insumos brindados para desarrollar conocimientos en materia de emprendimiento y liderazgo sostenible con identidad y pertinencia cultural.
- Dotación de insumos con pertinencia cultural, que favorezca la gestión de la juventud a nivel local, para la conservación de su cosmovisión.

Cobertura

Distribución de las esquinas, los departamentos y las oficinas del FODIGUA para realizar las coordinaciones con entidades afines.

No.	No. De Esquina.	Departamentos	Oficina
1	I	Huehuetenango, San Marcos y Quiché	Oficina Regional de Huehuetenango
2	II	Alta Verapaz, Baja Verapaz, El Petén, Izabal, El Quiché, El Progreso y Zacapa.	Oficina Regional de Cobán, Alta Verapaz. Auxiliatura Regional de Puerto Barrios, Izabal.
3	III	Quetzaltenango, Sololá, Totonicapán, Suchitepéquez y Retalhuleu.	Oficina Regional de Quetzaltenango.
4	IV	Chimaltenango, Sacatepéquez, Guatemala, Escuintla, Jalapa, Chiquimula, Santa Rosa y Jutiapa.	Oficina Regional de Chimaltenango. Auxiliatura Regional de Jalapa.

FUENTE: Dirección de Desarrollo Maya, Garífuna y Xinka FODIGUA.

Estrategia para el abordaje de la Unidad de la Juventud

Para cumplir con los objetivos y generar los resultados esperados, deben realizarse diferentes actividades, las cuáles serán ejecutadas con la participación de:

- Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco.
    - Dirección Ejecutiva.
        - Unidad de la Juventud.

Con el apoyo de:

- Dirección de Desarrollo Maya, Garífuna y Xinka
- Dirección de Coordinaciones Regionales

Además, es de suma importancia los acercamientos y coordinación con las autoridades locales en las diferentes regiones del país. El área geográfica de ejecución debe abarcar el territorio de las cuatro esquinas geográficas, que comprenden los departamentos de la República de Guatemala. El área específica, por municipio será definida como resultado de la coordinación de las Coordinaciones Regionales del FODIGUA con las autoridades locales y las Municipalidades, pues a partir de ello se obtendrá una base general de las comunidades indígenas priorizadas de acuerdo al número de habitantes.

Marco conceptual de Juventud

El liderazgo

Es un aspecto que resulta bastante importante a cualquier edad y juega un papel muy importante en los jóvenes. Se dice por ahí que ser líder no es algo que se aprende, sino algo con lo cual se nace. No obstante, no es imposible demostrar lo contrario, aunque sea complicado. Cualquier persona puede tomar responsabilidades y convertirse en un buen dirigente, si tan solo se esfuerza en ello. Hacer que los adolescentes comprendan esto es algo que les impulsará bastante en el futuro y aumentará sus probabilidades de éxito. El día de hoy te comento algunas de las mejores maneras para lograrlo además de explicarte porque esto es algo tan indispensable hoy en día.

¿Por qué es tan conveniente que los jóvenes aprendan liderazgo?

Se suele pensar que la juventud no debería preocuparse más que por vivir su vida de manera saludable, sin enfocarse tanto en la competencia ni otros aspectos que los puedan tener bajo presión. Lo cierto es que, en su justa medida, asignarles responsabilidades de las que ocuparse puede formarlos para convertirlos en grandes personas en el futuro. Ser líderes es algo que puede beneficiarlos y ayudarlos a tomar mejor las riendas de su futuro.

Una persona que sabe cómo y cuándo ponerse al mando en cualquier situación, es alguien que tiene más posibilidades de destacarse a donde quiera que vaya, incluso si tiene que comenzar desde muy abajo para ascender en sus metas.

Una de las cosas que se enseñan con el liderazgo es la iniciativa. Un joven que sabe cómo tomarla en cualquier proyecto, es mucho más valioso incluso si no cuenta con las mejores notas o recomendaciones. La verdad es que, en el mundo real, valen más las actitudes valientes que las buenas calificaciones, las cuales, aunque no deben menospreciarse, han dejado de ser todo lo que se necesita para triunfar tanto en el ámbito laboral, como en otros aspectos de la vida. La iniciativa involucra arriesgarse y buscar maneras nuevas de enfrentarse a los problemas, antes que estar al mando de otros.

¿Cuál es el principal problema a la hora de implementar el liderazgo juvenil?

La apatía que sienten muchos adolescentes es el principal obstáculo a vencer cuando se trata de enseñarles que deben ser buenos dirigentes. No es extraño encontrarse con que a muchos de ellos ni siquiera les importa, lo consideran aburrido o se niegan a intentar simplemente por llevar la contraria. Después de todo, la rebeldía es algo muy habitual en los jóvenes. Hacer que comprendan la importancia del asunto es algo que lleva su tiempo y que no se limita simplemente a presionarlos o regañarlos.

De hecho, esto último es lo menos aconsejable y podría tener consecuencias negativas. A esa edad, los chicos necesitan alguien con quien puedan hablar libremente más que sentirse juzgados. Sí se puede hacerles ver que convertirse en buenos líderes será lo mejor para su futuro, sea cual sea el camino que elijan. Pero es algo que la mayoría de las veces requiere

de bastante paciencia y comprensión por las figuras de autoridad. También es necesario dejar que se equivoquen, aunque pueda parecer lo más difícil de permitir. Ver a los jóvenes como personas que pueden fallar de vez en cuando y no enfocarse solamente en las expectativas que se tienen acerca de ellos.

Cualidades que debe tener un joven para convertirse en líder

Muchos de los líderes actuales, además de tener una excelente base educativa en los básicos o universidades de prestigio, cuentan con cualidades de desarrollo personal que los han llevado a tomar las mejores decisiones y ser exitosos. Estas son algunas de sus principales aptitudes.

1. Ser proactivo: Aunque es un concepto que se utiliza mayormente en los ambientes laborales, que **tu hijo adolescente aprenda a ser proactivo** significa que tomará la iniciativa y se anticipará a las situaciones que puedan presentarse. De esta forma será una persona responsable que basa sus decisiones en sus creencias y valores, sin victimizarse ni culpar de sus problemas a sus maestros, amigos o incluso a ti.

2. Tener metas: **Comenzar un proyecto con un objetivo en mente lo hace mucho más sencillo**, lo mismo pasará con tu hijo si este principio lo aplica a su vida. Aunque no se trata de elegir una profesión o decidir con quién se casará, pensar más allá del día de hoy lo ayudará a darle un rumbo y sentido a su futuro. Puede resultar de mucha ayuda **que tu hijo tenga un lema que lo impulse, un mantra para su vida que se apegue a sus valores** y que lo ayude a tomar las mejores decisiones.

3. Fijar prioridades: La organización es una cualidad que muchos líderes tienen en común, por ello es importante que **fomentes en tu hijo el hábito de administrar su tiempo y establecer qué es una prioridad**. Es recomendable que lleve una agenda para hacerlo mucho más fácil, así las cosas, más importantes serán las primeras que realice.

4. Buscar su beneficio y el de los demás: Un buen líder desea el éxito no solo para sí mismo, sino para los demás. Tener una mentalidad en la cual todos pueden ganar es fundamental **para que tu hijo adolescente mejore sus relaciones con otras personas** y descubra que conseguir el éxito también involucra a otros.

5. Trabajar en equipo: De la mano del punto anterior viene el trabajar en conjunto para obtener mejores resultados; **a través de la colaboración creativa tu hijo podrá enriquecer sus vivencias y aprendizajes**. Además, aprenderá que en el mundo existen personas que tienen habilidades mejores y distintas a las que él posee pero que pueden complementarse haciendo sinergia.

6. Comprender y ser comprendido: Se trata de saber escuchar a los demás y hablar después; muchas veces **los adolescentes sólo quieren ser escuchados**, pero crear el hábito de prestar atención a lo que las personas tienen que decir le ayudará a tener un criterio más amplio. También fomentará sus **habilidades comunicacionale**s porque, además de escuchar, podrá expresar lo que piensa de forma clara y sin timidez.

7. Superación personal: En esta etapa de su vida, tu hijo está definiéndose como persona y adquiriendo hábitos, por lo que es el momento perfecto para que **se convierta en un líder cuidando constantemente estos cuatro aspectos de su vida**:
Cuerpo – haciendo ejercicio y comiendo de forma saludable.
Mente – leyendo y estudiando.
Corazón – fortaleciendo sus lazos familiares y de amistad.
Alma – rezando y acercándose a su fe.

Identidad cultural de la juventud

La identidad cultura es una forma de identificación colectiva.

¿Qué es la identidad cultural?

La identidad cultural es el conjunto de manifestaciones socioculturales (creencias, tradiciones, símbolos, costumbres y valores) que le provee a los individuos pertenecientes a una comunidad un sentido de pertenencia y comunión con sus pares.

Dicho de otro modo, se trata de una forma de identificación colectiva, mediante la cual los miembros de un determinado grupo social (entendidos como una cultura) se diferencian de quienes no formen parte del mismo.

Todos poseemos una identidad cultural, que en gran parte está determinada por las condiciones de nacimiento y por la cultura hegemónica (mayoritaria) recibida. Sin embargo, también influyen los subgrupos a los que se pertenece dentro de su cultura.

Así, dentro de una cultura "oficial" (generalmente coincidente con la cultura o identidad nacional), existen distintas subculturas o subgrupos que, a pesar de formar parte de la mayoritaria, presentan rasgos diferentes.

Las identidades culturales, sin embargo, no son monolíticas o totales. Una persona puede ser más o menos tradicional en su manera de entender y ejercer su identidad y su cultura, o puede tender al multiculturalismo, o sea, a la convivencia más o menos armónica de elementos provenientes de diferentes culturas humanas.

Importancia de la identidad cultural

La identidad cultural forma parte de quién uno es y de la propia historia. La identidad cultural puede ser muy relevante en el trato con los demás, especialmente cuando ésta se construye en oposición a otros, o en resistencia a otros. Por otro lado, también puede ser un aliado a la hora de experimentar la sociedad desde un punto de vista más abierto.

El conocimiento y la aceptación de la propia identidad cultural permite enfrentar las ajenas desde la tolerancia y el entendimiento, sin sentir que el modo de hacer las cosas de los demás es una amenaza para las propias.

La identidad cultural forma parte de quien uno es y de la propia historia. Constituye un legado importante que los migrantes llevan consigo y aportan a la sociedad que los recoge, tanto como esta última les ofrece una nueva. Al final, como todas las identidades, la cultural es porosa, móvil, no necesariamente estricta.

Elementos de la identidad cultural

Las tradiciones morales, éticas y místicas juegan un papel fundamental. Toda identidad cultural está definida, a grandes rasgos, por algunos de los siguientes elementos:

1. **Lengua.** Un importante porcentaje de toda identidad cultural reside en el lenguaje, o sea, en el idioma que se habla, pero también en los dialectos geográficos y sociales con los que dicha lengua se habla. Así, por ejemplo, las regiones de una nación pueden tener una identidad cultural distinta a la de otra, a pesar de que profesen la misma identidad nacional.

2. **Religión.** La religiosidad y las tradiciones morales, éticas y místicas de una cultura pueden ser similares o sustancialmente distintas a las de otra, dependiendo de patrones históricos, y ello juega un papel fundamental en la identidad cultural, incluso si se trata de personas ateas. Por ejemplo, los occidentales tendemos hacia una moral cristiana (católica o protestante), dado que fue la religión mayoritaria durante muchos siglos.

3. **Etnia**. Los orígenes raciales y étnicos suelen incidir importantemente en la identidad cultural, dado que tradicionalmente las comunidades se han agrupado en torno a ideas comunes de raza, cultura y geografía. Por ejemplo, la identidad cultural afroamericana en los Estados Unidos es de las más intensas y combativas, dentro de la identidad nacional estadounidense.

4. **Clase social.** Los estratos sociales de una comunidad también comparten rasgos de identidad cultural que pueden ser exclusivos, o que les permiten identificar entre sí a

sus miembros. Una forma de habla, de baile o un imaginario compartido, suelen distinguir las clases obreras de las adineradas.

5. **Ejemplos de identidad cultural.** La identidad hongkonesa. Si bien la ciudad de Hong Kong forma política, territorial y formalmente parte de la República Popular China, el hecho de que haya pasado casi un siglo bajo dominio colonial británico (hasta 1997) antes de ser devuelta a China, marcó para siempre sus tradiciones y su forma de identificación cultural. Por eso ahora existe un conflicto político y sociocultural entre los hongkoneses, hablantes de cantonés e inglés, identificados con las democracias occidentales, y la china tradicional comunista.

   Los indígenas goajiros. Pertenecientes a la etnia Wayuu, uno de los pocos pueblos caribes que sobrevivió más o menos entero a la conquista y colonización española, estos habitantes tanto de Colombia como de Venezuela poseen una fuerte identidad cultural que los separa de ambas naciones latinoamericanas, a pesar de ser ciudadanos formales de éstas. Los Wayuu hablan su propia lengua (el wayuunaiki) y se rigen, hasta donde el Estado lo permite, por códigos de justicia propios y ancestrales, razón por la cual suelen ser temidos.

Pérdida de la identidad cultural

El cambio de la identidad cultural puede darse de forma natural o violenta. La identidad cultural no es algo inmutable, ni fijo, sino que puede cambiar, reformularse y verse influenciada por otras culturas. Este intercambio puede darse de manera amable y pacífica, a través de relaciones sociales, culturales o comerciales, en las que ambos partícipes intercambian prácticas, formas de pensar y se influencian recíprocamente.

En otros casos, el intercambio se da de manera unidireccional, violenta, a través de relaciones de dominación, colonización y sometimiento, como las que imponían los imperios europeos a sus colonias durante la era del Imperialismo.

Estos procesos de cambio de identidad cultural pueden llamarse de distinta manera: Aculturación. Cuando se sustituyen elementos de la propia cultura por los provenientes de otra, como consecuencia de actos de violencia: conquista, invasión, colonización, etc.
Transculturación. Cuando dos o más culturas intercambian elementos, usualmente acompañando actividades de intercambio comercial, económico, etc. Son fenómenos naturales e inevitables, que enriquecen ambas culturas.

Inculturación. Cuando un individuo abraza elementos provenientes de diversas culturas y los asume como propios, sin sentir la necesidad de defender algunas como "propias".

¿Por qué es importante trabajar sobre la identidad cultural del pueblo?

En un mundo cada vez más globalizado donde internet y la forma de interactuar a través de las redes sociales han abierto el campo del conocimiento y ha permitido conocer nuevas culturas que sin duda han enriquecido tanto socialmente como culturalmente la sociedad, **es de vital importancia no dejar de lado nuestra verdadera esencia, nuestro sentido de ser, nuestro origen, nuestra historia, nuestro sentido de pertenencia** y con ello nuestros valores y trabajar desde los colectivos y entidades locales en proteger y mantener la esencia de fiestas y actividades culturales como identidad local del municipio.

La pérdida de identidad de un pueblo incide directamente con la falta de arraigo y por tanto con el abandono de los pueblos. Pueblos donde nacimos y crecimos y donde compartimos los primeros años de vida donde la familia, los amigos y el tiempo de ocio fueron clave fundamental en lo que somos como personas. Valores y modos de conducta que se conformaron en esos primeros años de vida y que nos acompañarán a lo largo de nuestra vida, vivamos donde vivamos.

¿Cómo reforzar la identidad cultural en el pueblo?

Conocer de dónde venimos como sociedad local para valorar lo que somos y reforzar a nivel colectivo es clave fundamental para conservar la identidad cultural de un pueblo. A continuación, desglosamos aquellos factores que refuerzan la identidad:

Puesta de valor de la memoria colectiva. Recopilación de información del ideario colectivo valorando a los mayores de la comunidad como fuente de conocimiento y esencia de identidad.

Conocer el porqué de tradiciones y folclore. El conocer el por qué se hacen las fiestas de una determinada manera, su simbología y lo que representa a nivel colectivo para la comunidad es esencial para valorarlas, protegerlas y defenderlas en el paso del tiempo.

Identidad cultural en el sistema educativo. Es fundamental trabajar la identidad cultural en la escuela, donde los pequeños conozcan el porqué de las fiestas y las vivan como momentos de alegría y devoción de la comunidad y se sientan honrados de recibir tal importante herencia.

Fomento y dinamización de jornadas culturales. Que ahonden en la difusión y que eviten la pérdida de las tradiciones tanto para los que viven en los pueblos como aquellos que se acercan a la población y que no entienden el porqué de las tradiciones.

Aporte social. El ser humano es social por naturaleza y necesita momentos de homenaje tanto a nivel familiar como a nivel colectivo, muchas fiestas patronales tienen figuras como mayordomos, diputados, reinas de la fiesta, miss o mister que son importantes a nivel personal y que refuerzan el sentido pertenencia al pueblo o comunidad.

Como conclusión final me gustaría poner el acento y **llamar la atención a la pérdida de esencia que sufren las fiestas patronales y como realmente prima la fiesta por la fiesta y se dejan a un lado la esencia y "los porqués"**, la pérdida de identidad en las fiestas con el fin de atraer más turistas amenaza la conservación y resta originalidad y sentido de pertenencia a los que realmente las organizan que son los colectivos y entidades locales que permanecen en el territorio durante todo el año.

4. Objetivos del Manual

Objetivo general

Orientar a los colaboradores de la Unidad de la Juventud del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA- con procedimientos que faciliten realizar las acciones técnicas y operativas, en los procesos de capacitación, entrega de materiales y suministros, equipos y asesoría enfocados al fortalecimiento e impulso de emprendimientos para el desarrollo y la autosostenibilidad de los jóvenes y sus comunidades.

Objetivos específicos

a. Brindar lineamientos específicos para la realización de actividades enfocadas al apoyo en capacitaciones y asesorías.

b. Facilitar los procesos para brindar acompañamiento, formación o asesoría en las gestiones internas y externas.

5. Base legal:

1. Constitución Política de la Republica de Guatemala.

2. Decreto 16-2021 Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el ejercicio fiscal 2022 articulo 17

3. Decreto número 101-97 Ley Orgánica del Presupuesto artículo 17.

4. Acuerdo Gubernativo no. 540-2013 Reglamento de la Ley Orgánica del Presupuesto articulo 39

5. Oficio Circular Número 04, del 10 de agosto 2016, Ministerio de Finanzas Públicas

6. Circular Conjunta Número 002-2017 Ministerio de Finanzas Públicas / Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, del 31 de enero 2017.

7. Oficio Circular Número DTP-003-2022, de fecha 25 de mayo 2022, del Ministerio de Finanzas Públicas.

8. Acuerdo Gubernativo No. 435-94 del Presidente de la República, Creación del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-.

9. Acuerdo Gubernativo No. 70-2016 del Presidente de la República, Constitución de Fideicomiso del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FIFODIGUA-.

10. Decreto 52-2005, Ley Marco de los Acuerdos de Paz

11. Política Nacional de la Juventud 2012-2020

12. Manual de Organización y Funciones del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-, aprobado por Acta Número 44-2018 de fecha 23 de octubre 2018.

6. Proceso de atención a solicitudes de formación, capacitación y dotación a jóvenes indígenas para su desarrollo económico, social y cultural.

FODIGUA - 2022
UNIDAD DE LA JUVENTUD
MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS
ATENCION A SOLICITUDES DE FORMACION, CAPACITACION Y DOTACION A JOVENES INDIGENAS PARA SU DESARROLLO ECONOMICO, SOCIAL Y CULTURAL

FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO	**FECHA DE EMISIÓN**	31/10/2022
	CÓDIGO	**FODIGUA UDLM-MNP-ASFCD**
	VERSIÓN	2
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO	Atención a solicitudes de formación, capacitación y dotación a jóvenes indígenas para su desarrollo económico, social y cultural.	
OBJETIVO	Brindar lineamientos al personal responsable de atender las gestiones de los solicitantes externos e internos por apoyo con capacitación, formación y dotación de insumos, con especial atención a los jóvenes indígenas del país.	
INICIA	Solicitante (externo o interno).	
FINALIZA	Coordinador de la Unidad de la Juventud.	
NORMATIVA	1. **De la elaboración del plan de actividades:** El responsable de la elaboración del plan de actividades será el coordinador de la Unidad de la Juventud, quien gestionará la autorización las direcciones y unidades que correspondan con el visto bueno del Director Ejecutivo.	

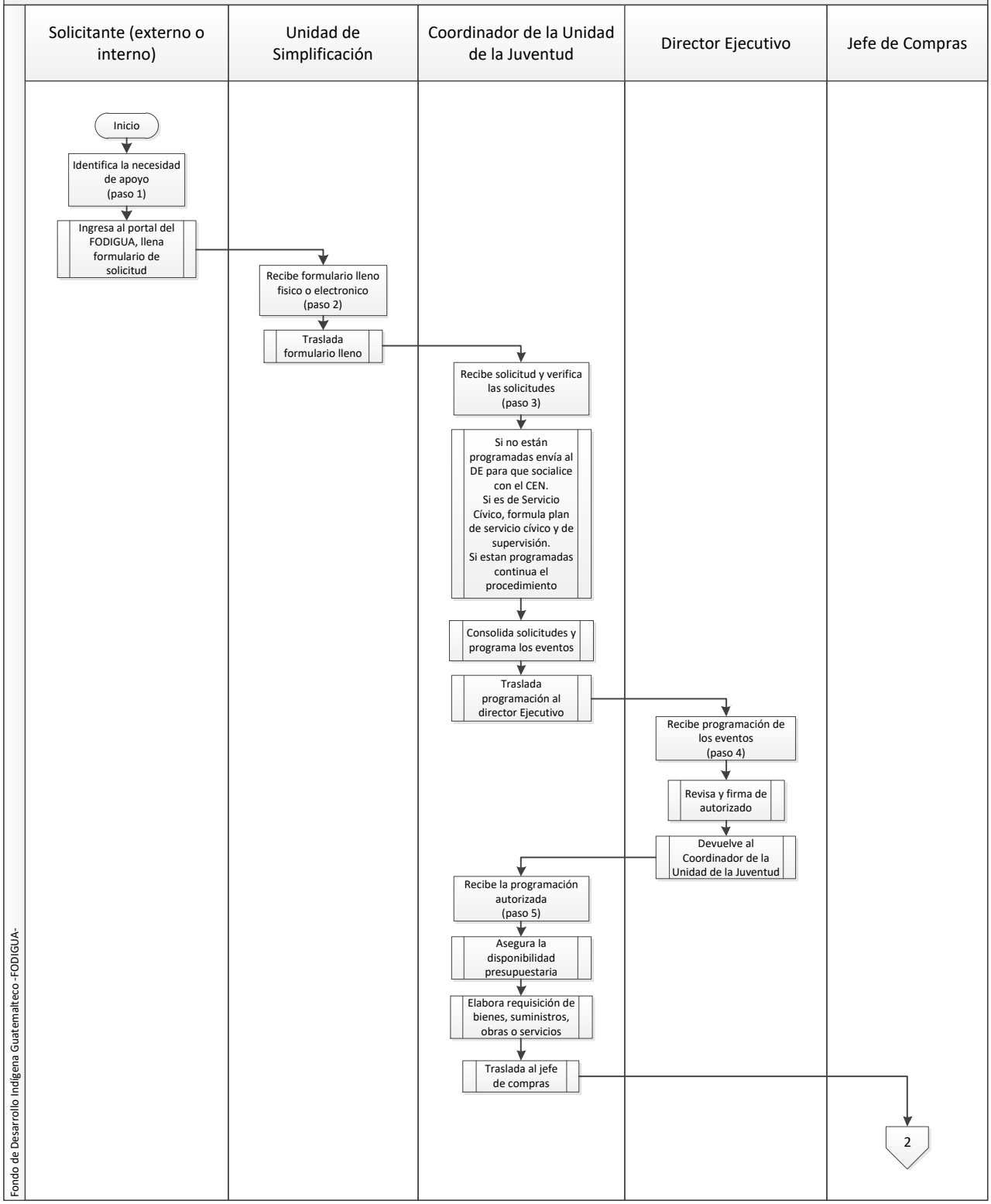
DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
RESPONSABLE	**PASOS**	**DESCRIPCIÓN**
Solicitante (externo o interno)	1	a. Identifica la necesidad de apoyo para capacitación, formación y/o dotación de insumos. b. Ingresa al portal www.fodigua.gob.gt llena formulario de solicitud y lo presenta de forma física o envía electrónicamente (dirección provista por la Unidad de

		Simplificación) y la ingresa a la Unidad de Simplificación.
Unidad de Simplificación	2	c. Recibe formulario lleno de manera física o electrónica.
		d. Traslada formulario lleno al Coordinador de la Unida de la Juventud.
Coordinador de la Unidad de la Juventud	3	a. Recibe solicitud y verifica las solicitudes programadas en el POA vigente. 1. Si no está programada, envía al Director Ejecutivo para que socialice con el Comité Ejecutivo Nacional y sean aprobadas las nuevas solicitudes. 2. Si es Servicio Cívico, formula el plan de servicio cívico y de supervisión a los jóvenes que prestan servicio cívico para el ejercicio fiscal correspondiente. 3. Si están programadas, continua el procedimiento.
		b. Consolida las solicitudes y programa los eventos a realizar.
		c. Traslada la programación al Director Ejecutivo .
Director Ejecutivo	4	a. Recibe programación de los eventos.
		b. Revisa y firma de autorización.
		c. Devuelve al Coordinador de la Unidad de la Juventud.
Coordinador de la Unidad de la Juventud	5	a. Recibe la programación autorizada.
		b. Asegura la disponibilidad presupuestaria; 1. Realiza un análisis de los insumos necesarios para la realización de las actividades (capacitación, formación y/o dotación, o servicio cívico). 2. Solicita a presupuesto cuando fuere necesario las transferencias de fondos, con las cuales podrá financiar las adquisiciones de equipo, materiales y/o suministros.
		c. Elabora Requisición de bienes, suministros, obras o servicios; con los requisitos técnicos y legales, firma y sella. 1. Si es formación o capacitación adjunta la siguiente documentación: I. Nota de necesidad del servicio por parte de la unidad requirente.

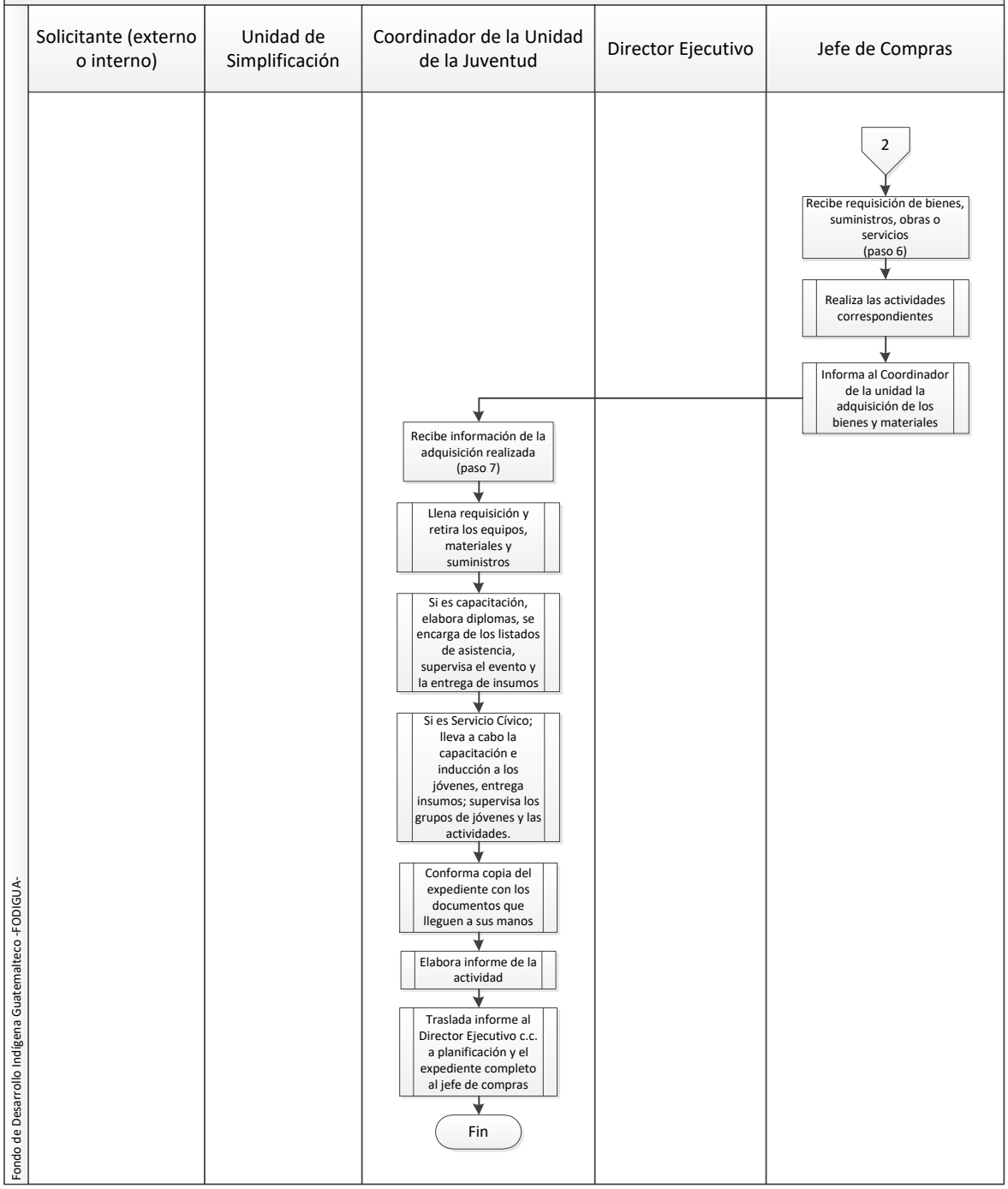
		II. Solicitud de gasto. III. Cronograma de la actividad a realizar. IV. Términos de referencia de la actividad. V. Propuesta y oferta económica de servicios VI. CV, DPI, Solvencia Fiscal, declaración jurada de no ser deudor del Estado, cheque anulado e inventario de cuentas. 2. Si es adquisición de equipos, materiales y suministros, adjunta la siguiente documentación: I. Solicitud de gasto y anexo con características detalladas y la cantidad de los insumos.
		d. Traslada al jefe de Compras (solicitud de compra).
Jefe de Compras	6	a. Recibe requisición de bienes, suministros, obras o servicios (solicitud de compra).
		b. Realiza las actividades correspondientes.
		c. Informa al Coordinador de la Unidad de la Juventud, que la adquisición del bien, servicio o insumos fue realizada.
Coordinador de la Unidad de la Juventud	7	a. Recibe información de la adquisición realizada.
		b. Llena requisición y retira los equipos, materiales y suministros e insumos del almacén. b.1. Si es eventos de formación o capacitación, realiza lo siguiente: 1. Elabora los diplomas por participación. 2. El día del evento; se encarga que los listados de asistencia sean llenados correctamente. 3. Supervisa que el evento cumpla con el objetivo programado.
		b.2. Si es capacitación y entrega de insumos, realiza lo siguiente: 1. Elabora los diplomas por participación. 2. El día del evento; se encarga que los listados de asistencia sean llenados correctamente.

		3. Supervisa que el evento se realice conforme a lo programado y cumpla con el objetivo. 4. Realiza y/o supervisa la entrega de los insumos, materiales y suministros.
		b.3. Si es servicio cívico, realiza lo siguiente: 1. Lleva a cabo las capacitación e inducción a los jóvenes que prestan servicio cívico. 2. Entrega los insumos a los jóvenes. 3. Supervisa los grupos de jóvenes y evalúa el desarrollo de las actividades.
		c. Conforma copia del expediente con los documentos que lleguen a sus manos.
		d. Elabora informe de los avances y resultados de las actividades con fotografías y gestiona ante el Director Ejecutivo el Vo. Bo. (capacitación, formación, dotación o servicio cívico).
		e. Traslada: 1. Informes al Director Ejecutivo , con copia al director de planificación. 2. Expediente completo al jefe de Compras.
FIN DEL PROCEDIMIENTO		

Atención a solicitudes de formación, capacitación y dotación a jóvenes indígenas para su desarrollo económico, social y cultural



Atención a solicitudes de formación, capacitación y dotación a jóvenes indígenas para su desarrollo económico, social y cultural



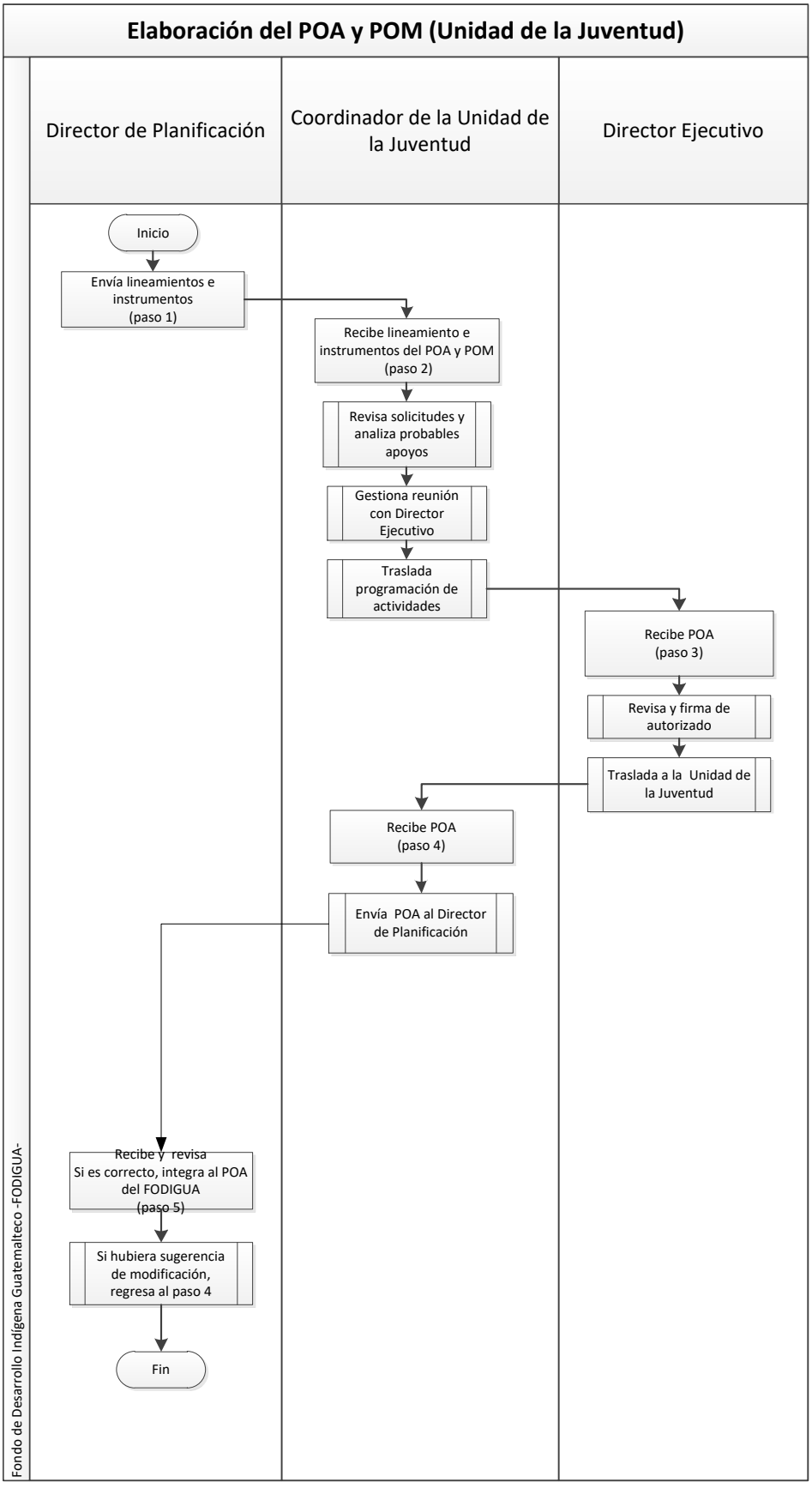
7. Proceso de elaboración del Plan Operativo Anual y Multianual.

FODIGUA - 2022
UNIDAD DE LA JUVENTUD
MANUAL DE NORMAS Y PROCEDIMIENTOS
ELABORACIÓN DE POA Y POM

FONDO DE DESARROLLO INDÍGENA GUATEMALTECO		**FECHA DE EMISIÓN**	31/10/2022
		CÓDIGO	**FODIGUA UDLJ-MNP-EPOAYPOM**
		VERSIÓN	2
NOMBRE DEL PROCEDIMIENTO	Elaboración del Plan Operativo Anual y Multianual.		
OBJETIVO	Brindar las herramientas a los responsables en la elaboración de la planificación anual y multianual de la Unidad de la Juventud.		
INICIA	Director de Planificación		
FINALIZA	Director de Planificación.		
NORMATIVA	1. **Del envío de la información:** El Coordinador de la Unidad de la Juventud es el responsable del envío con anticipación de la información que servirá para la elaboración del POA y POM, de acuerdo a los objetivos del FODIGUA. 2. **De la elaboración de POA y POM:** El responsable de la elaboración del POA y POM de la Unidad es el Coordinador de la Unidad de la Juventud.		

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO		
RESPONSABLE	**PASOS**	**DESCRIPCIÓN**
Director de Planificación	1	a. Envía lineamientos e instrumentos para la elaboración del POA y POM.
Coordinador de la Unidad de la Juventud	2	a. Recibe lineamientos e instrumentos para la formulación de POA y POM. b. Revisa las solicitudes recibidas y analiza los probables apoyos con capacitación, formación y dotación a las comunidades priorizadas según los planes de intervención a nivel nacional del FODIGUA.

		c. Gestiona reunión con el Director Ejecutivo para revisar las actividades programadas. d. Traslada al Director Ejecutivo POA.
Director Ejecutivo	3	e. Recibe POA. f. Revisa y firma de autorizado. g. Traslada al jefe de la Unidad de la Juventud.
Coordinador de la Unidad de la Juventud	4	a. Recibe POA. c. Envían POA al Director de Planificación.
Director de Planificación	5	a. Recibe y revisa. 1. sí es correcto integra al POA del FODIGUA. b. Si hubiere sugerencias de modificación, regresa al paso 4.
FIN DEL PROCEDIMIENTO		


Elaboración del POA y POM (Unidad de la Juventud)
Director de Planificación
Coordinador de la Unidad de la Juventud
Director Ejecutivo
Inicio
Envía lineamientos e instrumentos (paso 1)
Recibe lineamiento e instrumentos del POA y POM (paso 2)
Revisa solicitudes y analiza probables apoyos
Gestiona reunión con Director Ejecutivo
Traslada programación de actividades
Recibe POA (paso 3)
Revisa y firma de autorizado
Traslada a la Unidad de la Juventud
Recibe POA (paso 4)
Envía POA al Director de Planificación
Recibe y revisa Si es correcto, integra al POA del FODIGUA (paso 5)
Si hubiera sugerencia de modificación, regresa al paso 4
Fin
Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco -FODIGUA-