

Marcos Lares Morales.

“Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones”

Asesor: Ardany Hermenegildo Santos Escobar.



Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, junio de 2018

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

Guatemala, junio de 2018

## Índice

Resumen	i
Introducción	ii
<b>Capítulo I</b>	
1. Diagnóstico contextual e institucional	1
1.1 Análisis contextual	1
1.1.1. Geografía	1
1.1.1.1. Localización	1
1.1.1.2. Tamaño	2
1.1.1.3. Clima	2
1.1.1.4. Suelo	2
1.1.1.5. Principales accidentes	3
1.1.1.6. Recursos naturales	3
1.1.1.7. Servicios que presta	3
1.1.1.7.1. Agua y saneamiento	4
1.1.1.7.2. Red vial	4
1.1.1.7.3. Educación	4
1.1.1.7.4. Energía eléctrica	4
1.1.1.7.5. Desarrollo urbano y rural	4
1.1.1.8. Áreas para eventos generales	4
1.1.1.9. Vías de comunicación	5
1.1.1.10. Social	5
1.1.1.11. Etnia	5
1.1.1.12. Instituciones educativas	6
1.1.1.13. Instituciones de salud	7
1.1.1.14. Vivienda	8
1.1.1.15. Cultural	8
1.1.1.16. Costumbres	9
1.1.1.17. Historia	10
1.1.1.18. Fundación y fundadores	11
Fundación y fundadores	12
1.1.1.19. Épocas o momentos relevantes	13

1.1.1.20. Personajes sobresalientes	13
1.1.1.21. Memorias anécdotas	13
1.1.1.22. Primeros pobladores	14
1.1.1.23. Sucesos importantes	14
1.1.1.24. Personalidades presentes y pasadas	15
1.1.1.25. Lugares de orgullo local	16
1.1.2. Económica	16
1.1.2.1. Medios de productividad	17
1.1.2.2. Comercialización	17
1.1.2.3. Fuentes laborales y ubicación socioeconómica de la población	18
1.1.2.4. Medios de comunicación	18
1.1.2.5. Servicios de transporte	18
1.1.3. Política	19
1.1.3.1. Participación cívica ciudadana	19
1.1.3.2. Organizaciones de poder local	19
1.1.3.3. Agrupaciones políticas	19
1.1.3.4. Organización de la Sociedad Civil (OSCs)	20
1.1.3.5. Organización administrativa	20
1.1.4. Filosófica	21
1.1.4.1. Ideas y prácticas generalizadas de espiritualidad (iglesias)	21
1.1.4.2. Valores apreciados y practicados en la convivencia familiar y social	21
1.1.5. Competitividad	21
1.1.6. Recursos	22
1.1.6.1. Humanos	22
1.1.6.2. Materiales	22
1.1.6.3. Financieros	22
1.1.6.4. Métodos y técnicas	22
1.1.7. Análisis documental	22
1.1.8. Entrevista	23
1.1.9. Carencias del municipio de Joyabaj, Quiché	23
1.2. Datos generales de la institución avaladora	24



1.2.1. Nombre de la institución	24
1.2.1.1. Tipo de institución	24
1.2.1.2. Ubicación geográfica	24
1.2.1.3. Visión	24
1.2.1.4. Misión	24
1.2.1.5. Política	25
1.2.2. Objetivos	25
1.2.2.1. Objetivo estratégico	25
1.2.2.2. Objetivos operativos	25
1.2.2.2.1. Actividades centrales	25
1.2.2.2.2. Factibilidad de proyectos	25
1.2.3. Estructura organizacional	26
1.2.3.1. El gobierno local	27
El gobierno local	28
1.2.3.2. Logros alcanzados	29
1.2.3.3. Condiciones contractuales usuarios-institución	29
1.2.3.4. Tipos de usuarios de la municipalidad	29
1.2.4. Infraestructura	30
1.2.4.1. Locales para la administración	30
1.2.4.2. Locales para la estancia y trabajo individual del personal	30
1.2.4.3. Las instalaciones para realizar las tareas institucionales	30
1.2.4.4. El confort acústico de la municipalidad	30
1.2.4.5. El confort térmico de la municipalidad	31
1.2.4.6. El confort visual de la municipalidad	31
1.2.4.7. Espacios de carácter higiénico en la municipalidad	31
1.2.4.8. Los servicios básicos (agua, electricidad, teléfono, fax, drenajes)	31
1.2.4.9. Áreas de espera personal y vehicular	31
1.2.5. Proyección social	32
1.2.5.1. Participación en eventos comunitarios	32
1.2.5.2. Programas de apoyo a instituciones especiales	32
1.2.5.3. Acciones de solidaridad con la comunidad	32

1.2.5.4.	Cooperación con instituciones de asistencia social	32
1.2.5.5.	Fomento cultural	32
1.2.6.	Finanzas	33
1.2.6.1.	Fuentes de obtención de los fondos económicos	33
1.2.6.2.	Política salarial	33
1.2.6.3.	Cumplimiento con prestaciones de ley	33
1.2.6.4.	Presupuestos generales y específicos	34
1.2.7.	Política laboral	34
1.2.7.1.	Procesos para contratar al personal	34
1.2.7.2.	Perfiles para los puestos o cargos de la institución	35
1.2.7.3.	Procesos de capacitación continua del personal	35
1.2.8.	Administración	35
1.2.8.1.	Investigación	35
1.2.8.2.	Planeación	36
1.2.8.3.	Programación	36
1.2.8.4.	Dirección	36
1.2.8.5.	Control	36
1.2.8.6.	Evaluación	37
1.2.8.7.	Mecanismos de comunicación y divulgación	37
1.2.8.8.	Legislación concerniente a la institución	37
1.2.8.9.	Las condiciones éticas	37
1.2.9.	El ambiente institucional	37
1.2.9.1.	Relaciones interpersonales	37
1.2.9.2.	Liderazgo en la municipalidad	38
1.2.9.3.	Coherencia de mando	38
1.2.9.4.	La toma de decisiones	38
1.2.9.5.	Estilo de la dirección	38
1.2.9.6.	Claridad de disposiciones y procedimientos	38
1.2.9.7.	Trabajo en equipo	38
1.2.9.8.	Compromiso	39
1.2.9.9.	El sentido de pertenencia	39

1.2.9.10. Satisfacción laboral	39
1.2.9.11. El tratamiento de conflictos	39
1.2.9.12. La cooperación	39
1.2.9.13. La cultura de diálogo	39
1.2.10. Otros aspectos	40
1.2.10.1. Logística de los procesos o servicios	40
1.2.10.2. Identificación y uso de los recursos tecnológicos electrónicos	41
1.2.10.3. Carencias de la municipalidad de Joyabaj	42
1.3. Datos de la institución o comunidad avalada	43
1.3.1. Nombre de la Institución	43
1.3.2. Ubicación geográfica	43
1.3.2.1. Valores	43
1.3.2.2. Organigrama	43
1.3.2.3. Servicios que presta	44
1.3.3. Desarrollo histórico	44
1.3.3.1. Fundación y fundadores.	44
1.3.3.2. Épocas o momentos relevantes	44
1.3.3.3. Personajes sobresalientes	45
1.3.3.4. Logros alcanzados de la comunidad	45
1.3.4. Los usuarios	46
1.3.4.1. Procedencia	46
1.3.4.2. Las familias	46
1.3.4.3. Tipos de usuario	46
1.3.4.4. Situación socioeconómica	46
1.3.4.5. La movilidad de los usuarios	47
1.3.5. Infraestructura	47
1.3.5.1. Área destinada para la educación de la comunidad	47
1.3.5.2. Áreas de recreación	47
1.3.5.3. Áreas para eventos generales	47
1.3.5.4. Los servicios básicos (agua, electricidad, drenajes)	48
1.3.5.5. Área de primeros auxilios	48

1.3.5.6.	Tipo de viviendas	48
1.3.5.7.	Política de mantenimiento	48
1.3.6.	Proyección social	49
1.3.6.1.	Participación en eventos comunitarios	49
1.3.6.2.	Trabajo de voluntariado	49
1.3.6.3.	Participación en acciones de beneficio social comunitario	49
1.3.6.4.	Fomento cultural	49
1.3.6.5.	Participación cívica y ciudadana	50
1.3.7.	Administración	50
1.3.7.1.	Investigación	50
1.3.7.2.	Planeación	50
1.3.7.3.	Programación	50
1.3.7.4.	Dirección	51
1.3.7.5.	Control	51
1.3.7.6.	Evaluación	51
1.3.7.7.	Legislación concerniente a la institución	51
1.3.7.8.	Las condiciones éticas	52
1.3.8.	El ambiente institucional	52
1.3.8.1.	Relaciones interpersonales	52
1.3.8.2.	Liderazgo	52
1.3.8.3.	Coherencia de mando	52
1.3.8.4.	La toma de decisiones	53
1.3.8.5.	Trabajo en equipo	53
1.3.8.6.	El sentido de pertenencia	53
1.3.8.7.	Posibilidades de desarrollo	53
1.3.8.8.	El tratamiento de conflictos	54
1.3.8.9.	La cultura de dialogo	54
1.4.	Listado de carencias de la comunidad	54
1.4.1.	Problematización de carencias	55
1.4.2.	Cuadro de priorización	56
1.4.3.	Hipótesis acción	57

1.4.4. Análisis de viabilidad y factibilidad	57
1.4.5. Cuadro de viabilidad y factibilidad	58
1.4.6. Descripción del resultado de análisis de viabilidad y factibilidad	60
<b>Capítulo II</b>	
2. Fundamentación Teórica	61
2.1. Liderazgo	61
2.1.1. Propósito del líder	61
2.1.2. Elementos claves del liderazgo	62
2.1.3. La personalidad del líder	62
2.1.4. La resistencia del líder	62
2.1.5. Principios del liderazgo	62
2.1.6. Pluralidad del concepto	62
2.2. Tipos de liderazgo	63
2.2.1. El que dirige	63
2.2.2. El que guía	63
2.2.3. El que apoya	63
2.2.4. El que delega	63
2.3. Tipos de liderazgo según Cyril Levicki.	64
2.3.1. Líder carismático	64
2.3.2. Líder de inteligencia superior	64
2.3.3. Líder autocrático	64
2.3.4. Líder pastor	64
2.3.5. Líderes de la realeza	65
2.3.6. Líder natural	65
2.3.7. Objetivos de la administración en el liderazgo	65
2.3.8. Organización en el liderazgo	65
2.3.9. Disciplina en el liderazgo	65
2.3.10. División de trabajo en el liderazgo	66
2.3.11. Iniciativa en el liderazgo	66
2.3.12. Equidad en el liderazgo	66
2.3.13. Influencia en el liderazgo	66

2.3.14. Niveles del liderazgo	66
2.3.15. Líder posicional	67
2.3.16. Desarrollo humano en el liderazgo	67
2.4. Escalones en el liderazgo	67
2.4.1. Mientras más alto se sube, más tiempo se necesita	67
2.4.2. Mientras más alto se sube, más es el nivel de compromiso	68
2.4.3. El poder	68
2.4.4. Autoridad	68
2.4.5. Poder y autoridad en las organizaciones	68
2.4.6. El autoritarismo en el liderazgo	68
2.4.7. La dominación	69
2.4.8. El control de la organización	69
2.4.9. Que es un manual	69
2.4.10. Tipos de manuales administrativos	70
Manual de organización	70
Manual de políticas.	71
Manual de procedimientos y normas.	71
Manual para especialistas	72
Manual del empleado	72
Manual de propósitos múltiples	72
Manuales normativos	72
Manuales de cargos.	72
2.4.11. Leyes que amparan a la mujer en Guatemala	73
Artículo 147 del código de trabajo	73
Artículo 151 del código de trabajo	73
Artículo 7 Ley contra el femicidio	73
Artículo 108 Código Civil	73
Artículo 4 Constitución Política de la República de Guatemala	73
Artículo 4 Libertad e Igualdad	74
Artículo 58 Identidad Cultural	74
Artículo 93 Derecho a la Salud	74

Artículo 101 Derecho al Trabajo	74
Artículo 32. Servicio Exento Ley de Servicio Civil	75
2.4.12. Participación del grupo de mujeres al rescate	75
2.4.13. Que se quiere lograr con la organización de mujeres al rescate	75
<b>Capítulo III</b>	
3. Plan de intervención	76
3.1. Nombre del proyecto	76
3.1.1. Localización	76
3.1.2. Unidad ejecutora	76
3.1.3. Tipo de proyecto	76
3.1.4. Descripción del proyecto	76
3.1.5. Justificación	77
3.1.6. Objetivos	77
3.1.7. Objetivo general	77
3.1.8. Objetivos específicos	77
3.1.9. Metas	77
3.1.10. Beneficiarios	77
3.1.10.1. Lista de actividades del cronograma	78
3.1.11. Presupuesto	79
3.1.12. Cronograma de actividades	80
3.1.13. Recursos	81
3.1.14. Recursos humanos	81
3.1.15. Materiales	81
3.1.16. Físicos	81
<b>Capítulo IV</b>	
4. Ejecución y sistematización de la intervención	82
4.1. Ejecución	82
4.1.1. Análisis de actividades y sus resultados	83
4.1.2. Productos y logros	83
4.1.3. Sistematización de experiencias.	84
Sistematización de experiencias	85

4.1.4. Actores	86
4.1.5. Acciones	86
4.1.6. Resultados	86
4.1.7. Implicaciones	87
4.1.8. Lecciones aprendidas	87
4.1.9. Académico	87
4.2. Social	87
4.2.1. Económico	87
4.2.2. Político	87
4.2.3. Profesional	88
Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.	89
Contra portada	90
Índice	92
Introducción	93
Objetivos	94
Liderazgo	95
Funciones de un líder	96
Funciones individuales de la organización “Mujeres al Rescate”	97
Funciones de la secretaria y tesorera de la organización	98
Funciones de las vocales de la organización “Mujeres al Rescate”	99
Características de un líder	100
Actividades realizadas	101
Conclusiones	102
Recomendaciones	103
Bibliografía	104
4.3. Plan sostenibilidad de la intervención	105
4.3.1. Descripción	105
4.3.2. Localización del proyecto	105
4.3.3. Responsables	105
4.3.4. Objetivos	105



4.3.5. Actividades	105
4.3.6. Acuerdos conseguidos	106
4.3.7. Como se va a mantener el manual	106
4.3.8. Recursos humanos	106
4.3.9. Responsables	106
4.3.10. Evaluación	106
<b>Capítulo V</b>	
5. Evaluación del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado	108
5.1. Evaluación del diagnóstico	108
5.2. Fundamentación teórica	109
5.3. Diseño del plan de intervención	109
5.4. Ejecución y sistematización de la intervención	110
5.5. Diseño plan del voluntariado	110
5.6. Evaluación de la ejecución del proyecto	110
<b>Capítulo VI</b>	
6. Voluntariado	111
6.1. Ejecución del voluntariado	111
6.1.1. Objetivos alcanzados en el proceso del voluntariado	111
6.1.2. Entrega de solicitud en la municipalidad del municipio de Joyabaj	111
6.1.3. Presentación con los líderes de la comunidad beneficiada	111
6.1.4. Gestiones de los 600 pilones	112
6.1.5. Gestiones para viabilizar el proyecto de reforestación	112
6.1.6. Autorización para la reforestación de pilones	112
6.1.7. Diagnóstico del terreno para la reforestación	112
6.1.8. Plantación de árboles en el terreno comunal	112
6.1.9. Entrega del proyecto de voluntariado	113
6.1.10. Evaluación	113
7. Plan de sostenibilidad del voluntariado	114
7.1.1. Descripción	114
7.1.2. Localización del proyecto	114
7.1.3. Responsables	114

7.1.4	Objetivos	114
7.1.5	Actividades	115
7.1.6	Acuerdos conseguidos	115
7.1.7	Documentos legales	115
7.1.8	La institución interventora se compromete	116
7.1.9	Evaluación	116
7.1.10	Recursos Humanos	116
7.1.11	Responsables	116
	Conclusiones	
	Bibliografía	
	Apéndice	
	Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado	
	Plan de Diagnostico	
	Plan General de Reforestación	
	Instrumentos de Evaluación	
	Fotos de evidencia de las actividades	
	Anexo	
	Solicitud de la institución	
	Carta de Aceptación en la institución	
	Hoja de Reporte	
	Carta de asignación de la comunidad	
	Constancia de capacitación del MAGA	
	Constancia de entrega del voluntariado	
	Acuerdo comunitario de la Intervención	
	Acuerdo voluntariado del voluntariado	
	Finiquito	
	Nombramiento de comisión revisora	
	Acta de inicio	
	Acta de Cierre	
	Asistencia Técnica	
	Listas de Cotejo de evaluación del informe de –EPS	

## Resumen

En el siguiente resumen se especifica algunas de las actividades que fueron realizadas durante el tiempo que duró el Ejercicio Profesional Supervisado, a la vez los logros que fueron alcanzados durante el proceso y el lugar donde se llevó a cabo el proyecto. El objetivo del Ejercicio Profesional Supervisado es practicar y usar las experiencias y los nuevos conocimientos ante situaciones complejas, estableciendo la participación ciudadana, de igual manera nos hacen profesionales a partir de las experiencias y conocimientos adquiridos, no importando el contexto en el que nos encontremos.

El Ejercicio Profesional Supervisado consistió en ayudar y apoyar a un grupo de lideresas denominado “Mujeres al Rescate” elaborando un manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones de liderazgo con el objetivo a que puedan desenvolverse en su trabajo desempeñando bien el cargo que cada una posee. El proyecto se llevó a cabo en el Caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, como epesista obtuve logros: una de ellas es ver la motivación de muchas mujeres con relación a participación y el interés que tienen en poder conformar una organización para poder ver el desarrollo de su comunidad.

El Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa como practica terminal supervisada por el asesor y ejecutada por estudiantes, contribuye a la solución de las múltiples necesidades existentes, como también de las situaciones problemáticas, precisando en este sentido una solución de beneficio integral de la institución y población.

Como proyecto de –EPS- se estructuró un manual pensando en la poca participación de las mujeres y el poco conocimiento que tienen al desempeñar cargos y el objetivo del proyecto es formar a mujeres para que puedan trabajar, clarificar, ordenar sus ideas y ser personas de éxito para que se les presenten oportunidades para el bien común.

## **Introducción**

A través de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Ejercicio Profesional Supervisado, de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, presenta el informe final del proyecto formativo mediante el “Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones, para la involucración del desarrollo de la comunidad, en el caserío San José Chuacorrall, Joyabaj, Quiché.”

El informe se estructura en capítulos que contiene los indicadores sobre los cuales se trabajó el proyecto alternativo enfocado a la funciones de cada miembro de una organización. Según la estructuración se divide así: diagnostico: el cual se realiza una investigación que tiene como fin saber la situación de la institución avaladora y comunidad, para determinar las necesidades a solucionar, perfil o diseño del proyecto, es en sí la propuesta; ejecución, es la realización de las actividades y la evaluación, es la que se realizó antes, durante y después de todo el proceso.

Para realizar el diagnostico se elaboró un plan como base de guía contextual e institucional, permitiendo obtener datos sumamente reales de la institución avaladora; la municipalidad y la comunidad avalada del caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, Quiché, referente al área geográfica, histórica, localización geográfica de la institución, personal operativo, misión, visión y otros. Finalizando con las listas de carencias detectadas la cual permitió definir el problema. El perfil o diseño del proyecto es la propuesta que se realiza para contribuir y mejorar la calidad de vida por lo que se priorizó la necesidad de realizar el proyecto del manual para mejorar el desempeño del trabajo de los miembros de una organización, a la vez contribuir con el desarrollo de la comunidad. La ejecución es la acción de las actividades planificadas y desarrolladas, en el periodo estipulado según cronograma general. El proceso de evaluación es la etapa final, en la cual se evaluaron cada una de las fases, a través de listas de cotejo con sus respectivos indicadores de esa manera verificar el impacto logrado en la intervención, los resultados, productos y logros; realizando, por ultimo las conclusiones, recomendaciones, bibliografías, anexos y apéndice.

# Capítulo I

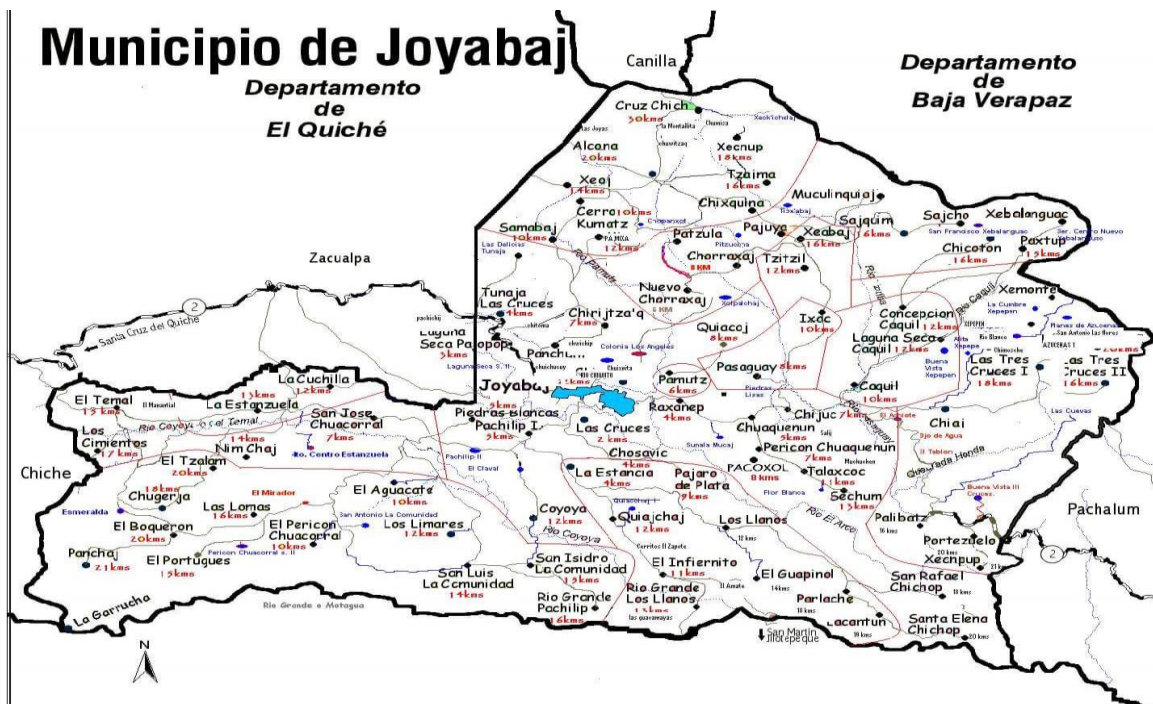
## 1. Diagnóstico contextual e institucional.

### 1.1 Análisis contextual.

#### 1.1.1 Geografía.

##### 1.1.1.1 Localización.

Joyabaj, forma parte de los 21 municipios que conforman el departamento de Quiché. La distancia de Joyabaj hacia la Ciudad Capital es de 255.32 Km, y de Joyabaj hacia la cabecera departamental hay 54 Km. Que limita con los departamentos de Chimaltenango, Baja Verapaz quedando así: Norte: Cubulco, municipio de Baja Verapaz; Zacualpa y Canillá, municipios del departamento de Quiché; Sur: San Martín Jilotepeque, San José Poaquil municipios del departamento de Chimaltenango; Este: Pachalum, municipio del departamento de Quiché; Cubulco y Granados, municipios del departamento de Baja Verapaz; Oeste: Chiché, municipio del departamento de Quiché.<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Dirección Municipal de Planificación, Municipalidad de Joyabaj

#### **1.1.1.2 Tamaño.**

El municipio de Joyabaj cuenta con una extensión territorial de 304 Kilómetros cuadrados la cual es un municipio con una gran cantidad de viviendas y una gran cantidad de población.

#### **1.1.1.3 Clima.**

Joyabaj cuenta básicamente con tres climas el templado que se da en las montañas del norte y este además está el semicálido que se da en el oeste así mismo esta lo cálido que se puede contemplar en el sur del municipio. La cabecera municipal de Joyabaj tiene clima templado que va de los 7 a 12 grados centígrados por las noches y mañanas, mientras que a mitad de día alcanza una temperatura que va de 12 a los 20 grados centígrados.

#### **1.1.1.4 Suelo.**

En Joyabaj existen varios tipos de suelos pero los más sobresalientes son los superficiales de textura mediana, también las hay de suelos profundos de textura que varía de pesada a mediana moderadamente bien drenados de color pardo profundo, oscila la pendiente de 5% a 12% y de 32% a 45%. El potencial natural es para especies como: frutales, deciduos, papa, hortalizas, maíz, trigo, avena flores y bosques. Presentan un marcado horizonte de acumulación de arcilla y bajo saturación de bases al 50%; Gleysoles: Presentan agua en forma permanente o semipermanente con fluctuaciones de nivel freático en los primeros 50 cm; Fluvisoles: Son suelos jóvenes formados por depósitos fluviales, la mayoría son ricos en calcio; Rendzina: Presenta un horizonte de aproximadamente 50 cm de profundidad. Es un suelo rico en materia orgánica sobre roca caliza y, Vertisoles: Son suelos arcillosos de color negro, presentan procesos de contracción y expansión, se localizan en superficies de poca pendiente y cercanos escurrimientos superficiales.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Delegación Municipal del MAGA, Joyabaj.

#### **1.1.1.5 Principales accidentes.**

Joyabaj es un municipio que posee gran riqueza natural entre ello se puede mencionar a sus principales accidentes geográficos. Cuenta con dos principales accidentes geográficos que son parte de la riqueza geográfica de Guatemala. La Sierra de Chuacrus, que inicia en las montañas de Salamá, para luego extenderse por el municipio de Joyabaj por toda la parte norte, con montañas escarpadas de más de 2500 metros sobre el nivel del mar, dicha sierra atraviesa todo el departamento de Quiché, para culminar junto a los imponentes Cuchumatanes en el departamento de Huehuetenango; cuenta con los principales la primera es el Río Motagua Uno de los ríos más importantes de Guatemala, al municipio le sirve de límite entre el municipio de San Martín Jilotepeque y San José Poaquil también está el Río Caquil que Nace en las montañas del norte de Joyabaj y atraviesa el oriente del municipio por ultimo está el Río Chuacorrall la cual nace entre Chiché y Zacualpa más adelante le llama el río grande de Joyabaj, está altamente contaminada por las aguas servidas de los municipios de Zacualpa y el mismo Joyabaj.<sup>3</sup>

#### **1.1.1.6 Recursos naturales.**

En el minucipio de Joyabaj se cuenta con dos recursos naturales la primera es la Flora en la que se pueden ver las plantaciones tales como: pino, aliso, gravilea, Zapotillo, casuarina, laurel, madron, palo jiote, pom, Jacaranda, y en las especies frutales sobresalen: cítricos, naranja granadilla, aguacate, durazno, jocote entre otros. Además está la fauna en la que se pueden distinguir a diferentes especies tales como: Tacuacines, armados, taltuzas, conejos, zorrillos, venados, comadrejas, coyotes, serpientes y aves de diversas especies.

#### **1.1.1.7 Servicios que presta.**

El municipio de Joyabaj cuenta con electricidad y agua de igual manera gracias al apoyo de la municipalidad ya que de igual manera han realizado proyectos en la que la población sale beneficiada por estos servicios.

---

<sup>3</sup> Delegación Municipal del MAGA, Joyabaj.

#### **1.1.1.7.1 Agua y saneamiento**

Brindar servicios de agua potable y drenaje, con calidad, ejecutar actividades destinadas a reducir la contaminación ambiental y la promoción de condiciones óptimas para la salud y bienestar de los habitantes del municipio.

#### **1.1.1.7.2 Red vial**

Crear una red intercomunitaria de acceso vial para la conexión de todas las comunidades entre ellas y el área urbana, para facilitar el intercambio de productos de cada comunidad en un mercado común.

#### **1.1.1.7.3 Educación**

Brindar un ambiente adecuado y necesario a la población estudiantil, para que el desarrollo de sus actividades sea propicio y contribuya a mejorar la educación y reducir el índice de analfabetismo en el municipio.

#### **1.1.1.7.4 Energía eléctrica**

Brindar a la población, el servicio de energía eléctrica, necesario para tener un nivel de vida adecuado.

#### **1.1.1.7.5 Desarrollo urbano y rural**

Promover la participación activa de las diferentes comunidades a través de sus líderes comunitarios, concejos comunitarios de desarrollo –COCODE- en la gestión y ejecución de proyectos.

#### **1.1.1.8 Áreas para eventos generales.**

El municipio de Joyabaj tiene a su cargo el salón municipal que siempre es utilizada cuando se lleva a cabo alguna actividad ya sea social, cultural o educativo, así mismo siempre es utilizada por las reuniones dominicales en la que los representantes de las comunidades expresan sus necesidades y resolver los problemas que estas tienen.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Delegación Municipal del MAGA, Joyabaj.



### **1.1.1.9 Vías de comunicación**

En Joyabaj existen tres vías de acceso la primera que va de la cabecera municipal conduce a la cabecera departamental de Quiché con una distancia de 54 kilómetros asfaltada en su totalidad, la segunda que conduce la cabecera municipal hacia la departamental de Chimaltenango con una distancia de 55 Kilómetros de terracería en su totalidad y la tercera que conduce la cabecera municipal de Joyabaj hacia el municipio de Pachalum con una distancia de 28 Kilómetros de los cuales aproximadamente el 30% del tramo cuenta con asfalto. Además existe una cuarta carretera que comunica al municipio de Canilla, en su totalidad es de terracería, con una distancia de 40 kilómetros.

### **1.1.1.10 Social.**

#### **1.1.1.11 Etnia.**

En la Villa de Joyabaj se pueden distinguir y visualizar a tres etnias las cuales son: K'iche', k'aq'chikel y ladina. En Joyabaj se observa que el 89.36% de la población pertenece a la comunidad Indígena y el 10.64% pertenece a la población no indígena, Joyabaj como todos los municipios del altiplano guatemalteco, está constituido en su mayoría por población indígena, la cual predomina. (INE, 2002).<sup>5</sup>

#### **1.1.1.12 Instituciones educativas.**

En educación Joyabaj cuenta con 4 Distritos que están a cargo de tres Coordinadores Técnicos Administrativos; la cantidad de docentes que laboran para el Ministerio de Educación en Joyabaj es de 850 docentes con los renglones 011, 021, 022 y contratos municipales. Los distritos están divididos de la siguiente manera:

Distrito 14-12-16

Nombre del Coordinador Técnico Administrativo: Licda. Ana Ester Urizar Gil.

Sector Público

Establecimientos del nivel Preprimaria: 17

---

<sup>5</sup> Delegación Municipal del MAGA, Joyabaj.

## **Instituciones Educativas**

Establecimientos del nivel Primaria: 46

Establecimientos del nivel Básico: 5

Sector Privado

2 Colegios con los niveles Preprimaria, Primaria y Nivel Medio Ciclo Básico.

Distrito 14-12-17

Nombre del Coordinador Técnico Administrativo: Lic. Clemente Sánchez

Marroquín.

Sector Público

Establecimientos del nivel Preprimaria: 9

Establecimientos del nivel Primaria: 23

Establecimientos del nivel Básico: 6

Sector Privado

2 Colegios del nivel 46 diversificado

Distrito 14-12-18

Nombre del Coordinador Técnico Administrativo: Licda. Ana Ester Urizar Gil.

Sector Público

Establecimientos del nivel Preprimaria

Establecimientos del nivel Primaria: 35

Establecimientos del nivel Básico: 4

Establecimiento del nivel 44 Escuela para Adultos: 1

Sector Privado

1 Colegio con los niveles de Preprimaria, Primaria y Ciclo Básico.

Distrito 14-12-46

Nombre del Coordinador Técnico Administrativo: Lic. Domingo Gutierrez Castro

Sector Público

Establecimientos del nivel Preprimario: 11

## **Instituciones Educativas**

Establecimientos del nivel Primaria: 28<sup>6</sup>

Establecimientos del nivel Básico: 5

Establecimiento del nivel Diversificado: 1

Sector Privado

3 Colegios con los niveles del nivel medio ciclo básico y diversificado.

(MINEDUC, Coordinación Técnica Administrativa Joyabaj)<sup>7</sup>

### **1.1.1.13 Instituciones de salud.**

El municipio de Joyabaj cuenta con una buena cantidad de instituciones que trabajan específicamente para el bienestar de la salud de la población Joyabateca de esta manera cuenta con un Hospital Distrital (Nivel 3), el cual no solo cubre la salud del propio municipio, sino que también de los municipios vecinos, Pachalum y Zacualpa.

Cuenta con un Centro de Salud (Nivel 2) y 5 puestos de Salud (Nivel 1) los cuales brindan atención médica continúa a las comunidades donde están ubicados. Además cuenta con 11 centros de convergencia (Nivel 1) los cuales dan asistencia médica a las comunidades, contando con el espacio adecuado para tal labor y 37 sectores (áreas de trabajo de las enfermeras y enfermeros auxiliares, no existe un lugar adecuado para la atención de las personas).

De igual manera Joyabaj es un municipio con demasiada riqueza ya sea en salud como en otros ámbitos. Existen tres centros médicos privados, que brindan atención médica a quienes tienen la posibilidad económica de adquirirla y a quienes no, son atendidos adecuadamente en el Hospital Distrital del municipio, de tal forma estas instituciones privadas ayudan a la población joyabateca.

Además existen dos centros odontológicos privados que brindan atención a la población.<sup>8</sup>

---

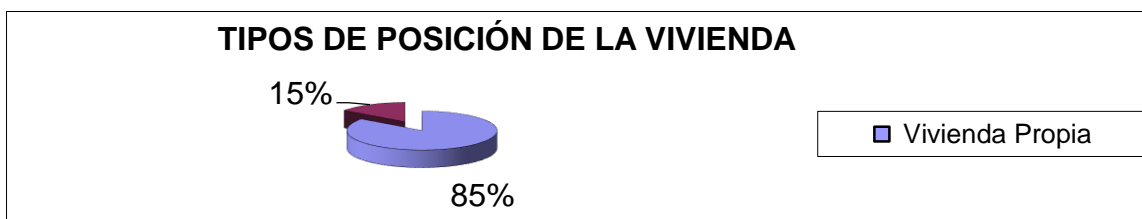
<sup>6</sup> Coordinación Técnica Administrativa.

<sup>7</sup> Coordinación Técnica Administrativa.

<sup>8</sup> Instituto nacional de estadística. INE 2003

#### 1.1.1.14 Vivienda.

En el Municipio de Joyabaj existen 18,570 familias y 12,124 viviendas. La cantidad de 3,550 viviendas están ubicadas en el área urbana y 17,680 en el área rural el 85% posee vivienda propia y el 15% son arrendatarios, Un 75% de las viviendas están hechas de adobe, con piso de tierra un 50% y de torta de cemento un 25, techo de lámina metálica en un 50% y de teja de arcilla en un 25%; un 15% poseen casa de block y ladrillo de arcilla, con techo de lámina metálica, piso de torta de cemento, un 5% posee casa de block o ladrillo de arcilla, con techo de terraza de cemento, piso cerámico, el 5% restante tienen casas informales, hechas de cañas, nailon, palma, madera, bajareque, con piso de tierra y techo de nailon, en ocasiones de teja de arcilla o lámina metálica. Teniendo a la vista una gráfica en la que especifica claramente el tipo de vivienda que tienen en Joyabaj.



#### 1.1.1.15 Cultural.

En el municipio de Joyabaj existen dos culturas la Maya y la Ladina. Por lo general en Joyabaj se comparten estas dos culturas puesto que hay mestizos y eso hace que Joyabaj sea un municipio en la que se conviven armoniosamente, por sus varias culturas se puede realizar actividades sin importar el idioma en la que se hable puesto de que la mayoría de habitantes dominan el castellano. La interacción cultural de Joyabaj es una mezcla de dos culturas, la cultura Maya K'ich'e y la cultura ladina, las cuales se entrelazan para crear costumbres, tradiciones, prácticas religiosas y políticas, que hacen de la cultura joyabateca, una cultura muy particular. Además la cultura de Joyabaj se ve influenciada por la cultura de otros pueblos, en los cuales su gente, por razones comerciales ha migrado al municipio de Joyabaj, junto a su cultura, es agradable la riqueza.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

#### **1.1.1.16 Costumbres.**

Joyabaj enmarca sus costumbres iniciando por las cofradías y celebraciones a la Virgen del Tránsito, Corpus Christi, Virgen del Rosario, Santa Cruz, Jesús de Nazareno, San Marcos y la de San Juan Apóstol.

La fiesta titular del municipio se celebra en honor a la inmaculada Virgen del Tránsito, del 8 al 15 de agosto. Durante este festejo se llevan a cabo una serie de danzas tradicionales, tales como: Baile del torito, la Conquista, la Culebra, del Venado, el Palo Volador o San Miguelito, y el de los Mexicanos, los Currunes, los Moros, la Conquista, los Coheteros, Convites, entre otros. La celebración de Corpus Christi, se lleva a cabo cada año con gran algarabía, con el tradicional baile de los Currunes, cual demuestra la separación de las clases sociales de Joyabaj; y, la celebración del día de Concepción para el 7 y 8 de diciembre, donde se realiza tradicional convite de hombres, alborada, quema de castillo y juegos pirotécnicos.

#### **1.1.1.17 Historia**

##### **Datos históricos.**

Joyabaj (del k'ich'e «Xol abaj», que significa «entre piedras») —conocido también como Santa María Joyabaj— es un municipio del departamento de Quiché, en la República de Guatemala. Fue fundado alrededor del año 1549 como una de las reducciones o «pueblos de indios», por los frailes dominicos del convento de Sacapulas.

Existen pocos datos que han aportado la arqueología y las fuentes escritas sobre el pasado prehispánico del municipio.

El territorio fue disputado entre los Quiches y el Señorío de Rabinal, una de las ramas de la confederación del reino quiche, esta región era un área importante de paso para llegar a la ciudad de Qamarkaj (Capital de los Quichés) y era conocida como Xoyabaj.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

## **Datos Históricos**

En Samaneb, se estableció la capital del señorío de Rabinal Achí descendientes de la casa grande Ahua Quiché. Puede señalarse que durante éste período las alianzas se dieron en diferentes momentos en la confederación Quiche permitiendo un desarrollo de los pueblos establecidos en el área que comprende actualmente los municipios de Joyabaj, Zacualpa y Canillá. Dichos acuerdos se debilitaban frecuentemente, por los conflictos de sucesión dinástica, así como por las guerras entre los diferentes casas gobernantes.<sup>11</sup>

De los datos registrados del pasado de Joyabaj durante el período colonial, Fray Antonio de Ramesal en su obra *Historia General de las Indias Occidentales*, describe que los padres dominicos del convento de la sierra de Sacapulas cumpliendo instrucciones del Licenciado Pedro Ramírez de Quiñónez por el año de 1549, procedieron a formar el pueblo de indios o reducciones entre ellos el de Santa María de Xolobaj. El fraile Ingles Tomás Gage quien visitó Joyabaj en 1625, lo menciona en su crónica como el más grande y el más hermoso de todos los pueblos que están en el curato de Sacapulas, en el mismo documento menciona la actividad productiva de la población consistente en la elaboración de mantas de algodón y siembra de maíz. El cronista Francisco Antonio de Fuentes de Guzmán, anotó en la *Recordación Florida*, alrededor de 1690 visitó Joyabaj pertenecía al entonces corregimiento de Tecpan Sololá, en el mismo menciona que el pueblo tenía 670 habitantes.

El arzobispo de Guatemala, Pedro Cortés y Larraz, quien visitó el lugar en 1769 describió a Santa María Joyabaj, como un lugar muy fértil, del cual no se aprovechaba, sus pobladores solamente se dedicaban a la siembra de maíz y frijol. Y que el pueblo pertenecía la parroquia de Zacualpa con 1550 personas.

Las dos haciendas más importantes eran las de Chuacorrall formada alrededor de 1750, propiedad de don Francisco Barrutia contando con un título de 80 caballerías la cual dominaba la economía del municipio de Joyabaj y Zacualpa.

---

<sup>11</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017.

## **Datos Históricos**

En 1801 la misma se remidió a 231 caballerías en propiedad de la misma familia. La otra propiedad importante era la hacienda El Portugués, que contaba con trapiche, propiedad de don Simeón Vasconcellos. En 1923, La hacienda El Portugués fue adquirida por la familia Herrera quien por 1928 también era propietaria de Chuacorrál con 95 caballerías de extensión. En 1958 después de la caída de la revolución del 44 por conveniencias económicas la familia Herrera acordó con el gobierno repartir un gran porcentaje de la hacienda a los campesinos que viven en ellas.

Alrededor de 1800, Joyabaj, era curato del partido Sololá con dos pueblos anexos. De sus pobladores unos hablaban Quiché otros Kaqchikel el curato contaba con dos iglesias once cofradías 2,063 feligreses un valle y cinco haciendas.

Por el año de 1806, se le conoció con el nombre de Asociación Joyabaj, perteneciente a la Alcaldía Mayor de Sololá. En 1836 estaba adscrito al Quiché para el sistema de Administración de justicia su cabecera fue elevada a la categoría de Villa por acuerdo Gubernativo del 16 de abril del 1928.

Joyabaj, fue uno de los municipios del país que sufrió mayores daños del terremoto de 1976, destruyendo edificios particulares y públicos entre los más importantes el teatro municipal, la Iglesia colonial y otros, de importancia. <sup>12</sup>

### **1.1.1.18 Fundación y fundadores**

La etimología de Joyabaj se indica en el Popol Vuh y es mencionado como el pueblo de Xol ab´aj de acuerdo con Jorge Arriola en idioma k´iche´ significa lugar entre piedras. Según otra versión Xoy significa piedra de talco por lo que el nombre significa “Piedras de Talco”. Santa María Joyabaj, fue Creada en el año de 1872 por decreto No. 72 con fecha 12 de agosto. En la que simultáneamente pasa a ser municipio del Departamento de Santa Cruz del Quiché. <sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

## **Fundación y Fundadores.**

En el Municipio existe un alcalde municipal que es la máxima autoridad, un alcalde Indígena, Comités, COCODES, Alcaldes Auxiliares en cada una de las comunidades, Policía Nacional Civil Quienes son los encargados del control social también existe un Juzgado de Paz y una Fiscalía Municipal del Ministerio Público, se rigen por las leyes ya establecidas en el País.<sup>14</sup>

El municipio se encuentra regulado con diversas leyes de la República, que establecen su forma de organización, lo relativo a la conformación de sus órganos administrativos aunque se trata de entidades autónomas, se encuentran sujetos a la legislación nacional y las principales leyes que los rigen desde 1985 son:

El gobierno de los municipios está a cargo de un Concejo Municipal mientras que el código municipal ley ordinaria que contiene disposiciones que se aplican a todos los municipios establece que el concejo municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales y tiene su sede en la circunscripción de la cabecera municipal; el artículo 33 del mencionado código establece que le corresponde con exclusividad al concejo municipal el ejercicio del gobierno del municipio. Los alcaldes que ha habido en el municipio son:

2000 - 2003: Raúl Pérez.

2004 - 2007: Horacio Gil.

2008 - 2011: Florencio Carrascoza Gámez.

2012 - 2015: Florencio Carrascoza Gámez.

2016 - 2019: Florencio Carrascoza Gámez.

La división administrativa está organizada por una corporación municipal, que dirige el Alcalde, dos síndicos y siete concejales con el apoyo de los empleados y funcionarios públicos como el Secretario y Tesorero municipal y la Dirección municipal de planificación.

Respecto a las competencias están; la atención a vecinos con servicios públicos eficientes y eficaces, ordenamiento territorial, desconcentración y promoción de la participación comunitaria, todas encaminadas al desarrollo sostenible y sustentable del Municipio.

---

<sup>14</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017



#### **1.1.1.19 Épocas o momentos relevantes.**

Terremoto de 1976: La madrugada del 4 de febrero de 1976, exactamente a las 3:03:33 am, el poblado de Joyabaj fue completamente destruido por el terremoto que arrasó al país. En total, el sismo afectó una zona que cubría alrededor de 30.000 km<sup>2</sup>, con una población de 2,5 millones de personas. Cerca de veintitrés mil personas fallecieron y setenta y siete mil resultaron gravemente heridas. Aproximadamente doscientos cincuenta y ocho mil casas fueron destruidas, dejando a cerca de 1,2 millones de personas sin hogar. La infraestructura hospitalaria nacional fue destruida, mientras que otros centros de salud también sufrieron daños sustanciales. Joyabaj se recuperó gracias a la eficiente labor emprendida por el entonces presidente de Guatemala, el general Kjell Eugenio Laugerud García.<sup>15</sup>

#### **1.1.1.20 Personajes sobresalientes.**

Francisco Méndez Escobar (1907-1962): fue un poeta, narrador y periodista joyabateco. De joven, fue oficinista en un servicio de correos y maestro empírico en una escuela en Joyabaj, su profesión como tal se desarrolló a partir de 1934, Sus poemas fueron bien acogidos, elogiados e incluso apadrinados por César Brañas, director de la sección cultural de El Imparcial. Entre otros escritores está el ilustre escritor y poeta Elfido Ovando Morales Girón joyabateco.

#### **1.1.1.21 Memorias anécdotas.**

El terremoto de 1976: La madrugada del 4 de febrero de 1976, exactamente a las 3:03:33 am, el poblado de Joyabaj fue completamente destruido por el terremoto que arrasó al país. En total, el sismo afectó una zona que cubría alrededor de 30.000 km<sup>2</sup>, con una población de 2,5 millones de personas. Cerca de veintitrés mil personas fallecieron y setenta y siete mil resultaron gravemente heridas. Aproximadamente doscientos cincuenta y ocho mil casas fueron destruidas, dejando a cerca de 1,2 millones de personas sin hogar. 40 % de la infraestructura hospitalaria nacional fue destruida, mientras que otros centros de salud también sufrieron daños sustanciales.

---

<sup>15</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

#### **1.1.1.22 Primeros pobladores.**

Determinar quiénes fueron los primeros pobladores es algo complejo, tomando en cuenta que Joyabaj ya era habitado en el periodo clásico de la Cultura Maya, por miembros del señorío K'ich'e, pero por revelarse a Ahaw Galel, fueron expulsados hacia la parte alta de la Sierra de Chocrus, pasando a pertenecer al señorío de Rabinal, poblando el área que ahora pueblan sus descendientes, la cual actualmente es conocida como el municipio de Cubulco, Ahaw Galel, para lograr su cometido de desterrar a los sublevados, envía a Joyabaj a un príncipe K'ich'e con guerreros y las familias de estos, dando lugar a lo que hoy es conocido como Joyabaj. Sin embargo no existen datos arqueológicos que determinen el nombre de dichos habitantes pero a la vez aparecen varios nombres que quizás estuvieron involucrados en ese entonces como primeros pobladores entre ellas podemos mencionar a la familia de don Francisco Barrutia propietario de la hacienda Chuacorrall que contaba con un título de 86 caballerías, y la hacienda el Portuguez que contaba con trapiche, propiedad de don Simion Vasconcellos.<sup>16</sup>

#### **1.1.1.23 Sucesos importantes.**

Su fundación a mediados del periodo preclásico de la cultura Maya, como uno de los pueblos importantes del señorío K'ich'e, siendo vía de comunicación con la casa del Rey K'ich'e y punto de contingencia para resistir a posibles invasiones en los momentos de guerra. Por ser de tal importancia sus primeros pobladores se sublevan a Ahaw Galel, pero este los expulsa a mediados del periodo clásico de la cultura Maya hacia el área norte de Joyabaj sobre la sierra de Choacrus y manda a uno de los príncipes K'ich'es con guerreros y las familias de los últimos, con objeto de que sean los nuevos pobladores de Joyabaj.

En el año de 1806, se le conoció con el nombre de Asociación Joyabaj, perteneciente a la Alcaldía Mayor de Sololá. En 1836 estaba adscrito al Quiché para el sistema de Administración de justicia su cabecera fue elevada a la categoría de Villa por acuerdo Gubernativo del 16 de abril del 1928.

---

<sup>16</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

En 1976 fue completamente destruido por el terremoto del 4 de febrero, pero se recuperó gracias a la eficiente administración de la ayuda internacional realizada por el gobierno del general Kjell Eugenio Laugerud García. Joyabaj, fue uno de los municipios del país que sufrió mayores daños del terremoto de 1976. Ese fenómeno afectó la cabecera municipal y la mayoría de sus aldeas, destruyendo edificios particulares y públicos entre los más importantes el teatro municipal, la Iglesia colonial y otros, de importancia.

Es conocido también como la cuna del palo volador por su tradición cultural. En Joyabaj conviven armoniosamente varias culturas y las combinaciones de su traje típico la vestimenta impuesta a los pobladores indígenas durante la época colonial son consideradas una de las más bellas del país. La población tiene un aproximado de 25 000 habitantes y 92 000 en el área rural, haciendo un total de 117 000 habitantes en todo el territorio de trescientos cuatro kilómetros.<sup>17</sup>

#### **1.1.1.24 Personalidades presentes y pasadas.**

Joyabaj aún conmemora a algunas personalidades pasadas en las que están: Francisco Barrutia, Abraham Alvarado, Rosendo Pérez Méndez y Francisco Méndez Escobar, así mismo se disfruta con las que aún están presentes entre ellos se mencionan algunos: Cofrades, Sacerdotes Mayas, Ancianos comunitarios, compadres, estos son personalidades que de alguna otra forma contribuyen con el municipio de manera que sea reconocida en muchos lugares. Entre los personajes presentes se encuentran los miembros de la alcaldía indígena, siendo uno de los pocos municipios en donde se les toma en cuenta como poder local, como una forma de autoridad ancestral, Elfido Ovando Morales Girón, poeta y escritor joyabateco que posee en su haber publicación de cuatro obras literarias y Obdulio Rafael Villatoro Quiroa escritor joyabateco que tiene en su haber la publicación de dos obras literarias, las cuales en el proceso de la educación de los profesionales se conmemora la literatura como un crecimiento de razonamiento lógico, así mismo algunos de los escritores aún son facilitadores en los centros educativos tanto privados como públicos del municipio de Joyabaj.

---

<sup>17</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

### **1.1.1.25 Lugares de orgullo local.**

En 1931, Joyabaj fue declarada como monumento nacional precolombino, así mismo la fachada de la Iglesia Católica se considera patrimonio cultural. Joyabaj Es un Municipio con potencial turístico, cuenta con paisajes naturales, debido a que posee partes altas con vistas hacia la llanura entre los verdes bosques y áreas bajas para práctica de alguna actividad deportiva así mismo cuenta con dos montículos arqueológicos que no han sido explorados, uno de ellos está ubicado en el caserío de Panchum, donde se han encontrado vasijas, estatuillas y ollas, que datan del periodo precolombino en la actualidad en el lugar se realizan rituales mayas. El otro centro es denominado Cucul y ambos están registrados en el Instituto de Antropología e Historia. El Municipio cuenta con dos turicentros y hoteles, entre los más importantes se mencionan Hotel y Hacienda los Panchos, Hotel Central, Hotel y Restaurant la Cúpula de Santander y Hotel Villa Real, existen además diversidad de restaurantes y comedores.<sup>18</sup>

### **1.1.2 Económica**

La actividad económica de Joyabaj es comercial, ganadera y agrícola. El municipio cultiva diversos productos según el clima, pero principalmente caña de azúcar, maíz, frijol, naranja, jocote, mango, loroco, zapote, limón, mandarina, etc. También la producción de pan es importante, así como embutidos criollos (longaniza y chorizo), y un renglón importante son los lácteos (principalmente mantequilla lavada, queso y crema).

Para la fuente económica están dos haciendas las más importantes eran las de Chuacorrall contando con un título de 80 caballerías la cual dominaba la vida económica del municipio de Joyabaj y Zacualpa. La otra propiedad importante era la hacienda El Portugués, que contaba con trapiche, propiedad de don Simeón Vasconcellos con 95 caballerías de extensión. En 1958 después de la caída de la revolución del 44 por conveniencias económicas la familia Herrera acordó con el gobierno repartir un gran porcentaje de la hacienda a los campesinos que viven en ellas.

---

<sup>18</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

### **1.1.2.1 Medios de productividad.**

La actividad productiva de la población consistente era la elaboración de mantas de algodón y siembra de maíz. Así mismo el arzobispo de Guatemala, Pedro Cortés y Larraz, quien en unas de sus visitas a Joyabaj en 1769 describió a Santa María Joyabaj, como un lugar muy fértil, del cual no se aprovechaba ya que sus pobladores solamente se dedicaban a la siembra de maíz y frijol. Joyabaj por su ubicación geográfica posee una gran diversidad de climas, permitiendo con ello la plantación de diversas clases de árboles frutales, como el durazno, manzana, mango, aguacate, el cultivo de maíz, frijol, tomate, todo tipo de hortalizas y vegetales, al igual que la caña de azúcar, que en el pasado constituyó gran parte de la actividad económica del municipio mediante la elaboración de panela artesanal en trapiche, en la actualidad ya quedan muy pocos sembradillos de caña de azúcar, aunque aún existe un promedio de 15 familias que continúan con la tradición de hacer panela.<sup>19</sup>

### **1.1.2.2 Comercialización.**

El flujo comercial y financiero del municipio de Joyabaj, se desarrolla principalmente en el casco urbano y en algunas comunidades, a través de la importación y la exportación de sus productos. En cuanto a las fuentes socioeconómicas y financieras, se identifican las siguientes instituciones que prestan servicios de ahorro y crédito, así como de recepción y pago de remesas entre estas se pueden mencionar a el Banco G y T Continental, S.A., Banco de Desarrollo Rural, Banrural, Banco de Crédito, S.A., Credimax (Banco Azteca), Asociación para el Desarrollo Raíz, Fundación Génesis Empresarial. Actualmente posee un gran flujo comercial, basando su economía en la venta de frutas, verduras, ganado, aves que son producidas en el municipio, sin embargo eso solo es un pequeño fragmento del intercambio comercial, la mayor parte del intercambio comercial en Joyabaj, se da mediante la venta de la gran diversidad de productos de uso diario, tecnológicos, textiles y calzado. Existe infinidad de tiendas de trajes típicos tanto del municipio como de otros municipios, también se cuenta con al menos 5 sucursales de tiendas nacionales (agencia Way, El Gallo, Honda, Masesa, Despensa Familiar), que representan el crecimiento comercial del municipio.

---

<sup>19</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

### **1.1.2.3 Fuentes laborales y ubicación socioeconómica de la población.**

La Población Económicamente Activa (PEA), es el conjunto de personas en edad de trabajar que se encuentra efectivamente en el mercado de trabajo, ya sea que estén ocupada o bien en búsqueda de trabajo y para el efecto se toma la población entre siete años y sesenta y cinco años.

La principal actividad productiva es la agrícola ya que representa la principal ocupación de los habitantes, servicios comunales la segunda y el comercio la tercera; así también se aprecia que la actividad de la construcción en cuarto lugar toda esta actividad se da por el simple hecho de que hay muy pocas oportunidades laborales dentro del municipio por lo que se refugian en estas actividades laborales como una opción para algún ingreso económico.

### **1.1.2.4 Medios de comunicación.**

En Joyabaj se encuentran empresas que brindan servicios de telefonía, entre ellas telecomunicaciones de Guatemala- TELGUA-, presta el servicio de telefonía domiciliar y telefonía celular las entidades de comunicaciones celulares- COMCEL- . CLARO a cargo de telecomunicaciones TELGUA de igual manera Existen dos empresas que brindan servicio de televisión por cable llamadas Michael y Joyavision. Entre las estaciones radiales que funcionan dentro del municipio son tres; Radio Xoyita, Misión de Fe y Radio Fraternidad.<sup>20</sup>

### **1.1.2.5 Servicios de transporte.**

En Joyabaj se cuenta con cinco líneas terrestres de transporte extraurbano, entre ellas; Transportes xoyitas, Ana Lilian, Hnos. Quiroa, Aracely, Esperanza y Pinita. En cuanto al transporte urbano se dispone de moto taxis y microbuses.

La movilización a las comunidades y caseríos dentro del Municipio también consiste en viajar en pick-up ofrecido por particulares, así como microbuses y motocicletas. Estas son más utilizadas por estudiantes y profesionales del municipio.

---

<sup>20</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

### **1.1.3 Política.**

#### **1.1.3.1 Participación cívica ciudadana.**

Joyabaj es un municipio transparente en la que toda persona ciudadana tiene el derecho de participar en diferentes actividades cívicas que se realizan en nuestro país como: participar en las elecciones electorales, formar parte del COCODE, tener voz y voto, integrar las juntas directivas de diferentes organizaciones. Si n discriminación alguna.

Es bueno mencionar que la participación ciudadana se lleva a cabo de acuerdo a lo que estipula la Constitución Política de Guatemala. Hacer uso de su derecho constitucional a elegir y ser electo, siempre y cuando cumpla con los requisitos necesarios para tal efecto.<sup>21</sup>

#### **1.1.3.2 Organizaciones de poder local.**

La división administrativa está organizada por una corporación municipal, que dirige el Alcalde, dos síndicos y siete concejales con el apoyo de los empleados y funcionarios públicos como el Secretario, Tesorero municipal y la Dirección municipal de planificación. Con respecto a las competencias se pueden mencionar algunas como; la atención a vecinos con servicios públicos eficientes y eficaces, el ordenamiento territorial, desconcentración y promoción de la participación comunitaria, entre otras, todas encaminadas al desarrollo sostenible y sustentable del Municipio.

#### **1.1.3.3 Agrupaciones políticas.**

Entre las grupos políticos que la población de Joyabaj coordina están: Frente de Convergencia Nacional, Libertad Democrática Renovada, Partido Patriota, TODOS y Unidad Nacional de la Esperanza, todos estas agrupaciones participan con el único objetivo de sacar a flote todos los recursos que Joyabaj tiene, siempre trabajando por el desarrollo del municipio.

---

<sup>21</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017

#### **1.1.3.4 Organización de la Sociedad Civil (OSCs).**

La sociedad civil del municipio de Joyabaj, está integrada por comités de mujeres, auxiliares comunitarios, COCODES, representantes de las Iglesias, autoridades Ancestrales Mayas, asociaciones de desarrollo y para la conservación del medio ambiente y la Coordinadora de Mujeres Joyabatecas. Existen grupos organizados de la sociedad civil, para prestar servicios de seguridad denominados guardianes del vecindario, los cuales tienen como objetivo velar por la seguridad de un área específica en el municipio.<sup>22</sup>

#### **1.1.3.5 Organización administrativa.**

La organización administrativa del municipio se hace a través de los siguientes entes: Alcaldía Municipal: El Alcalde Municipal que lo coordina, Los síndicos y concejales que determine la Corporación Municipal, Alcaldía indígena, 137 centros poblados de Joyabaj cuentan con su COCODE representantes de los Consejos Comunitarios de Desarrollo, designados por la asamblea general del consejo Comunitario de Desarrollo, que siempre es el presidente o secretario en su defecto, los representantes de Entidades Civiles locales que sean convocadas, Asociaciones y 25 comités de mujeres.

Las Instituciones desarrollan un papel importante para el desarrollo del municipio de Joyabaj, por ello conforman parte de la organización administrativa. Partiendo del hecho que cada institución brinda profesionales de acuerdo a su área, permitiendo que la toma de decisiones se lleve a cabo desde un punto científico y de conocimiento, por ello las diversas instituciones estatales cuando se realiza una plenaria municipal, deben de estar sus jefes de área representándolas, para la toma de decisiones, las instituciones que participan en tal proceso son las siguientes: Hospital Nacional Distrital de Joyabaj, Sub delegación del tribunal supremo electoral, Coordinación Técnica Administrativa del Ministerio de Educación, Juzgado de paz, Ministerio Público, CONALFA, Registro Nacional de las Personas (RENAP), Ministerio de Desarrollo y Policía Nacional Civil PNC.

---

<sup>22</sup> Municipalidad de Joyabaj 2017



#### **1.1.4 Filosófica.**

##### **1.1.4.1 Ideas y prácticas generalizadas de espiritualidad (iglesias).**

Joyabaj sobresale por las creencias y prácticas religiosas ancestrales mayas que tienen conexiones prehispánicas. Joyabaj se distingue por las raíces culturales, el folklore que es apreciado por turistas nacionales y extranjeros, sus tradiciones y costumbres son enmarcadas por las cofradías, de La Virgen del Tránsito, Corpus Christi, Virgen del Rosario, Santa Cruz, Jesús de Nazareno, San Marcos y la de San Juan Apóstol. Así mismo dentro del municipio existen lugares sagrados como: Cruz Chich, Cerro Cumatz, Estanzuela, Xecnup y Pinajchu Chorraxaj, en estos lugares se realizan ceremonias, las cuales sirven para comunicarse con el ser supremo, existen muchas iglesias Pentecostales, adventistas y metodistas que son de la creencia evangeliza, existe una parroquia de la Iglesia Católica.

##### **1.1.4.2 Valores apreciados, practicados en la convivencia familiar y social.**

Los valores familiares son importantes porque en ella se construye la confianza ya sea en familia o en sociedad. Las familias Joyabatecas practican la pertenencia, ya que es importante que cada persona se sienta amado e importante. El respeto como valor importante de la familia se extiende fuera de casa, escuela, trabajo u otros entornos sociales. Así como estos valores podemos mencionar: Honestidad, Generosidad, Comunicación y la Responsabilidad que se extiende hasta la edad adulta.

#### **1.1.5 Competitividad.**

Save The Children es una organización no gubernamental que pertenece al movimiento mundial y que colabora en avances en los derechos de la niñez y adolescencia de Guatemala. Save The Children ha estado presente en Guatemala por treinta años y ha implementado varias acciones que favorecen a la niñez y adolescencia juntamente con el apoyo de la municipalidad de Joyabaj. USAID es una organización no gubernamental de origen estadounidense, es financiada por la embajada de los Estados Unidos, promueve en la niñez del municipio de Joyabaj.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Unidad de libre acceso a la información, municipalidad de Joyabaj.

## **1.1.6 Recursos**

### **1.1.6.1 Humanos**

La municipalidad de Joyabaj está administrada por un alcalde como máxima autoridad y personas que integran el concejo municipal, laborando personas en el puesto de secretario municipal, encargados de asuntos financieros, juez de asuntos municipales, encargado de la oficina municipal de planificación. Cuenta con personal operativo, administrativo y de servicio entre ellos: profesionales, técnicos y obreros. Laborando en horario de 8:00 a 16:30 horas, de lunes a viernes. Siendo un total de 54 empleados contratados.

### **1.1.6.2 Materiales**

Dispone de varios inmuebles, edificio propio, dos picop, mobiliario, equipo de oficina, suministros de limpieza, un salón de usos múltiples, un mercado, un balneario y tres parques.

### **1.1.6.3 Financieros**

Presupuesto de la nación Q8, 000, 000,00 aporte constitucional, íntegros propios mensuales Q50, 000.00 aproximadamente por venta de producción y servicios.

### **1.1.6.4 Métodos y técnicas**

Para elaborar el diagnóstico de la institución municipal se manejaron métodos y técnicas participativas como: investigación, observación y entrevistas al personal que la labora en la institución, para ello se utilizó la guía de análisis contextual e institucional, instrumentos como cuestionarios, para recopilar información y redactar el diagnóstico institucional.

## **1.1.7 Análisis documental.**

Se elaboró un instrumento para obtener datos de la institución para la realización del diagnóstico y conocer la situación real. Se solicitó el permiso correspondiente al alcalde del municipio para adquirir información de documentos administrativos.

Se procesó la información recabada para la realización del informe.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Unidad de libre acceso a la información, municipalidad de Joyabaj.

### **1.1.8 Entrevista**

Se realizó el instrumento para recabar información de la institución y verificar la realidad. Seguidamente se solicitó el permiso correspondiente para entrevistar a los trabajadores de la institución para obtener datos importantes.

Se entrevistó a los coordinadores de las unidades de la institución, para saber sus funciones.

Se procesó la información recopilada, para la realización del informe.

### **1.1.9 Carencias del municipio de Joyabaj, Quiché**

Con la técnica de la observación se pudo constatar las carencias que encontraron en el municipio de Joyabaj y son las siguientes:

1. Uso inadecuado del agua potable en el área urbana del municipio de Joyabaj.
2. Poco desarrollo en las reparaciones de las calles del municipio.
3. Inexistencia de espacio para la circulación de vehículos.
4. No se promueve el turismo en el municipio.
5. Poca implementación de la Educación ambiental del municipio.
6. Manejo inadecuado de los desechos.
7. Inestabilidad laboral de los trabajadores.
8. Pocas oportunidades de empleo.

## **Diagnóstico institucional de la municipalidad de Joyabaj, Quiché.**

### **1.2 Datos generales de la institución avalada.**

#### **1.2.1 Nombre de la institución.**

Municipalidad de Joyabaj, del Departamento de Quiché.

##### **1.2.1.1 Tipo de institución.**

Es autónoma y de servicio social.

##### **1.2.1.2 Ubicación geográfica.**

1a Calle sur zona 1 Barrio Central. Joyabaj, Quiché.

##### **1.2.1.3 Visión.**

Ser la institución responsable de la planificación, integral y monitoreo de Actividades, Económicas, Sociales, Culturales y Deportivas, prestando servicios públicos en el Municipio, para optimizar los esfuerzos y los recursos con el fin de lograr un mayor impacto en el desarrollo general de la población, en donde se da apoyo a la gestión educativa a través de la generación de capacidades para el Desarrollo Social y la plena realización de la Niñez y Adultos que les brinde condiciones de una vida digna, con calidad Educativa permitiendo y así superar la extrema pobreza y exclusión, consistentes de la realidad que les rodea y protagonistas de su propio desarrollo.<sup>25</sup>

##### **1.2.1.4 Misión.**

Somos la institución Municipal que trabaja arduamente en búsqueda del cambio mediante la intervención participativa de la población, implementando e innovando políticas y proyectos, haciendo uso eficaz y transparente de los recursos del Municipio, mejorando continuamente las condiciones de vida de los vecinos mediante la prestación de servicios públicos de calidad, apoyando siempre la obra Civil, Social, Educación, Cultura y el Deporte de nuestros vecinos. Promoviendo el fortalecimiento de la institucionalidad democrática, el ejercicio ciudadano y la intervención de la población el mejoramiento de su calidad de vida.

---

<sup>25</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj

### **1.2.1.5 Política.**

“Municipalidad eficiente y eficaz hacia una gobernabilidad democrática, gestión municipal transparente”.

## **1.2.2 Objetivos.**

### **1.2.2.1 Objetivo estratégico.**

Promover el desarrollo integral de los habitantes del municipio, y las capacidades técnicas del personal municipal, en la formulación, presentación, administración y proyectos de salud, ambiente, red vial y educación en forma coordinada que busque mejorar la calidad de los habitantes.

### **1.2.2.2 Objetivos operativos.**

#### **1.2.2.2.1 Actividades centrales.**

Mejorar la administración municipal, con apoyo financiero a cada una de las oficinas con que cuenta la municipalidad y aquellas otras actividades que se requieran.

Tomando en cuenta que cada oficina cuenta con su propia necesidad, ya que sin esta puede brindar un mejor servicio a la población.

#### **1.2.2.2.2 Factibilidad de proyectos**

Realizar el estudio correspondiente a cada proyecto que será ejecutado en esta municipalidad para cumplir con los requerimientos técnicos y detalles del presupuesto a gastar.

Diagnosticar las comunidades más necesitadas por medio de aplicaciones de evaluaciones con especialistas para determinar los procesos y así definir tiempo en la ejecución de nuevos proyectos que impacten la sociedad y comunidad. Con el objetivo de mejorar la calidad de vida que se merece cada habitante.<sup>26</sup>

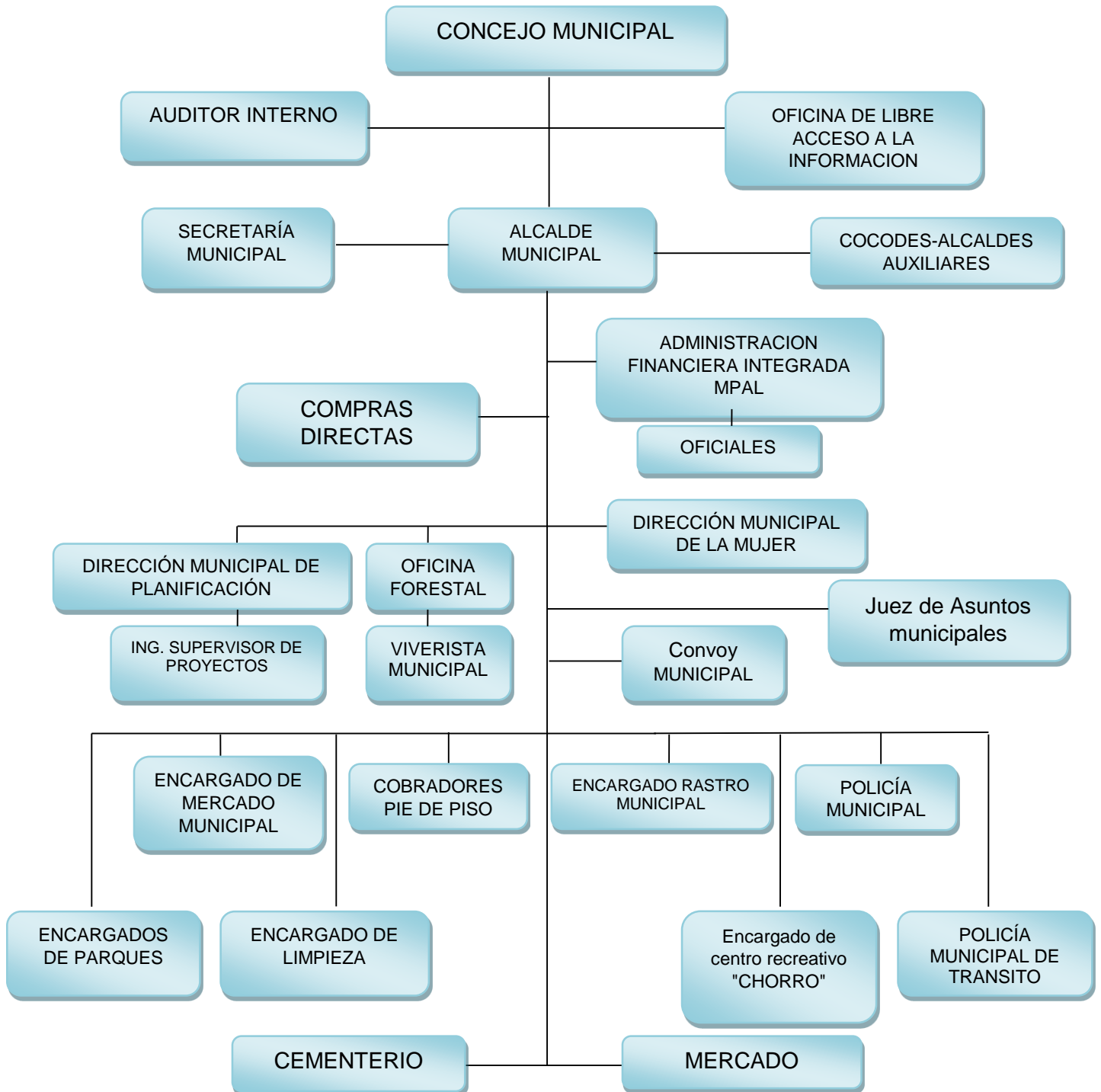
---

<sup>26</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj

### 1.2.3 Estructura organizacional

La municipalidad de Joyabaj, está organizada de la siguiente manera.

Organigrama: de la municipalidad de Joyabaj, departamento de Quiché.<sup>27</sup>



<sup>27</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj.

### **1.2.3.1 El gobierno local.**

Joyabaj se encuentra regulado en diversas leyes de la República, que establecen la forma de organización, lo relativo a la conformación de sus órganos administrativos y los tributos destinados para los mismos. Aunque se trata de entidades autónomas, se encuentran sujetos a la legislación nacional y las principales leyes que los rigen desde 1985 son:<sup>28</sup>

1. Constitución Política de la República de Guatemala:

Tiene una regulación legal específica para los municipios en los artículos 253 al 262.

2. Ley Electoral y de Partidos Políticos: Ley de carácter constitucional aplicable a los municipios en el tema de la conformación de sus autoridades electas.

3. Código Municipal: Decreto 12-2002 del Congreso de la República de Guatemala. Tiene la categoría de ley ordinaria y contiene preceptos generales aplicables a todos los municipios, e inclusive contiene legislación referente a la creación de los municipios.

4. Ley de Servicio Municipal: Decreto 1-87 del Congreso de la República de Guatemala. Regula las relaciones entra la municipalidad y los servidores públicos en materia laboral. Tiene su base constitucional en el artículo 262 de la constitución que ordena la emisión de la misma.

5. Ley General de Descentralización: Decreto 14-2002 del Congreso de la República de Guatemala. Regula el deber constitucional del Estado, y por ende del municipio, de promover y aplicar la descentralización y desconcentración económica y administrativa.

Ley ordinaria que contiene disposiciones que se aplican a todos los municipios establece que “el concejo municipal es el órgano colegiado superior de deliberación y de decisión de los asuntos municipales y tiene su sede en la circunscripción de la cabecera municipal.

---

<sup>28</sup> Municipalidad de Joyabaj 2011

## El gobierno local.

El artículo 33 del mencionado código establece que le corresponde con exclusividad al concejo municipal el ejercicio del gobierno del municipio”. Existen también las Alcaldías Auxiliares, los Comités Comunitarios de Desarrollo (COCODE), el Comité Municipal del Desarrollo (COMUDE), las asociaciones culturales y las comisiones de trabajo.

El concejo municipal se integra con el alcalde, los síndicos y concejales, electos directamente por sufragio universal y secreto para un período de cuatro años, pudiendo ser reelectos.

La corporación municipal está integrada de esta manera.<sup>29</sup>

### CORPORACIÓN MUNICIPAL JOYABAJ

No.	NOMBRE	CARGO
1	Florencio Carrascoza Gámez	Alcalde Municipal
2	Luis Ronaldo Sánchez Estrada	Síndico Primero
3	Miguel Gonzalez Pol	Síndico Segundo
4	Santiago Hernández Tomás	Primer Concejal
5	Santos Velasquez Sabán	Segundo Concejal
6	Tomás Osorio Ralios	Tercer Concejal
7	Pedro López Quixán	Cuarto Concejal
8	Mateo Velásquez Ralios	Quinto Concejal
9	Manuel Ramos Guarcas	Sexto Concejal
10	Anastacia Mejía Tiriquiz	Septimo Concejal
11	Domingo Há Pérez	Suplente 1
12	Sebastian Velásquez	Suplente 2
13	Diego Hernandez	Suplente 3
14	Guillermo Ralios	Suplente Síndico Primero

<sup>29</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj



### **1.2.3.2 Logros alcanzados.**

Entre los logros de la administración municipal del municipio de Joyabaj se pueden mencionar la recuperación de áreas recreativas, como el Parque Central, Parque La Democracia, Parque la Libertad los cuales son vitales para la población en general. La pavimentación de las principales calles del municipio, las cuales no solo permiten el transitar vehicular con comodidad sino que también contribuyen al Ornato del municipio. La creación del Instituto Diversificado por Cooperativa “Florencio Carrascoza”, el cual contribuye con la educación de la juventud joyabateca. Y la construcción de diversos caminos comunitarios hacia las 146 comunidades, logrando que la población pueda estar comunicada con el área urbana sin importar la distancia en la que estén.<sup>30</sup>

### **1.2.3.3 Condiciones contractuales usuarios-institución**

Las condiciones contractuales de los usuarios de la municipalidad de Joyabaj, están establecidas de acuerdo al Código Municipal y la Ley de Servicio Municipal. La mayoría de los usuarios internos están contratados mediante contratos 011, el pago de sus servicios lo realizan a través de planilla. Mientras que una minoría está contratados mediante contratos municipales de servicios técnicos, en los cuales el usuario debe de presentar plan e informe de los servicios prestados en el área o comunidad asignado y la factura respectiva al mes laborado, para hacer efectivo el pago de sus servicios.

### **1.2.3.4 Tipos de usuarios de la municipalidad**

Existen dos tipos de usuarios la primera es externa: son todas aquellas personas que no pertenecen a dicha institución, agricultores, médicos, docentes, peritos, secretarias, ganaderos, transportistas, licenciados, ingenieros, comerciantes entre otros, todos ellos buscan obtener un servicio de la institución es decir aquellos que necesitan alguna atención de parte del alcalde municipal de Joyabaj o de cualquier otro trabajador y los internos: son aquellos que pertenecen a la institución, dígame secretario municipal, secretarias, auditor interno, tesorero, directores de unidad,

---

<sup>30</sup> Unidad de libre acceso a la información, municipalidad de Joyabaj.

policías municipales, personal de mantenimiento, entre otros las cuales ayudan a mejorar el servicio a la población Joyabateca de igual manera contribuyen para el desarrollo poblacional. Todos ellos obtienen un servicio de la institución a la que pertenecen, a la vez reciben una remuneración por su labor y tienen el compromiso de la atención de los usuarios externos.<sup>31</sup>

#### **1.2.4 Infraestructura.**

##### **1.2.4.1 Locales para la administración.**

En la municipalidad de Joyabaj se cuenta con dos oficinas que son específicas para atender asuntos de administración, con el funcionamiento de estas oficinas hay transparencia tanto para la municipalidad como para la población joyabateca, en estas se tratan asuntos importantes para el manejo de los recursos que Joyabaj tiene para su desarrollo.

##### **1.2.4.2 Locales para la estancia y trabajo individual del personal.**

En la municipalidad de Joyabaj gracias al trabajo de las personas de la municipalidad y colaboradores del municipio, los trabajadores de la municipalidad tienen su respectiva oficina para llevar a cabo sus trabajos de forma eficiente y eficacia.

##### **1.2.4.3 Las instalaciones para realizar las tareas institucionales.**

La municipalidad de Joyabaj cuenta con oficinas que corresponden a cada área de trabajo esto tiene el objetivo primordial de que los trabajadores ofrezcan una buena y mayor atención a las personas que los avocan por cualquier necesidad o problema.

##### **1.2.4.4 El confort acústico de la municipalidad**

El bullicio normalmente se da los días lunes y miércoles ya que la mayoría de las personas de las áreas rurales y algunas de las urbanas llegan a dialogar con él alcalde y por ello el ambiente en la institución es algo ruidoso. En los demás días, el contexto de trabajo es normal.

---

<sup>31</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj

#### **1.2.4.5 El confort térmico de la municipalidad**

Todas las oficinas de la municipalidad de Joyabaj cuentan con buena ventilación, es adecuado para el trabajo de los trabajadores e incluso el ambiente es agradable como para ser bien atendido.<sup>32</sup>

#### **1.2.4.6 El confort visual de la municipalidad**

En la municipalidad de Joyabaj cada oficina posee adornos que están relacionados según el área de trabajo de cada oficina. Esto se hace con el fin de avivar el espacio de trabajo así mismo para que las personas que lleguen de visita se puedan llevar una buena impresión.

#### **1.2.4.7 Espacios de carácter higiénico en la municipalidad**

En la municipalidad de Joyabaj la higiene es indispensable por lo que ofrece dos servicios de sanitarios debidamente identificados tanto para hombres y mujeres, estos sanitarios son específicamente para los trabajadores de la municipalidad.

#### **1.2.4.8 Los servicios básicos (agua, electricidad, teléfono, fax, drenajes).**

La municipalidad de Joyabaj cuenta con el servicio de agua, y para no tener percances la guardan en un depósito.

Además se tiene una buena instalación eléctrica esto para una mejor visualización al cliente de igual manera tiene una línea telefónica para una mejor comunicación a distancia.<sup>33</sup>

#### **1.2.4.9 Áreas de espera personal y vehicular.**

La alcaldía de Joyabaj siempre piensa en las personas que visitan la municipalidad por cualquier necesidad, la municipalidad cuenta con un espacio en la que las personas que lleguen a dicho lugar se puedan sentir cómodas es por ello que ofrece una sala de espera.

---

<sup>32</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj

<sup>33</sup> Unidad de libre acceso a la información, municipalidad de Joyabaj.

## **1.2.5 Proyección social.**

### **1.2.5.1 Participación en eventos comunitarios.**

La corporación municipal juntamente con la alcaldía del municipio de Joyabaj se integra a eventos comunitarios con frecuencia, con el objetivo de conocer las carencias de dichas comunidades y así llevar el desarrollo en las mismas. La participación en eventos comunitarios permite el conocimiento necesario de la problemática que sufren las comunidades, para enfocar la ayuda necesaria.

### **1.2.5.2 Programas de apoyo a instituciones especiales.**

La municipalidad de Joyabaj actualmente cuenta con la oficina de la mujer, que se encarga de apoyar a las personas de la tercera edad, brindándoles un asilo, con el objetivo de ayudar a las personas que viven solas y que ya no pueden trabajar.

### **1.2.5.3 Acciones de solidaridad con la comunidad.**

La alcaldía de Joyabaj brinda apoyo a las comunidades que lo necesiten, esto se da a través de los comités en la que se llega a un consenso sobre las necesidades que se deben solventar de inmediato. Entre ellos: les reparte ropa, víveres, ponchos, láminas y ataúdes.<sup>34</sup>

### **1.2.5.4 Cooperación con instituciones de asistencia social.**

La municipalidad apoya a Save the Children que apoya los derechos de los niños y adolescentes y a la Asociación para el Desarrollo Integral Comunitario (ADICO). Ya que estas realizan una labor siempre en beneficio de las personas y comunidades.

### **1.2.5.5 Fomento cultural.**

La oficina de la mujer es la encargada de crear las bases para la elección de la princesa xolabaj, teniendo así la participación de las mujeres indígenas solteras de las diferentes comunidades del municipio, así mismo existe una directiva que se encarga de realizar la actividad, en la cual se fomentan las costumbres y tradiciones de Joyabaj, Invitando a diferentes embajadoras con el objetivo de no perder la cultura indígena.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Unidad de libre acceso a la información, municipalidad de Joyabaj.

<sup>35</sup> Monografía municipalidad de Joyabaj

## **1.2.6 Finanzas.**

### **1.2.6.1 Fuentes de obtención de los fondos económicos.**

Al municipio de Joyabaj juntamente los municipios circunvecinos se les proporcionan un fondo económico la cual será utilizada para solventar las necesidades que cada municipio tenga y necesite.

### **1.2.6.2 Política salarial.**

La política salarial de la Municipalidad de Joyabaj se rige de acuerdo a lo que establece la Legislación Municipal. La Ley del Servicio Municipal en su Título VII, Capítulo Único. Régimen de Salarios, Artículo 51. Principios generales, Artículo 52. Plan de salarios, Artículo 53. Ejecución del plan y Artículo 54. Promoción salarial. El concejo Municipal vela por el cumplimiento de dicha ley, para no caer en perjuicio sobre los empleados y funcionarios municipales.

### **1.2.6.3 Cumplimiento con prestaciones de ley.**

La administración de la municipalidad de Joyabaj, se rige por lo establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala. Título II. Derechos Humanos, Capítulo II. Derechos Sociales, Sección Octava. Trabajo, Artículos 101. Derecho al Trabajo, 102. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, 103. Tutelaridad de las leyes del trabajo, 104. Derecho de huelga y paro, vivienda de los trabajadores, 106. Irrenunciabilidad de los derechos laborales, y Sección Novena. Trabajadores del Estado, Artículos 107. Trabajadores del Estado, 108. Régimen de los trabajadores del Estado, 109. Trabajadores por planilla, 110. Indemnización, 111. Régimen de entidades descentralizadas, 112. Prohibiciones de desempeñar más de un cargo público, 113. Derecho a optar a empleos o cargos públicos, 114. Revisión a la Jubilación, 115. Cobertura gratuita del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social jubilados, 116. Regulación de la huelga para trabajadores del Estado y 117. Opción al régimen de clases pasivas. Y también posee su propia ley, la Ley de Servicio Municipal. La cual en su Título V. Derechos, Obligaciones y Prohibiciones, Capítulo I. Derechos, Artículo 44. Derechos de los trabajadores municipales.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup> Unidad de libre acceso a la información municipal de Joyabaj.

#### **1.2.6.4 Presupuestos generales y específicos.**

“El presupuesto municipal es uno, y en el deben de figurar todos los ingresos estimados y los gastos autorizados para el ejercicio fiscal correspondiente. Las empresas municipales tendrán su propio presupuesto de ingresos y egresos que será aprobado por el Consejo Municipal. El Consejo Municipal podrá acordar subsidios provenientes del presupuesto municipal para el sostenimiento de sus empresas. En el caso de las empresas municipales, los ingresos generados por estas se incluirán en la estimación de ingresos del presupuesto municipal”.<sup>37</sup>

#### **1.2.7 Política laboral.**

##### **1.2.7.1 Procesos para contratar al personal.**

El proceso para contratar a los funcionarios municipales (El secretario, el Director de la Administración Financiera Integral Municipal, el Auditor Interno y demás funcionarios que sean necesario de acuerdo a la modernización administrativa Municipal), se da conforme a lo que estipula el Código Municipal, en su capítulo III Régimen Laboral, Artículo 81 Nombramiento de funcionarios, los funcionarios solo podrán ser nombrados o removidos de su puesto por Acuerdo del Concejo Municipal. Otros funcionarios de las oficinas técnicas. El Director Municipal de Planificación será nombrado por el Concejo Municipal, según lo estipula el Código Municipal, en su capítulo V Oficinas Técnicas Municipales, Artículo 95. Dirección Municipal de Planificación; y la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer será nombrada por el concejo municipal, de acuerdo a las estipulaciones del Código Municipal, en su capítulo V, Oficinas Técnicas Municipales, Artículo 96. Para otorgar dichos puestos la municipalidad debe de establecer un procedimiento de oposición de acuerdo al Código Municipal en el capítulo IV, Funcionarios Municipales, Artículo 93. Carrera Administrativa municipal. Para la contratación se realiza de acuerdo a la Ley de Servicio Municipal, Título IV, Capítulo II, Exámenes, Artículo 27. Autoridad y sistema de exámenes, Artículo 28. De las pruebas, Artículo 29. Exámenes de credenciales, artículo 30. Solicitud de admisión y convocatoria, Artículo 31. Candidatos elegibles, Artículo 32. Notificaciones de resultados de exámenes,

---

<sup>37</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

Procesos para contratar al personal

Capítulo IV, Nombramientos, Artículo 36. Selección de candidatos y Artículo 37. Nombramiento provisional y de emergencia, Capítulo V, Periodo de prueba Artículo 38. Término del periodo de prueba, Artículo 39. Declaración de empleo regular.

#### **1.2.7.2 Perfiles para los puestos o cargos de la institución.**

Los perfiles para los cargos de funcionarios municipales se estipulan en el Código Municipal capítulo IV, Funcionarios Municipales, Artículo 83. Secretario Municipal, Artículo 88. Auditor Interno, Artículo 90. Otros funcionarios y capítulo V, Oficinas Técnicas Municipales, Artículo 95. Dirección Municipal de Planificación y Artículo 96. Oficina Municipal de la Mujer. Y lo que se estipula en la Ley de Servicio Municipal, Título IV, Capítulo I, Ingresar al Servicio de Carrera, Artículo 26. Condiciones para el ingreso.

#### **1.2.7.3 Procesos de capacitación continua del personal.**

La municipalidad de la Villa de Joyabaj realiza el proceso de capacitación continua del personal de acuerdo a lo que estipula el Código Municipal, en el capítulo IV, Funcionarios Municipales, Artículo 94. Capacitación a empleados municipales para que los trabajadores sepan el manejo adecuado de los recursos y realizar un buen trabajo.<sup>38</sup>

### **1.2.8 Administración.**

#### **1.2.8.1 Investigación.**

La municipalidad de Joyabaj sigue procesos de indagación para identificar y determinar los problemas que aquejan a las 146 comunidades que conforman la Villa de Joyabaj, para brindar soluciones pertinentes, permitiendo de tal forma a los habitantes de cada comunidad mejorar sus condiciones de vida. El proceso investigativo no solo se lleva externamente de la institución, sino que también internamente, para verificar los mecanismos, métodos, técnicas y estrategias que permiten al personal administrativo brindar un servicio de calidad a sus usuarios.

---

<sup>38</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

#### **1.2.8.2 Planeación.**

El proceso de planificación se lleva a cabo de forma anual, a través del plan operativo anual POA, el cual contiene los métodos, técnicas, estrategias y herramientas para llevar cabo el conjunto de procesos y actividades necesarias para el funcionamiento de la Villa de Joyabaj. Toda esta planeación se lleva a cabo por el Director de la Dirección Municipal de Planificación siendo aprobado en una sesión del concejo municipal de la villa de Joyabaj.<sup>39</sup>

#### **1.2.8.3 Programación.**

La programación de las actividades que se llevan a cabo en la Villa de Joyabaj, se organizan en las sesiones de la COMUSAN y COMUDE, en ella participan los representantes de cada institución, los Consejos Comunitarios de Desarrollo y Alcaldes Auxiliares con el objeto de plantear las opiniones pertinentes que permitan organizar todas las actividades que se llevan a cabo a nivel municipal, permitiendo ejecutarlas efectivamente.

#### **1.2.8.4 Dirección.**

Como fase de la administración, en la Municipalidad de Joyabaj, se plantea mecanismos que son dirigidos por el Alcalde y Concejo Municipal en conjunto con el Concejo de Ancianos de la Alcaldía Indígena, planteando las directrices en la ejecución de actividades de carácter cultural, educativo, salud y deportivo, al igual que en la ejecución de proyectos en las diferentes comunidades. Todo ello en pro del desarrollo de la Villa de Joyabaj.

#### **1.2.8.5 Control.**

El proceso de control se lleva a cabo mediante técnicas y estrategias que permiten determinar el cumplimiento de objetivos y metas propuestas, en las diferentes actividades y proyectos que se llevan a cabo por la Municipalidad de la Villa de Joyabaj. El control de la ejecución de actividades y proyectos se lleva a cabo por el Director de la Unidad de Planificación y el Alcalde y su Concejo Municipal.

---

<sup>39</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.



#### **1.2.8.6 Evaluación.**

El proceso de evaluación lo lleva a cabo el Director de la Unidad de Planificación y el Alcalde y su Concejo Municipal. Está determinado por un conjunto de métodos, técnicas, estrategias e instrumentos que permiten verificar la calidad con que se han cumplido los objetivos y metas propuestas en las diferentes actividades y proyectos.

#### **1.2.8.7 Mecanismos de comunicación y divulgación.**

La municipalidad de la Villa de Joyabaj cuenta con un canal de televisión por cable, en el cual se le informa a la población de la ejecución de las diferentes actividades y proyectos que se llevan a cabo en el municipio. Este cargo lo tiene el vocero municipal, quien maneja la información de forma veraz y objetiva, con el propósito de mantener una relación muy estrecha entre la administración municipal y los habitantes de las 146 comunidades que conforman la Villa de Joyabaj.<sup>40</sup>

#### **1.2.8.8 Legislación concerniente a la institución.**

La Municipalidad de Joyabaj se rige por las disposiciones planteadas en el Código Municipal y Ley de Servicio Municipal ya que en dichas leyes se estipula todo lo relacionado a la administración municipal.

#### **1.2.8.9 Las condiciones éticas.**

El Alcalde y su Concejo Municipal conjuntamente con los diferentes funcionarios municipales ejecutan las actividades y proyectos rigiéndose por una ética intachable. La cual ayuda para que sea aceptada en las comunidades, por tal razón quienes administran al municipio es conscientes del compromiso al ser electos.<sup>41</sup>

### **1.2.9 El ambiente institucional.**

#### **1.2.9.1 Relaciones interpersonales.**

Las relaciones interpersonales del personal administrativo, Alcalde y su Concejo Municipal, es una relación pacífica y armónica, que demuestra la ética profesional y el trabajo en equipo todos trabajan para el beneficio del municipio de Joyabaj.

---

<sup>40</sup> Municipalidad de Joyabaj 2011.

<sup>41</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

### **1.2.9.2 Liderazgo en la municipalidad.**

Es un liderazgo autocrático, en el cual el poder o toma de decisiones se concentra en los líderes, en este caso en el Alcalde y su Concejo Municipal. Es un modelo de liderazgo muy efectivo en el que las ventajas del control superan las desventajas.

### **1.2.9.3 Coherencia de mando.**

El mando en la municipalidad es ejercido por el Alcalde Municipal o el primer concejal en ausencia del primero. Se mantiene la unidad de mando y las ordenanzas están enfocadas en objetivos y metas específicos del municipio de Joyabaj.

### **1.2.9.4 La toma de decisiones.**

Se lleva a cabo en las sesiones del consejo municipal, que a su vez es presidido por el Alcalde Municipal, con asesoramiento del Director de la Dirección de Planificación Municipal, Directora de la Dirección Municipal de la Mujer, Secretario Municipal y Director de Finanza.<sup>42</sup>

### **1.2.9.5 Estilo de la dirección.**

El estilo de dirección de la Municipalidad es autocrática, tomando en cuenta que el poder o liderazgo está concentrado en el Alcalde y su Concejo Municipal ya que sin ellos pues el municipio no tendría su propio desarrollo.

### **1.2.9.6 Claridad de disposiciones y procedimientos.**

Las disposiciones se dan dentro del marco de la pertinencia, enfocadas en el cumplimiento de los objetivos planteados, mediante el uso de los recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros de forma efectiva.

### **1.2.9.7 Trabajo en equipo.**

Alcalde y Concejo municipal con los funcionarios y empleados, plantean mediante diversas estrategias un trabajo en equipo enfocado en una administración efectiva, permitiendo el cumplimiento de objetivos y metas, que fortalezcan la sociedad.

---

<sup>42</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

#### **1.2.9.8 Compromiso.**

El Alcalde y su Concejo Municipal, los funcionarios y empleados municipales, cuentan con un compromiso inmenso con la institución, lo cual se ve plasmado en el fortalecimiento de mecanismos que permiten una administración de calidad todo esto se ve con el avance o desarrollo del municipio.

#### **1.2.9.9 El sentido de pertenencia.**

Los funcionarios y empleados municipales están ubicados dentro de la institución de acuerdo a las necesidades de la misma, con objeto de tomar acciones pertinentes que permitan el buen manejo de la institución.

#### **1.2.9.10 Satisfacción laboral.**

Los funcionarios y empleados municipales demuestran su satisfacción laboral, puesto que gozan de los beneficios que la Ley de Servicio Municipal les otorga y el buen trato del Alcalde y su Concejo Municipal siendo así buenos trabajadores con propósitos.<sup>43</sup>

#### **1.2.9.11 El tratamiento de conflictos.**

El tratamiento de conflictos entre el personal o los usuarios y el personal es resuelto por el Concejo Municipal, en sesiones ordinarias o extra ordinarias a la mayor brevedad posible para que no surjan percances más adelante.

#### **1.2.9.12 La cooperación.**

Existe una relación armónica entre funcionarios y empleados municipales, la cual se ve reflejado en la solidaridad que existe entre ellos cuando por alguna circunstancia a una unidad se le sobrecarga el trabajo se ayudan mutuamente.

#### **1.2.9.13 La cultura de diálogo.**

En la municipalidad de Joyabaj, se resuelven los problemas mediante el dialogo, en el cual cada una de las partes puede expresar sus opiniones, para tomar una acción que sea justa y acorde a la situación, los trabajadores expresan que la comunicación es lo más sano que puede existir ya que pueden expresar lo que piensan y sienten.

---

<sup>43</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

## **1.2.10 Otros aspectos.**

### **1.2.10.1 Logística de los procesos o servicios**

Recursos Humanos. La municipalidad de Joyabaj cuenta con un total de 96 empleados, para brindar los diversos servicios a la población, Recursos Materiales. La municipalidad de Joyabaj, cuenta con diversos recursos materiales, vehículos, maquinaria pesada, hojas, escobas, carpetas, ganchos, grapas, azadones, palas, picos, uniformes y en los recursos tecnológicos, computadoras, impresoras, fotocopidora, tóner, cartuchos de tinta, teléfono, cámara fotográfica, cámara de video. Todo esto tiene el objetivo de que haya un mejor servicio y que no haga falta nada para realizar el trabajo de cada uno de los trabajadores.

El Ministerio de Finanzas Públicas depositará en forma directa sin intermediación alguna, el monto correspondiente a cada municipalidad en cuentas que las mismas abrirán para tal efecto en el sistema bancario nacional. Igual mecanismo bancario de entrega de fondos se aplicará a cualquier asignación o transferencia establecida o acordada legalmente.

ARTICULO 119. Criterios para la distribución de la asignación constitucional. Los recursos financieros a los que se refiere este capítulo, serán distribuidos conforme el cálculo matemático que para el efecto realice la comisión específica integrada por:

- a) El Secretario de Planificación y Programación de la Presidencia de la República, quien la preside;
- b) El Director de la Dirección Técnica del Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas;
- c) El Presidente de la Asociación Nacional de Municipalidades; y,
- d) El Presidente de la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas (AGAAI). <sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj.

La distribución se efectuará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. El 25% distribuido proporcionalmente al número de población de cada municipio.
2. El 25% distribuido en partes iguales a todas las municipalidades.
3. El 25% distribuido proporcionalmente al ingreso per-cápita ordinario de cada jurisdicción municipal.
4. El 15% distribuido directamente proporcional al número de aldeas y caseríos.
5. El 10% distribuido directamente proporcional al inverso del ingreso per cápita ordinario de cada jurisdicción municipal.

Para los efectos del párrafo anterior, se entenderá por ingreso per cápita ordinario de cada municipalidad, a la sumatoria de los ingresos provenientes por concepto de arbitrios, tasas, rentas, contribuciones, frutos, productos recaudados localmente y los impuestos recaudados por efecto de competencias atribuidas, dividida entre la población total del municipio. Este cálculo se hará previo al inicio de la formulación del presupuesto de cada año, en el mes de septiembre, con base a la información estadística y ejecución presupuestaria del año anterior. <sup>45</sup>

#### **1.2.10.2 Identificación y uso de los recursos tecnológicos electrónicos**

La aplicación de la tecnología en la municipalidad se da a diario, en la actualidad es imposible concebir un sistema administrativo ajeno al uso de la tecnológica, por lo que la municipalidad de Joyabaj tiene a el uso de computadores, impresoras, fotocopadoras, celular, cámara de video y fotográfica. Además se emplea para divulgar la información a través de su sitio web y el canal de cable local.

La municipalidad ha sustituido muchos procesos arcaicos por modernos, en los que la tecnología está íntimamente ligada, un ejemplo es el de uso de libros físicos para la redacción de actas el cual maneja el secretario municipal, en la actualidad emplean un libro virtual que les permite realizar el trabajo en menor tiempo.

---

<sup>45</sup> Unidad de libre acceso a la información municipalidad de Joyabaj

### **1.2.10.3. Lista de carencias de la municipalidad de Joyabaj.**

1. Se carece de mural informativo para los líderes de las comunidades.
2. No se cuenta con un buen presupuesto en algunas áreas de administración.
3. No se cuentan con extensión para facilitar la comunicación vía telefónica en las oficinas municipales.
4. Se carece de espacio adecuado en las oficinas de la municipalidad.
5. Inexistencia de un reglamento interno general que oriente a los trabajadores.
6. Hace falta estabilidad laboral.
7. Hace falta la remodelación y construcción de las instalaciones de la municipalidad.
8. Falta de comisión de educación.
9. No existe espacio adecuado para los empleados.
10. Falta de computadoras para un mejor trabajo.
11. Falta de archiveros para los documentos.

### 1.3 Datos de la institución o comunidad avalada.

#### 1.3.1 Nombre de la Institución.

San José Chuacorrall, municipio de Joyabaj, departamento de Quiché.

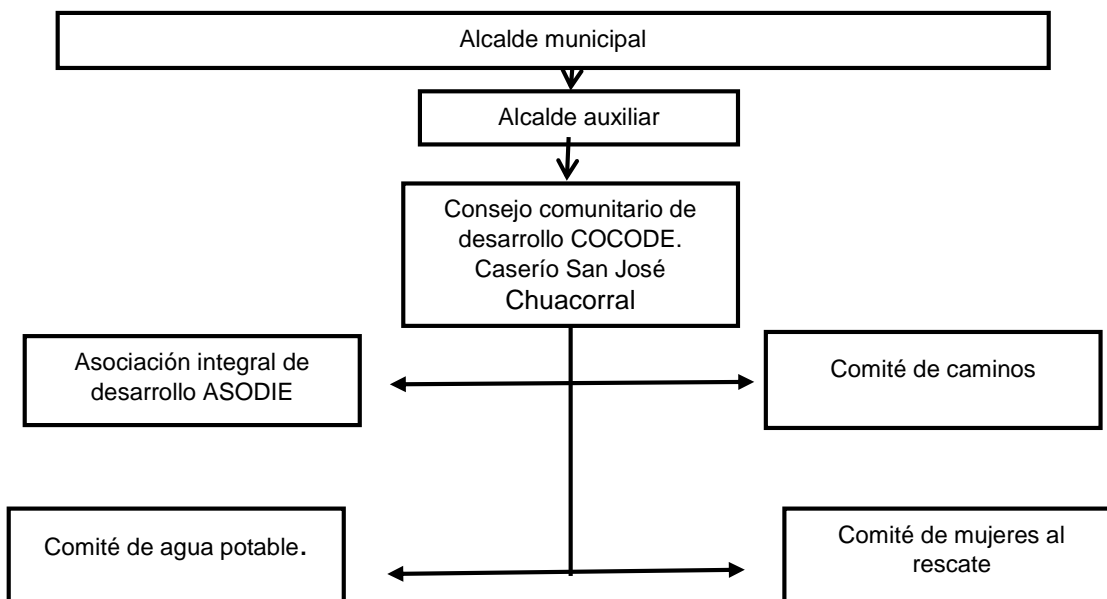
#### 1.3.2 Ubicación geográfica

El caserío San José Chuacorrall se encuentra localizado al norte del municipio de Joyabaj, a 10 kilómetros del área urbana, con una altitud sobre el nivel del mar de 1320.25 metros de latitud y longitud, se enmarca por el clima invierno y verano por lo cual San José Chuacorrall tiene un clima templado, así mismo cuenta con un suelo.

##### 1.3.2.1 Valores.

El Caserío San José Chuacorrall practica diversos valores, propios de su cultura Maya K'ich'e, para tener una buena convivencia: igualdad, cooperación, respeto, responsabilidad: Las familias de San José Chuacorrall, practican estos valores a diario con el fin primordial de tener una buena convivencia así mismo para poder organizarse de una manera equitativa aceptando cada opinión e integrando a todos los miembros de la comunidad en las distintas actividades del caserío.

##### 1.3.2.2 Organigrama del Caserío San José Chuacorrall.<sup>46</sup>



<sup>46</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

### **1.3.2.3 Servicios que presta.**

El caserío San José Chuacorrall es una comunidad confiable la cual ofrece diversos servicios a las personas del lugar, los servicios que presta son, Educación, Resolución de Conflictos, Transporte, Agua Potable, Energía Eléctrica, y Salud estas son los servicios que San José Chuacorrall ofrece y cada una de estas brinda asistencia a toda la población.

### **1.3.3 Desarrollo histórico.**

#### **1.3.3.1 Fundación y fundadores.**

Eran dueños de las fincas más grandes de San José Chuacorrall, las dos haciendas más importantes formada alrededor de 1750, propiedad de don Francisco Barrutia contando con un título de 80 caballerías la cual dominaba la vida económica del municipio de Joyabaj y Zacualpa. En 1801 la misma se remidió a 231 caballerías en propiedad de la misma familia. La otra propiedad importante era la hacienda El Portugués, que contaba con trapiche, propiedad de don Simeón Vasconcellos. En 1923, La hacienda El Portugués fue adquirida por la familia Herrera quien por 1928 también era propietaria de Chuacorrall con 95 caballerías de extensión. En 1958 después de la caída de la revolución del 44 por conveniencias económicas la familia Herrera acordó con el gobierno repartir un gran porcentaje de la hacienda.

#### **1.3.3.2 Épocas o momentos relevantes.**

El Caserío San José Chuacorrall fue fundado con el objetivo de ser una comunidad que inculque valores éticos y morales para cada uno de los habitantes, es una comunidad relativamente nueva, sin embargo posee momentos y épocas relevantes. A continuación se describe algunos de los momentos más importantes de la historia de San José Chuacorrall. En el año 2012 se hizo la circulación de la escuela primaria, en 2016 se inicia la construcción de tres aulas, en 2015 se realizó la cancha de la comunidad y en este año 2017 se está construyendo el techado de la cancha realizada en 2015, de igual manera se realizaron las gestiones para introducir el agua potable a la comunidad.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE



### **1.3.3.3 Personajes sobresalientes.**

El caserío San José Chuacorrall por ser una comunidad antigua, posee pocos personajes que sobresalen del resto de la población, los personajes más importantes del caserío San José Chuacorrall eran los dueños de las dos haciendas más importantes formada alrededor de 1750, propiedad de don Francisco Barrutia contando con un título de 80 caballerías la cual dominaba la vida económica del municipio de Joyabaj y Zacualpa. En 1801 la misma se remidió a 231 caballerías en propiedad de la misma familia. La otra propiedad importante era la hacienda El Portugués, que contaba con trapiche, propiedad de don Simeón Vasconcellos. En 1923, La hacienda El Portugués fue adquirida por la familia Herrera quien por 1928 también era propietaria de Chuacorrall con 95 caballerías de extensión. En 1958 después de la caída de la revolución del 44 por conveniencias económicas la familia Herrera acordó con el gobierno repartir un gran porcentaje de la hacienda a los campesinos que viven en ellas, otro grupo de personajes sobresalientes son las integrantes del comité de mujeres al rescate que es una fuente vital para el desarrollo de la comunidad.<sup>48</sup>

### **1.3.3.4 Logros alcanzados de la comunidad.**

San José Chuacorrall ha logrado grandes proyectos gracias a las gestiones,, los avances ha tenido son los siguientes. Energía Eléctrica. Introducción del proyecto de energía eléctrica a la población de la comunidad, la educación para los niños de la comunidad y la ampliación de las instalaciones de la Escuela Oficial Rural Mixta, con la construcción de tres aulas más Equidad e igualdad de género. En el presente año 2017 San José Chuacorrall da un paso incluyente, creando su primer comité de mujeres al rescate, en el cual se demuestra que todos pueden aportar al desarrollo de la comunidad. En el año 2017 por la buena gestión y organización de la comunidad se está logrando el techado de la cancha deportiva ubicada en el caserío san José Chuacorrall, esto para demostrar que el gobierno local o municipal está en plena colaboración con la comunidad.

---

<sup>48</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

### **1.3.4 Los usuarios.**

#### **1.3.4.1 Procedencia.**

Los usuarios proceden de la misma comunidad así mismo hay personas del municipio de Joyabaj han construido sus casas en dicho lugar porque les gusta la lejanía de los ruidos artificiales del área urbana pero al igual que la población procedente reciben el mismo trato y servicio ya que practican el valor de la igualdad y respeto.

#### **1.3.4.2 Las familias.**

Las familias del caserío San José Chuacorrall la mayoría son de origen Maya K'ich'e, y alguna de origen ladina o mestiza, la comunidad está conformada por una cantidad de 400 familias, las cuales conviven de forma pacífica y armónica, enfocados por el desarrollo de la comunidad. Cada familia está conformada por un promedio de cinco a seis integrantes (padre, madre e hijos). Es lamentable ya que muchas familias numerosas no cuentan con un ingreso económico.

#### **1.3.4.3 Tipos de usuarios.**

Los usuarios del caserío San José Chuacorrall son internos y externos, tomando en cuenta que sus usuarios son los miembros de las 400 familias que conforman el lugar, esta comunidad tiende a que los mismos habitantes forman parte de las organizaciones de mejoramiento.

#### **1.3.4.4 Situación socioeconómica.**

La situación socioeconómica de los habitantes del caserío San José Chuacorrall, es precaria, tomando en cuenta que dependen en un 50% de la producción de maíz y frijol, la actividad diaria de los habitantes se da de la siguiente manera, los hombres se dedican a labrar la tierra para el cultivo de maíz y frijol, las mujeres en cambio se dedican a las labores domésticas, propias del hogar, a la vez las cosechas de árboles frutales son un ingreso extra para las familias para poder subsistir algunos gastos.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> EORM San José Chuacorrall Practicantado.

#### **1.3.4.5 La movilidad de los usuarios.**

Los líderes comunitarios tienden a movilizarse realizando caminatas por toda la comunidad de casa en casa con los vecinos para que todos estén enterados de cualquier información. Los usuarios se mantienen en frecuente movilidad, a razón de que como seres humanos y sociables, necesitan unos de los otros para su supervivencia.<sup>50</sup>

#### **1.3.5 Infraestructura.**

##### **1.3.5.1 Área destinada para la educación de la comunidad.**

El caserío San José Chuacorrall tiene a su poder una escuela la cual facilita la educación de muchos niños que sienten la necesidad de querer aprender a escribir y a al leer, por medio de las gestiones se obtuvo la construcción de tres aulas más con lo cual tienen espacio suficiente para atender a los grados de Educación Primaria.

##### **1.3.5.2 Áreas de recreación.**

El caserío San José Chuacorrall se ubica en el área rural por lo mismo cuenta con espacio suficiente para la recreación de niños y adultos, tomando en cuenta que está rodeado por bosques, aves, el arrullo del viento la cual invita a tomarse un descanso bajo la sombra de los árboles. Además cuenta con un campo de futbol, cancha deportiva en la cual se divierten, además los fines de semana se pueden presenciar partidos de futbol.

##### **1.3.5.3 Áreas para eventos generales.**

San José Chuacorrall cuenta con un salón de usos múltiples, una cancha y campo deportivo para fines religiosos en la que se realizan cultos, misas que también forman parte de las tradiciones del lugar; así mismo se realizan actividades propias del lugar como ferias titulares las cuales se rigen siempre a la integridad de las personas sin olvidar los valores que se deben de practicar.

---

<sup>50</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

#### **1.3.5.4 Los servicios básicos (agua, electricidad, drenajes).**

Gracias a las gestiones de los habitantes del caserío San José Chuacorrall todas las personas cuentan con servicio de energía eléctrica agua potable, Servicio de drenajes cada uno de los habitantes ofrecen mantenimiento para contar siempre con estos servicios básicos ya que son muy importantes para subsistir las necesidades.

#### **1.3.5.5 Área de primeros auxilios.**

San José Chuacorrall cuenta con un centro de convergencia para prestar servicio en relación a salud ya que es vital para la población, así mismo hay promotoras de salud de otras comunidades que llegan a san José para vacunar a los niños. Algunas personas que tiene algún ingreso extra prefieren viajar hacia el área urbana dirigiéndose al Hospital de Joyabaj.<sup>51</sup>

#### **1.3.5.6 Tipo de viviendas.**

Las casas están hechas de adobe, block algunas de ladrillo y láminas con piso de tierra y techo de lámina metálica, tomando en cuenta que las familias son de escasos recursos por lo que se podría dominar como pobreza extrema, hay varios tipos de materiales de construcción es lamentable ya que perjudica el propio desarrollo de la comunidad y de la misma familia. Es bueno mencionar que a pesar de su pobreza es una comunidad bien organizada y dispuesta a trabajar en equipo seguir mejorando a San José Chuacorrall.

#### **1.3.5.7 Política de mantenimiento.**

Los habitantes brindan los mantenimientos necesarios a los edificios de la comunidad así como escuela, centro de convergencia y salón comunal así mismo también la iglesia de la comunidad esto con el único fin de que los proyectos estén siempre en buenas condiciones para las futuras generaciones además los COCODES y docentes realizan gestiones necesarias a las instituciones para remodelación.

---

<sup>51</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

### **1.3.6 Proyección social.**

#### **1.3.6.1 Participación en eventos comunitarios.**

Los habitantes del Caserío San José Chuacorrall y autoridades del lugar siempre son participantes en las diferentes actividades ya sea cultural social o educativo sin embargo siempre participan en capacitaciones que los líderes comunitarios realizan para seguir mejorando la comunidad sin dejar en visto que todos los domingos se reúnen en asamblea con el alcalde municipal para exponer las necesidades del lugar.

#### **1.3.6.2 Trabajo de voluntariado.**

Los vecinos de San José Chuacorrall, trabajan en conjunto para resolver la problemática que aqueja a algún vecino o algún sector o área de la comunidad. El voluntariado que hacen los habitantes del lugar son: el mantenimiento a la carretera que comunica a la comunidad con el área urbana, el apoyo que reciben las familias, brindado por el Comité de Mujeres al rescate.

#### **1.3.6.3 Participación en acciones de beneficio social comunitario.**

Los líderes comunitarios poseen una labor incansable, en busca de lograr el desarrollo de su comunidad, tomando acciones que beneficien a toda la comunidad. Para lograr las acciones participan en asambleas dominicales con el alcalde municipal para llegar a consenso de las necesidades y darles alguna solución.<sup>52</sup>

#### **1.3.6.4 Fomento cultural.**

Algo muy importante que realiza San José Chuacorrall es incentivar a los docentes niños y jóvenes a promover su cultura incentivándoles a que no hay mayor orgullo que portar el traje típico del lugar. Esto se hace con el fin de que las futuras generaciones no pierdan el sentido de las tradiciones y cultura. Así mismo poder contribuir con las personas de la comunidad a poder expresarse sin ningún temor ya sea en su idioma materno la cual es esencial para el crecimiento personal y comunitario de dicho lugar.

---

<sup>52</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

### **1.3.6.5 Participación cívica ciudadana con énfasis en derechos humanos.**

Los vecinos de San José Chuacorrall son personas participativas promotores en civismo, para los líderes comunitarios en cuanto a derecho son personas que practican el respeto y dejan espacio a tener voz y voto sin importar el género así mismo son líderes en organizaciones equitativas promoviendo la participación de mujeres y hombres. Es muy importante promover la participación de las personas ya que tienen derechos y no hay por qué prohibirles su participación en cualquier actividad.<sup>53</sup>

### **1.3.7 Administración.**

#### **1.3.7.1 Investigación.**

El proceso de investigación es de carácter empírico ya que los líderes comunitarios carecen de una formación científica en el tema, sin embargo siguen procesos muy estrictos para determinar las necesidades que aquejan a la comunidad. Todo proceso de investigación parte de la realidad en la que viven. Por ello en la mayoría de veces obtienen los proyectos solicitados.

#### **1.3.7.2 Planeación.**

Las autoridades de la comunidad juntamente con los docentes de la misma, realizan reuniones mensuales para resolver situaciones problemáticas que aquejan a la comunidad y fortalecer el desarrollo de la misma. Para darle validez a las decisiones en la planificación se realiza una reunión comunitaria en la que participan todos los vecinos para consensuar los diferentes puntos a tratar.

#### **1.3.7.3 Programación.**

La programación de actividades se realiza en reuniones mensuales en la que participan docentes, líderes comunitarios, para asignarle un tiempo adecuado a cada actividad consensuada al igual que responsables de su realización. La programación se realiza de forma sencilla con el fin de tener algún plan que nos indique cuándo y cómo se deberá realizar cada actividad.

---

<sup>53</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

#### **1.3.7.4 Dirección.**

Los líderes comunitarios se basan en sus conocimientos administrativos empíricos para llevar a cabo importantes actividades culturales, sociales o religiosos pero cuando se habla de educación son los docentes quienes juegan un papel especial, ya que son ellos los líderes en llevar la tarea como lo es la dirección, sin embargo la realizan de forma efectiva con el fin de que todos estén contentos y dispuestos a apoyar.

#### **1.3.7.5 Control.**

En toda comunidad el control lo deben de llevar lo líderes comunitarios y docentes ya que todos tienen el derecho de controlar actividades que tienden hacer productivas para cada uno de los habitantes, recordando que cualquier persona puede ser líder sin embargo debe inculcar el trabajo en equipo para que todos puedan tener el don de saber controlar de manera pacífica y sana.

#### **1.3.7.6 Evaluación.**

Determina si las actividades o acciones que se realizaron contribuyen con el desarrollo integral de la comunidad. Los líderes comunitarios no emplean ningún instrumento de carácter científico para la evaluación, pero lo realizan con mecanismos prácticos de forma verbal con los docentes y habitantes de la comunidad esto para verificar si los objetivos se están alcanzando así mismo saber cuáles son los pro y los contra de las situaciones, usan la evaluación para verificar los avances de los proyectos que el alcalde municipal les brinda.<sup>54</sup>

#### **1.3.7.7 Legislación concerniente a la institución.**

La Constitución Política de la República de Guatemala siendo la ley máxima en nuestro país, San José Chuacorrall se rige por las disposiciones contempladas en el Código Municipal. Los vecinos que conforman dicho caserío están sujetos al código penal, civil, mercantil y demás legislación que norma a cualquier ciudadano de la República de Guatemala, siendo de esta manera un trabajo transparente.

---

<sup>54</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

### **1.3.7.8 Las condiciones éticas.**

La moral y ética de los líderes y vecinos del Caserío San José Chuacorrall son intachables, por qué conservan muchos valores inherentes a su cultura Maya K'ich'e. Como parte de su cultura ancestral ellos manejan el respeto hacia propios y extraños, su fin primordial es el bien común, son promotores de la solidaridad y cooperación.

### **1.3.8 El ambiente institucional.**

#### **1.3.8.1 Relaciones interpersonales.**

Todos los vecinos de san José Chuacorrall viven en armonía y en son de paz con su hábitat que se encuentran en un lugar en el cual prevalece la cultura y la comunicación, es por ello que cualquier anomalía que sucede en la comunidad la dialogan para quedar en acuerdo, según la situación o problemática, la mayoría viven en su propio mundo de paz y armonía, en equilibrio con la naturaleza, como parte de ella.

#### **1.3.8.2 Liderazgo.**

En la comunidad se practica un liderazgo democrático, todos tienen voz y voto y eso hace que todos sean líderes, cabe mencionar que los líderes comunitarios poseen la última palabra para tomar una decisión, ellos invitan a los vecinos a ser parte de la toma de decisiones.<sup>55</sup>

#### **1.3.8.3 Coherencia de mando.**

En el Caserío de San José Chuacorrall todas las órdenes vienen del nivel superior hacia el nivel inferior para darle solución de forma precisa y factible a las necesidades o problemas que existan en la comunidad. Las órdenes son válidas por parte de los diferentes grupos como: Consejo Comunitario de Desarrollo, Alcaldes Auxiliares, Mujeres al Rescate, Facilitador Judicial, Docentes y Autoridades Religiosos. Las órdenes se llevan a cabo o se ejecutan como un bien común hacia la comunidad.

---

<sup>55</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE



#### **1.3.8.4 La toma de decisiones.**

Los líderes comunitarios toman las decisiones en base a votaciones con la asamblea general brindándoles un tiempo respectivo en levantar la mano, si están de acuerdo de la ejecución de algún proyecto planeado o alguna necesidad que pueda ser solucionada con mano de obra de la población en general, practicando el trabajo en equipo. Siempre a solución de forma pacífica y democrática, con el fin de que a nadie se le negara la oportunidad de dar sus ideas hacia el bien común.

#### **1.3.8.5 Trabajo en equipo.**

Los habitantes de la población realizan los trabajos en equipo, tantos líderes se turnan para participar en las reuniones municipales, como también en la supervisión de los proyectos que están en ejecución en la comunidad. Además de esto, cada familia manda un representante a las reuniones que se realizan cada 15 días en la comunidad, con el fin de que nadie se quede sin información.

#### **1.3.8.6 El sentido de pertenencia.**

Las autoridades y maestros inculcan a los niños a diario para practicar el respeto mutuo y la igualdad de derecho y obligación entre todas las personas, especificándoles que nunca deben olvidarse de su cultura “Maya K’ich’e. También una de las recomendaciones hacia la juventud es respetar la naturaleza tanto como la fauna y flora, porque para ellos son lugares sagrados.<sup>56</sup>

#### **1.3.8.7 Posibilidades de desarrollo.**

La población de San José Chuacorrall tiene muchas oportunidades de desarrollo, porque cada habitante del caserío cuenta con suficiente terreno para la plantación de café o creación de huertos para la siembra de hortalizas. La producción que más se da en este caserío es el maíz y frijol ya que es el consumo diario. La mayoría de los habitantes venden una parte del producto cosechado para sufragar otros gastos en hogar, como pagar la luz eléctrica, comprar abono, gastos semanales, prendas familiares y la educación de sus hijos.

---

<sup>56</sup> Consejo comunitario de desarrollo COCODE

#### **1.3.8.8 El tratamiento de conflictos.**

Las autoridades del Caserío San José Chuacorral manejan el tratamiento de los conflictos a través del dialogo, practicando la igualdad de los derechos y las obligaciones, quienes fallan pues tendrán la obligación de sufragar los gastos realizados durante el conflicto.

#### **1.3.8.9 La cultura de diálogo.**

La población del Caserío San José Chuacorral, Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, Lideres de Mujeres, Alcaldes auxiliares, Facilitador Judicial y asamblea general tienen establecido reuniones cada 15 días para mantener el dialogo de cualquier incidencia o problema que exista en la comunidad.

#### **1.4. Listado de carencias de la comunidad.**

Con la aplicación de las técnicas de investigación, se identificaron las siguientes carencias:

1. Se carece de áreas verdes para la recreación de la población.
2. No existe un plan para el sustento de algunos proyectos.
3. Escases de vehículos para pasajeros con destino a otras comunidades.
4. Falta de interés de la comunidad para gestionar un parque.
5. Escases en servicio de salud pública.
6. Falta de preparación académica de los habitantes de la comunidad.
7. Falta de algunos servicios sanitarios de las familias de la comunidad.
8. No existe interés por parte de las autoridades para capacitaciones y asesoramiento de la práctica del comercio.
9. Incompetencia de liderazgo en las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.
10. Falta de experiencia para el desarrollo en ganadería y agricultura.
11. Se carece de una distribución adecuada del agua potable para la población.
12. No existen espacios adecuados para el centro de convergencia.
13. Falta de cobertura del ciclo básico para la población del caserío San José Chuacorral

#### 1.4.1. Problematización de carencias.

<b>Carencia</b>	<b>Problema</b>
1. Se carece de áreas verdes para la recreación de la población.	¿Por qué cree que en la comunidad no cuenta con áreas verdes?
2. No existe un plan para el sustento de algunos proyectos.	¿Cómo se organiza la comunidad para dar sostenibilidad a los proyectos si tener un plan?
3. Escases de vehículos para pasajeros con destino a otras comunidades.	¿Quiénes son los responsables de qué en la comunidad no haya transportes?
4. Falta de interés de la comunidad para gestionar un parque.	¿Cuáles son las razones del desinterés en la gestión?
5. Escases de salud pública.	¿Qué soluciones daría para mejorar el servicio de salud de la comunidad?
6. Falta de preparación académica de los habitantes de la comunidad	¿Cuáles son los factores que inciden en la preparación académica de la población?
7. Falta de algunos servicios sanitarios en las familias de la comunidad	¿Qué acciones se deben tomar para la implementación de los servicios sanitarios en las familias?
8. No existe interés por parte de las autoridades para capacitaciones y asesoramiento de la práctica del comercio.	¿Quiénes podrían motivar a las autoridades para facilitar capacitaciones con fines comerciales?
9. Poco conocimiento de liderazgo en las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.	¿Cómo se puede ayudar a las lideresas comunitarias para el desempeño de cargos?
10. Falta de experiencia para el desarrollo en ganadería y agricultura.	¿Por qué las personas no muestran interés para adquirir experiencia en otros negocios?
11. Se carece de una distribución adecuada de agua potable para la población.	¿De qué manera se podría abastecer el agua potable para la comunidad?
12. No existen espacios adecuados para el centro de convergencia	¿Cómo crear un área adecuada para brindar un servicio de mayor calidad a los usuarios?
13. Falta de cobertura del ciclo básico para la población del caserío San José Chuacorral	¿Dónde se pueden obtener los recursos económicos para la gestión y la infraestructura de la educación?

### 1.4.2. Cuadro de priorización

Aspectos priorizantes	Necesario reducirlo	Urgente eliminarlo	Es posible solucionarlo
1. Se carece de áreas verdes para la recreación de la población.	■	■	
2. No existe un plan para el sustento de algunos proyectos.	■		
3. Escases de vehículos para pasajeros con destino a otras comunidades.	■		
4. Falta de interés de la comunidad para gestionar un parque.	■		
5. Escases de salud pública.	■	■	
6. Falta de preparación académica de los habitantes de la comunidad	■		
7. Falta de algunos servicios sanitarios en las familias de la comunidad	■		
8. No existe interés por parte de las autoridades para capacitaciones y asesoramiento de la práctica del comercio.	■		
9. Poco conocimiento de liderazgo en las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.	■	■	■
10. Falta de experiencia para el desarrollo en ganadería y agricultura.	■		
11. Se carece de una distribución adecuada de agua potable para la población.	■	■	
12. No existen espacios adecuados para el centro de convergencia	■		
13. Falta de cobertura del ciclo básico para la población del caserío San José Chuacorrall.	■		

### 1.4.3. Hipótesis - acción

Si se estructura un manual para orientar y contribuir el liderazgo en las mujeres para que puedan desempeñar un cargo según sus funciones entonces se logrará una buena organización de administración en la comunidad.

### 1.4.4. Análisis de viabilidad y factibilidad

Análisis de viabilidad	Análisis de factibilidad
El proyecto es posible realizarlo porque se cuenta con la aceptación y el apoyo de la comunidad y la municipalidad, donde se establecieron distintas actividades con el fin de concientizar a la población beneficiada. La selección del problema se hizo juntamente con la comunidad por medio de una lista de cotejo del cual se determinan los aspectos: financieros, administrativos, legal, técnico, político y social en la que se establece si el proyecto es viable para ejecutarlo.	El proyecto es posible ejecutarlo porque se cuenta con el financiamiento, apoyo de la municipalidad y colaboración de los habitantes con todo lo necesario tales como: recurso humano, tiempo, coordinación que ayudaran a llevar a cabo la ejecución del proyecto. La selección del problema se hizo juntamente con la comunidad y alcalde municipal en la que se determinan los aspectos para dicho proyecto, se trató de verificar la situación financiera ya que de ella depende si el proyecto es factible para ejecutarlo ya que se necesitara del apoyo económico de la municipalidad de Joyabaj,

#### Opción 1

- 1- Estructuración de un Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones. Enfocada especialmente a la organización de la comunidad “mujeres al rescate” del caserío San José Chuacorr del municipio de Joyabaj.

#### Opción 2

- 2- Implementar capacitaciones para incentivar el liderazgo en la comunidad. Para que puedan estar bien organizados en gestionar proyectos para el beneficio de la comunidad.

## Cuadro de viabilidad y factibilidad

No.	Opciones de soluciones	Opción 1 Estructuración de un Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones		Opción 2 Implementar capacitaciones para incentivar el liderazgo en la comunidad.	
		Si	No	Si	No
<b>FINANCIERO</b>					
1.	¿Se cuenta con suficientes recursos financieros?	X		X	
2.	¿El proyecto se ejecutará con recursos propios?		X	X	
3.	¿Se cuenta con fondos extras para imprevistos?	X			X
<b>ADMINISTRATIVO LEGAL</b>					
4.	¿Se tiene la autorización legal para realizar el proyecto?	X			X
<b>TECNICO</b>					
5.	¿Se tiene bien definida la cobertura del proyecto?	X		X	
6.	¿Se ha definido claramente las metas?	X		X	
7.	¿Se tienen los insumos necesarios para el proyecto?	X		X	
<b>MERCADO</b>					
8.	¿El proyecto satisface las necesidades de la población?	X		X	
9.	¿Se cuenta el personal capacitado para la ejecución del proyecto?	X			X

No.	Opciones de soluciones	Opción 1 Estructuración de un Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones		Opción 2 Implementar capacitaciones para incentivar el liderazgo en la comunidad.	
		SI	NO	SI	NO
	<b>POLITICO</b>				
10.	¿El proyecto es de vital importancia para la población?	X		X	
11.	¿La organización del COCODE se hará responsable del proyecto?	X		X	
	<b>CULTURAL</b>				
12.	¿El proyecto responde a las expectativas de la comunidad?	X			X
13.	¿El proyecto incentiva a los habitantes a liderar una comisión?	X		X	
	<b>SOCIAL</b>				
14.	¿El proyecto toma en cuenta a las personas sin importar el nivel académico?	X			X
15.	¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X		X	
	<b>ECONOMICO</b>				
16.	¿Existe un presupuesto detallado de ejecución?	X		X	
17.	¿Se ha establecido el costo total del proyecto?	X		X	
<b>TOTAL</b>		<b>17</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>5</b>

## Descripción del resultado de análisis de viabilidad y factibilidad

Análisis de viabilidad	Análisis de factibilidad
El proyecto es posible realizarlo porque se cuenta con la aceptación y el apoyo de la comunidad y la municipalidad, donde se establecieron distintas actividades con el fin de concientizar a la población beneficiada.	El proyecto es posible ejecutarlo porque se cuenta con el financiamiento, apoyo de la municipalidad y colaboración de los habitantes con todo lo necesario tales como: recurso humano, tiempo, coordinación que ayudaran a llevar a cabo la ejecución del proyecto.

De acuerdo al análisis de viabilidad y factibilidad se podrá llevar a cabo la Estructuración de un Manual el cual servirá para orientar y contribuir en el liderazgo de las mujeres en desempeñar cargos y funciones, será enfocado en la organización del grupo denominado "Mujeres al Rescate" del Caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj del Departamento de Quiché. De igual manera se podrá llevar a cabo este proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado porque se cuenta con el apoyo económico de la Municipalidad de Joyabaj así mismo de los habitantes de la comunidad.



## Capítulo II

### 2. Fundamentación teórica.

Para fundamentar la variable del liderazgo dentro de este estudio se consideraron las investigaciones y teorías de Rees (1996) las cuales ayudaron al Liderazgo a socializarlo como una responsabilidad para llevar a cabo un trabajo. De la misma manera nos dice John C. Maxwell (1996).

#### 2.1. Liderazgo.

Al hablar de liderazgo en cualquier ámbito, bien sea en la organización, empresa, política, educación u otras áreas, es imposible no tocar el elemento básico de su concepción, donde líder es igual persona que influye. Todo se levanta o se viene abajo a causa del liderazgo porque la mayor parte de las personas buscan la excepción en vez de ser excepcionales”.<sup>57</sup>

“Si el líder o lideresa trabaja bien y conduce adecuadamente a su gente, se tomarán buenas decisiones y se obtendrán buenos resultados de cualquier proyecto que se lleve en la comunidad.

El grupo otorga el rol de liderazgo al integrante que es visto como el más capaz de coordinar la acción del grupo. Es algo que surge por sí sólo, de repente, sincero y va cambiando de acuerdo a las circunstancias por las que va pasando el grupo que está organizado” (Arthur R. Pell, Doctor en filosofía y editor).

##### 2.1.1. Propósito del líder.

El objetivo del líder puede ser enfocado en un sinnúmero de circunstancias, es decir, un individuo puede ejercer el trabajo de líder en otros sentidos de su vida y trascender en espacios o esferas distintas, en relación a causas y acontecimientos diferentes.

Es bueno saber que el líder puede desempeñar varias áreas de trabajo es decir que no solo se puede enfocar en un trabajo determinado sino en varios.

---

<sup>57</sup> John C. Maxwell (1996, pág. 3)

### **2.1.2. Elementos claves del liderazgo.**

No es la virtud lo que hace a un hombre por encima de otros. Hay algunos hombres que son más virtuosos pero suelen tener menos logros. La característica principal de un líder podemos mencionar a los siguientes: inteligencia, el valor, la capacidad de trabajo, el discernimiento, la entrega a una gran causa y un cierto grado de encanto o carisma.

### **2.1.3. La personalidad del líder.**

Los rasgos, habilidades y motivaciones de la personalidad del líder forman parte del marco de los recursos que en situaciones específicas se ponen en juego en la conquista, fijación y conservación del liderazgo además no hay que confundir la personalidad con la imagen de la persona ya que son dos cosas muy distintas.

### **2.1.4. La resistencia del líder.**

Los líderes que buscan el éxito saben cuándo es el momento adecuado para luchar, cuando hay que ser flexible, cuando tienen que aceptar un compromiso, cuando tienen que expresarse de manera sincera y abierta, cuando es el momento de guardar silencio, cuando llega la hora de retirarse y cuando para regresar.

### **2.1.5. Principios del liderazgo.**

Los orígenes del liderazgo se han situado comúnmente en el marco de las pequeñas comunidades y de las sectas religiosas. Esto aparece en génesis de los movimientos religiosos, se inspira frecuentemente en figuras proféticas como la de Moisés, Mahoma o Jesús.

### **2.1.6. Pluralidad del concepto.**

Hablar de líder es afirmar que el posee rasgos que lo hacen diferente a los demás entre ellos se menciona las intelectuales, psicológicas, rasgos físicos que hace a una persona capaz de manejar a un grupo de personas para alcanzar un objetivo.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

## **2.2. Tipos de liderazgo.**

Liderazgo se dice de aquel proceso que influye en las personas mediante ideas. Es importante que en una comunidad exista más de un líder ya que esto fomenta la iniciativa, creatividad y la coordinación del trabajo que se realiza en la comunidad.

“Un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano, también se puede decir que el líder expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las personas que lo rodean”.<sup>59</sup>

### **2.2.1. El que dirige.**

El líder explicará claramente que hay que hacer y cómo debe hacerse, supervisa de manera permanente, fija plazos, especifica lo que no es negociable, controla con firmeza.

### **2.2.2. El que guía.**

El líder explica las razones de sus decisiones y como las tareas o proyectos se relacionan con los objetivos de la organización, escucha con atención los puntos de vista y sugerencias de las otras personas, desarrolla las habilidades de otros y procura involucrarlos en los proyectos.

### **2.2.3. El que apoya.**

El líder apoya las ideas de otros sin involucrarse directamente en las labores, contribuye a desarrollar la confianza de otros.

### **2.2.4. El que delega.**

El líder deja a otras personas a tomar decisiones cuando sea apropiado, asume riesgos al permitir que otros definan su propio curso de acción.

El objetivo es a que los empleamos desarrollen sus habilidades y en si poder medir el nivel de administración de cuanto son capaces de lograr a realizar.

---

<sup>59</sup> (PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

### **2.3. Tipos de liderazgo según Cyril Levicki.**

El tratadista Cyril Levicki, en su libro El gen del liderazgo, propone la existencia de siete tipos de líder que a continuación se detallan pero que también ayuda a la persona saber en cual se encuentra para tener eficacia en el liderazgo.

#### **2.3.1. Líder carismático.**

Es aquel que consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administran soluciones consistentes, teniendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas

#### **2.3.2. Líder de inteligencia superior.**

Su ámbito más propicio es cuando las organizaciones emplean a personas altamente calificadas, consiguiendo así transacciones con resultados óptimos. Demuestran un gran rechazo y no se siente bien ante confrontaciones en el mercado para productos populares de bajo valor y de una gran dependencia.

#### **2.3.3. Líder autocrático.**

Este tipo de líder es especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones.

#### **2.3.4. Líder pastor.**

Es muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis de emergencia para las que requieren respuestas rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.<sup>60</sup>

---

<sup>60</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

### **2.3.5. Líderes de la realeza.**

Estas tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, este tipo de líder no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligar.

### **2.3.6. Líder natural.**

Este refleja que su actuación resulta sobresaliente en la mayoría de las circunstancias, y en especial en aquellas corporaciones mundiales cuyas marcas son reconocidas. Este tipo de líder es el más eficaz, puesto que una de sus grandes habilidades es la motivación que transmite a sus más cercanos seguidores.

### **2.3.7. Objetivos de la administración en el liderazgo.**

Uno de los objetivos de la administración en el liderazgo es que todas las personas de la comunidad conozcan desempeñar un cargo sin sobrecargarles el trabajo ya que cada uno de ellos sabrá su propia función a la vez para que no existan problemas por cualquier acción realizada por cualquiera de las integrantes.

### **2.3.8. Organización en el liderazgo.**

Este trabajo se da cuando se organiza las comisiones en busca de los objetivos que establece el trabajo en equipo, es muy importante saber que la organización es una actividad de inteligencia y de liderazgo para comprender con claridad la importancia de saber liderar y así obtener una buena actividad comunitaria.

### **2.3.9. Disciplina en el liderazgo.**

Es importante saber que el líder es aquella persona obediente capaz de llevar a un grupo a obtener buenos resultados sin importar cuán difícil sea y es por esa razón que en toda organización de liderazgo debe prevalecer la disciplina ya que deben de ser obedientes, dedicar el tiempo necesario para algún trabajo y tener un comportamiento de calidad para que la participación sea equitativa.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

### **2.3.10. División de trabajo en el liderazgo.**

Es un hecho de producir trabajos eficientes, el líder debe de manejar al grupo que tiene a su cargo para que los miembros puedan desarrollar el trabajo según sea su especialización pero también deberá verificar y saber la capacidad que cada miembro tiene para que exista un trabajo de calidad.

### **2.3.11. Iniciativa en el liderazgo.**

Tiene que ver con la capacidad de visualizar un plan a seguir y poder asegurar el éxito. El líder debe tener actitud positiva con el fin de buscar el beneficio de los miembros si ver sus propios intereses, ya que la actitud viene de la actitud positiva, dispuesto a alcanzar los objetivos de cualquier forma.

### **2.3.12. Equidad en el liderazgo.**

Toda persona que sea líder deberá ser una persona entusiasta que vela por el bien comunitario y social para ejercer un excelente trabajo así mismo debe dejar que las demás personas trabajen sin importar el género de las mismas. Para que un líder sea equitativo debe ser; amable, justo, sincero, y responsable.<sup>62</sup>

### **2.3.13. Influencia en el liderazgo.**

Son todas aquellas personas que influyen en el proceso de liderazgo es decir los que desean el bien y el mal porque creen que el ser líder es tener la opinión de mayor valor, además es la persona más observada cuando se discute un asunto, así mismo creen que es con quien se ponen de acuerdo mucho más rápido, y lo que es más importante es la persona que más gente lo persigue.

### **2.3.14. Niveles del liderazgo.**

Según John C. Maxwell menciona que este es un nivel básico de entrada al liderazgo. Una persona puede estar en control porque ha sido nombrada para ocupar una posición y así mismo en dicha posición puede tener autoridad. Pero él Debe saber la diferencia de jefe y líder:

---

<sup>62</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

El jefe depende de la autoridad. El líder, de la buena voluntad.

El jefe inspira temor. El líder inspira entusiasmo.

El jefe dice “yo”. El líder dice: nosotros.

El jefe arregla la culpa por el fracaso. El líder arregla el fracaso.

El jefe sabe cómo se hace. El líder muestra cómo se hace.

El jefe dice “vayan”. El líder dice: vamos.<sup>63</sup>

### **2.3.15. Líder posicional.**

Los líderes posicionales tienen más dificultades para trabajar con voluntarios y gente joven ya que las personas no seguirán a un líder posicional más allá de su autoridad establecida. Se nos ha enseñado que el liderazgo es una posición ya que nos sentimos frustrados cuando nos encontramos con la realidad.

### **2.3.16. Desarrollo humano en el liderazgo.**

Es el crecimiento personal que cada ser humano adquiere en el transcurso de su vida es por ello que el desarrollo empieza con uno mismo para tener la clave del éxito personal. Ya que la lealtad al líder alcanza su nivel más alto cuando el que le sigue ha crecido personalmente gracias a la misma dirección del líder.

## **2.4 Escalones del liderazgo.**

En este apartado especifica claramente los niveles del liderazgo todo esto es realmente bueno conocer y a la vez poder ponerlas en práctica para ejercer el liderazgo en cualquier ámbito ya sea educativo, social, cultural o en alguna otras áreas más. El líder consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosamente.

### **2.4.1. Mientras más alto se sube, más tiempo se necesita.**

Cada vez que hay un cambio en su trabajo o usted se une a un nuevo círculo de amigos, comienza de nuevo en el nivel más bajo ya que si empezamos en lo más alto tendemos a fracasar y es así en el liderazgo, si solo nos enfocamos a realizar una cosa no ejercemos lo que realmente nos corresponde hacer.

---

<sup>63</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

#### **2.4.2. Mientras más alto se sube, más alto es el nivel de compromiso.**

Este incremento de compromiso es una calle de dos sentidos. Se demanda un mayor compromiso no solamente de parte de uno sino de parte de las demás. Es decir cuando uno ya es líder, debe tener el don del compromiso para no decaer.

#### **2.4.3. El poder.**

Se entiende por como la forma de dominio, pero en liderazgo se debe de utilizar la voluntad de gobernar ganando el cariño y corazón de los miembros de la manera más pacífica para que haya entendimiento y voluntad al ejercer un cargo de forma obediente y voluntaria si actuar con fuerza de voluntad.

#### **2.4.4. Autoridad.**

La autoridad desde el punto de vista del estado, puede ser considerado como la fuerza ejercida por una persona legitimada. La autoridad también la tiene alguien que, debido a su capacidad en un ámbito, por sus conocimientos o dignidad, puede ejercer sobre otros una influencia a la hora de que tomen ciertas decisiones.

#### **2.4.5. Poder y autoridad en las organizaciones.**

La definición de poder, autoridad y liderazgo han estado fundamentados principalmente por autores las cuales dicen que el poder hace cambiar el curso de acontecimientos de vencer resistencias y conseguir que la gente haga algo que de otro modo no lo haría.

#### **2.4.6. El autoritarismo en el liderazgo.**

Los líderes autoritarios suelen ser prácticos, no les gusta perder el tiempo en procesos políticos y tampoco quieren desperdiciar recursos que ayuda al grupo a enriquecer su buen trabajo y tampoco quiere ver mal al grupo que lidera y por esa razón le da uso a su autoridad y decir cuando es si y cuando es un no.<sup>64</sup>

---

<sup>64</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).



#### **2.4.7. La dominación.**

El dominio del hombre no solo se quedó al interior de las primeras sociedades. El ambiente también fue sometido en parte al cerebro del hombre la cual le dio las facultades necesarias para llegar a un lugar más alto, también le dio la oportunidad para encontrar su desarrollo de sus cualidades estratégicas y sus actitudes de liderazgo. Es por ello que desde los tiempos se ha venido dando el liderazgo ya que si el hombre no guía a un grupo de personas pues se daría la mala organización y como es de conocimiento es algo terrible porque entonces no habría administración.

#### **2.4.8. El control de la organización.**

Es increíble saber que el ser humano puede liderar a una gran cantidad de personas para llegar a un determinado fin. Ya que el hombre tiene el don de saber tener el poder y la capacidad de mandar para tener una buena organización. La capacidad de un solo individuo para que otros cien hagan lo que a él le convenga es porque él es el cimiento sobre el que se rigen, para bien o para mal, todo empeño humano de carácter colectivo.

#### **2.4.9. Qué es un manual.**

Instrumento administrativo que contiene en forma explícita, ordenada y sistemática información sobre objetivos, políticas, atribuciones, organización y procedimientos de los órganos de una institución; así como las instrucciones o acuerdos que se consideren necesarios para la ejecución del trabajo asignado al personal, teniendo como marco de referencia los objetivos de la organización.

Todos los manuales son indispensables para ejecutar o llevar a cabo cualquier actividad administrativa, sin importar si es privada o pública. Un manual estaría ayudando a orientar a cada persona que quiere sacar en desarrollo a una comunidad, organización o un establecimiento, es por ello que nos aclara que los manuales son muy importantes para poder y saber guiarnos juntamente con ello llevar a cada nuestras actividades.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

#### **2.4.10. Tipos de manuales administrativos.**

Para la clasificación de Manuales Administrativos se presentan seis tipos de manuales de aplicación en diferentes tipos de organizaciones:

- a.- Manual de Organización.
- b.- Manual de Políticas.
- c.- Manual de procedimientos y normas.
- d.- Manual del especialista.
- e.- Manual del empleado.
- f.- Manual de Propósito múltiple.
- g.- Manual normativo.
- h.- Manual de cargos.

##### **a.- Manual de organización.**

Es un documento normativo que contiene, de forma ordenada y sistemática, información sobre el marco jurídico-administrativo, atribuciones, antecedentes históricos, misión, visión, objetivos, organización y funciones de una dependencia o entidad. De este modo se constituye en un instrumento de apoyo para describir las relaciones orgánicas que se presentan entre los diferentes unidades de la estructura organizacional, Este manual define concretamente las funciones encomendadas a cada una de las unidades administrativas que integran la institución, así mismo, explica de forma integral y condensada, todos aquellos aspectos de observancia general en la institución.

Los Manuales de Organización por el alcance de información se pueden clasificar:

Manual General de Organización: refleja la estructura orgánica de la organización en su totalidad.

Manual Específico de Organización: comprende las funciones y responsabilidades de una unidad administrativa en especial, de acuerdo a la división administrativa que se posea en la Organización.<sup>66</sup>

---

<sup>66</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

### **b.- Manual de políticas.**

Esta contiene escritas en él las políticas establecidas por una institución, en este documento se indican la forma de proceder y los límites dentro de los cuales deben enmarcarse las actividades tendientes a alcanzar los resultados Institucionales. Toda política debe estar orientada hacia el objetivo primario o razón de ser de la institución. Este Manual puede incluir las políticas generales de la institución, así como de las unidades administrativas de la misma. Un manual de políticas es fundamental para asegurar la uniformidad de acción de una institución.

Los Manuales de Políticas por su información se clasifican en:

**Manuales Generales de Políticas:** abarcan toda la Institución, incluye como elemento primario todas aquellas disposiciones generales, las cuales las establece cada unidad administrativa a efectos de sus propias responsabilidades.

**Manuales específicos de Políticas:** se ocupan de una función operacional o una unidad administrativa en particular.

### **c.- Manual de procedimientos y normas.**

Es un documento que describe en forma lógica, sistemática y detallada las actividades de una institución o unidad organizativa de acuerdo con sus atribuciones y tomando en cuenta lo necesario para la ejecución eficiente de las mismas, generalmente señalan quién, cómo, cuándo, dónde y para qué han de realizarse estas actividades. Este tipo de Manual se orienta a especificar detalles de la ejecución de actividades organizacionales.

Los manuales de procedimientos contienen un conjunto de definiciones operacionales, señalando la secuencia lógica de las acciones o pasos a seguir para la consecución de bienes o servicios determinados. Además, contienen ilustraciones a base de formularios, fluxogramas y diagramas, cuyo objetivo es para hacerla más fácilmente comprensible.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

#### **d.- Manual para especialistas.**

Contiene normas o indicaciones referidas exclusivamente a determinado tipo de actividades u oficios. Se busca con este manual orientar y uniformar la actuación de los empleados que cumplen iguales funciones.

#### **e.- Manual del empleado.**

Contiene información de interés para los empleados que se incorporan a una empresa. Dichos temas se refieren a objetivos de la empresa, actividades que desarrolla, planes de incentivación y programación de carrera de empleados, derechos y obligaciones. Es bueno aclarar que muchas veces no solo al empleado lo necesita sino también aquellas personas interesadas en conocerlo.

#### **f.- Manual de propósitos múltiples.**

Reemplaza total o parcialmente a los mencionados anteriormente, en aquellos casos en los que la dimensión de la empresa o el volumen de actividades no justifique su confección y mantenimiento.

#### **g.- Manuales normativos.**

Manuales como estos son los que incluyen una guía detallada sobre cómo se debe proceder ante ciertas situaciones, así como también cuáles serán las estrategias dentro de la entidad. Por su contenido, muchos denominan a este manual como “político”.

#### **h.- Manuales de cargos.**

Estos describen la responsabilidad y rol que tiene cada entidad, así como también la relación del mismo con los otros cargos. Esto ayuda a que no se superpongan las tareas y que quede en claro cómo deben ser las relaciones interpersonales y las responsabilidades dentro de la organización. Es por su contenido que muchas personas llaman a este manual bajo el nombre de “individual”, justamente porque individualiza las tareas.<sup>68</sup>

---

<sup>68</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

#### **2.4.11. Leyes que amparan a la mujer en Guatemala.**

El propósito de la creación de los derechos humanos es que fueran respetados en todo el planeta, por lo mismo se creó la DUDH Declaración Universal de Derechos Humanos a su vez mediante una carta internacional los 47 estados se comprometieron a cumplirlos la primera se firmó en 1789 pero sufrió modificaciones en 1971 y 1973.

##### **Artículo 147 del código de trabajo.**

El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral ya que no se puede aprovechar de las necesidades de las personas.

##### **Artículo 151 del código de trabajo.**

Los patronos tienen prohibido hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo. Así mismo, expresa que no pueden exigir a las embarazadas que ejecuten trabajos que requieran esfuerzo físico.

##### **Artículo 7 de la Ley contra el femicidio.**

Cualquier forma de violencia contra la mujer, comete el delito de violencia, en el ámbito público o privado, ejerza violencia física, sexual o psicológica.<sup>69</sup>

##### **Artículo 108 del Código Civil.**

Por matrimonio, la mujer tiene el derecho de agregar a su propio apellido el de su cónyuge y de conservarlo siempre. Sin embargo, no es una obligación.

##### **Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.**

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.

---

<sup>69</sup> Artículo 7 Ley contra el femicidio

#### **Artículo 4. Libertad e igualdad.**

En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede estar sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad.<sup>70</sup>

#### **Artículo 58. Identidad cultural.**

Se reconoce el derecho de las personas y de las comunidades a su identidad cultural de acuerdo a sus valores, su lengua y sus costumbres. Hay que respetar a cada persona según su forma de vivir sin discriminación alguna, ya que cada ser humano tiene la libertad de vivir según su criterio y deseo para ello se respeta si forma de socializarse en la sociedad, incluyendo sus tradiciones y costumbres ya que eso es lo que hace que Guatemala sea rica.<sup>71</sup>

#### **Artículo 93. Derecho a la salud.**

El goce de la salud es derecho fundamental del ser humano, sin discriminación alguna. En la organización de mujeres al rescate es necesario que todos sepan y conozcan sus derechos ya que es esencial tener salud para ejercer algún cargo, y de la misma manera incentivarlas para que conozcan que estar bien no significa tener salud, para ello se deben involucrar pero a la vez que tengan las suficientes energía como para poder ayudar a los habitantes de su comunidad.<sup>72</sup>

#### **Artículo 101. Derecho al trabajo.**

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Es un derecho que toda persona posee y es necesario saber que hay varios tipos de trabajo en la cual se hace a beneficio de una comunidad y estado sin remuneración alguna.<sup>73</sup>

---

<sup>70</sup> Artículo 4. Constitución Política de la República de Guatemala (pág. 2)

<sup>71</sup> Artículo 58. Constitución Política de la República de Guatemala (pág. 18)

<sup>72</sup> Artículo 93. Constitución Política de la República de Guatemala (pág. 28)

<sup>73</sup> Artículo 102. Constitución Política de la República de Guatemala (pág. 30)

**Artículo 32. Servicio Exento: según la Ley de Servicio Civil Decreto Legislativo No. 1748 con fecha 10 de mayo de 1968 del Congreso de la República de Guatemala.**

El Servicio Exento no está sujeto a las disposiciones de esta ley y comprende los puestos de: numeral 10: personas que desempeñen cargos ad honorem.

Esto da a explicar que la organización de mujeres al rescate conformada en el Caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj trabajara en beneficio de la comunidad sin esperar ningún salario, es por ello que es necesario aclararlo en este punto ya que en la ley de servicio civil lo especifica claramente, haciendo mención que no se le prohibirá a sus derechos que como personas tienen.<sup>74</sup>

**2.4.12. Participación del grupo de mujeres al rescate.**

La participación de la mujer en la organización mujeres al rescate es muy indispensable ya que se motiva al sexo débil según el machismo, es por ello que se organizó esta agrupación de lideresas para que desempeñen un cargo según su capacidad y así mismo lograr su participación y representación de la comunidad porque toda mujer sin importar su idioma o sus costumbres tiene voz y voto para ejercer un trabajo y así lograr su participación siempre en beneficio de la comunidad. Esta organización trabaja al servicio de la comunidad conociendo sus necesidades juntamente con las otras organizaciones de la misma comunidad para así poder resolverlas y sacar a flote el desarrollo comunitario.<sup>75</sup>

**2.4.13. Que se quiere lograr con la organización de mujeres al rescate.**

Lo indispensable que se quiere lograr es la participación femenina del Caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, ya que en ese lugar solo ha habido organización en la que solo hombres han formado parte y es por ello que se quiere construir un grupo de lideresas en la que tendrá voz y voto así mismo serán las que escucharán las necesidades de los habitantes y ser las portavoces.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> Artículo 32 Ley de Servicio Civil Decreto Legislativo No. 1748 con fecha 10 de mayo de 1968 del Congreso de la República de Guatemala. (pág. 15)

<sup>75</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

<sup>76</sup> PESANN, Instituto Especial Alimentaria Nutricional Nacional. Nicaragua. Estelí, 2008).

## Capítulo III

### 3. Plan de intervención del proyecto.

#### 3.1 Nombre del proyecto.

Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.

##### 3.1.1 Localización.

El proyecto se lleva a cabo en la comunidad del caserío San José Chuacorrall, en el municipio de Joyabaj, departamento de Quiché.

##### 3.1.2 Unidad ejecutora.

La ejecución de este proyecto se realiza por medio de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala a través del Ejercicio Profesional Supervisado con la colaboración de la municipalidad de Joyabaj, departamento de Quiché y el Epesista.

##### 3.1.3 Tipo de proyecto.

De proceso: Este proyecto es un proceso en la cual se lleva a cabo diferentes actividades y siempre se requiere de un tiempo estipulado, ya que sin un tiempo requerido no se puede trabajar eficiente y eficazmente.

De producto: se le denomina un proyecto de producto ya que es indispensable los cambios que se obtiene al final de la misma se puede decir que los beneficiados tienden a un de actitud de la cual se logrará a través del manual.

##### 3.1.4 Descripción del proyecto.

El proyecto; “Estructuración de un Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones” de la organización en el caserío San José Chuacorrall, Joyabaj Quiché. Consiste en ayudar a las lideresas para promover su participación y contribuir con el beneficio de su comunidad a la vez motivar a cada uno de ellas y ayudarles a liderar para que puedan desempeñar los cargos y funciones de manera responsable.



### **3.1.5 Justificación.**

La intervención se realiza en base al diagnóstico realizado en el Caserío San José Chuacorrall, ya que hay muy poca experiencia en los habitantes de la comunidad para desempeñar un cargo de liderazgo, se ve el entusiasmo en las colaboradoras por ello se hará el proceso propuesto de un manual para las funciones de liderazgo para la conservación de proyectos gestionados.

### **3.1.6 Objetivos.**

#### **3.1.7 Objetivo general.**

Apoyar con acciones mediante capacitaciones que contribuya al mejoramiento del liderazgo de cada miembro de la organización de “Mujeres al Rescate” del caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, departamento del Quiché

#### **3.1.8 Objetivos específicos.**

Estructurar el manual para orientar contribuir con el liderazgo de la población y organización de la comunidad.

Socializar el manual para orientar y contribuir con el liderazgo para el desempeño de cargos y funciones, a través de capacitaciones a las integrantes de la organización “mujeres al rescate”.

#### **3.1.9 Metas.**

Elaboración de 1 manual de liderazgo para el desempeño de cargos y funciones.

Reproducción de 9 copias del manual de liderazgo para el desempeño de cargos y funciones.

Socialización de 2 talleres a la organización de mujeres al rescate sobre el manual.

#### **3.1.10 Beneficiarios.**

**Directos:** Los principales beneficiarios es el grupo de mujeres al rescate del caserío san José Chuacorrall juntamente con las autoridades comunitarias, municipales y colaboradores que estuvieron presentes para la realización del manual, a la vez son todos aquellos que por una u otra razón ayudaron para la revisión de la misma.

**Indirectos:** Son todas aquellas personas o usuarios y vecinos del Caserío San José Chuacorrall de las cuales ejecutaran el manual mediante la organización

conformada en la comunidad específicamente estará enfocada al grupo de mujeres de la cual ellas se guiarán para sacar a flote el desarrollo de su comunidad.

**3.1.10.1. Lista de actividades que serán realizadas conforme al cronograma.**

- a. Solicitud presentada a las autoridades de la comunidad y municipales para dar a conocer el manual juntamente con el objetivo de la misma.
- b. Investigación bibliográfica se refiere a la actividad de recopilar información en libros, revistas u algunos otros documentos para poder dejar evidencia de que fue investigado todo el contenido del manual.
- c. Analizar, seleccionar y clasificar la información obtenida para empezar a estructurar el manual que le será entregada a la comunidad.
- d. Ordenar los temas por unidades, temáticas o capítulos.
- e. Realizar el texto.
- f. Imprimir el manual y empastado.
- g. Reproducir el manual.
- h. Visita de autoridades de la comunidad.
- i. Evaluar el proyecto.

### 3.1.11 Presupuesto

En este cuadro se detalla claramente cada una de los gastos que el Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, llevó a cabo según los materiales que se usaron como apoyo para el logro del Manual de cargos y funciones.

<b>clasificación</b>	<b>Descripción</b>	<b>Costo unitario</b>	<b>Costo total</b>	<b>Fuente de financiamiento</b>
Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones	❖ Tres resmas de hoja tamaño carta.	Q 35.00	Q 105.00	Municipalidad de Joyabaj.
	❖ Tinta de impresora.	Q 40.00	Q 80.00	Municipalidad de Joyabaj.
	❖ Reproducción de 9 manuales.	Q 30.00	Q 270.00	Municipalidad de Joyabaj.
Talleres a la organización de mujeres al rescate sobre el manual.	❖ Material para dos capacitaciones (marcadores, papel bond, hojas, impresiones).	Q 100.00	Q 200.00	Municipalidad de Joyabaj.
	❖ Alquiler de cañonera (2 veces)	Q 100.00	Q 200.00	Municipalidad de Joyabaj.
	❖ imprevistos		Q 300.00	Municipalidad de Joyabaj.
<b>Total</b>			<b>Q 1,145.00</b>	<b>Municipalidad de Joyabaj.</b>

### 3.1.12. Cronograma de actividades 2017

En este cuadro se detallan claramente cada una de las actividades que el epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades realizo y el tiempo específico que se utilizó para llevar a cabo el proyecto.

No.	Actividad	Responsable	Mayo semanas				Junio semanas				Julio semanas				Agosto semanas				Septiembre Semanas	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1.	Solicitud presentada para dar a conocer el manual.	Epesista																		
2.	Investigación bibliográfica.																			
3.	Analizar, seleccionar y clasificar la información obtenida.	Epesista																		
4.	Ordenar los temas por unidades, temáticas o capítulos.	Epesista																		
5.	Realizar el texto.	Epesista																		
6.	Imprimir el manual y empastado.	Epesista																		
7.	Reproducir el manual.	Epesista																		
8.	Visita de autoridades de la comunidad.	Epesista																		
9.	Evaluar el proyecto.	Epesista																		
10.	Entrega de manuales a autoridades.	Epesista																		

**3.1.13 Recursos**

**3.1.14 Recursos humanos**

COCODES

Docentes de la comunidad

Epesista

Representantes de la municipalidad

Habitantes de la comunidad

**3.1.15 Materiales**

Equipo de cómputo

USB

Fotocopias

Cañonera

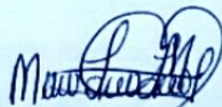
Hojas

Tinta para impresora

**3.1.16 Físicos**

Salón de usos múltiples

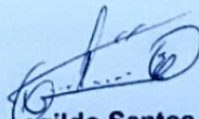
Vehículo



**PEM. Marcos Lares Morales.**

**Epesista.**

**Vo.Bo.**



**Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.  
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado**

## Capítulo IV

### 4 ejecución y sistematización de la intervención.

#### 4.1 Ejecución.

Para la ejecución del proyecto se realizaron varias actividades las cuales ayudaron al epesista a llevarlas a cabo y al mismo tiempo fueron guías para poder alcanzarlas, la primera actividad que se encuentra en el plan de intervención, es la investigación bibliográfica la cual consistía en recabar información adecuada según dicho proyecto, para la investigación bibliográfica se utilizó libros en físico y en línea la cual ayudaron a fortalecer la información que ya se tenía.

Al mismo tiempo se analizó, seleccionó y clasificó la misma que servía para enriquecer el conocimiento del epesista para poder incluirla en el manual la cual era muy importante tanto para el estudiante y para la comunidad.

Otra actividad realizada fue la impresión del manual que fue entregada a la lideresa del grupo de mujeres al rescate con el único objetivo de conocer sus funciones y cargos a desempeñar.

La última actividad fue la reproducción del manual, con una cantidad de nueve, estas fueron distribuidas de la siguiente manera: se entregó un manual para cada integrante que conforma el comité de mujeres al rescate de San José Chuacorrall, una a la directora de la oficina municipal de la mujer y el último fue entregado a la secretaria de la misma.

El objetivo es que el comité de mujeres al rescate conozca sus derechos y funciones que deben de manejar en dicha organización para obtener el bien común de la población.

Las mujeres que conforman el comité todos satisfechos en dominar el cargo ya que el objetivo de ellas es alcanzar un bien para todas las mujeres que conforman la comunidad y en si darle igual derecho a todas las mujer e incentivar la participación femenina.

#### 4.1.1 Análisis de actividades y sus resultados.

Actividades	Resultados
1. Solicitud presentada para dar a conocer el manual.	Solicitud entregada y avalada.
2. Investigación bibliográfica.	Obtención de conceptos y definiciones sobre cargos y funciones de un cargo.
3. Analizar, seleccionar y clasificar la información obtenida.	Realización de análisis, selección de información recabada.
4. Ordenar los temas por unidades, temáticas o capítulos.	Temas ordenados por capítulos.
5. Realizar el texto.	Levantado del texto realizado.
6. Imprimir el manual y empastado.	Manual impreso y empastado.
7. Reproducir el manual.	Manual reproducido.
8. Visita de autoridades de la comunidad.	Se realizaron dos visitas del alcalde municipal en la comunidad.
9. Evaluar el proyecto.	Evaluación realizada, verificando resultados positivos.
10. Entrega de manuales a autoridades.	Se hizo entrega de 9 ejemplares a las autoridades de la comunidad.

#### 4.1.2 Productos y logros.

A continuación se presenta un cuadro el cual describe perfectamente cada uno de los productos y logros obtenidos durante la actividad, fue exitoso y dificultoso pero fue un trabajo arduo y cansado, es por ello que se obtiene la siguiente información.

Productos	Logros
1. Elaboración de un manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones.	Asesoría para la programación de los manuales. Colaboración de personas para la elaboración del manual.
2. Realización de dos talleres para orientar al grupo de mujeres al rescate de acuerdo al manual.	Apoyo de autoridades municipales para la coordinación de las capacitaciones. Participación de autoridades comunales para orientar al grupo de mujeres al rescate.
3. Entrega de los nueve manuales a la comunidad.	Sensibilización y concientización sobre el uso del manual. Igualdad de participación.

#### 4.1.3 Sistematización de experiencias.

El 16 de junio del año 2017, llegué a la comunidad caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché acompañado de la PSE. Martina Velásquez como Directora de la Oficina de la Mujer de la municipalidad de Joyabaj, para presentarme a los habitantes de la comunidad como epesista. A las 13:00 pm habíamos acordado entrevistarnos con el representante del caserío san José Chuacorrall siendo este Jacinto Xiquin Pol, una persona muy colaboradora ya que al inicio daba la impresión de ser una persona con mal carácter y poco tratable pero fue todo lo contrario así mismo los demás habitantes me ayudaron y me explicaron cuál era el problema más frecuente en la comunidad, siendo uno de las más reconocidas el de la poca participación de las mujeres para liderar un grupo o comisión y la poca experiencia que ellas tienen para desempeñar un cargo.

A la semana de estar asistiendo a la comunidad me tomaron mucho aprecio ya que iba con la intención de colaborar con la comunidad para incentivar a las mujeres a participar y liderar a la comunidad, habían personas que no participaron en la reunión cuando se hizo mi presentación de epesista y colaborador desconocían de mi presencia y trabajo en la comunidad por lo que se acercaron conmigo para hacerme la advertencia claro para no perjudicar a la comunidad es por ello que



### **Sistematización de experiencias.**

Mencionaron que si iba en mal plan tendría que pagar cuentas con el alcalde municipal de Joyabaj, como toda persona educada me senté a conversar con ellos dando una explicación breve con relación a mi propósito en la comunidad y fue así como tuve la aceptación de ellos de manera objetiva.

Dos semanas después, tuve la segunda reunión con los representantes de la comunidad con el propósito de dar a conocer y verificar los problemas detectados en dicho lugar, tuve a la mano una lista de cotejo en la que se pudo seleccionar y notar el problema que se puede solucionar y que más afecta en la comunidad, esto con el único objetivo de beneficiar a los habitantes de la comunidad para poder y seguir gestionando proyectos las cuales ayudan al desarrollo de la comunidad.

Seguidamente con el apoyo de las autoridades de la comunidad se logró organizar un grupo u organización de mujeres que estarán representando a su comunidad ya que el problema es la poca participación de las mismas para desempeñar un cargo el grupo se llamó “mujeres al rescate” las integrantes de esta organización son las siguientes personas:

Presidenta: Flora Chalí Suar

Vicepresidenta: Marta Jiatz Lux

Secretaria: María Ramirez Ambrocio

Tesorera: Sandra Saravia

Vocal I: Gloria Meletz Riz

Fue muy gratificante para mí como epesista que la misma comunidad se viera involucrada en el proyecto para obtener un resultado satisfactorio siempre en beneficio de la comunidad es una experiencia única ya que se vio el apoyo de cada una de las personas.

A nivel personal, el tratar con estas personas me ha permitido valorarlas más por lo que son y sus realizaciones, así como sus aspiraciones. Es una comunidad muy colaboradora, respetuosa, amable y sincera quizás no hay palabras para expresar mis agradecimiento por tan fina amabilidad para conmigo.

Esta experiencia le da sentido a mi profesión y me siento agradecido por medio de ella ya que con el Ejercicio Profesional Supervisado me dio la oportunidad de convivir con personas que no imagine que fueran tan agradecidos, sin embargo el temor a involucrarme con ellos por la inexperiencia de intervenir en la realidad de un grupo de personas me fue difícil pero también me ayudo a madurar y a tomar las cosas en serio ya que cada comunidad tiene problemas las cuales no se suelen ver a simple vista, tuve que indagar para poder llegar a mi objetivo y así poder colaborar con la comunidad. Mis más sinceros agradecimientos a la Facultad de Humanidades por darme la oportunidad de intervenir en esta comunidad por medio del Ejercicio Profesional Supervisado.

#### **4.1.4 Actores.**

Es este espacio se dan a conocer a las personas involucradas durante el proceso de este proyecto tales como el COODE de la comunidad San José Chuacorrall y el grupo de mujeres al rescate, son una organización para buscar el beneficio de la comunidad y es por ellas que se hizo el proyecto para promover su participación en liderazgo y así conocer sus funciones y el cargo que cada una de ellas tendrá que desempeñar.

#### **4.1.5 Acciones**

Para la ejecución del proyecto hubieron dificultades, una de ellas fue el tiempo ya que costaba un poco reunirse con la comunidad por el motivo que los días jueves la mayoría asistía a las iglesias, pero eso no entorpeció el proyecto ya que como epesista y comunidad se llegó a un nuevo acuerdo cambiando fechas y días para las capacitaciones y así se logró mantener a la comunidad reunida, fue un trabajo satisfactorio.

#### **4.1.6 Resultados.**

Los resultados que se obtuvieron durante este proyecto fue que los habitantes de la comunidad tuvieron claro el objetivo del manual ya que desconocían sus funciones para desempeñar un cargo y esto les ayudo a tener conocimiento de ello. Otro resultado fue el cómo debe estar organizado una comisión por ello se entregó un organigrama para que pudiesen verificar el puesto en que están.

#### **4.1.7 Implicaciones.**

El ambiente natural en alguna ocasiones impidieron algunas reuniones ya que por la época de lluvia algunas personas les dificultaban salir de su casa, por esa razón fueron suspendidas algunas actividades programadas. Con las personas de la comunidad no tuve ninguna complicación ya que son personas muy colaboradoras y agradecidos por mi colaboración de poder orientarlos a un determinado fin.

#### **4.1.8 Lecciones aprendidas.**

##### **4.1.9 Académico.**

Como epesista se obtuvo mucho aprendizaje, que me ayudaron a llegar a mis objetivos, en lo académico me ayudo a ser una persona responsable a tomar las cosas en serio, por medio del Ejercicio Profesional Supervisado me dio la oportunidad de convivir con una comunidad para colaborar con su orientación para desempeñar cargos y que conozcan sus funciones.

##### **4.1.10 Social.**

En lo social me dio la oportunidad de conocer a muchas personas colaboradoras y agradecidos y eso me entusiasmo como persona a poder ayudarlos y así gracias a ello me ayudo a socializar con personas desconocidas que ahora son amigos.

##### **4.1.11 Económico.**

En lo económico me di cuenta que para hacer un proyecto se requiere de recursos económicos pero gracias a la gestión que la comunidad y su servidor hicieron se logró llevar a cabo el proyecto sin ninguna dificultad.

##### **4.1.12 Político.**

Como es de conocimiento en casi todas las comunidades hay grupos con diferentes partidos políticos las cuales dificultan el proceso de avance o desarrollo de las comunidades siendo uno de estos casos en el caserío San José Chuacorrall habían grupos divididos las cuales se interpusieron por el proyecto, pero al final se hizo un llamado a la reflexión y ya no se opusieron.

#### **4.1.13 Profesional.**

Como profesional me ha ayudado a sentirme más comprometido con mi país en especial con estas comunidades lejanas en donde el recurso es difícil en llegar, agradezco a Dios por la oportunidad que me dio al estudiar y que por medio del EPS pude contribuir con un granito de arena en esta comunidad, donde mi apoyo fue reflejado, no pensé específicamente en mi estudio si no en ellos, pude motivar a las mujeres a ser partícipes y lideresas en su comunidad mi mayor satisfacción es verlas involucradas de manera gentil y comprometidas para el desarrollo de su comunidad.



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

**Facultad de Humanidades**

**Departamento de Pedagogía**

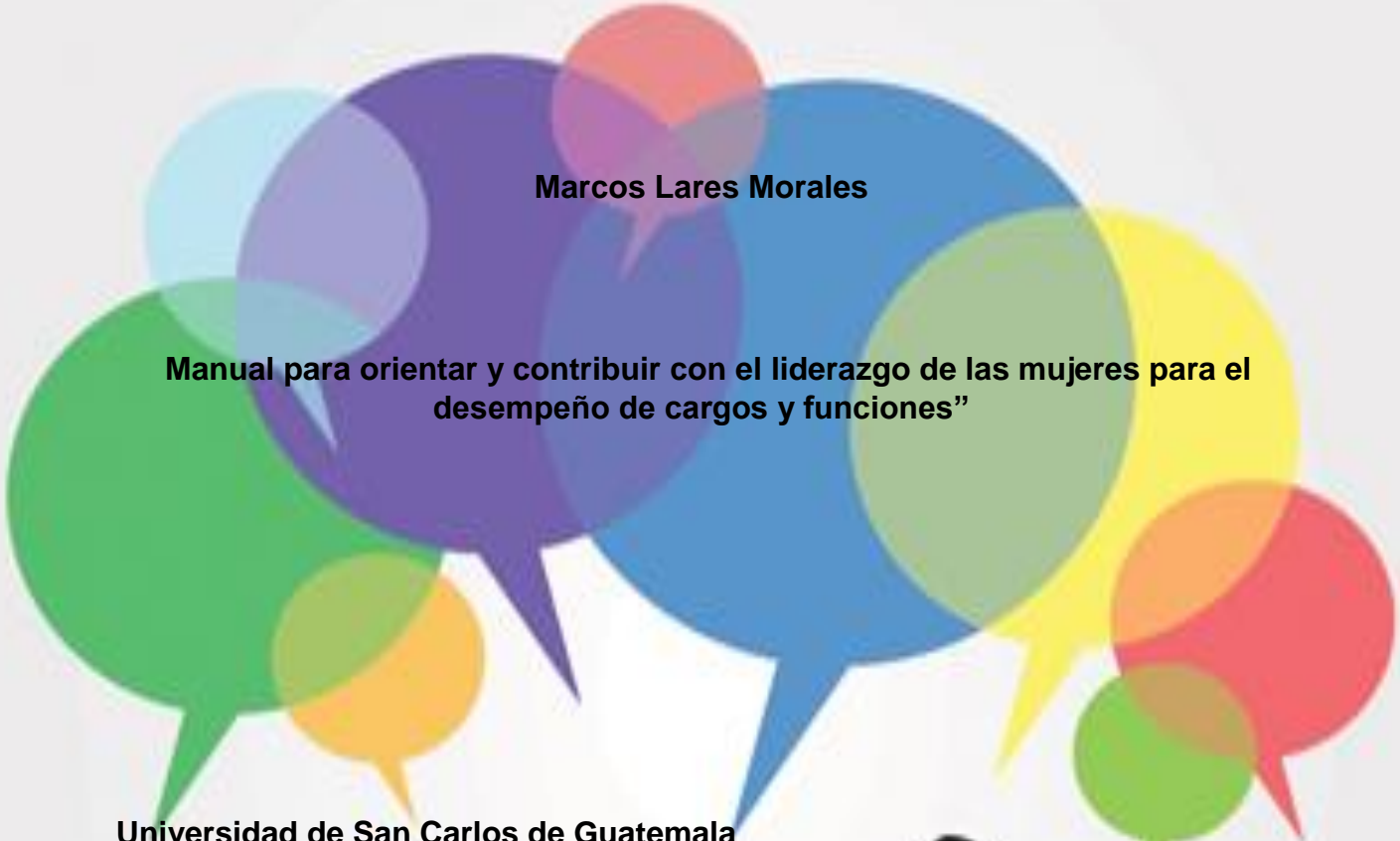
**Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**

**Asesor EPS. Ardany Hermenegildo Santos Escobar**

# **“Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones”**

**PEM. Marcos Lares Morales**  
**Epesista**

**Joyabaj el Quiché, septiembre 2017.**



**Marcos Lares Morales**

**Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones”**

**Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Humanidades  
Departamento de Psicología**



**Santa Cruz del Quiché, Septiembre de 2017**

**Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones, en el caserío San José Chuacorrall, Joyabaj, Quiché.**



Fuente: kopkajp – wordpress.com

**Organización comunitaria gubernamental que permite la fomentación del liderazgo en el grupo denominado “mujeres al rescate”**

**Autor: Marcos Lares Morales**

## Índice

<b>Contenido</b>	<b>Página</b>
Introducción	i
Objetivos	ii
<b>Capítulo I</b>	
Liderazgo	1
Funciones de un líder	2
Funciones individuales de la organización “Mujeres al Rescate”	3
Funciones de la secretaria y tesorera de la organización	4
Funciones de las vocales de la organización “Mujeres al Rescate”	5
Características de un líder	6
<b>Capítulo II</b>	
Actividades realizadas	7
Conclusiones	8
Recomendaciones	9
Bibliografía	10



## Introducción

Este manual de liderazgo tiene como propósito fortalecer capacidades, habilidades de hombres y mujeres que en la práctica están conduciendo procesos de desarrollo desde sus comunidades, para ello se ha definido la elaboración de este instrumento práctico que va dirigido a los habitantes y docentes de la comunidad, presenta una propuesta referente a orientar a las mujeres a participar y saber liderar una organización de acuerdo al desempeño de un cargo con su respectiva función.

Por esta razón se presenta el “Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones en el caserío San José Chuacorrall, Joyabaj, Quiché”. Utilizando procedimientos métodos y técnicas apropiadas por lo cual se incluyen definiciones de liderazgo, funciones de un líder, esto con el propósito de orientar con la comunidad de san José Chuacorrall para saber cómo deben organizados y como deben trabajar en equipo para mejores proyectos en la comunidad.

Para la buena organización y desempeño de cargos beneficia a la comunidad para gestionar nuevos proyectos en especial el grupo de mujeres al rescate podrá liderar a otro grupo de mujeres para tener un buen desarrollo en la comunidad y solo de esta manera las mujeres podrán participar equitativamente y así mismo sabrán liderar su comunidad sin temor a ser rechazadas sino al contraria son cada vez más tomadas en cuenta.



### Objetivo general:

Tener la participación activa, conscientemente del grupo de mujeres al rescate en acciones que contribuyan al fortalecimiento de la comunidad.

### Objetivos específicos:

Explicar la importancia de la participación equitativa de mujeres y hombres en una organización para el beneficio de la comunidad.

Orientar siempre a las mujeres para un buen desempeño de cargos.

Lograr un cambio en el desenvolvimiento de las representantes de la comunidad

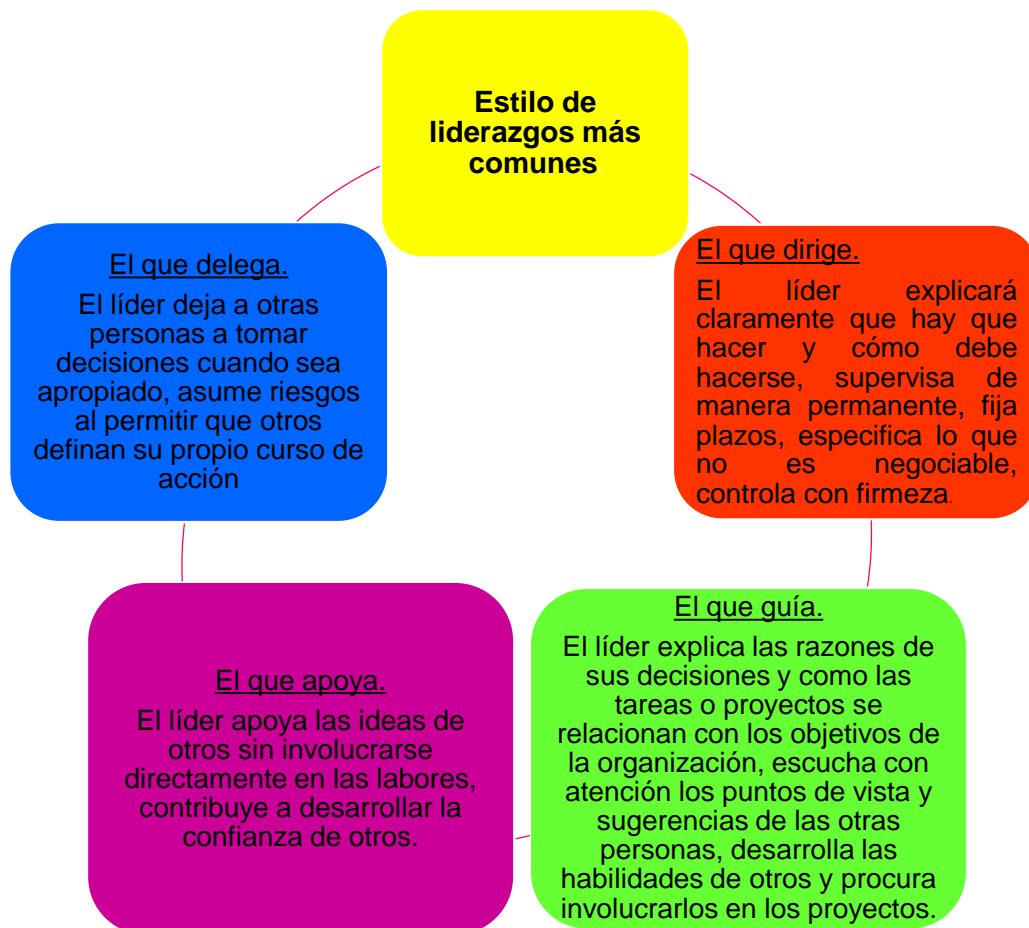
### Capítulo I

**Objetivo:** participar en acciones de sensibilización, a través de capacitaciones mensuales para orientar a los grupos de liderazgo que desempeñan un cargo así mismo darles a conocer sus funciones.

## El liderazgo

### Liderazgo

Entendemos por liderazgo como un proceso de influir en las personas mediante ideas. Es importante que en una comunidad exista más de un líder ya que esto fomenta la iniciativa, creatividad y la coordinación del trabajo que se realiza en la comunidad. Es necesario fomentar este tipo de liderazgo para garantizar el relevo generacional. Un líder produce resonancia, es decir, el clima emocional positivo indispensable para movilizar lo mejor del ser humano, también se puede decir que el líder expresa sinceramente sus propios valores y sintoniza con las emociones de las personas que lo rodean. Si el líder o lideresa trabaja bien y conduce adecuadamente a su gente, se tomarán buenas decisiones y se obtendrán buenos resultados de cualquier proyecto que se lleve en la comunidad. El grupo otorga el rol de liderazgo al integrante que es visto como el más capaz de coordinar la acción del grupo. Es algo que surge por sí sólo, de repente, sincero y va cambiando de acuerdo a las circunstancias por las que va pasando el grupo que está organizado.



**Representar:** Capacidad de expresar el sentir de su grupo, de su comunidad, frente a las decisiones y en las tareas o trabajos que se vayan llevando a cabo.

**Movilizar:** Capacidad de hacer que el grupo no esté en actitud pasiva, no se trata de agitar al grupo, sino que esté responda de forma activa.

**Generar formación:** Impulsar procesos de toma de conciencia. No se trata que solamente el líder domine ciertos temas, sino de que ayude al grupo a reflexionar.

**Organizar:** Es lograr que todas las ideas, las iniciativas diversas que hay en un grupo, lleguen a una idea común.

**Coordinar:** Promover y unificar la comunicación y los aportes de los miembros de los grupos, es decir, poner en orden las diferentes acciones y actividades para alcanzar los objetivos.

**Planificar:** Se refiere a establecer fechas y pensar en cuales acciones son las más necesarias para que los objetivos se vayan logrando, pero también ver con qué recursos humanos y materiales se cuenta.

**Analizar la situación:** Es estudiar la realidad global y tener la capacidad para entender la situación del país a todo nivel, es necesario para, dar orientaciones y asesorar a la comunidad.

**Asesorar:** Debe verse como el dar y sugerir ideas. Es tratar de aportar la propia experiencia, para que nos permita desarrollar niveles de participación y formación.

Funciones de un líder



**Generar participación:** Participación no es sinónimo de cantidad de personas que asistan a las actividades, se trata de que cada miembro sienta la organización como algo propio en las actividades de la comunidad.

**Control de funcionamiento:** Se refiere a que cada quien haga lo que debe, siempre y cuando el líder, debe estar siempre basado en una actitud de compartir, de aprender y retroalimentar.

## Funciones del grupo mujeres al rescate del Caserío San José Chuacorrall

### Funciones individuales

#### Funciones de la presidenta

Convocar a reuniones de asamblea general.

Velar que los miembros de la organización cumplan con sus funciones.

Involucrar a los miembros de la organización en reuniones con el alcalde para actividades de desarrollo en la comunidad.

Dirigir reuniones de asamblea general.



#### Funciones de la vice-presidenta

Representar a la presidenta en caso de ausencia.

Revisar juntamente con el tesorero los fondos económicos.

### Funciones de la secretaria

Elaborar agendas y programar actividades requeridas para una buena organización.

Suscripción de actas respectivas de cada reunión realizada.

Archivar y ordenar todos los documentos de importancia que se usaran durante su cargo.

Realizar lecturas de las actas.

Tener control de los documentos recibidos

### Funciones de la tesorera

Tener registro de los ingresos y egresos económicos.

Extender recibo de las cuotas o de algún pago en especial.

Llevar el control del presupuesto juntamente con el presidente y demás miembros de la organización.

Tener control del libro de caja.







### Funciones de la vocal I

Sustituir a la presidenta en caso de ausencia, siempre y cuando si no estuviese la vice-presidenta.

Tiene el derecho y la función de opinar y toma de decisiones.

Representar a los miembros de la organización en cuestiones de trabajo.

### Funciones de la vocal II

Sustituir a la secretaria si esta no estuviese presente.

Tiene derecho a participar en las reuniones con voz y voto.

Representar a la organización en comisiones de trabajo.

### Funciones de la vocal III

Tiene derecho a participar en las reuniones con voz y voto.

Representar a la organización en comisiones de trabajo.

## CARACTERISTICAS DE UN LIDER





### Actividad realizada

Después de haber analizado y reflexionado sobre las características y funciones de un líder comunitario, es saludable realizar un auto evaluación de nuestro liderazgo.

Hagamos un esfuerzo por auto analizar nuestro liderazgo:

FORTALEZAS	¿Qué importancia tiene para el desarrollo comunitario?
1.	
2.	
3.	
DEBILIDADES	¿Cómo influye en el desarrollo comunitario?
1.	
2.	
3.	

¿Cómo puedo combatir mis debilidades?

---

---

---

---

---

---

---

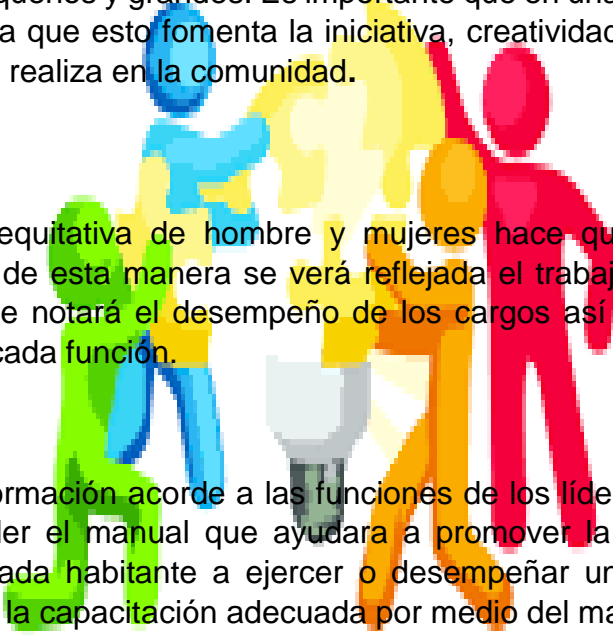
---

---

---

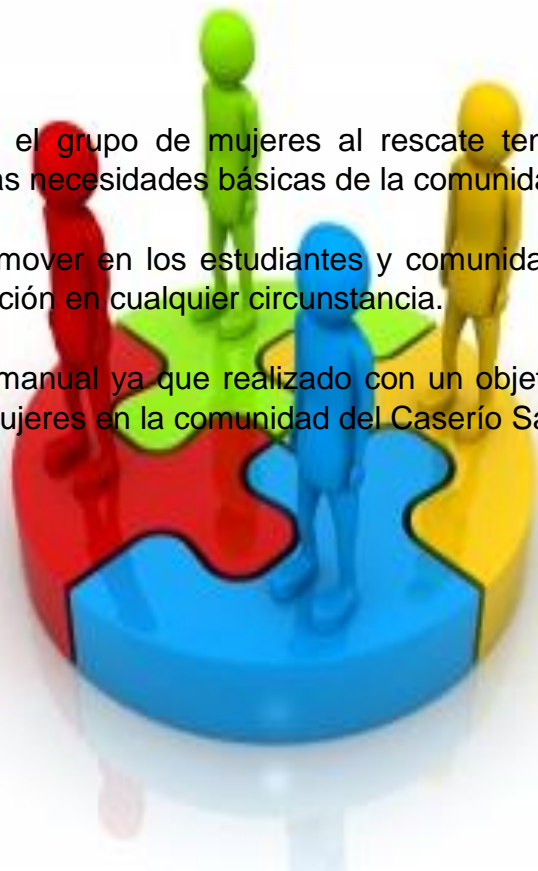
## Conclusiones

- ❖ El liderazgo es todo un proceso que influye en las personas mediante ideas, no importando en pequeños y grandes. Es importante que en una comunidad exista más de un líder ya que esto fomenta la iniciativa, creatividad y la coordinación del trabajo que se realiza en la comunidad.
- ❖ La participación equitativa de hombre y mujeres hace que el liderazgo se manifieste y solo de esta manera se verá reflejada el trabajo de cada uno de ellos y a la vez se notará el desempeño de los cargos así mismo conocerán específicamente cada función.
- ❖ Se manifiesta información acorde a las funciones de los líderes comunitarios y queda en su poder el manual que ayudara a promover la participación y la oportunidad de cada habitante a ejercer o desempeñar un cargo siempre y cuando se realice la capacitación adecuada por medio del manual.



## Recomendaciones

- ❖ Que la comunidad y el grupo de mujeres al rescate tengan iniciativa para gestionar y priorizar las necesidades básicas de la comunidad.
- ❖ Es indispensable promover en los estudiantes y comunidad el liderazgo para mantener su participación en cualquier circunstancia.
- ❖ Que se le de uso al manual ya que realizado con un objetivo de incentivar la participación de las mujeres en la comunidad del Caserío San José Chuacorrall.



## Bibliografías

- ❖ 1996 editorial caribe  
Una división de Thomas Nelson  
P.O. Box 141000  
Nashville, TN 37214-1000, EE.UU.
  
- ❖ Dale carnegie  
Ediciones obelisco.
  
- ❖ Liderazgo comunitario  
Esteli 2008.
  
- ❖ Liderazgo explicado de forma breve y sencilla  
Konrad Stauss
  
- ❖ <http://www.tusbuenoslibros.com>

### **4.3. Plan de Sostenibilidad de la Intervención**

#### **4.3.1. Descripción**

El plan de sostenibilidad tiene como finalidad orientar a la personas a desempeñar un cargo según sus funciones y capacitar al grupo de mujeres al rescate a formar parte en la toma de decisiones y así poder liderar su comunidad.

#### **4.3.2 Localización del proyecto**

Caserío San José Chuacorrall, del municipio de Joyabaj

#### **4.3.3 Responsables**

COCODES, grupo de mujeres al rescate, docentes, y población en general del Caserío San José Chuacorrall.

#### **4.3.4 Objetivos**

##### **Objetivos generales**

Capacitar y orientar de forma adecuada a los líderes comunitarios para que puedan desempeñar un cargo de acuerdo a sus funciones.

##### **Objetivos específicos**

Realizar jornadas de capacitación para el desarrollo de la comunidad.

Orientar continuamente a los grupos que lideran la comunidad.

Ejecutar capacitaciones de acuerdo al manual entregado.

#### **4.3.5 Actividades**

Formar grupos para fomentar el liderazgo.

Involucrar a docentes y comunidad en general para la participación comunitaria.

Capacitar de acuerdo al manual con temas que incentiven la participación de la mujer en la comunidad y organización.

#### **4.3.6 Acuerdos conseguidos**

Se logró acordar con alcalde Municipal, habitantes de la comunidad y coordinadora de la oficina de la mujer juntamente con la organización mujeres al rescate a poner en practica todas las actividades que se encuentran en el manual para tener éxito y llevar desarrollo en su comunidad.

#### **4.3.7 Como se va a mantener el manual**

Se mantendrá por medio de un acta de compromiso en la que cada uno de los habitantes de la comunidad se compromete en apoyar al grupo de mujeres al rescate de la comunidad para ponerla en práctica juntamente con dicha organización para desempeñar con calidad el cargo que a cada una le corresponde con ética y responsabilidad.

#### **4.3.8 Recursos humanos**

Municipalidad de Joyabaj

Personal docente

COCODES

Comunidad en general

#### **4.3.9 Responsables**

- Municipalidad de Joyabaj
- Personal docente
- COCODES
- Comunidad en general

#### **4.3.10 Evaluación**

Se efectúa a través de la observación directa, mensual en la comunidad por el grupo de “Mujeres al Rescate” para verificar los logros obtenidos en los avances de los conocimientos adquiridos, aplicándose la autoevaluación. Con el objetivo a que sigan motivando entre ellas mismas, y en si lograr las metas trazadas en la obtención de nuevos proyectos.

*Florachali Sara Via*

Flora Chali Suar.

Presidente, Representante Legal,  
Grupo de "Mujeres al Rescate" del Caserío San José Chuacorrall.



Martina Pérez Velásquez

Directora Municipal de Mujeres,  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

PEM. Marcos Lares Morales.

Epesista.

Vo.Bo.

Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.  
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado

## **Capítulo V**

### **Evaluación del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado**

Las diferentes etapas que se desarrollaron durante el Ejercicio Profesional Supervisado se evaluaron de la manera siguiente.

#### **5.1. Evaluación del diagnóstico.**

El diagnóstico fue obtenido de la aplicación por medio de una lista de cotejo la cual sirvió como guía de análisis contextual e institucional para recabar información que era necesario para completar el capítulo. En el caserío San José Chuacorr, municipio de Joyabaj, departamento de Quiché, se realizó lista de cotejo para conocer la situación de la comunidad y así lograr la primera fase que a la vez facilitó un conocimiento real de la comunidad y de la institución, para el efecto se realizó una lista de cotejo obteniendo respuestas positivas que la misma comunidad respaldó ya que era muy necesario que alguien conociera los problemas y así conseguir ayuda para el desarrollo de la comunidad e institución.

Para completar el diagnóstico de la comunidad se elaboró una lista de cotejo que sirvió como guía al Epesista para recabar toda la información adecuada al capítulo, reconociendo que en la comunidad había muchos problemas de liderazgo como para que la comunidad tuviera voz y voto, a la vez la lista de cotejo sirvió para conocer a profundidad aparte de los problemas, el contexto, tradiciones, primeros pobladores de la comunidad y de igual manera el cómo estaban organizados.

Para completar el diagnóstico de la institución se elaboró un cuestionario que fue como herramienta para el Epesista para conocer a profundidad la historia de la institución. Cada uno de los empleados municipales fueron de ayuda al estudiante ya que contestaron conscientemente cada uno de las preguntas que fueron de mucha colaboración y ayuda para completar el capítulo, de igual manera se compartió un documento o monografía de la institución para enriquecer la información y así conocer la historia real de la Municipalidad de Joyabaj.



Para finalizar se trabajó un cuestionario con algunas de las personas del Municipio de Joyabaj para recabar información de la historia propia del lugar, muchas personas colaboraron para resolver el cuestionario y a la vez la Municipalidad de Joyabaj entregó al Epesista un documento digital la cual contenía la monografía del Municipio de Joyabaj este documento es confidencial por la Municipalidad ya que contiene información propia del Municipio. Gracias a la colaboración de cada uno de los que intervinieron para recabar toda la información se pudo lograr completar el capítulo del diagnóstico.

### **5.2. Fundamentación teórica.**

Para la selección e descripción de la fundamentación teórica se auxilió de libros, revistas e investigación profunda toda esta información sirvieron para completar el capítulo. Se hizo todo lo que fuese necesario para completar esta información aclarando que fue difícil seleccionar la adecuada para el lector.

Para la fundamentación teórica se hizo la investigación bibliográfica, se utilizó libros en físico y en línea la cual ayudaron a fortalecer la información que ya se tenía y la que se quiere dar a conocer.

### **5.3. Diseño del plan de intervención.**

La evaluación se realizó con las autoridades de la comunidad el presidente del COCODE y habitantes de la misma, por medio de una lista de cotejo del cual se obtuvo el 100% de respuestas positivas, para determinar el grado de aceptación del proyecto. La institución se hará cargo del proyecto que asegura una mejor organización de los habitantes.

La evaluación de la intervención se realiza en base al diagnóstico realizado en el Caserío San José Chuacorr, ya que permitió conocer los problemas que más afecta a la comunidad y cual se le podía dar solución.

#### **5.4. Ejecución y sistematización de la intervención.**

Para la ejecución del proyecto se realizaron varias actividades las cuales ayudaron al Epesista a guiarse y poder alcanzar la primera actividad que se encuentra en el plan de intervención, la cual consistía en la investigación bibliográfica que no es más que recabar información adecuada del proyecto, para la investigación bibliográfica se utilizó libros en físico y digital la cual ayudaron a fortalecer la información que ya se tenía. Al mismo tiempo se analizó, seleccionó y clasificó dicha información para enriquecer el conocimiento del epesista.

#### **5.5. Diseño plan del voluntariado.**

Para llevar a cabo el voluntariado se seleccionó la comunidad con las autoridades municipales y Directora Municipal de la Mujer de la villa de Joyabaj, donando pilones para sembrar en dicha comunidad para Contribuir en la preservación y cuidado de los bosques del Caserío Panchún, del municipio de Joyabaj. La evaluación para seleccionar a la comunidad se hizo a través de una reunión en la que los COCODES plantearon su necesidad y a la vez ofrecieron la comunidad para la reforestación, esto para regenerar las áreas verdes de los bosques.

El objetivo primordial de esta evaluación es cambiar el nivel de vida de la población a través de un agradable medio ambiente así mismo contribuir con la reforestación.

#### **5.6. Evaluación de la ejecución del proyecto.**

Al hacer entrega del proyecto, (Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones), las lideresas de la comunidad quedaron complacidas por obtener el resultado deseado, así que se procedió a utilizar una lista de cotejo de la cual se obtuvo el 100% de las respuestas positivas que fue aplicada a la presidenta y miembros del grupo "Mujeres al rescate", del caserío San José Chuacorrall del municipio de Joyabaj, departamento de Quiché.

De esa manera se pudo evaluar el proceso de la ejecución del proyecto mediante una lista de cotejo en la que demuestra la total complacencia de la organización de mujeres y habitantes de la comunidad.

## Capítulo VI

### 6. Voluntariado

#### 6.1 Ejecución del voluntariado

La institución del Ministerio de Agronomía Ganadería y Agricultura MAGA y La Oficina de la Mujer de la municipalidad de Joyabaj, departamento de Quiche, se analizó el área boscosa del caserío Panchún en base al diagnóstico aplicando el método de la observación. Dentro de los análisis se detectó que la comunidad necesita ser reforestada. En el ámbito administrativo se le brindó la oportunidad al Epesista a la ejecución del plan de voluntariado en la comunidad diagnosticada.

##### 6.1.1 Objetivos alcanzados en el proceso del voluntariado

El objetivo del Epesista es lograr obtener los recursos necesarios para la plantación de pilones en la comunidad del Caserío Panchun, del municipio de Joyabaj y lograr el proyecto a mediano plazo de forma eficiente y calidad total, con la finalidad de involucrar la comunidad y autoridades municipales.

##### 6.1.2 Entrega de solicitud en la municipalidad del municipio de Joyabaj.

El 01 de junio se presentó la solicitud al Alcalde Municipal Florencio Carrascoza Gámez, con el fin de solicitar la autorización de poder ser tomada la comunidad del Caserío Panchun para reforestar 600 pilones. Según los análisis del Ministerio de Agronomía Ganadería y Agricultura MAGA. Que la comunidad tiene un área que necesita ser reforestada para que la comunidad tenga un ambiente sano.

El alcalde Municipal Florencio Carrascoza Gámez autorizó la reforestación de los pilones, quedando satisfecho con el Epesista, dejando algunas recomendaciones necesarias en la visita de la comunidad.

##### 6.1.3 Presentación con los líderes de la comunidad beneficiada.

En el mes de agosto se visitó la comunidad del Caserío Panchun para organizar los procedimientos con los líderes comunitarios; “Mujeres Soñadora” Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE y la asamblea general, para organizarse sobre la plantación de los 600 pilones.

#### **6.1.4 Gestiones de los 600 pilones.**

Según solicitud dirigida al alcalde municipal se logró obtener el visto bueno para la gestión de 600 pilones en el vivero municipal, con el fin de satisfacer la necesidad del Epesista y lograr el objetivo trazado con la comunidad.

#### **6.1.5 Gestiones para viabilizar el proyecto de reforestación.**

El Epesista contrató un Picop para transportar los 600 pilones en la comunidad del caserío Panchun, aproximadamente a unos 7 kilómetros de distancia del municipio de Joyabaj, con el fin de satisfacer las necesidades de la comunidad y estar en el punto de reunión establecido.

#### **6.1.6 Autorización para la reforestación de pilones.**

En base al diagnóstico de la institución Ministerio de Agronomía Ganadería y Agricultura MAGA juntamente con la Oficina de la Mujer se obtuvo el permiso de plantar los 600 pilones en el área del Caserío Panchun, de tal forma también se les solicitó el permiso a los líderes: Mujeres Soñadoras y Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE. Para que brinden sus propios puntos de vistas sobre el proyecto a la ejecución.

#### **6.1.7 Diagnosticó del terreno para la reforestación.**

Se programó una reunión con los líderes: “Mujeres Soñadoras”, Consejo Comunitario de Desarrollo COCODE, y se verificó que el lugar establecido para la plantación de los 600 pilones era una tierra fértil para la ejecución del voluntariado del Epesista. Los líderes comunitarios estuvieron de acuerdo, viendo la necesidad que requiere la población y los beneficios que brinda la plantación de los 600 pilones.

#### **6.1.8 Plantación de árboles en el terreno comunal.**

Se programó una reunión con los líderes y la asamblea general del Caserío Panchun, para la plantación de los 600 pilones, el 27 de junio de 2017, con sus respectivas herramientas. Toda la población se hizo presente con toda voluntad respetando las reglas para plantación de los pilones, el marcaje, la distancia y el cuidado que se le brindó. Al finalizar se les dejó la responsabilidad a los líderes de la comunidad sobre el cuidado que le deben de brindar a los 600 pilones.

### **6.1.9 Entrega del proyecto del voluntariado.**

En el Caserío Panchun del municipio de Joyabaj se tuvo la dicha y oportunidad de recibir el proyecto de reforestación de la plantación de 600 pilones con resultado satisfactorio. Este trabajo de voluntariado fue hecho con el objetivo de recuperar los recursos naturales, de igual manera se hace para el bienestar comunal y poblacional. Es lamentable que en muchas comunidades circunvecinos de Joyabaj debido a la contaminación y tala de árboles, muchas personas pierden el interés de preservar los recursos naturales. La comunidad de Panchun hizo la acepción ya que para ellos los árboles son vida del ser humano, de igual manera nos alentaron como estudiantes a incentivar a las demás personas para el cuidado de los bosques, mencionando las palabras sabias; cada árbol que se tala se debe sembrar cinco extras para mejorar la salud y bienestar de las futuras generaciones, siendo así Panchun se quedó satisfecha con el proyecto recibido y agradecen al Epesista a la vez motivarlo a seguir adelante.

### **6.1.10 Evaluación.**

Al final de la plantación, se procedió a compartir experiencias vividas durante el desarrollo de la actividad, escuchando los comentarios de los líderes y las personas de la asamblea general y la forma de mantener el cuidado de las plantaciones. A la vez se comprometieron que como líderes comunitarios estarán incentivando a los habitantes de la comunidad a buscar más apoyo para nuevas plantaciones ya que solo así estarán contribuyendo con la madre naturaleza.

El plan del voluntariado se evaluó por medio de la observación, el cual buscó la participación de todas las personas con el fin de verificar el cumplimiento de todos los objetivos y las actividades programadas en el plan de sostenibilidad.

Se agradeció profundamente a Epesistas por el trabajo realizado, de igual manera agradecieron por el espacio y por el buen recibimiento para lograr el trabajo.

## **7. Plan de sostenibilidad para el voluntariado**

### **7.1.1 Descripción.**

El plan de sostenibilidad del voluntariado tiene como finalidad apoyar a formar a las personas de una comunidad para darle mantenimiento y seguimiento a los proyectos que se realizan en una comunidad como un apoyo a las comunidades y de alguna u otra forma contribuir con su beneficio.

### **7.1.2 Localización del voluntariado.**

Caserío Panchun, del municipio de Joyabaj.

### **7.1.3 Responsables.**

COCODES, Junta Directiva del Grupo Mujeres Soñadoras” nombrada como medio de enlace y dirigente comunitaria a la señora, presidenta y representante legal del grupo “Mujeres al Soñadoras” del caserío Panchun, docentes, y habitantes del lugar.

### **7.1.4 Objetivos.**

#### **Objetivos generales.**

Capacitar y orientar de forma adecuada a las lideresas comunitarias para el cuidado del medio ambiente y formalizar una alianza estratégica de tal forma que ambas instituciones puedan lograr beneficios, en mejora de la calidad de vida de las mujeres.

#### **Objetivos específicos.**

Incentivar la participación de las mujeres a fin de querer liderar a la vez darles a conocer sus derechos y obligaciones.

Realizar jornadas de capacitación con el objetivo de mantener los recursos naturales de la comunidad.

Orientar continuamente al grupo que lidera la comunidad.

Programar visitas para el mantenimiento de los pilones.

### **7.1.5 Actividades.**

Formar grupos que incentiven la participación en la siembra de los 2400 pilones.

Involucrar a docentes y habitantes en general así lograr la participación comunitaria.

Capacitaciones para conservar y recuperar las áreas boscosas del Caserío Panchun.

### **7.1.6 Acuerdos conseguidos.**

Se logra acordar con alcalde Municipal, habitantes de la comunidad y Directora de la oficina de la mujer juntamente con la organización mujeres Soñadoras:

- a. Plantar las 2400 plántulas de pino que les fueron entregadas.
- b. Organizar la programación del cuidado de las plantas de pino después de su plantación.
- c. Participar en las distintas capacitaciones que serán brindadas por la Dirección Municipal de la Mujer.
- d. Concientizar a las futuras generaciones respecto a su cuidado e importancia de la misma.

De esta misma manera se detallan todas las actividades en el convenio comunitario con el único objetivo de tener éxito y lograr el crecimiento de áreas verdes en la comunidad.

De igual manera se mantendrá la conservación del medio ambiente por medio de un acta de compromiso. Así mismo los habitantes de la comunidad plasman sus firmas comprometiéndose en apoyar al grupo de “Mujeres Soñadoras” de la comunidad para juntos lograr el desarrollo.

### **7.1.7 Documentos legales**

También se adjunta un documento legal, un Acuerdo Comunitario en la que aparecen las firmas de los epesistas y encargados de las organizaciones con el compromiso de velar por el voluntariado realizado en la comunidad del Caserío Panchun del Municipio de Joyabaj.

### **7.1.8 La institución interventora se compromete a:**

- a. Brindar capacitación técnica en cuestión de conservación de bosques.
- b. Apoyar a las lideresas en la organización de la programación del cuidado de los árboles plantados.
- c. Donar plántulas para la resiembra en el año 2018.

### **7.1.9 Evaluación**

Se efectuará a través de la observación directa, mensual en la comunidad así mismo reuniones con el presidente del COCODE de la comunidad verificando los avances del proyecto a la vez seguir motivando al “Grupo de Mujeres Soñadoras” a seguir trabajando en equipo y lograr más proyectos de voluntariado en mejora de su comunidad para las futuras generaciones.

### **7.1.10 Recursos humanos**

Municipalidad de Joyabaj

Personal docente

COCODES

Comunidad en general

“Grupo de Mujeres Soñadoras”

### **7.1.11 Responsables**

- Municipalidad de Joyabaj
- Personal docente
- COCODES
- Comunidad en general
- Epesistas





**María Alonzo Zetino de Gómez.**  
Presidente, Representante Legal,  
Grupo de Mujeres "Soñadoras" del Caserío Panchun.



**Martina Pérez Velásquez.**  
Directora Municipal de la Mujer,  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

**Marcos Lares Morales.**  
Epesista.

**Vo.Bo.**  
**Licenciado. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.**  
Asesor.

## **Conclusiones**

1. Se apoyó con acciones mediante capacitaciones que beneficia el mejoramiento de liderazgo en las mujeres al rescate con el objetivo a que conozcan las funciones de cada uno. Para que logren formar contribuir en acciones de sensibilidad a través de habilidades para orientar y contribuir con el buen desempeño laboral en la comunidad.
2. Se estructuró el manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres, con el fin a que exista una buena organización en la comunidad y logran obtener nuevos conocimientos y experiencias para generar actitudes de responsabilidad.
3. Se socializo el manual por medio de capacitaciones para que las “mujeres al rescate” conozcan sus funciones y en si poder gestionar algún beneficio a la comunidad para el bien común.

## Bibliografías

1. Texto general de la Propedéutica para el Ejercicio Profesional Supervisado – EPS- Guatemala 2010.
2. Méndez Pérez, José Bidel. PROYECTO (Elementos Propedéuticos) 8va. Edición.
3. Folleto de la Oficina Municipal de Planificación (OMP) de la Municipalidad de Joyabaj, departamento del Quiché.
4. Monografía del municipio de Joyabaj departamento del Quiché.
5. Constitución Política de la República de Guatemala.
6. Legislación Educativa de Fernando Arizmendi.

# Apéndice

## **Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado.**

### **I. Identificación.**

Universidad: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad: Facultad de Humanidades.

Departamento de Pedagogía.

Sección: Quiché, Sábado.

Nombre del asesor: Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.

Nombre del Epesista: Marcos Lares Morales.

Número de Carné: 201323278.

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

Profesión: PEM. En Pedagogía y Técnico en Administración Educativa.

### **II. Datos generales de la institución.**

Institución Avaladora: Municipalidad de Joyabaj.

Tipo de institución: Gubernamental autónoma.

Nombre del alcalde municipal: P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez.

Dirección: Calle Real, Barrio Central, Zona 1. Joyabaj, Quiché.

Jefa inmediata: PSE. Martina Pérez Velásquez.

Teléfono: 4608 8274

Área: Dirección Municipal de la Mujer.

Fecha de ejecución: 22/05/2017.

Días de la práctica: lunes a viernes.

Tiempo: 230 horas. Jornada: vespertina de 14:00 a 17:00 horas.

### **III. Justificación.**

El Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, se realiza con la finalidad de orientar y practicar una metodología participativa y holística que contribuya a la solución de un problema que afecta al contexto comunitario. La práctica terminal con lleva diferentes procesos los cuales el epesista debe de realizar, precisando en este sentido en una solución de beneficio integral de la institución y población. Para lo cual se lleva acabo el Ejercicio Profesional Supervisado en la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, por las necesidades con la que cuentan las comunidades.

#### **IV. Objetivos.**

##### **General:**

- Mejorar el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado en una institución gubernamental autónoma dentro del contexto, que permita al epeista contribuir con el desarrollo de los procesos de las actividades en una comunidad del municipio de Joyabaj juntamente con el apoyo inmediato del alcalde municipal, para llevar a cabo el desarrollo comunitario.

##### **Específicos:**

- Planear el diagnóstico institucional y comunitario dentro del contexto para poder obtener la información necesaria de la situación actual de la institución avaladora y de la comunidad siendo así poder aportar y colaborar con la comunidad según su problema.
- Elaborar el perfil del proyecto con el propósito de optimizar efectivamente todos los elementos que lo forman y validar los elementos fundamentales de la viabilidad y factibilidad en la formulación del diagnóstico del proyecto.
- Formular la intervención del Ejercicio Profesional Supervisado, en una comunidad del municipio de Joyabaj, con enfoque de proyección social y colaborativo.
- Elaborar diferentes instrumentos para cada una de las etapas del Ejercicio Profesional Supervisado y redactar el informe final del Ejercicio Profesional Supervisado, utilizando la estructura y términos apropiados de acuerdo a la guía facilitada por parte de la Universidad.

## V. Actividades.

En el siguiente cuadro se detalla claramente cada una de las actividades realizadas por el epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades.

<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsable</b>
1. Entrega de expediente de solicitud de asesor.	06/05/2017	Marcos Lares Morales Epesista
2. Entrega de solicitud a la institución avaladora.	22/05/2017	Marcos Lares Morales Epesista
<b>Actividad</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsable</b>
3. Investigación, análisis y clasificación de la información del diagnóstico institucional y comunitario.	10/06/2017	Marcos Lares Morales Epesista
4. Identificación de la comunidad avalada.	23/06/2017	Marcos Lares Morales Epesista
5. Realización del perfil de la intervención.	28/06/2017	Marcos Lares Morales Epesista
6. Determinar el área de la ejecución de la intervención.	05/07/2017	Marcos Lares Morales Epesista
7. Inicio de ejecución de la intervención.	14/07/2017	Marcos Lares Morales Epesista
8. Redacción del informe de las etapas ejecutadas.	21/07/2017	Marcos Lares Morales Epesista
9. Entrega de la intervención.	28/07/2017	Marcos Lares Morales Epesista
10. Evaluación de la intervención.	04/08/2017	Marcos Lares Morales Epesista

## **VI. Metas.**

- Obtener el 80 por ciento de información de la institución, para realizar las diferentes etapas del Ejercicio Profesional Supervisado y así poder lograr los objetivos y metas institucionales que son necesarias para accionar.
- Identificar el 75 por ciento de las necesidades de la institución a través de instrumentos tales como: listas de cotejo, entrevistas, encuestas y herramientas de evaluación que determinen el contexto de la institución y comunidad.
- Concluir el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, cumpliendo las 230 horas en la institución avalada, realizando un trabajo eficiente y eficaz ya que es el objetivo primordial del epesista siendo de esa manera un colaborar al servicio de la comunidad.
- Cumplir en un 100 por ciento con la ejecución de la intervención social, en determinada comunidad, que se logre identificar con el apoyo de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

## **VII. Recursos.**

### **Humanos:**

Facultad de Humanidades Sección Quiché.

Autoridades administrativas de la Facultad de Humanidades.

Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.

Alcalde y Concejo Municipal de la Villa de Joyabaj.

Empleados de la institución patrocinante.

Líderes comunitarios (COCODES, Alcaldes Auxiliares) y habitantes.

Epesista.

### **Materiales:**

Una resma de hojas de papel bond tamaño carta.

Agenda para apuntes.

Lapiceros, Fólder y Papelógrafos.

Fotocopias.

Computadora portátil, USB, impresora y equipo de sonido



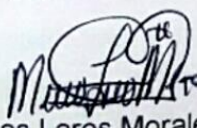


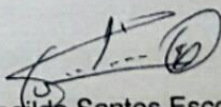
IX. Presupuesto de la etapa de diagnóstico.

Cantidad	Rubros	Precio por unidad	Costo total	Fuente de financiamiento
1	Una resma de papel bond tamaño carta.	Q. 40.00	Q. 40.00	Municipalidad de Joyabaj
3	Tres lapiceros pilot.	Q. 6.00	Q. 18.00	Municipalidad de Joyabaj
3	Tres lápices.	Q. 1.50	Q. 4.50	Municipalidad de Joyabaj
60	Fotocopias.	Q. 0.25	Q. 15.00	Municipalidad de Joyabaj
1	Frasco de tinta para impresora.	Q. 350.00	Q. 350.00	Municipalidad de Joyabaj
<b>TOTAL</b>			<b>Q. 427.50</b>	

X. Evaluación.

El proceso del Ejercicio Profesional Supervisado con lleva el análisis y la evaluación pertinente para lograr la efectividad del proceso, la cual se llevará a cabo mediante varias técnicas como: la observación, la entrevista, y la encuesta, utilizando también sus respectivos instrumentos: lista de cotejo, cuestionarios, fotografías y otros que permitan obtener los datos requeridos para realizar la intervención y poder lograr los objetivos y metas trazadas específicamente del epesista.

  
PEM. Marcos Larés Morales.  
Epesista

  
Vo.Bo  
Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.  
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado

## PLAN DE DIAGNÓSTICO

### **I. Identificación.**

Universidad de San Carlos de Guatemala.

Facultad de Humanidades.

Departamento de Pedagogía.

Sección: Quiché, Sábado.

Epesista: Marcos Lares Morales.

Carné: 201323278.

Carrera: Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.

### **II. Título.**

Diagnóstico de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj

### **III. Ubicación de la institución.**

Calle Real, Barrio Central, Zona 1. Joyabaj, Quiché.

### **IV. Justificación.**

En la actualidad nuestro país está en pleno proceso de desarrollo, de igual manera nuestro contexto, en estos tiempos existen diversas problemáticas en nuestra comunidad, los cuales forman parte del atraso en el desarrollo de las mismas; lamentablemente siempre se encontraran carencias de diferentes índoles y en algunas ocasiones nadie realiza alguna acción para poder disminuir la problemática o carencia encontrada.

El Ejercicio Profesional Supervisado de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa, es un proceso determinante con proyección social en el cual el estudiante puede contribuir con la humanidad. Este es uno de los procesos terminales de la carrera y con ello contribuye a la solución de algunas de las múltiples necesidades existentes, a través de diferentes procedimientos aplicados en el contexto. Es necesario que el estudiante de una u otra manera aplique sus conocimientos adquiridos durante su formación como profesional para adquirir experiencias que ayudan a enriquecer su vida personal y social.

## **V. Objetivos.**

### **General:**

Determinar la situación, de manera interna y externa para conocer los pro y contra del desempeño institucional.

### **Específicos:**

- Identificar la estructura administrativa, financiera, objetivos y metas de la institución.
- Analizar los principios administrativos y legales en los cuales se basa la institución para brindar un excelente servicio.
- Determinar y conocer las características de los diferentes ambientes de la institución.

## **VI. Actividades.**

Los procedimientos que se plantean se ejecutaran para establecer la planificación de la etapa de diagnóstico, con el apoyo de elaboración y aplicación de instrumentos, consolidación, estructuración, análisis e identificación y priorización de problemas, ya que con ello se podrá redactar el informe y presentación del mismo a través de las líneas de acción que fueron establecidas mismas que serán de mucha utilidad para llevar cabo la investigación para recabar información estrictamente eficiente, esto con el objetivo que el Epesista actué de forme precisa e investiga de forma audaz para lograr obtener excelente información.

## **VII. Tiempo.**

El periodo establecido para los procesos que con lleva la realización de todo el proceso de la ejecución del diagnóstico, se dio inicio el día 22 de mayo a 16 de junio del año 2017 con este tiempo era suficiente para conocer y llevar a cabo el proceso de diagnóstico.

### VIII. Cronograma de actividades.

NO	ACTIVIDAD	TIEMPO																			
		mayo																			
		Semana 1					Semana 2					Semana 3					Semana 4				
		Días					Días					Días					Días				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Planificación de la etapa de diagnóstico.	■																			
2	Elaboración de instrumentos.		■	■																	
3	Aplicación de instrumentos.				■	■	■	■	■												
4	Consolidación de la información recabada.								■	■											
5	Estructuración de la información.											■	■								
6	Análisis de la información.													■	■						
7	Identificación y priorización de problemas.															■	■	■			
8	Redacción del informe de la etapa de diagnóstico.																		■	■	
9	Presentación del informe final de la etapa.																				■

### IX. Técnicas e instrumentos.

Para la aplicación de técnicas e instrumentos se llevará a cabo un proceso selectivo, para poder obtener una información veraz y significativa que ayude en el proceso de la obtención de datos con una mayor objetividad de la información recabada.

Se empleará y practicará diferentes técnicas e instrumentos tales como: observación, encuesta y entrevista, con el objetivo de recolectar la información con los diferentes actores del proceso.

#### **X. Recursos.**

##### **Técnicos:**

Entrevistas, fichas bibliográficas y cuestionario para poder desarrollar el proceso.

##### **Humanos:**

Alcalde municipal, corporación municipal, administrativos, operativos, comunidad en general y epesista.

##### **Materiales:**

Fotocopias, fichas, cuadernos y equipo de cómputo.

#### **XI. Responsables.**

El encargado de realizar el presente diagnóstico será el estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Quiché.

#### **XII. Evaluación.**

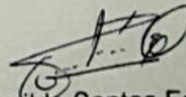
La apreciación de esta fase se realizará mediante la heteroevaluación, utilizando diferentes instrumentos de evaluación. Se valorará el proceso mediante la técnica de observación y listas de cotejo.



PEM. Marcos Lares Morales.

Epesista.

Vo.Bo



Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar.

Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Humanidades

**FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
SECCIÓN QUICHÉ  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

**PLAN GENERAL DE REFORESTACIÓN  
CASERÍO PANCHÚN, MUNICIPIO DE JOYABAJ,  
DEPARTAMENTO DE QUICHÉ.**

**Lugar y fecha: Santa Cruz del Quiché, agosto de 2017**

## **I. Identificación**

Nombre de proyectista: Epesista

Enfoque del Proyecto: Medio Ambiente

Comunidad: Caserío Panchún, Municipio de Joyabaj, Quiché

Fecha de ejecución: lunes 5 de junio de 2017.

## **II. Justificación**

Como parte del Ejercicio Profesional Supervisado, en base al inciso 7.2 del punto séptimo del acta 007-2016 de la sesión de Junta Directiva del 11 de febrero de 2016, relacionado a la acción con beneficio social, con la finalidad de realizar un aporte a la sociedad guatemalteca, por el objeto se propuso la intervención mediante un plan de acción sobre la reforestación que se llevó a cabo en el Caserío Panchún, del municipio de Joyabaj departamento de Quiché, se seleccionó este lugar porque se observó la necesidad de no contar con demasiadas áreas boscosas así mismo contribuir con la población en relación a reforestación al medio ambiente, las actividades tienen el objetivo a fortalecer la conservación del medio ambiente de la comunidad del municipio, para que la población tenga un contexto agradable en donde puedan fortalecer su territorio, el plan está enfocado en las áreas verdes y recreativas que son muy necesarias para mejorar el nivel de vida con una cultura sana para mejorar y cuidar el medio ambiente.

## **III. Objetivo general**

Contribuir en la preservación y cuidado de los bosques del Caserío Panchún, del municipio de Joyabaj a través de la reforestación, para regenerar las áreas verdes de los bosques con el objetivo primordial de cambiar el nivel de vida de la población a través de un agradable medio ambiente.

## **IV. Objetivos específicos.**

Como Epesista mi objetivo es lograr las plantaciones en el terreno reforestado a mediano plazo con óptimas condiciones. Se dotaron 600 árboles a la comunidad del Caserío Panchún, municipio de Joyabaj del departamento de Quiché, con la finalidad de involucrar la comunidad y autoridades municipales para el cuidado de los plantas.



### Actividades para realizar el voluntariado

- Organización y orientación del plan.
- Elaboración del plan del proyecto.
- Consulta al asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.
- Revisión del plan por el asesor.
- Presentación de solicitud a la municipalidad del municipio de Joyabaj.
- Presentación a la comunidad beneficiada el plan del voluntariado.
- Gestiones ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Realización de gestiones para viabilizar el proyecto de reforestación.
- Gestionar el lugar para la ejecución del plan de acción de reforestación.
- Diagnosticar el terreno de reforestación.
- Plantación de árboles en el terreno comunal.
- Entrega del proyecto.

### V. Cronograma de actividades del voluntariado

No.	Actividades	Año 2017											
		julio				agosto							
		1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Organización y orientación del plan.												
2	Elaboración del plan del proyecto.												
3	Consulta al asesor del Ejercicio Profesional Supervisado.												
4	Revisión del plan de parte del asesor.												
5	Presentar solicitud a la municipalidad del municipio de Joyabaj.												
6	Presentar a la comunidad beneficiada el plan del voluntariado.												
7	Gestiones ante instituciones gubernamentales y no gubernamentales.												
8	Realizar las gestiones para viabilizar el proyecto de reforestación.												
9	Gestión del lugar de la ejecución del plan de acción de reforestación.												
10	Diagnosticar el terreno de reforestación.												
11	Plantación de árboles en el terreno comunal.												
12	Entrega del proyecto.												

## **VI. Metodología**

- Observación.
- Negociación.
- Gestión interinstitucional.

## **VII. Responsable**

Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala de la Facultad de Humanidades, Sección Quiché.

## **VIII. Recursos**

### **Recursos Humanos**

- Alcalde municipal.
- Corporación municipal.
- Personas de la comunidad-
- COCODE.
- Asesor del EPS.
- Epesistas.

### **Recursos físicos**

- Pilonos de pino y ciprés.
- Abono orgánico.
- Estacas.
- Pita.
- Saca tierras.
- Piochas.

### **Recursos Tecnológicos**

- Computadoras.
- Una cámara fotográfica.
- Memoria USB.
- Impresoras.

## X. Presupuesto

Descripción	Cantidad	Precio unitario	Sub-total	Fuente de Financiamiento
Compra de pilones, de la especie de pino y ciprés.	600 pilones	Q. 2.00	Q. 1200.00	Municipalidad de Joyabaj.
Transporte de pilones del vivero al lugar de plantación.	1 vehículo	Q. 100.00	Q. 100.00	Municipalidad de Joyabaj.
Pago de jornaleros.	40 jornaleros	Q. 50.00	Q. 2000.00	Municipalidad de Joyabaj.
Refacciones.	100 personas	Q. 10.00	Q. 1,000.00	Municipalidad de Joyabaj.
Transporte de epesista al lugar destino.	3 veces	Q. 20.00	Q. 60.00	Municipalidad de Joyabaj.
Pago de facilitador para charlas a participantes involucrados.	2 veces	Q. 100.00	Q. 200.00	Municipalidad de Joyabaj.
<b>Total general</b>			<b>Q. 4,560.00</b>	

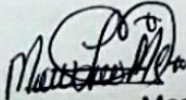
## XI. Logros esperados

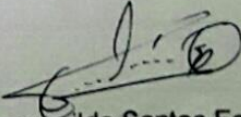
- Con la implementación del proyecto se mejorará las áreas verdes del medio ambiente de la comunidad de panchún.
- Con la ampliación de las áreas boscosas se mejorará el ciclo de lluvia de la región.

## XII. EVALUACIÓN.

Al final de la plantación, se procederá a compartir experiencias vividas durante el desarrollo de la actividad, escuchando los comentarios de las personas involucradas y la forma de mantener el cuidado de las plantaciones.

El plan del voluntariado se evaluará con una lista de cotejo, el cual busca recopilar información para verificar el cumplimiento de todos los objetivos y las actividades programadas. El asesor será el responsable de realizar el proceso de evaluación del Ejercicio Profesional Supervisado.

  
PEM. Marcos Lares Morales  
Epesista de la Facultad de Humanidades

  
Vo. Bo.  
Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado

## Cuestionario para el personal de la institución avaladora

Instrucciones. Conteste las siguientes preguntas sobre la institución avaladora.

1. ¿Cómo se practica el liderazgo en la institución?

---

2. ¿Quién o quienes forman parte de la dirección institucional?

---

3. ¿Cómo es la relación entre jefes y empleados?

---

4. ¿Cuál es la relación de los empleados con la población?

---

5. ¿Qué servicios presta la institución hacia la población?

---

6. ¿Cuál es el proceso de contratación de empleados?

---

7. ¿Cuenta la institución con reglamentos por dependencia administrativa?

---

8. ¿Cómo se relacionan los empleados de la institución?

---

9. ¿Cómo es la cultura de dialogo de la institución?

---

10. ¿Cómo se desarrolla el trabajo en equipo en la institución?

---

11. ¿Existe la satisfacción laboral de los empleados de la institución?

---

12. ¿Cuál es el proceso de tratar los conflictos en la institución?

---

13. ¿Existe abuso de poder dentro de la institución?

---

14. ¿Se práctica valores dentro de la institución?

---

## Questionario para los líderes comunitarios de la institución avalada

Instrucciones. Conteste las preguntas sobre la institución avalada.

1. ¿Cómo se practica el liderazgo en la comunidad?  
\_\_\_\_\_
  2. ¿Quiénes forman parte de la unidad de mando en la comunidad?  
\_\_\_\_\_
  3. ¿Cómo es la relación de los líderes y organizaciones comunitarias?  
\_\_\_\_\_
  4. ¿Cómo líderes cual es el apoyo que brindan a la población comunitaria?  
\_\_\_\_\_
  5. ¿Cuáles son los servicios con la que cuenta la comunidad?  
\_\_\_\_\_
  6. ¿Cómo se da el proceso de organización comunitaria?  
\_\_\_\_\_
  7. ¿Existe en la comunidad un reglamento que oriente a los líderes?  
\_\_\_\_\_
  8. ¿Cuál es la relación de líderes y lideresas comunitarias?  
\_\_\_\_\_
  9. ¿Existe la cultura de dialogo en la comunidad?  
\_\_\_\_\_
  10. ¿Cómo desarrollan el trabajo en equipo los líderes comunitarios?  
\_\_\_\_\_
  11. ¿Cómo es la satisfacción de la población con la labor de sus líderes?  
\_\_\_\_\_
  12. ¿Cuál es el proceso de tratar los conflictos en la comunidad?  
\_\_\_\_\_
  13. ¿Existe el abuso de poder de parte de los líderes y lideresas?  
\_\_\_\_\_
  14. ¿Cómo se da la transparencia de los líderes comunitarios?  
\_\_\_\_\_
-

### Lista de cotejo para la observación de la institución avaladora

Instrucciones: Marca una "X" sí, si se observa el criterio deseado, marca una "X", si el criterio no se observa.				
No.	Criterios de observación.	Demuestra el criterio.		Observaciones.
		Sí	No	
1	Se ejerce liderazgo con perfección.			
2	Se desarrolla una administración acorde a la modernización municipal.			
3	Cuenta con servicios básicos la institución (sanitario, drenaje, agua potable, energía eléctrica).			
4	Los empleados tienen buenas relaciones humanas.			
5	Cuenta con aire acondicionado.			
6	La acústica de las oficinas es la adecuada.			
7	Se cuenta con áreas para reuniones generales.			
8	Existen normas éticas y morales en la institución.			
9	Las instalaciones de la institución se dan abasto para la afluencia de usuarios.			
10	Cuenta con servicios de comunicación (teléfono e internet).			
11	La dirección se ejerce en un solo enfoque.			
12	Cada dirección municipal cuenta con una oficina adecuada.			
13	Se emplean los procedimientos administrativos adecuados.			
14	Cuenta área de espera el edificio de la institución.			
15	Existe confort visual adecuado.			
16	Se tiene libre acceso a la información.			
17	Se cuenta con bases de datos actualizadas.			
18	Se cuenta con monografía del municipio.			
19	Se emplean los medios correctos para la divulgación de información.			
20	Cuenta con el espacio para reuniones de trabajo.			
21	El espacio de visitas es adecuada.			

### Lista de cotejo para la observación de la institución avalada

Instrucciones: Marca una "X" sí, si se observa el criterio deseado, marca una "X", si el criterio no se observa.				
No.	Criterios de observación.	Demuestra el criterio.		Observaciones.
		Sí	No	
1	Se cuenta con monografía del municipio.			
2	Cuenta con organigrama comunitario.			
3	Cuenta con servicios básicos la institución (drenaje, agua potable, energía eléctrica).			
4	Cuenta con el espacio de recreación.			
5	Se cuenta con puesto de salud.			
6	Se cuenta con áreas para reuniones generales de la comunidad.			
7	Se cuenta con edificio para la educación de la niñez.			
8	Se practican valores mayas y universales.			
9	La visión y misión de la comunidad tiene un solo enfoque.			
10	Se desarrolla una administración acorde a las necesidades comunitarias.			
11	Se emplean los procedimientos administrativos adecuados a la comunidad.			
12	Se ejerce liderazgo correctamente.			
13	Existen normas éticas y morales en la comunidad.			
14	Se emplean los medios correctos para la divulgación de información comunitaria.			
15	Cuenta área de recreación la comunidad.			
16	Cuentan con políticas de mantenimiento comunitario.			
17	Desarrollan actividades para lograr el desarrollo comunitario.			
18	Existe una cultura de equidad en la comunidad.			
19	Se fomenta la cultura propia y universal, con los niños y adolescentes.			
20	La población se implica directamente en la toma de decisiones comunitarias.			
21	Se practica la voz y voto de la población.			





Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Grupo de Mujeres al Rescate y Directora de la Oficina Municipal de la Mujer de Joyabaj, escuchan con atención la capacitación realizada previa a la entrega del proyecto Manual para orientar y contribuir con el liderazgo de las mujeres para el desempeño de cargos y funciones. En el Caserío San José Chuacorrall.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.



Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala da las indicaciones del uso del manual realizado para dicha organización al mismo tiempo da las recomendaciones a cada miembro del Grupo “Mujeres al Rescate” a seguir adelante para sacar adelante a su comunidad.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.



Los integrantes del Grupo denominado Mujeres al Rescate interrogan al Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala, para resolver algunas dudas, de igual manera motivan al estudiante a seguir adelante en sus estudios para que tenga una buena vida.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.





Finalmente el Epesista cuenta sus experiencias adquiridas durante el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado, y agradece por la colaboración de las presentes, por el apoyo incondicional de igual manera agradece a la Directora de la Oficina Municipal de la Mujer por el espacio otorgado durante el proceso.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.



Epesista entrega a cada una de las integrantes de la organización una copia del manual o proyecto realizado, aclarando que cada una deberá darle el uso respectivo para que puedan conocer a profundidad las obligaciones que como Grupo “Mujeres al Rescate” tienen que ejercer. A la vez revisan el contenido del manual y comentan al respecto.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.



El Epesista concluye su actividad, dándole espacio a las participaciones de las presentes para así finalizar con las palabras de la Directora de la Oficina Municipal de la Mujer de la Villa de Joyabaj.

Fuente: Secretaria de la Oficina Municipal de la Mujer.

**Anexo**

Santa Cruz del Quiché, Quiché, 15 de mayo de 2017.

Perito Agrónomo  
Florencio Carrascoza Gámez, Alcalde municipal  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.  
Presente

Estimado Alcalde.

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–, con los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa.


Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al estudiante **Marcos Lares Morales**, carné No. **201323278**. En la Oficina de la Mujer, de la institución que dirige.

El asesor –supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Deferentemente,

Recibido  
15-05-2017



  
Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"





# Municipalidad de Joyabaj

## Departamento de El Quiché



TELEFAX: 7755-9363

Villa de Joyabaj, Quiché, 15 de mayo de 2017.

Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor de Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–  
Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

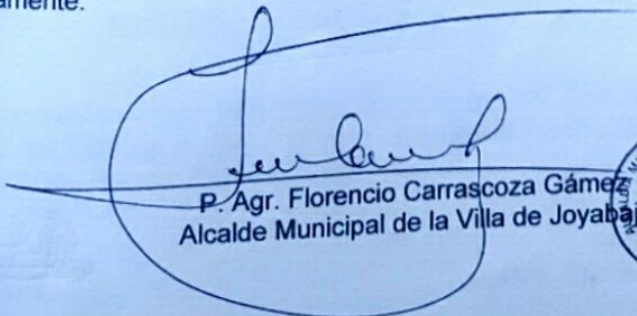
Estimado Licenciado.

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que el Joven: **Marcos Lares Morales**, se presentó a nuestra institución con el objetivo de solicitar espacio para realizar la practica del **Ejercicio Profesional Supervisado –EPS– de la carrera Licenciatura en Pedagogía y Administración Educativa**.

Nuestra institución esta en la total disponibilidad de brindarle el espacio necesario para que realice su trabajo en el área de: **la Dirección Municipal de La Mujer**, de la municipalidad de la Villa de Joyabaj. Lo que implica que tendrá acceso a la información necesaria para la buena realización de su trabajo.

A si mismo se nombra como Jefa Inmediata a la PSE. Martina Pérez Velásquez, quien se desempeña como Directora Municipal de La Mujer, de la dirección ya en mención.

Atentamente.

  
P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez  
Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj





**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-

Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor -EPS-

**HOJA DE REPORTE**

Nombre del Estudiante Epesista: Marcos Lares Morales

Inscrito en el Departamento de Pedagogía Carné: 201323278

Institución donde labora: \_\_\_\_\_

Horario de labores: \_\_\_\_\_

Nombre de la Jefe Inmediato: \_\_\_\_\_

Dirección donde labora: \_\_\_\_\_ Teléfono: \_\_\_\_\_

Domicilio: Caserío La Estanzuela, Joyabaj. Teléfono: 50524691

Institución donde realizará la Práctica del -EPS-: Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

Dirección: Barrio Central, Joyabaj, Quiché. Teléfono: 51558997

Oficina Dirección Municipal de la Mujer. No. de Oficina: No tiene numero

Jefa Inmediata de la Práctica del -EPS-: PSE. Martina Pérez Velásquez

**Horario de la Práctica de -EPS-**

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
<u>8:00 AM</u>	<u>8:00 AM</u>	<u>8:00 AM</u>	<u>8:00 AM</u>	<u>8:00 AM</u>
<u>01:00 PM</u>	<u>01:00 PM</u>	<u>01:00 PM</u>	<u>01:00 PM</u>	<u>01:00 PM</u>

Buses que se pueden utilizar Para desplazarse de la Ciudad de Santa Cruz del Quiché hacia la Cabecera Municipal de la villa de Joyabaj, son: las líneas de transporte extraurbano Xoyita, Quiroa Hermanos, Aracely, Pinita y Ana Lilian.

  
Marcos Lares Morales  
Estudiante Epesista.

  
PSE. Martina Pérez Velásquez  
Coordinadora Municipal de la Mujer  
Jefa Inmediata.







Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

Villa de Joyabaj, Quiché, 19 de mayo de 2017.

Marcos Lares Morales.

Epesista.

Departamento de Pedagogía, Facultad de Humanidades, Universidad de San Carlos de Guatemala.

Estimado Epesista.

Por medio de la presente, hago de su conocimiento que se le asignó como comunidad para la intervención del Ejercicio **Profesional Supervisado -EPS-**, el Grupo de "Mujeres al Rescate, del Caserío San José Chuacorrall".

Nuestra institución está en la total disponibilidad de brindarle el apoyo necesario para que realice su trabajo con el Grupo de "Mujeres al Rescate, del Caserío San José Chuacorrall". a través de **la Dirección Municipal de La Mujer**, de la municipalidad de la Villa de Joyabaj. Lo que implica que tendrá acceso a la información y recursos necesarios para la buena realización de su intervención del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.

Así mismo se nombra como medio de enlace y dirigente comunitaria a la señora, Flora Chalí Suar, Presidente y Representante Legal, del grupo de Mujeres al Rescate, del Caserío San José Chuacorrall".

Atentamente.

  
PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora Municipal de la Mujer  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.




## Constancia de Capacitación –MAGA-

La presente HACE CONSTAR que el Epesista: **Marcos Lares Morales**, Carné. **201323278**. Inscrito en el Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, recibió **una capacitación de reforestación y cuidado de áreas boscosas** que le brinda conocimientos necesarios para realizar el proceso de reforestación correspondiente al voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, proporcionada por la Institución. **Delegación Municipal del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación –MAGA-**, ubicada en: Barrio Central, Joyabaj, Quiché.

La capacitación la recibió el 10 de junio de 2017.

Joyabaj, 11 de junio de 2017.



  
Ing. Rony Felipe Méndez Méndez  
Delegado Municipal –MAGA-  
Municipio de Joyabaj.





# Municipalidad de Joyabaj

## Departamento de El Quiché



TELEFAX: 7755-9363

### Constancia de entrega del proyecto del voluntariado.

La presente HACE CONSTAR que el Epesista: **Marcos Lares Morales**, Carné. **201323278**. Inscrito en el Departamento de Pedagogía de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realizo la entrega de **600 plántulas de pino al Grupo de Mujeres "Soñadoras" de caserío Panchun**, para realizar el proceso de reforestación correspondiente al voluntariado del Ejercicio Profesional Supervisado – EPS-, en el caserío Panchun. La entrega de las 600 plántulas de pino se realizó el día viernes 23 de junio de 2017.

Caserío Panchun, Joyabaj, 23 de junio de 2017.



**María Alonzo Zetino de Gómez**  
**Presidente,**  
**Representante legal,**  
**Grupo de Mujeres "Soñadoras" de caserío Panchun.**



**Vo. Bo. Martina Pérez Velásquez**  
**Directora Municipal de la Mujer**  
**Municipalidad de la Villa de Joyabaj.**





Municipalidad de la Villa de Joyabaj

## ACTA DE COMPROMISO

Conste en el Acta de Compromiso que celebran de una parte las lideresas del grupo de "Mujeres al Rescate" del Caserío San José Chuacorrál, la señora Flora Chali Suar presidenta de la Junta Directiva de la organización antes mencionada con sede domiciliaria en el Caserío san José Chuacorrál y de la otra parte PSE. Martina Pérez Velásquez directora de la Dirección Municipal de la Mujer con sede institucional en la municipalidad de la Villa de Joyabaj, oficina No. 2, conjuntamente con el Epesista Marcos Lares Morales Cohorte 2013 de la Universidad de San Carlos de la Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, y que en adelante se denominara Institución interventora.

**PRIMERO:** El grupo de "Mujeres al Rescate" del Caserío san José Chuacorrál, organizado mediante acta comunitaria con autorización del Alcalde Municipal, de la Villa de Joyabaj, para velar por los derechos de la mujer e impulsar el desarrollo integral en el Caserío san José Chuacorrál.

**SEGUNDO:** El objeto de la presente Acta de Compromiso es formalizar una alianza estratégica, de tal manera que se comprometan las lideresas del Grupo "Mujeres al Rescate" de la comunidad de San José Chuacorrál para darle seguimiento al uso del Manual de Liderazgo que fue estructurada por medio del Epesista como proyecto para apoyar, incentivar y orientar a la mujeres para participar y desempeñar cargos según sus funciones, para conseguir algunos beneficios de tal manera que mejoren su calidad de vida.

**TERCERO:** El propósito de la presente Acta de Compromiso es lograr que el Grupo de Mujeres al "Rescate" de San José Chuacorrál y la institución interventora en pro de la incentivación de la participación de las mujeres de la comunidad.

**CUARTO:** El Grupo de "Mujeres al Rescate" del Caserío San José Chuacorrál, se compromete a:

- a. Darle seguimiento al uso del Manual de Liderazgo en pro de mejorar su participación.
- b. Organizar capacitaciones para incentivar la participación de las lideresas de la comunidad.
- c. Participar en las capacitaciones brindadas por la Dirección Municipal de la Mujer.
- d. Concientizar a las futuras generaciones respecto a la importancia de desempeñar cargos para mejorar la calidad de vida.



Municipalidad de la Villa de Joyabaj

De esta manera aparecen tres firmas legibles de los representantes de la intervención.

*Flora Chali Suar*

Flora Chali Suar

presidente, Representante legal,

Grupo de "Mujeres al Rescate" del Caserío San José Chuacorrál.



PSE. Martina Pérez Masquez

Directora de la Dirección Municipal de la Mujer.

PEM. Marcos Lares Morales

Espesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala  
Faculta de Humanidades  
Departamento de Pedagogía.





# Municipalidad de Joyabaj

## ACUERDO COMUNITARIO

### Departamento de Quiché



TELEFAX: 7755-9363

Conste en el convenio comunitario que celebran de una parte las lideresas del Grupo de Mujeres "Soñadoras" de caserío Panchun, la señora María Alonzo Zetino de Gómez presidenta de la Junta Directiva del Grupo de Mujeres "Soñadoras" de caserío Panchun, con sede domiciliaria en el caserío Panchun, Joyabaj, y que se denominara Grupo de Mujeres "Soñadoras" Panchun, y de la otra parte la Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de Joyabaj, representada por su Directora PSE. Matina Pérez Velásquez, con sede institucional en la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, oficina No. 2, conjuntamente con los Epesistas Cohorte 2013, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía, y que en adelante se denominará Institución interventora.

**PRIMERO:** El Grupo de Mujeres "Soñadoras" Panchun, organizado mediante acta comunitaria y creado mediante resolución Municipal No. 06-2017 contemplada en el acta Municipal No. 06-2017, suscrita por el Secretario Municipal, de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, con la autorización del Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, con fecha 09 de febrero de 2017, con la autorización para velar por los derechos de la mujer e impulsar el desarrollo integral en el caserío Panchun.

**SEGUNDO:** La institución Interventora es una dependencia municipal creada mediante Decreto Legislativo No. 12-2002. Código Municipal, con la intención de salvaguardar a la mujer Joyabateca, velando por sus derechos e integración social.

**TERCERO:** El objeto del presente convenio es formalizar una alianza estratégica, de tal forma que ambas instituciones puedan conseguir algunos beneficios, para mejorar la calidad de vida de las mujeres a su cargo.

**CUARTO:** El propósito del presente convenio es lograr el compromiso del Grupo de Mujeres "Soñadoras" Panchun y la Institución Interventora en pro de la conservación y recuperación de las áreas boscosas de caserío Panchun.

**QUINTO:** La institución interventora se compromete a:

- a. Brindar capacitación técnica en cuestión de conservación de bosques.
- b. Donar en el año 2017, 2400 plantas de pino.



# Municipalidad de Joyabaj

## Departamento de El Quiché



- Apoyar a las lideresas en la organización de la programación del cuidado de los árboles plantados.
- d. Velar que se dé el cuidado necesario a las plantas de pino que se hayan plantado.
- e. A donar plántulas para la resiembra en el año 2018.

TELEFAX: 7755-9363

**SEXTO:** El Grupo de Mujeres "Soñadoras" Panchun, se compromete a:

- Plantar las 2400 plántulas de pino entregadas por la Dirección Municipal de la mujer y los Epesistas.
- Organizar la programación del cuidado de las plantas de pino después de haber sido plantadas.
- Participar en las capacitaciones brindadas por la Dirección Municipal de la Mujer.
- Concientizar a las futuras generaciones respecto a la importancia del cuidado de las áreas boscosas y su conservación.

**Grupo de Mujeres "Soñadoras", caserío Panchun.**



**María Alonzo Zetino de Gómez**  
**Presidente,**  
**Representante legal,**  
**Grupo de Mujeres "Soñadoras" de caserío Panchun.**

**Epesistas Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Humanidades, Departamento de Pedagogía.**

**Carlos José Chávez Morales.**  
**Epesista.**

**Marcos Lares Morales.**  
**Epesista.**

Facultad de  Humanidades





Municipalidad de Joyabaj  
Departamento de El Quiché

TELEFAX: 7755-9363



**Yanira Paola Granados Alvarez.**  
Epesista.

**Jesús Humberto Noriega.**  
Epesista.

**Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de la Villa de Joyabaj.**



**Martina Pérez Velásquez**  
**Directora Municipal de la Mujer**  
**Municipalidad de la Villa de Joyabaj.**



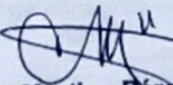
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE JOYABAJ  
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER  
JOYABAJ, QUICHÉ

FINIQUITO

A QUIEN INTERESE:

Por este medio se hace saber que el Epesista **Marcos Lares Morales**, carné No. **201323278**, culminó satisfactoriamente el proceso del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–, en la **Dirección Municipal de la Mujer, de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj**, Ubicada en **El Barrio Central, Joyabaj, Quiché**. Por lo que se encuentra solvente en la entrega de actividades, documentos y materiales pertenecientes a esta institución.

  
**PSE. Martina Pérez Velásquez**  
**Directora Municipal de la Mujer**  
**Municipalidad de la Villa de Joyabaj**



Guatemala, 03 de marzo del 2018

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar, Director  
Departamento de Extensión  
Facultad de Humanidades  
Presente

Hago de su conocimiento que el estudiante: **Marcos Lares Morales**

De Licenciatura en: **Pedagogía y Administración Educativa**

CUI: **2126 15017 1412**

Registro Académico (carné): **201323278**

Dirección para recibir notificaciones: **Caserío la Estanzuela, Joyabaj, Quiché.**

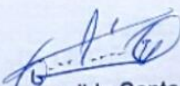
No. de Teléfono: **50524691**

Ha realizado informe final de EPS

En el periodo de: **15 de mayo al 15 de septiembre del 2017.**

Titulado: **Manual de liderazgo para orientar y contribuir con el desempeño de cargos y funciones.**

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada **COMISIÓN REVISORA.**

  
Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor.

Lic. Ardany H. Santos Escobar  
Col. 12, 128

mygo/sdjda



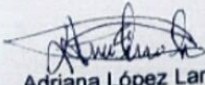


Municipalidad de la Villa de Joyabaj.


LA INFRASCrita SECRETARIA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE JOYABAJ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ; CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS VARIAS NÚMERO UNO (1) QUE SE LLEVA EN LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE JOYABAJ, EN DONDE A FOLIO NÚMERO CINCO (05), APARECE EL ACTA NÚMERO 04 GUION DOS MIL DIECISIETE (Acta No. 04-2017), QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: \_\_\_\_\_

ACTA No.04-2017. En la Villa de Joyabaj, Departamento de El Quiché, siendo las catorce horas en punto del día lunes quince de mayo del año dos mil diecisiete, constituidos en la oficina de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, Quiché, P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, Martina Pérez Velásquez Directora de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, Epesistas Arnira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy, Marcos Lares Morales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, inscritos en la Facultad de Humanidades, Departamento de pedagogía y Secretaria Adriana López Lares, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** El P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, da la bienvenida y argumenta que el motivo de la presente es para dejar constancia del inicio del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de los Epesistas Arnira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, el cual se desarrollará de la siguiente forma: Los Epesistas Arnira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, presentaron el día lunes quince de mayo del presente año al Despacho del Señor Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, la solicitud para poder realizar su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, en la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj. **SEGUNDO:** El P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, da por recibida la solicitud brindando todo su apoyo y asignándoles la Dirección Municipal de la Mujer como Oficina sede para la Práctica del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-. **TERCERO:** El P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, presenta a los Epesistas Arnira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, con la Directora de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj Martina Pérez Velásquez, asignándola como Jefa Inmediata de los Epesistas durante la Ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-. **CUARTO:** Los Epesistas Arnira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, dan inicio a su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- el día lunes quince de mayo del año 2017, en la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, con horario de 14:00 PM a 16:30 PM. **QUINTO:** La Directora de la Dirección Municipal de la Mujer de la municipalidad de la Villa de Joyabaj, hace las recomendaciones pertinentes de acuerdo a las políticas y reglamento interno de la institución municipal. **SEXTO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha media hora después de su inicio firmando los que en ella intervinimos. – Aparecen seis firmas ilegibles-. Y los sellos de la Alcaldía Municipal y Dirección Municipal de la Mujer. \_\_\_\_\_

Y, PARA REMITIRLA A DONDE CORRESPONDE, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE ACTA CERTIFICADA EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN LA VILLA DE JOYABAJ, JOYABAJ, EL QUICHÉ, A LOS DIECISEIS DÍAS DEL MES DE MAYO DE DOS MIL DIECISIETE. \_\_\_\_\_

  
Adriana López Lares  
Secretaria de la Dirección Municipal de la Mujer  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

  
Vo. Bo. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la Dirección Municipal de la Mujer  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.







Municipalidad de la Villa de Joyabaj.

LA INFRASCRIPTA SECRETARIA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DEL MUNICIPIO DE JOYABAJ, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ; CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL LIBRO DE ACTAS VARIAS NÚMERO UNO (1) QUE SE LLEVA EN LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER, MUNICIPALIDAD DE LA VILLA DE JOYABAJ, EN DONDE A FOLIO NÚMERO SIETE (07), APARECE EL ACTA NÚMERO SEIS GUIÓN DOS MIL DIECISIETE (Acta No. 06-2017), QUE COPIADA LITERALMENTE DICE: -----

ACTA No.06-2017. En la Villa de Joyabaj, Departamento de El Quiché, siendo las catorce horas en punto del día viernes quince de septiembre del año dos mil diecisiete, constituidos en la oficina de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, Quiché, P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, Martina Pérez Velásquez Directora de la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, Epesistas Amira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, inscritos en la Facultad de Humanidades, Departamento de pedagogía y Secretaria Adriana López Lares, quien suscribe la presente para dejar constancia de lo siguiente. **PRIMERO:** El P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj, da la bienvenida y argumenta que el motivo de la presente es para dejar constancia del final del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- de los Epesistas Amira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, el cual se desarrolló de la siguiente forma: Los Epesistas Amira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, dieron inicio de su Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, el día lunes quince de mayo, en la Dirección Municipal de la Mujer de la Municipalidad de la Villa de Joyabaj, cumpliendo doscientas cincuenta (250) horas presenciales de la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, finalizando el proceso de la parte práctica del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- el día viernes quince de septiembre de dos mil diecisiete. **SEGUNDO:** Martina Pérez Velásquez, Directora de la Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de la Villa de Joyabaj, confirma haber tenido los medios de verificación pertinentes, para corroborar la ejecución de las doscientas cincuenta (250) horas presenciales correspondientes a la fase práctica del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-, de los Epesistas Amira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales. **TERCERO:** Los Epesistas Amira Dinora Elena Carrascoza Figueroa, Luis Fernando Rivera Iboy y Marcos Lares Morales, agradecen al Alcalde Municipal P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez y Martina Pérez Velásquez, Directora de la Dirección Municipal de la Mujer, por el espacio concedido para la ejecución del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- y el apoyo incondicional brindado. **CUARTO:** El P. Agr. Florencio Carrascoza Gámez, Alcalde Municipal de la Villa de Joyabaj y Martina Pérez Velásquez, Directora de la Dirección Municipal de la Mujer, Municipalidad de la Villa de Joyabaj, agradecen a los Epesistas toda la labor realizada en la municipalidad de la Villa de Joyabaj, como parte del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS-. **SEXTO:** No habiendo más que hacer constar se finaliza la presente en el mismo lugar y fecha media hora después de su inicio firmando los que en ella intervenimos. – Aparecen seis firmas legibles-. Y los sellos de la Alcaldía Municipal y Dirección Municipal de la Mujer.-----

Y, PARA REMITIRLA A DONDE CORRESPONDE, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE ACTA CERTIFICADA EN UNA HOJA DE PAPEL BOND TAMAÑO CARTA, EN LA VILLA DE JOYABAJ, JOYABAJ, EL QUICHÉ, A LOS DIECISEIS DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIECISIETE.-----

Adriana López Lares  
Secretaria de la Dirección Municipal de la Mujer  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.



Vo. Bo. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la Dirección Municipal de la Mujer  
Municipalidad de la Villa de Joyabaj.



FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
22-05-2017	
23-05-2017	
24-05-2017	
25-05-2017	
26-05-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina**  
de **14:00 a 17:00** horas.

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata







FACULTAD DE HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
 ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

**CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL**

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
29-05-2017	
30-05-2017	
31-05-2017	
01-06-2017	
02-06-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
 Directora de la DMM  
 Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quien se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
05-06-2017	
06-06-2017	
07-06-2017	
08-06-2017	
09-06-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
12-06-2017	
13-06-2017	
14-06-2017	
15-06-2017	
16-06-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina**  
de **14:00 a 17:00 horas**.

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata







FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
19-06-2017	
20-06-2017	
21-06-2017	
22-06-2017	
23-06-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata



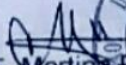
FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
26-06-2017	
27-06-2017	
28-06-2017	
29-06-2017	
30-06-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

  
Vo.Bo. PSE. **Martina Pérez Velásquez**  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
03-07-2017	
04-07-2017	
05-07-2017	
06-07-2017	
07-07-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina**  
de **14:00 a 17:00 horas**.

Vo.Bo. PSE. Martina Perez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata







FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
10-07-2017	
11-07-2017	
12-07-2017	
13-07-2017	
14-07-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata



FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
17-07-2017	
18-07-2017	
19-07-2017	
20-07-2017	
21-07-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina**  
de **14:00 a 17:00 horas**.

Vo.Bo. PSE. Martina Perez Velasquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata




FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
24-07-2017	
25-07-2017	
26-07-2017	
27-07-2017	
28-07-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina**  
de **14:00 a 17:00 horas**.

  
Vo.Bo. PSE. Mariona Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata







FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
31-07-2017	
01-08-2017	
02-08-2017	
03-08-2017	
04-08-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata






FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quien se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
07-08-2017	
08-08-2017	
09-08-2017	
10-08-2017	
11-08-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

  
Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
 DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
 EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
 ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

**CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL**

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
14-08-2017	
15-08-2017	
16-08-2017	
17-08-2017	
18-08-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
 Directora de la DMM  
 Jefa Inmediata







FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quien se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
21-08-2017	
22-08-2017	
23-08-2017	
24-08-2017	
25-08-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
28-08-2017	
29-08-2017	
30-08-2017	
31-08-2017	
01-09-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
04-09-2017	
05-09-2017	
06-09-2017	
07-09-2017	
08-09-2017	

Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Vespertina  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata





FACULTAD DE HUMANIDADES  
DEPARTAMENTO DE PEDAGOGÍA  
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO  
ASESOR: ARDANY HERMENEGILDO SANTOS ESCOBAR

### CONTROL DE ASISTENCIA SEMANAL

En mi calidad de Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado, por este medio me permito agradecer la oportunidad que le da al estudiante: **Marcos Lares Morales**, quién se identifica con el carné No. **201323278**, para que pueda realizar su Ejercicio Profesional Supervisado en la institución a su digno cargo. Con el objetivo de que ésta sea más efectiva, solicito a usted con todo respeto, firmar en la presente hoja, la asistencia del Epesista y así obtener un mejor control del estudiante.

FECHA	FIRMA
11-09-2017	
12-09-2017	
13-09-2017	
14-09-2017	
15-09-2017	

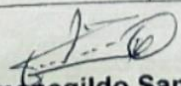
Jornada durante la cual realiza su Ejercicio Profesional Supervisado: **Vespertina de 14:00 a 17:00 horas.**

Vo.Bo. PSE. Martina Pérez Velásquez  
Directora de la DMM  
Jefa Inmediata



Lista de cotejo para evaluar la fase Diagnóstica del -EPS-, (abarca al plan y los productos del Diagnóstico realizado).

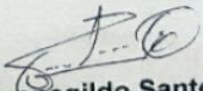
Aspectos	si	no	comentario
¿Se presentó el plan del diagnóstico?	X		
¿Los objetivos del plan fueron pertinentes?	X		
¿Las actividades programadas para realizar el diagnóstico fueron suficientes?	X		
¿Las técnicas de investigación previstas fueron apropiadas para efectuar el diagnóstico?	X		
¿Los instrumentos diseñados y utilizados fueron apropiados a las técnicas de investigación?	X		
¿El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente?	X		
¿Se obtuvo colaboración de personas de la institución/comunidad para la realización del diagnóstico?	X		
¿Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico?	X		
¿Se obtuvo la caracterización del contexto en que se encuentra la institución/comunidad?	X		
¿Se tiene la descripción del estado y funcionalidad de la institución/comunidad?	X		
¿Se determinó el listado de carencias, deficiencias, debilidades de la institución/comunidad?	X		
¿Fue correcta la problematización de las carencias, deficiencias, debilidades?	X		
¿Fue adecuada la priorización del problema a intervenir?	X		
¿La hipótesis acción es pertinente al problema a intervenir?	X		
¿Se presentó el listado de las fuentes consultadas?	X		

  
**Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar**  
**Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.**



Lista de cotejo para evaluar la fase de fundamentación teórica del -EPS-.

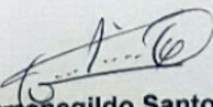
Elementos	si	no	Observaciones
¿La teoría presentada corresponde al tema contenido en el problema?	X		
¿El contenido presentado es suficiente para tener claridad respecto al tema?	X		
¿Las fuentes consultadas son suficientes para caracterizar el tema?	X		
¿Se hacen citas correctamente dentro de las normas de un sistema específico?	X		
¿Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente?	X		
¿Se evidencia aporte del Epesista en el desarrollo de la teoría presentada?	X		

  
**Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar**  
**Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.**

Lista de cotejo para evaluar el plan de acción.

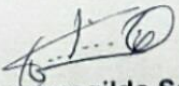
Elementos del plan	Si	No	Observaciones
¿Es completa la identificación institucional del Epesista?	X		
¿El problema es el priorizado en el diagnóstico?	X		
¿La hipótesis-acción es la que corresponde al problema priorizado?	X		
¿La ubicación de la intervención es precisa?	X		
¿La justificación para realizar la intervención es válida ante el problema a intervenir?	X		
¿El objetivo general expresa claramente el impacto que se espera provocar con la intervención?	X		
¿Los objetivos específicos son pertinentes para contribuir al logro del objetivo general?	X		
¿Las metas son cuantificaciones verificables de los objetivos específicos?	X		
¿Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos?	X		

Elementos del plan	Si	No	Observaciones
¿Los beneficiarios están bien identificados?	X		
¿Las técnicas a utilizar son las apropiadas para las actividades a realizar?	X		
¿El tiempo asignado a cada actividad es apropiado para su realización?	X		
¿Están claramente determinados los responsables de cada acción?	X		
¿El presupuesto abarca todos los costos de la intervención?	X		
¿Se determinó en el presupuesto el renglón de imprevistos?	X		
¿Están bien identificadas las fuentes de financiamiento que posibilitarán la ejecución del presupuesto?	X		

  
**Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar**  
**Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-**

Lista de cotejo para evaluar la fase de sistematización y evaluación general del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–.

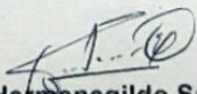
Aspecto	si	no	Observaciones
¿Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el –EPS–?	X		
¿Los datos surgen de la realidad vivida?	X		
¿Es evidente la participación de los involucrados en el proceso de –EPS–?	X		
¿Se valoriza la intervención ejecutada?	X		
¿Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones?	X		

  
Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–.



Lista de cotejo para evaluar el informe final del -EPS-.

Aspecto/elemento	si	no	Observación
¿La portada y los preliminares son los indicados para el informe del -EPS-?	X		
¿Se siguieron las indicaciones en cuanto a tipo de letra e interlineado?	X		
¿Se presenta correctamente el resumen?	X		
¿Cada capítulo está debidamente desarrollado	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de investigación utilizados?	X		
¿En los apéndices aparecen los instrumentos de evaluación aplicados?	X		
¿En el caso de citas, se aplicó un solo sistema?	X		
¿El informe está desarrollado según las indicaciones dadas?	X		
¿Las referencias de las fuentes están dadas con los datos correspondientes?	X		



Lic. Ardany Hermenegildo Santos Escobar  
Asesor del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.